

**LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KUALITAS PELAYANAN PUBLIK**

**OPTIMALISASI PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
MELALUI SISTEM MERIT DAN POLA 360 DERAJAT
PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**



DISUSUN OLEH:

NAMA : DONNA DESMIRAWATI, S.ST., M.H.
NIP : 19761202 199803 2 002
JABATAN : ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI
MUDA SEBAGAI
PLT. KEPALA SUBBAGIAN HUKUM, KEPEGAWAIAN DAN
ORGANISASI
UNIT KERJA : KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

**PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS ANGKATAN III
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
TAHUN 202**

LEMBAR PERSETUJUAN

Implementasi Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik dengan judul:

“Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN Melalui Sistem Merit Dan Pola 360 Derajat pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan”

yang diajukan oleh peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Tahun 2023 Gelombang 1 Angkatan II,

Nama : DONNA DESMIRAWATI, S.ST., M.H.
NIP : 197612021998032002
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Plt Kepala Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Organisasi
Satuan/Unit Kerja : Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan

disetujui dan dinyatakan layak untuk disajikan dalam Seminar Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik, sebagai salah satu syarat kelulusan pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Tahun 2023 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional pada hari Rabu tanggal 2 Agustus 2023, Untuk selanjutnya diimplementasikan pada saat *off class* mulai tanggal 3 Agustus 2023.

Menyetujui:

Bogor, Oktober 2023

COACH



Akhmad Misbakhul Munir, S.T., M.Sc.
NIP. 198603242009121004

Banjarbaru, Oktober 2023

MENTOR

Budiarysih, SE.
NIP. 197104091996032001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan Nikmat dan Hidayahnya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan Laporan Implementasi Aksi Perubahan dengan tepat waktu. Kegiatan aksi perubahan ini dimaksudkan agar peserta Pendidikan dan Pelatihan PKP memiliki kompetensi dalam membangun karakter dan sikap perilaku kepemimpinan Pancasila yang berintegritas, menjunjung tinggi etika birokrasi dan bertanggung jawab dalam pengendalian pelayanan publik di unit organisasi sebagai bentuk perilaku kepemimpinan Pancasila dan bela negara dan memiliki kemampuan untuk mengaktualisasikan kepemimpinan pelayanan dan pengendalian pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dengan melakukan inovasi, kolaborasi dan mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal dalam rangka implementasi peningkatan kinerja pelayanan publik yang dilakukan oleh peserta Diklat PKP. Implementasi Aksi Perubahan ini disusun guna memenuhi persyaratan dalam kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan III Tahun 2023 di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.

Pada kesempatan ini kami ingin menyampaikan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agustyarsyah, S.SiT., S.H., M.P., selaku Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.
2. Bapak **Akhmad Misbakhul Munir, S.T., M.Sc.** selaku *Coach* yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan Rencana Aksi Perubahan ini.
3. Bapak Alen Saputra, S.H., M.Kn. selaku Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan sekaligus sebagai pembina Rencana Aksi Perubahan ini.
4. Ibu Budiarysih, S.E., selaku Kepala Bagian Tata Usaha pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan sekaligus sebagai mentor.
5. Bapak/Ibu Widyaiswara Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama kegiatan Pelatihan berlangsung.

6. Seluruh rekan-rekan peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan III Tahun 2023 yang telah bekerja sama dan saling berbagi pengalaman.

Kami menyadari, bahwa Laporan Implementasi Aksi Perubahan ini masih jauh dari sempurna, sehingga kami sangat mengharapkan masukan dan saran yang membangun dari semua pembaca guna menjadi acuan agar kami bisa menjadi lebih baik lagi di masa mendatang. Semoga laporan ini bisa menambah wawasan dan bermanfaat.

Bogor, Oktober 2023



Donna Desmirawati, S.ST., MH.

NIP. 197612021998032002

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I RINGKASAN RANCANGAN AKSI PERUBAHAN (RAP).....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Tujuan Aksi Perubahan	4
C. Ruang Lingkup	6
D. Analisis Masalah.....	7
E. Strategi Penyelesaian Masalah	8
F. Pemetaan Sikap dan Perilaku.....	16
BAB II DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN	19
A. Pembangunan Integritas.....	19
B. Pengelolaan Budaya Pelayanan (Pemanfaatan Teknologi Informasi)	20
C. Pengelolaan Tim	23
BAB III DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN	26
A. Capaian dan Bukti Perbaikan Kualitas Pelayanan Publik	26
B. Manfaat Aksi Perubahan.....	44
C. Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan	48
D. Keterkaitan Dengan Mata Pelatihan Pilihan	50
E. Pelaksanaan Pengembangan Diri.....	53
BAB IV DISEMINASI, PUBLIKASI DAN KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN	59
A. Pemanfaatan Strategi Komunikasi.....	59
B. Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopsi/Replikasi Aksi Perubahan.....	61
C. Keberhasilan Aksi Perubahan	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Milestone	8
Tabel 2. Jadwal Kegiatan Aksi Perubahan	12
Tabel 3. P D C A	15
Tabel 4. Strategi Pengembangan Kompetensi	16
Tabel 5. Individual Development Plan.....	17
Tabel 6. Hambatan dan Kekurangan	30
Tabel 7. Identifikasi Perbaikan.....	31
Tabel 8. Kendali Mutu Kegiatan.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Milestones.....	10
Gambar 2. Struktur Tim Efektif.....	14
Gambar 3. Penggunaan Google Sheet dalam Himpunan Data.....	21
Gambar 4. Penggunaan Google Sheet dalam Himpunan Data.....	22
Gambar 5. Penggunaan Google Sheet dalam Himpunan Data.....	22
Gambar 6. Koordinasi dengan Kepala Bagian Tata Usaha selaku Mentor.....	23
Gambar 7. Diskusi dengan Kepala Bagian Tata Usaha dan Anggota Tim dalam Pembagian job Description	24
Gambar 8. Rapat Internaslisasi	25
Gambar 9. Rapat Internalisasi	25
Gambar 10. SK Tim Efektif Aksi Perubahan	26
Gambar 11. Nota Dinas Internalisasi Tim efektif.....	27
Gambar 12. Notulen Rapat Internalisasi Tim Efektif.....	28
Gambar 13. Absensi Rapat Internalisasi Tim Efektif.....	28
Gambar 14. Koordinasi Secara daring bersama Kelapa Sub Bagian Tata Usaha Kantor Pertanahan	32
Gambar 15. Koordinasi bersama Tim Efektif	32
Gambar 16. Absensi Koordinasi Bersama Tim Efektif	33
Gambar 17. Mentoring dan Community of practices.....	37
Gambar 18. Nota Dinas Rapat Kendali Mutu Pelaksanaann Tahapan Kegiatan	40
Gambar 19. Absensi Rapat Kendali Mutu Pelaksanaan Tahapan Kegiatan	40
Gambar 20. Berita Acara Rapat Kendali Mutu Pelaksanaan Tahapan Kegiatan	41
Gambar 21. Basis Data Pegawai.....	42
Gambar 22. Perbandingan Data Penilaian Simetris	43
Gambar 23. Testimoni manfaat kegiatan dari stakeholder	47
Gambar 24. Ekspose Penilaian Kompetensi Oleh PPSDM	48
Gambar 25. Sosialisasi Peraturan Kepegawaian Oleh BKN	48
Gambar 26. Bimbingan Teknis Penilaian Kinerja Oleh BKN	49
Gambar 27. Mentoring dan Community Of Practice.....	50
Gambar 28. Materi Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	52
Gambar 29. Sertifikat Pelatihan Public Speaking.....	54

Gambar 30. Project Leader Mengikuti Pelatihan Public Speaking.....	55
Gambar 31. Project Leader mengikuti Personal Transformation Program.....	56
Gambar 32. Sertifikat ESQ Personal Transformation Program.....	56
Gambar 33. Sertifikat Pelatihan Manajemen Kinerja Organisasi.....	57
Gambar 34. Sertifikat Pelatihan Mengelola Keberagaman.....	58
Gambar 35. Penyampaian Kegiatan Melalui Media Sosial.....	59
Gambar 36. Dukungan/testimoni dari Bapak Kakanwil BPN Prov. Kalsel	61
Gambar 37. Dukungan/Testimoni dari Kabid PDSK Kanreg VIII Banjarmasin.....	62
Gambar 38. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).....	64

BAB I

RINGKASAN RANCANGAN AKSI PERUBAHAN (RAP)

A. Latar belakang

Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Organisasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional merupakan perpanjangan dari Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di daerah yang berada pada struktur Bagian Tata Usaha pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi, sesuai dengan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 17 Tahun 2020, bahwa tugas Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Organisasi adalah melakukan penyiapan, pengoordinasian dan fasilitasi urusan advokasi hukum dan peraturan perundang-undangan, penyiapan bahan urusan penataan organisasi, ketatalaksanaan, analisis jabatan, dan pengelolaan urusan kepegawaian serta pengoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi di Kantor Wilayah dan Kantor Pertanahan.

Salah satu Area perubahan pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yaitu kemampuan unit yang mengelola sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara dalam hal ini merupakan tugas dari Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Organisasi untuk mewujudkan SDM aparatur yang berintegritas, kompeten dan kompetitif.

Penerapan sistem merit dalam Manajemen ASN telah diwajibkan melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan menerapkan sistem merit, dipastikan bahwa jabatan di dalam birokrasi pemerintah akan diisi oleh pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan. Hal ini bertujuan untuk mencapai pembangunan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia Aparatur agar tercipta ASN yang profesional, berkinerja tinggi, berintegritas, dan menjunjung tinggi netralitas.

Keterkaitan antara penilaian kinerja sistem merit dan penilaian kinerja 360 derajat dapat terjadi dalam konteks yang lebih luas dari manajemen kinerja. Meskipun keduanya memiliki pendekatan yang berbeda, mereka dapat saling

melengkapi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja seorang individu. Penilaian kinerja 360 derajat melibatkan berbagai pihak yang memberikan umpan balik tentang kinerja seseorang, termasuk atasan, rekan kerja sebaya, bawahan, dan mungkin juga klien atau pelanggan. Dengan melibatkan sudut pandang yang beragam, penilaian kinerja 360 derajat dapat memberikan informasi yang lebih holistik tentang kekuatan dan area pengembangan individu. Di sisi lain, sistem merit adalah pendekatan dalam manajemen kinerja di mana penghargaan dan kenaikan gaji didasarkan pada kualitas kinerja individu. Dalam sistem merit, kriteria seperti pencapaian tujuan, kompetensi, dan kontribusi terhadap tim atau organisasi digunakan untuk mengevaluasi kinerja seseorang. Individu yang memperoleh penilaian kinerja yang baik dalam sistem merit biasanya mendapatkan penghargaan atau kenaikan gaji yang lebih besar daripada mereka yang memiliki kinerja yang kurang baik. Keterkaitan antara kedua konsep ini dapat terjadi ketika hasil dari penilaian kinerja 360 derajat digunakan sebagai masukan dalam sistem merit. Hasil dari penilaian kinerja 360 derajat dapat memberikan wawasan tambahan tentang kinerja individu yang mungkin tidak terlihat hanya melalui perspektif atasan langsung. Hasil ini kemudian dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan tentang penghargaan atau kenaikan gaji dalam sistem merit. Dengan memadukan penilaian kinerja 360 derajat dengan sistem merit, organisasi dapat memperoleh informasi yang lebih komprehensif dan obyektif tentang kinerja individu. Ini dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat tentang penghargaan, pengembangan karir, dan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Saat ini, proses penilaian kinerja sudah menggunakan model sistem merit atau pola penilaian 360°. Sebagai Acuan, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Metode penilaian 360 Derajat adalah penilaian pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level maupun dari bawahan langsung yang bersangkutan. Berbeda dengan penilaian konvensional, metode penilaian 360 derajat mengusung mekanisme dimana kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, masyarakat. Pendek kata, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja

pegawai. Namun, dalam penerapannya di lingkungan satuan kerja tersebut, terdapat beberapa isu yang telah diidentifikasi, yang berkaitan dengan proses penilaian kinerja sebagai berikut: Kurangnya pemahaman pola penilaian kinerja menggunakan sistem merit atau 360° oleh ASN di satuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pemahaman ASN mengenai konsep dan tujuan dari penilaian kinerja yang menggunakan sistem merit atau 360°. Diperlukan upaya untuk meningkatkan pemahaman mereka terkait dengan pola penilaian ini agar proses penilaian dapat dilakukan dengan lebih baik.

Kurangnya rasa kepercayaan dan kejujuran terhadap pola penilaian kinerja menggunakan sistem merit atau 360° oleh ASN di satuan kerja. Kepercayaan dan kejujuran merupakan faktor penting dalam penilaian kinerja yang objektif dan adil. Jika terdapat ketidakpercayaan dan kecurigaan terhadap pola penilaian ini, maka akan sulit untuk mencapai hasil yang akurat dan adil. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk membangun rasa kepercayaan dan memastikan kejujuran dalam proses penilaian kinerja.

Kurangnya keterampilan dan pelatihan dalam memberikan umpan balik serta ketidakjelasan prosedur banding terhadap pola penilaian kinerja menggunakan sistem merit atau 360° oleh ASN di satuan kerja. Proses penilaian kinerja tidak hanya sebatas memberikan penilaian, tetapi juga memerlukan keterampilan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, ASN juga perlu mengetahui prosedur banding yang jelas jika terdapat ketidakpuasan terhadap hasil penilaian. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan penyediaan informasi yang memadai untuk meningkatkan keterampilan ASN dalam memberikan umpan balik dan memahami prosedur banding.

Dengan mengatasi keresahan dan kekurangan yang ada dalam proses penilaian kinerja ini, diharapkan pelayanan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan dapat meningkat dan pengembangan sumber daya manusia serta pola karir bagi ASN dapat berjalan lebih baik.

Sebagai Langkah awal dalam Menyusun aksi perubahan tentu saja saya selaku ASN harus merasakan dan menemukan keresahan maupun kekurangan yang ada di organisasi satuan kerja terkait tugas pokok dan fungsi jabatan saya sebagai kepala sub bagian Hukum, Kepegawaian dan Organisasi di Kantor

Wilayah, salah satunya yang berkaitan dengan Administrasi sistem Penilaian Kinerja untuk para ASN beberapa hal yang harus dibenahi dalam pelayanan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan adalah dalam proses penilaian kinerja yang masih tergolong lamban sehingga hal ini berdampak terhadap pengembangan Sumber daya manusia dan juga pola karir untuk ASN itu sendiri seperti mutasi dan promosi, terlebih sekarang proses penilaian kinerja sudah menggunakan model sistem merit atau pola penilaian 360°. Dalam menyelesaikan isu tersebut, maka dilaksanakan sebuah Aksi Perubahan yang mencakup perubahan kebijakan, implementasi sistem baru, pelatihan, pengembangan pribadi, integrasi teknologi, dan partisipasi pemangku kepentingan. Semua aspek ini dirancang untuk meningkatkan penilaian kinerja ASN dengan memastikan adanya evaluasi yang lebih adil, obyektif, dan komprehensif serta mengarah pada pengembangan kompetensi individu.

B. Tujuan Aksi Perubahan

- a. Tujuan Jangka Pendek (output) selama pelaksanaan kegiatan *off class* Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) kurun waktu 2 (dua) bulan:

Tujuan jangka pendek dari aksi perubahan yang akan dilakukan yakni adalah :

- a). Tersedianya data penyebab kekurangan dan hambatan pelaksanaan dalam Penilaian Kinerja ASN;
- b). Diketahui area dan Tindakan yang perlu diambil atas hambatan dan kekurangan dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja ASN;
- c). Tersampaikan informasi mengenai pola penilaian kinerja ASN;
- d). Tersedianya kerangka acuan, berupa metode pelaksanaan dalam Penilaian Kinerja ASN;
- e). Terciptanya pola penilaian kinerja ASN yang baru sesuai metode yang telah ditentukan dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja ASN;
- f). Tingkat partisipasi ASN: Persentase ASN yang terlibat dalam proses penilaian kinerja secara langsung dan terbuka;
- g). Terjaminnya kualitas output dalam setiap tahapan dengan melaksanakan monitoring atau kendali mutu pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai.

- b. Tujuan Jangka Menengah (*Outcome*) untuk kurun waktu sampai dengan akhir tahun 2024:

Tujuan jangka menengah dari aksi perubahan yang akan dilakukan yakni adalah :

- a). Mengukur kompetensi ASN dalam berbagai aspek pekerjaan dan kolaborasi tim.
 - b). Meningkatkan kepuasan dan motivasi ASN dengan memberikan umpan balik yang komprehensif.
 - c). Meningkatkan produktivitas dan efisiensi ASN secara keseluruhan.
 - d). Memotivasi ASN untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang relevan.
 - e). Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang disediakan oleh ASN.
 - f). Membangun budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada prestasi.
 - g). Mengidentifikasi ASN yang berpotensi untuk promosi dan pengembangan karir.
 - h). Mempunyai data base Penilaian Kinerja sebagai dasar Pola Karir pegawai.
- c. Tujuan Jangka Panjang (*Impact*) untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun:

Tujuan jangka panjang dari aksi perubahan yang akan dilakukan yakni adalah :

- a) Menciptakan sistem penilaian kinerja ASN yang efektif dan berkelanjutan.
- b) Memperkuat integritas dan etika kerja ASN.
- c) Meningkatkan reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah.
- d) Mendorong inovasi dan pembaruan di dalam administrasi publik.
- e) Meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen di lingkungan pemerintah.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup aksi perubahan mencakup perubahan kebijakan, implementasi sistem baru, pelatihan, pengembangan pribadi, integrasi teknologi, dan partisipasi pemangku kepentingan. Semua aspek ini dirancang untuk meningkatkan penilaian kinerja ASN dengan memastikan adanya evaluasi yang lebih adil, obyektif, dan komprehensif serta mengarah pada pengembangan kompetensi individu. Berikut adalah gambaran dari ruang lingkup aksi perubahan ini antara lain :

- a. Kebijakan dan Prosedur Penilaian Kinerja: Aksi perubahan ini melibatkan evaluasi dan pembaruan kebijakan dan prosedur penilaian kinerja ASN. Kebijakan dan prosedur yang ada akan direvisi atau dikembangkan dengan mempertimbangkan prinsip merit dan inklusi pola 360 derajat.
- b. Sistem Penilaian Kinerja: Ruang lingkup aksi perubahan mencakup pengembangan dan implementasi sistem penilaian kinerja berbasis merit dan pola 360 derajat. Sistem ini mencakup instrumen penilaian yang komprehensif, proses pengumpulan data, analisis hasil penilaian, dan penyusunan laporan evaluasi.
- c. Pelatihan dan Pendidikan: Aksi perubahan ini melibatkan pelatihan dan pendidikan untuk manajer, evaluator, dan ASN terkait konsep, metode, dan praktik penilaian kinerja berbasis merit dan pola 360 derajat. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan.
- d. Pengembangan Rencana Pengembangan Pribadi: Ruang lingkup aksi perubahan mencakup pengembangan rencana pengembangan pribadi untuk setiap ASN berdasarkan hasil penilaian kinerja. Rencana ini mencakup langkah-langkah dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja individu.
- e. Integrasi Teknologi dan Otomasi: Aksi perubahan mencakup integrasi teknologi dan otomasi dalam proses penilaian kinerja. Yang tujuannya adalah mengoptimalkan pengoperasian sarana aplikasi dalam proses penilaian kinerja agar lebih mudah dipahami sehingga penggunaannya lebih efektif dan efisien..

- f. Umpan Balik dan Evaluasi: Ruang lingkup aksi perubahan mencakup pemberian umpan balik yang konstruktif kepada ASN berdasarkan hasil penilaian kinerja. Evaluasi reguler dilakukan terhadap sistem penilaian untuk mengidentifikasi keberhasilan dan perbaikan yang dapat dilakukan.
- g. Partisipasi Pemangku Kepentingan: Aksi perubahan ini melibatkan partisipasi aktif pemangku kepentingan, termasuk atasan langsung, rekan kerja, bawahan, dan klien dalam proses penilaian 360 derajat. Pendapat dan umpan balik dari pemangku kepentingan ini dianggap penting dalam memperbaiki sistem penilaian.

D. Analisis Masalah

Project leader pada implementasi aksi perubahan saat ini bertugas sebagai Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Plt. Kepala Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Organisasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan, dengan uraian tugas antara lain Penyiapan bahan urusan penataan organisasi, ketatalaksanaan pada unit organisasi Kantor Wilayah, dan secara hirarki turut mempunyai tanggung jawab atas monitoring pelaksanaan kepegawaian pada Kantor Pertanahan. Dengan beberapa masalah diantaranya Melaksanakan Penilaian Kinerja ASN melalui sistem merit dan pola penilaian 360 derajat yang belum maksimal, yang apabila tidak ditangani maka akan terjadi penurunan kualitas pelayanan publik, untuk itu penulis menginisiasi adanya Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 Derajat di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional; Provinsi Kalimantan Selatan. Pegawai yang partisipatif, di mana Penilaian Kinerja ASN dibahas, dikembangkan, dan dioptimalkan bersama semua pemangku kepentingan. Diharapkan seluruh ASN di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan memiliki kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan public yang terbaik kepada Masyarakat.

E. Strategi Penyelesaian Masalah

1. Terobosan Inovasi

Berdasarkan analisa permasalahan, diagnosa organisasi, pemilihan gagasan dan penyelesaian masalah, alternatif pemilihan gagasan maka gagasan inovasi yang diusulkan dalam aksi perubahan ini adalah **Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN Melalui Sistem Merit Dan Pola 360 Derajat Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan.**

Sasaran kegiatan dari inovasi di atas adalah terselenggaranya pemberian umpan balik yang konstruktif kepada ASN berdasarkan hasil penilaian kinerja. Evaluasi reguler dilakukan terhadap sistem penilaian untuk mengidentifikasi keberhasilan dan perbaikan yang dapat dilakukan.

2. Milestones dan Kegiatan

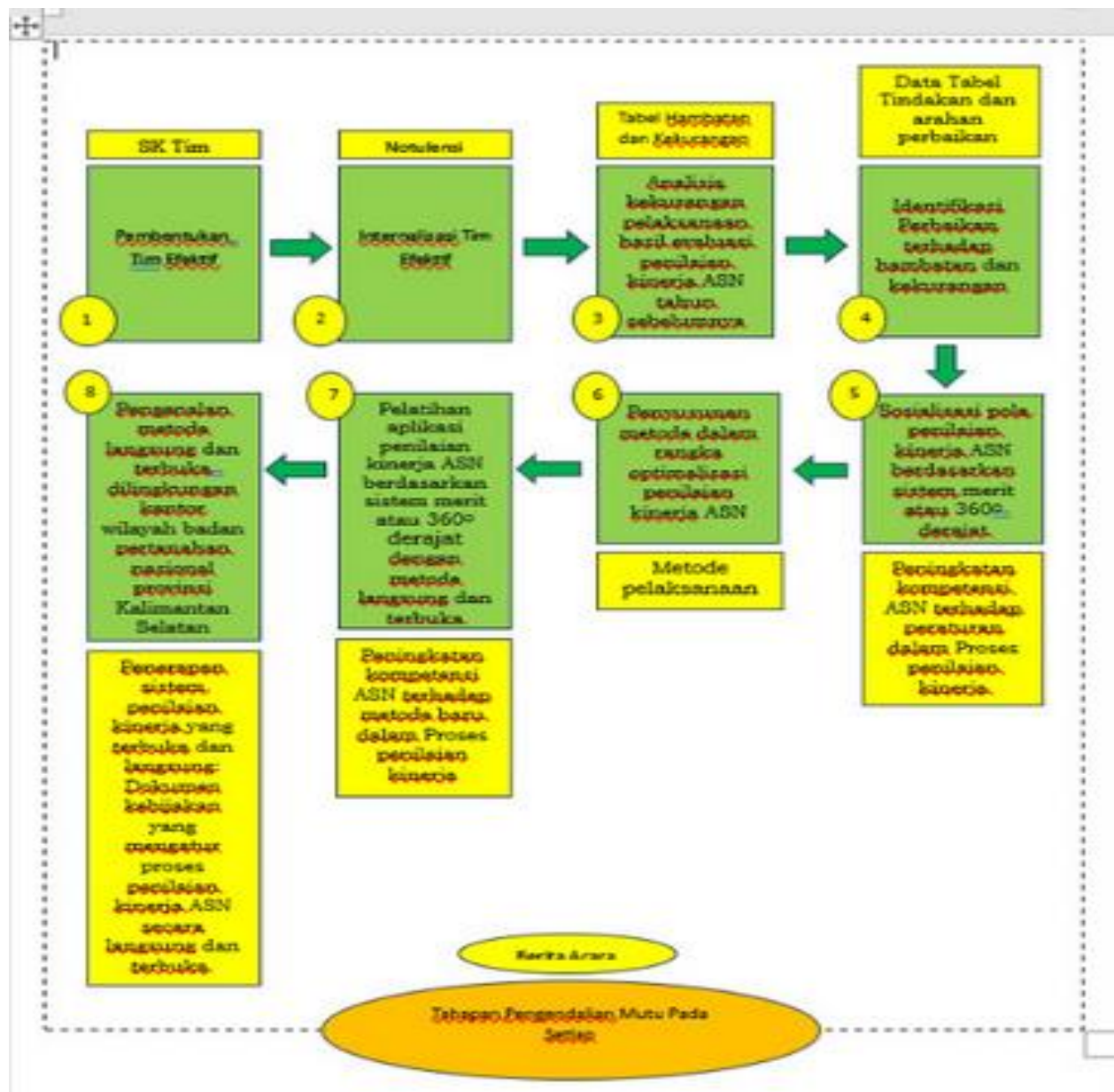
Adapun *milestones*, indikator kegiatan dan output dalam pelaksanaan Optimalisasi Penilaian Kinerja Melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 derajat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Milestone

No	Milestones	Indikator Kegiatan	Target	
			Output	Waktu
1	Pembentukan Tim	Terbentuknya Tim	SK TIM	3 s.d. 4 Agustus 2023
2	Internasionalisasi Tim Efektif	Penyampaian tujuan dan pembagian tugas	Notulensi Rapat	7 s.d. 8 Agustus 2023
3	Analisis kekurangan pelaksanaan hasil evaluasi penilaian kinerja ASN tahun sebelumnya	Tersedianya data penyebab kekurangan dan hambatan pelaksanaan	Data berupa tabel hambatan dan kekurangan	9 s.d. 18 Agustus 2023
4	Identifikasi Perbaikan terhadap hambatan dan kekurangan	Diketahui area dan Tindakan yang perlu diambil	Data Tabel Tindakan dan arahan perbaikan	14 s.d. 25 Agustus 2023
5	Sosialisasi pola penilaian kinerja ASN berdasarkan sistem merit atau 360° derajat	Tersampaikan informasi mengenai pola penilaian kinerja	Peningkatan kompetensi ASN terhadap peraturan dalam Proses penilaian kinerja	28 Agustus s.d. 1 September 2023
6	Penyusunan metode dalam rangka optimalisasi penilaian kinerja ASN	Tersedianya kerangka acuan	Metode pelaksanaan	28 Agustus s.d. 8 September 2023
7	Pelatihan aplikasi penilaian kinerja ASN berdasarkan sistem merit atau 360° derajat dengan metode langsung dan terbuka	Terciptanya pola penilaian kinerja ASN yang baru	Peningkatan kompetensi ASN terhadap metode baru dalam Proses penilaian kinerja	11 s.d. 15 September 2023
8	Pengenalan metode langsung dan terbuka dilingkungan kantor	Tingkat partisipasi ASN: Persentase ASN yang terlibat	Penerapan sistem penilaian kinerja yang terbuka dan langsung: Dokumen	18 s.d. 22 September 2023

	wilayah badan pertanahan nasional provinsi Kalimantan Selatan	dalam proses penilaian kinerja secara langsung dan terbuka.	kebijakan yang mengatur proses penilaian kinerja ASN secara langsung dan terbuka.	
9	Pelaksanaan Kendali mutu dalam setiap tahapan (monitoring dan evaluasi)	Terjaminnya kualitas output dalam setiap tahapan	BA kendali mutu	25 s.d. 29 September 2023

Gambar 1. Milestones



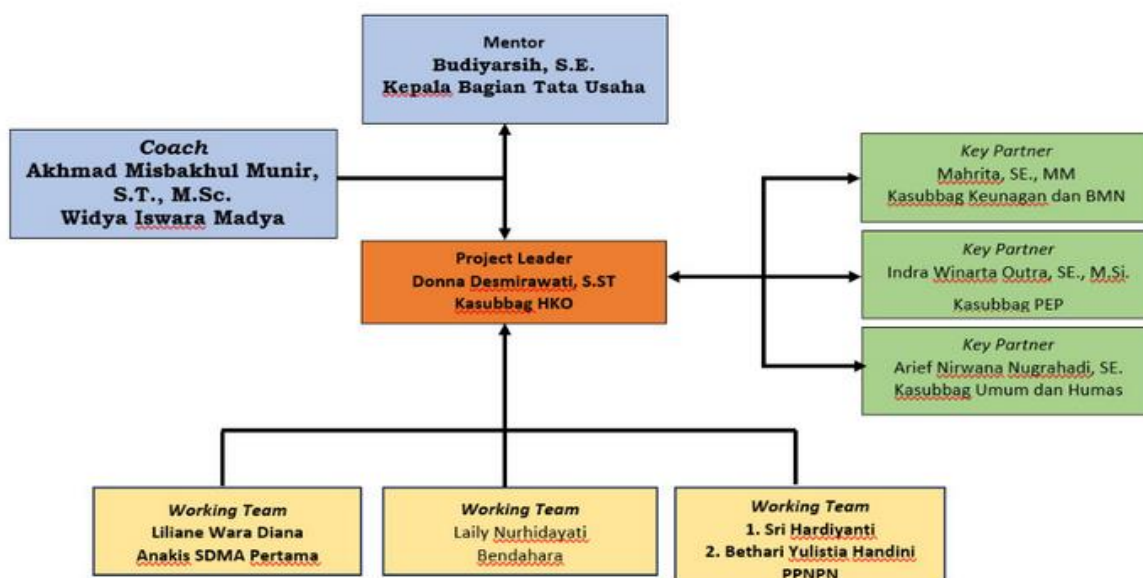
3. Rencana Aksi Perubahan Dan Penyusunan Jadwal Kegiatan

Agar pelaksanaan aksi perubahan berjalan dengan lancar dan efektif, maka diperlukan rencana kegiatan serta penyusunan jadwal agar seluruh tahapan pelaksanaan terkendali serta dapat dicapai sesuai dengan waktu yang diberikan dalam masa Pelatihan ini yaitu 2 (dua) bulan. Untuk itu tahapan rencana aksi perubahan dan jadwal penyusunan dapat terlihat sebagai berikut :

4. Pembentukan Tim efektif

Struktur tim merupakan hal mendasar dari sebuah tim yang efektif. Tim efektif ini akan sangat berpengaruh pada aksi perubahan yang akan dilaksanakan dengan memilih tim yang memiliki visi, misi dan tujuan yang sama terkait bagaimana cara mengoptimalkan proses penilaian kinerja ASN melalui sistem merit dan pola 360 derajat. Kerangka dalam pembentukan Tim Efektif aksi perubahan dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2. Struktur Tim Efektif



5. Manajemen Mutu Pengendalian Pekerjaan

Berhasil atau gagalnya sebuah pekerjaan sangat bergantung pada peran pengendalian dan pengawasan. Pekerjaan yang sedang dilakukan pasti akan mengalami penyimpangan atau perbedaan dari rencana yang sudah ditetapkan, disinilah peran manajemen mutu dalam pekerjaan.

Implementasi Aksi Perubahan dapat dijelaskan pada setiap tahapan kegiatan inovasi berdasarkan PDCA “Plan, Do, Check, act” untuk proses pemecahan masalah sebagai kendali mutu dalam pencapaian kegiatan yang berkualitas, yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. P D C A

No	Plan		Do		Check		Action
	Uraian Rencana Kerja	Jangka Waktu	Uraian Pekerjaan	Tanggal Pengerjaan	Mutu Pekerjaan	Evidence	
1	Pembentukan Tim Efektif	2 hari	Pembentukan Tim Efektif	3-4 Agust	Tim Terbentuk	SK Tim	Sesuai/ tidak sesuai
2	Internalisasi Tim Efektif	2 hari	Penyampaian materi Rancangan Akper	7-8 Agust	Kesepahaman persepsi atas kegiatan	Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai/ tidak sesuai
3	Analisis kekurangan pelaksanaan hasil evaluasi penilaian kinerja ASN tahun sebelumnya	8 hari	Tersedianya data penyebab kekurangan dan hambatan pelaksanaan	9 s.d. 18 Agustus 2023	Data Terkumpul	tabel hambatan dan kekurangan	Sesuai/ tidak sesuai
4	Identifikasi Perbaikan terhadap hambatan dan kekurangan	10 hari	Diketahui area dan Tindakan yang perlu diambil	14 s.d. 25 Agustus 2023	Data Terkumpul	Tabel Tindakan dan arahan perbaikan	Sesuai/ tidak sesuai
5	Sosialisasi pola penilaian kinerja ASN berdasarkan sistem merit atau 360 ^o derajat	5 hari	Tersampaikan informasi mengenai pola penilaian kinerja	28 Agustus s.d. 1 September 2023	Peningkatan kompetensi ASN	Undangan, Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai/ tidak sesuai
6	Penyusunan metode dalam rangka optimalisasi penilaian kinerja ASN	10 hari	Tersedianya kerangka acuan	28 Agustus s.d. 8 September 2023	Metode pelaksanaan	Undangan, Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai/ tidak sesuai
7	Pelatihan aplikasi penilaian kinerja ASN berdasarkan sistem merit atau 360 derajat dengan metode langsung dan terbuka	5 hari	Terciptanya pola penilaian kinerja ASN yang baru	11 s.d. 15 September 2023	Peningkatan kompetensi ASN	Undangan, Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai/ tidak sesuai
8	Pengenalan metode langsung dan terbuka dilingkungan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi Kalimantan Selatan	5 hari	Tingkat partisipasi ASN: Persentase ASN yang terlibat dalam proses penilaian kinerja secara langsung dan terbuka.	18 s.d 22 September 2023	Dokumen kebijakan yang mengatur proses penilaian kinerja ASN	Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai/ tidak sesuai
9	Pelaksanaan Kendali mutu dalam setiap tahapan	5 hari	Terjaminnya kualitas output dalam setiap tahapan	25 s.d. 29 September 2023	Hasil berdasarkan kaidah dan kesepakatan bersama	Berita Acara Kendali Mutu, Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai/ tidak sesuai

F. Pemetaan Sikap dan Perilaku

1. Strategi Pengembangan Kompetensi

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan *stakeholders* dalam menjalankan tugasnya adalah melalui pengembangan kompetensi. Adapun metode yang akan dilakukan diantaranya dengan melaksanakan internalisasi aksi perubahan kepada Tim Efektif, melakukan mentoring dengan Kepala Subbagian Tata Usaha pada Kantor Pertanahan, dan *Community of Practices* bersama dengan para Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda pada Kantor Pertanahan. Diharapkan dengan adanya pengembangan kompetensi sesuai yang dibutuhkan dalam rencana aksi perubahan, maka pelaksanaan aksi perubahan akan berjalan lebih jelas dan baik. Berikut *project leader* sajikan pengembangan kompetensi dalam bentuk tabel:

Tabel 4. Strategi Pengembangan Kompetensi

Terdampak Aksi Perubahan	Perubahan Kompetensi yang Dibutuhkan	Cara Pengembangan
<i>Project Leader</i>	Mampu melakukan eksekusi terhadap keseluruhan tahapan kegiatan aksi perubahan	Mengikuti pelatihan yang difasilitasi oleh BKN (Pelatihan Manajemen ASN tentang Penilaian Kinerja)
Tim Efektif	Mampu memahami dan melaksanakan Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola 360 derajat	Internalisasi

Kepala Subbagian Tata Usaha pada Kantor Pertanahan	Mampu melaksanakan dan memonitor kegiatan pelaksanaan Penilaian Kinerja seluruh pegawai pada masing-masing satuan kerjanya.	Bimbingan Teknis, Mentoring dan Monitoring
Analisis SDMA Pertama pada Kantor Pertanahan	Mampu melaksanakan dan memonitor kegiatan pelaksanaan Penilaian Kinerja seluruh pegawai pada masing-masing satuan kerjanya.	<i>Community of Practices</i>

2. Rencana Pengembangan Diri

Adapun rencana pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan, berikut rencana pengembangan diri yang diajukan oleh peserta:

Tabel 5. Individual Development Plan

No	Area Pengembangan	Kompetensi	Kegiatan Pengembangan			Time line
			Pelatihan	Penugasan Khusus	Lain nya	
1.	Kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama	Kerja Sama	1. <i>Public Speaking</i> 2. <i>Character Building-1 Personal Transformation Program</i> 3. Manajemen Kinerja Organisasi	Dengan Penugasan - Dengan Penugasan	- - -	3 sd. 4 Juni 2023 19 s.d. 20 Agustus 2023 09 Agustus 2023

Pada komponen Kerja Sama yang butir item salah satunya menyampaikan informasi dengan cukup jelas baik secara tertulis maupun lisan dalam menunjang kelancaran kerja pada unit/tim yang dipimpinnya, maka peserta akan meningkatkan kompetensi tersebut dengan cara mengikuti pelatihan *Character Building-1* , pelatihan ini diagendakan diikuti pada tanggal 19 sd. 20 Agustus 2023 di Kota Banjarmasin yang diselenggarakan oleh FKA ESQ 165 KalselTeng Banjarmasin. Harapannya dengan memperbaiki cara kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan bersama. Selanjutnya pada komponen Integritas yang butir item salah satunya menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya, dengan tujuan agar dengan adanya tugas khusus maka akan dapat melatih tindakan yang mendukung integritas, melaksanakan amanah dan menjaga kepercayaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan *Core Values* ASN yaitu BerAKHLAK.

Selain itu terdapat juga pelatihan yang difasilitasi oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, yang mana pilihan pelatihan telah disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan *assesment* yang telah dilakukan sebelumnya, peserta dapat mengetahui nilai kompetensinya melalui Sistem Informasi Profil Kompetensi (SIPK) yang dapat diakses melalui laman <https://sipk.atrbpn.go.id/>.

BAB II

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

A. Pembangunan Integritas

Penerapan sistem merit dalam Manajemen ASN telah diwajibkan melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan menerapkan sistem merit, dipastikan bahwa jabatan di dalam birokrasi pemerintah akan diisi oleh pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan. Hal ini bertujuan untuk mencapai pembangunan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia Aparatur agar tercipta ASN yang profesional, berkinerja tinggi, berintegritas, dan menjunjung tinggi netralitas.

Keterkaitan antara penilaian kinerja sistem merit dan penilaian kinerja 360 derajat dapat terjadi dalam konteks yang lebih luas dari manajemen kinerja. Meskipun keduanya memiliki pendekatan yang berbeda, mereka dapat saling melengkapi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja seorang individu. Penilaian kinerja 360 derajat melibatkan berbagai pihak yang memberikan umpan balik tentang kinerja seseorang, termasuk atasan, rekan kerja sebaya, bawahan, dan mungkin juga klien atau pelanggan. Dengan melibatkan sudut pandang yang beragam, penilaian kinerja 360 derajat dapat memberikan informasi yang lebih holistik tentang kekuatan dan area pengembangan individu. Di sisi lain, sistem merit adalah pendekatan dalam manajemen kinerja di mana penghargaan dan kenaikan gaji didasarkan pada kualitas kinerja individu. Dalam sistem merit, kriteria seperti pencapaian tujuan, kompetensi, dan kontribusi terhadap tim atau organisasi digunakan untuk mengevaluasi kinerja seseorang. Individu yang memperoleh penilaian kinerja yang baik dalam sistem merit biasanya mendapatkan penghargaan atau kenaikan gaji yang lebih besar daripada mereka yang memiliki kinerja yang kurang baik. Keterkaitan antara kedua konsep ini dapat terjadi ketika hasil dari penilaian kinerja 360 derajat digunakan sebagai masukan dalam sistem merit. Hasil dari penilaian kinerja 360 derajat dapat memberikan wawasan tambahan tentang kinerja individu yang mungkin tidak terlihat hanya melalui perspektif atasan langsung. Hasil ini kemudian dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan tentang penghargaan atau kenaikan gaji dalam sistem

merit. Dengan memadukan penilaian kinerja 360 derajat dengan sistem merit, organisasi dapat memperoleh informasi yang lebih komprehensif dan obyektif tentang kinerja individu. Ini dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat tentang penghargaan, pengembangan karir, dan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Project Leader dalam melaksanakan Implementasi Aksi Perubahan selalu menyampaikan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan bahwa pentingnya menjaga Integritas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan memiliki kinerja yang baik, bekerja keras, bertanggung jawab dalam melayani Masyarakat.

Merujuk pada Permen PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2017, maka integritas adalah Konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta resiko yang menyertainya. Setelah dilakukan pendalaman terhadap 8 (delapan) kompetensi lainnya serta aspek penilaian sikap dan perilaku yang relevan dengan proses pelatihan maka didapatkan 6 (enam) sub komponen sebagai berikut: Tanggung jawab, Komitmen, Kedisiplinan, Kejujuran, Konsistensi dan Pengambilan Keputusan.

B. Pengelolaan Budaya Pelayanan (Pemanfaatan Teknologi Informasi)

Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan implementasi aksi perubahan Optimalisasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 derajat memberikan dampak yang baik dan signifikan secara efisien dan efektif, hal itu dikarenakan memberikan kemudahan, kecepatan dan ketepatan waktu dalam pengumpulan dan penyajian data yang diperlukan sehingga pimpinan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan dapat memperoleh data-data yang diperlukan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan pada sebuah organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Dalam melaksanakan Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 derajat, untuk memperoleh data awal dimana dapat diketahui hambatan atau kendala dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja yaitu dengan menggunakan tautan atau *Google Drive* serta menggunakan aplikasi dari Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional secara maksimal dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian dengan cepat dapat melihat, memberi komentar, memperbaiki kekurangan, dan mengedit *file*. Maka dengan pemanfaatan teknologi informasi tercipta Kerjasama secara *Online* dan mempermudah pelaksanaan.

Gambar 3. Penggunaan Google Sheet dalam Himpunan Data

NO	Nama Satker	Jumlah PNS	Hambatan/Kendala	Identifikasi Perbaikan
1.	Kantor Pertanahan Kabupaten Banjar	40	Sering terjadinya gangguan pada website pada siang hari	Agar website bisa diakses setiap saat
3.	Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru	41	- server sering terjadi gangguan sehingga memerlukan waktu cukup lama dalam pengisian - Jika data yang sudah diisi gagal tersimpan harus mengisi berulang kali dan memerlukan waktu yang cukup lama karena banyaknya pertanyaan	Server website agar bisa diperbaiki sehingga bisa diakses setiap saat dengan cepat
4.	Kantor Pertanahan Kabupaten Tapin	28	Seranya sering terjadi dan gangguan dan harus di reload beberapa kali	agar server website bisa diperbaiki lagi, karena untuk ini banyak dan perlu
5.	Kantor Pertanahan Kab. Tabalong	28	- Website sering error apabila banyak pegawai yang mengakses atau sedang maintenance; - Perlu waktu lumayan lama untuk memuat/loading; - Apabila terdapat pegawai yang mutasi/jindah wilayah kerja, perlu dilakukan updating untuk dilaporkan sehingga perlu waktu lama; - Perlu melakukan pengisian ulang dikarenakan terlalu banyak pertanyaan dari komponen penilaian, sehingga ketika selesai melakukan pengisian dan klik simpan, gagal tersimpan, maka mengulangi kembali mengisi jawaban.	- Adanya perbaikan terhadap website aplikasi penilaian kinerja tersebut sehingga memudahkan dan mempercepat user melakukan akses meskipun banyak yg mengakses dan dilaksanakan di jam padat; - Perlu dilakukan sosialisasi; - Mengijikan tampilan yang ringkas dan padat; - Setiap Komponen Penilaian yang memuat banyak pertanyaan tidak perlu
6.	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Utara	24	- Kesulitan dalam login dan mengakses website	lebih dittingkatkan lagi terutama saat banyak orang yang mengakses website tersebut harapannya tetap dapat di akses dengan mudah
7.	Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Bumbu	30	terdapat kesulitan dalam mengakses website pada siang hari, tetapi hal ini bisa diatasi oleh pegawai dengan mengaksesnya pada pagi atau malam hari - Kendala pada pengisian SKP - I nandine naris east manakore website KKD uana terlahi	Untuk maintenance/perbaikan agar dilakukan pada tengah malam, sehingga agar lancar dalam - untuk dapat dilakukan sosialisasi terhadap data penilaian KKP anar Beasuali

Gambar 4. Penggunaan Google Sheet dalam Himpunan Data

No	NIP	NAMA	SATKER	PROVINSI	ATASAN	REKAN BAWAHAN TAHUN PENILAIAN	DETAIL	
1	19650221991031001	Alan Saputra, S.H., M.Kn.	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	0	0	19	2023 Penilaian
2	196511251987031004	Jani Lestari Louptaty, A.Ptnh.	Kantor Pertanahan Kabupaten Kotabaru	Kalimantan Selatan	0	19	6	2023 Penilaian
3	19651201991031009	Hardian	Kantor Pertanahan Kota Banjarmasin	Kalimantan Selatan	1	8	0	2023 Penilaian
4	196601011992111001	Ahmad Ynuwari, S.H., M.H	Kantor Pertanahan Kota Banjarmasin	Kalimantan Selatan	0	25	4	2023 Penilaian
5	19660317199101001	Gasali Rahman, S.H.	Kantor Pertanahan Kabupaten Banjar	Kalimantan Selatan	1	2	0	2023 Penilaian
6	196605011991031004	M. Ali Sahbana	Kantor Pertanahan Kabupaten Balangan	Kalimantan Selatan	0	1	0	2023 Penilaian
7	196608011986031002	Jenet Setia Budi, S.Si	Kantor Pertanahan Kabupaten Barito Kuala	Kalimantan Selatan	1	11	1	2023 Penilaian
8	196608211986031002	Yana Romayadi, S.H., M.H.	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	2	12	9	2023 Penilaian
9	196612271997031003	Wahyu Sutarto, S.T., M.T.	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Kalimantan Selatan	0	17	6	2023 Penilaian
10	196703012014081001	Syahroni	Kantor Pertanahan Kota Banjarmasin	Kalimantan Selatan	1	8	0	2023 Penilaian
11	196805171994031002	Muhammad Irfan, S.H., M.H.	Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru	Kalimantan Selatan	0	17	6	2023 Penilaian
12	196806281989031001	Agus Sugiono, S.H., M.H.	Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Bumbu	Kalimantan Selatan	0	17	6	2023 Penilaian
13	196807071989031001	Ali Wardhana, A.Ptnh.	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	1	6	0	2023 Penilaian
14	196807211994031005	Sri Hartono, S.H.	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	1	10	7	2023 Penilaian
15	196908181989031003	H. M. Syamsul Rizal, A.Ptnh	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	1	4	0	2023 Penilaian
16	196909191991031002	Sofia Rusman, S.H., M.H., M.M.	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Utara	Kalimantan Selatan	0	18	8	2023 Penilaian
17	19691101999031003	Alifud, S.Si, S.H., M.M.	Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut	Kalimantan Selatan	1	3	8	2023 Penilaian
18	19700412199032001	Eko Widowati, A.Md., S.H.	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	1	7	0	2023 Penilaian
19	197004241998031003	Endah Nurcahyia, S.H., M.H.	Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong	Kalimantan Selatan	0	18	6	2023 Penilaian
20	197005152014081001	Saldi Anwar	Kantor Pertanahan Kabupaten Kotabaru	Kalimantan Selatan	0	5	0	2023 Penilaian
21	197006071989031001	Mika Riani, S.H., M.Kn.	Kantor Pertanahan Kota Banjarmasin	Kalimantan Selatan	1	4	0	2023 Penilaian
22	197007061994031005	Ahman	Kantor Pertanahan Kota Banjarmasin	Kalimantan Selatan	1	7	0	2023 Penilaian
23	197010201996031002	Heny Setawan, S.H., M.H.	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Kalimantan Selatan	0	7	1	2023 Penilaian
24	197012241991032002	Idah Pujilestari, A.Ptnh	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	1	7	0	2023 Penilaian
25	197102152014081002	Sani	Kantor Pertanahan Kabupaten Barito Kuala	Kalimantan Selatan	1	2	0	2023 Penilaian
26	197103041994031001	Drs. Frey Marfen, M.Si	Kantor Pertanahan Kabupaten Banjar	Kalimantan Selatan	0	18	4	2023 Penilaian
27	197104091996031002	Budyarsih, S.E.	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	1	14	4	2023 Penilaian
28	197106241996031002	Bambang Sujudi, S.T., M.T.	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	1	15	12	2023 Penilaian
29	197107121992031008	Sugjan Noor	Kantor Pertanahan Kabupaten Banjar	Kalimantan Selatan	1	8	0	2023 Penilaian
30	197108101991032002	Qoriyana, A.Ptnh.	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Kalimantan Selatan	0	7	2	2023 Penilaian
31	197108211991031002	Kadi Mulyono, A.Ptnh., M.M.	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	1	15	8	2023 Penilaian
32	197109212014081001	Wahip Sugiono	Kantor Pertanahan Kabupaten Banjar	Kalimantan Selatan	1	6	0	2023 Penilaian
33	197110121999031002	Taufik Kholman, S.Kom, M.T	Kantor Pertanahan Kabupaten Tapin	Kalimantan Selatan	0	17	4	2023 Penilaian
34	197201041991032001	Muzroifah, S.H., M.H.	Kantor Pertanahan Kota Banjarmasin	Kalimantan Selatan	1	4	2	2023 Penilaian
35	197201122014081001	Arbain Saputera	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Kalimantan Selatan	1	5	0	2023 Penilaian
36	197203181996031001	Alifath, S.Sos.	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan	Kalimantan Selatan	1	5	1	2023 Penilaian
37	197207051997032005	Dyah Rustanti, S.Sos	Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut	Kalimantan Selatan	0	4	0	2023 Penilaian
38	197208212014081002	Wasis Tohri	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Kalimantan Selatan	1	6	0	2023 Penilaian

Gambar 5. Penggunaan Google Sheet dalam Himpunan Data

No	NIP	NAMA	SATKER	PROVINSI	ATASAN	REKAN BAWAHAN TAHUN PENILAIAN	DETAIL	
1	196806081989031004	Silwanito, S.T.	Kantor Pertanahan Kabupaten Kotabaru	Kalimantan Selatan	0	0	0	2023
2	197809012014081002	Adi Surahman, S.E.	Kantor Pertanahan Kabupaten Tapin	Kalimantan Selatan	0	0	0	2023
3	198704202006042009	Herlina Artubi	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Utara	Kalimantan Selatan	0	0	0	2023
4	199209182019032004	Ni Wawan Edo Widastuti, S.H.	Kantor Pertanahan Kabupaten Kotabaru	Kalimantan Selatan	0	0	0	2023
5	199209232019031002	Surya Dharma Setya Budhi, S.H.	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Utara	Kalimantan Selatan	0	0	0	2023

C. Pengelolaan Tim

Project Leader dalam melaksanakan implementasi aksi perubahan ini membentuk tim dan membagi tugas pekerjaan kepada tim nya. Adapun tujuan dari pembagian pekerjaan adalah mendistribusikan pekerjaan kepada anggota tim secara efisien dan efektif sesuai tugas masing-masing agar dapat bekerja secara terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dari aksi perubahan ini. Setiap anggota tim diberikan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan tugas yang akan mereka laksanakan, hal ini sebagai sarana dalam memastikan kejelasan dan meningkatkan akuntabilitas, serta tugas-tugas yang dilaksanakan diidentifikasi secara terukur sehingga setiap tahapan kegiatan mempunyai output yang sesuai dengan *milestones*.

Pada tahapan kegiatan pembentukan tim efektif, *project leader* melakukan koordinasi dengan Kepala Bagian Tata Usaha selaku mentor untuk menentukan para pegawai yang kompeten dan para *stakeholder* yang harus terlibat dalam bidang kepegawaian dan ditetapkan sebagai tim efektif dalam pelaksanaan proyek aksi perubahan.

Gambar 6. Koordinasi dengan Kepala Bagian Tata Usaha selaku Mentor



Hasil Koordinasi dengan Kepala Bagian Tata usaha selaku mentor dilanjutkan mengundang anggota tim untuk memastikan kesediaannya turut serta dalam pelaksanaan proyek aksi perubahan dan menyampaikan *job description* masing-masing anggota tim, yang bertempat di ruangan Kepala Bagian Tata Usaha.

Gambar 7. Diskusi dengan Kepala Bagian Tata Usaha dan Anggota Tim dalam Pembagian job Description



Kegiatan selanjutnya yaitu rapat internalisasi tim efektif. Rapat internalisasi ini dilaksanakan pada lingkup Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan yang langsung dipimpin oleh Kepala kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan dengan di hadiri oleh Kepala Bagian Tata Usaha dan Para Kepala Bidang serta beberapa pegawai yang termasuk ke dalam tim efektif. Tim efektif ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilatah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan, sehingga semua pihak yang terlibat memiliki kesamaan pandangan dalam menyusun rencana dalam melaksanakan tugasnya.

Gambar 8. Rapat Internaslisasi



Gambar 9. Rapat Internalisasi



BAB III

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

A. Capaian dan Bukti Perbaikan Kualitas Pelayanan Publik

Capaian dan Bukti Perbaikan Kualitas Pelayanan Publik dalam Implementasi Aksi Perubahan dapat dilaporkan dalam kegiatan sebagai berikut :

1. Pembentukan Tim Efektif

Hasil Rapat Koordinasi dengan Kepala Bagian Tata Usaha Selaku Mentor dan dengan beberapa pegawai sebagai *Key Partner*, *Project Leader* membuat konsep atau draft Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan tentang Pembentukan Tim Efektif Aksi Perubahan, kemudian melaporkan untuk meminta pengesahan.

Gambar 10. SK Tim Efektif Aksi Perubahan



Dengan disahkannya Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 156/SK.100-63.02/VIII/2023 tanggal 3 Agustus 2023 tersebut adalah output dari tahapan kegiatan pembentukan Tim Efektif dalam rangka implementasi aksi perubahan.

2. Internalisasi Tim Efektif

Setelah terbentuknya Tim Efektif dalam rangka Implementasi Aksi Perubahan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan, Pada Tanggal 11 Agustus 2023 bertempat di Ruang Rapat Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan, mengundang Tim Efektif dan *Stakeholder* terkait pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan dalam rangka Internalisasi Tim Efektif Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan 360 Derajat.

Dengan adanya Internalisasi ini bagi *Project Leader*, Tim Efektif merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai pelaksanaan kegiatan Aksi Perubahan. Tujuan dari Internalisasi tersebut adalah untuk merancang pembentukan Tim Kerja yang efektif dan bekerjasama dengan baik. Dalam tahapan kegiatan Internalisasi ini *Project Leader* menyampaikan gagasan dan beberapa substansi serta memberikan pemahaman kepada seluruh peserta Internalisasi ini agar memiliki tujuan dan persepsi yang sama dalam pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Gambar 11. Nota Dinas Internalisasi Tim efektif



Gambar 12. Notulen Rapat Internalisasi Tim Efektif



Gambar 13. Absensi Rapat Internalisasi Tim Efektif

KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG
 BADAN PERTANAHAN NASIONAL
 KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
 PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Daftar Hadir

Tanggal : 11 Agustus 2022

No	Nama	Jabatan	Kehadiran	Tanda Tangan
1	Alan Satrio			
2	Paul Mulyana	Kabag TU		
3	Eli Setiawan	Kabid PPS		
4	Siti Nurhasanah	Kabid PPS		
5	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
6	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
7	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
8	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
9	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
10	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
11	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
12	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
13	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
14	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
15	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
16	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
17	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
18	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
19	Eda Kusnanto	Kabid PPS		
20	Eda Kusnanto	Kabid PPS		

Internalisasi Tim Efektif Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN ini, selain dilaksanakan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan juga dilaksanakan Internalisasi ke beberapa Kantor Pertanahan baik secara daring maupun secara luring.

Adapun Output dari kegiatan Internalisasi Tim Efektif ini adalah Nota Dinas, absensi, notulen dan gambar/dokumentasi foto kegiatan.

3. Analisis Hambatan dan Kekurangan Pelaksanaan Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 Derajat sebelum pelaksanaan Implementasi Aksi Perubahan (sampai dengan juli 2023)

Pelaksanaan Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 Derajat di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan belum secara maksimal dilaksanakan oleh seluruh pegawai karena :

- a. Kurangnya pemahaman terhadap manfaat dan kegunaan serta aturan pelaksana dari pengembangan kompetensi sebagai bagian dari proses Sistem Merit ASN;
- b. Kurangnya pemahaman akan manfaat dan kegunaan pola penilaian kinerja 360 derajat sebagai penilaian terhadap perilaku pegawai baik dari segi aturan maupun pelaksanaan penggunaan aplikasi *integrated Talent Management Syatem* (iTMS).

Analisa hambatan dan kekurangan Pelaksanaan Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja ASN pola 360 derajat sampai dengan bulan Juli 2023 yang ditarik dari data Aplikasi iTMS

- dilaksanakan pada tanggal 9 s.d 18 Agustus 2023;
- Dilaksanakan oleh seluruh Satuan Kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional berdasarkan Surat Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan Nomor UP.02.03/1212-63/VIII/2023 tanggal 9 Agustus 2023;
- Adapun Hasilnya adalah tabel hambatan/kendala serta saran perbaikan untuk ditindaklanjuti dalam kegiatan Aksi Perubahan ini, tabel terdapat dalam tautan berikut ini (sebagai *Output* kegiatan):

https://bit.ly/Hambatan_Pengisian_Penilaian_Kinerja

Tabel 6. Hambatan dan Kekurangan

FORM HAMBATAN KENDALA DALAM PENGISIAN PENILAIAN KINERJA POLA 360° TAHUN 2023			
NO	Nama Satker	Jumlah PNS	Hambatan/Kendala
1.			
2.	Kantor Pertanahan Kabupaten Banjar	40	Sering terjadinya gangguan pada website pada siang hari
3.	Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru	41	- server sering terjadi gangguan sehingga memerlukan waktu cukup lama dalam pengisian - Jika data yang sudah diisi gagal tersimpan harus mengisi berulang kali dan memerlukan waktu yang cukup lama karena banyaknya pertanyaan
4.	Kantor Pertanahan Kabupaten Tapin	28	Servernya sering terjadi dan gangguan dan harus di reload beberapa kali
5.	Kantor Pertanahan Kab. Tabalong	28	- Website sering error apabila banyak pegawai yang mengakses atau sedang maintenance; - Perlu waktu lumayan lama untuk memuat/loading; - Apabila terdapat pegawai yang mutasi/pindah wilayah kerja, perlu dilakukan updating untuk dilaporkan sehingga perlu waktu lama; - Perlu melakukan pengisian ulang dikarenakan terlalu banyak pertanyaan dari komponen penilaian, sehingga ketika selesai melakukan pengisian dan klik simpan, gagal tersimpan, maka mengulangi kembali mengisi jawaban.
6.	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Utara	24	- Kesulitan dalam login dan mengakses website

4. Identifikasi Perbaikan terhadap hambatan dan kekurangan

Identifikasi Perbaikan terhadap kekurangan dan hambatan Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja ASN pola 360 derajat tahun 2023 sampai dengan bulan Juli 2023

- dilaksanakan pada tanggal 14 s.d. 25 Agustus 2023;
- dilaksanakan oleh seluruh satker;
- Koordinasi dengan para Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Pegawai pada Bagian Tata Usaha Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan dalam rangka identifikasi perbaikan terhadap hambatan dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja pola 360 derajat yang dilaksanakan pada tanggal 22 Agustus 2023;

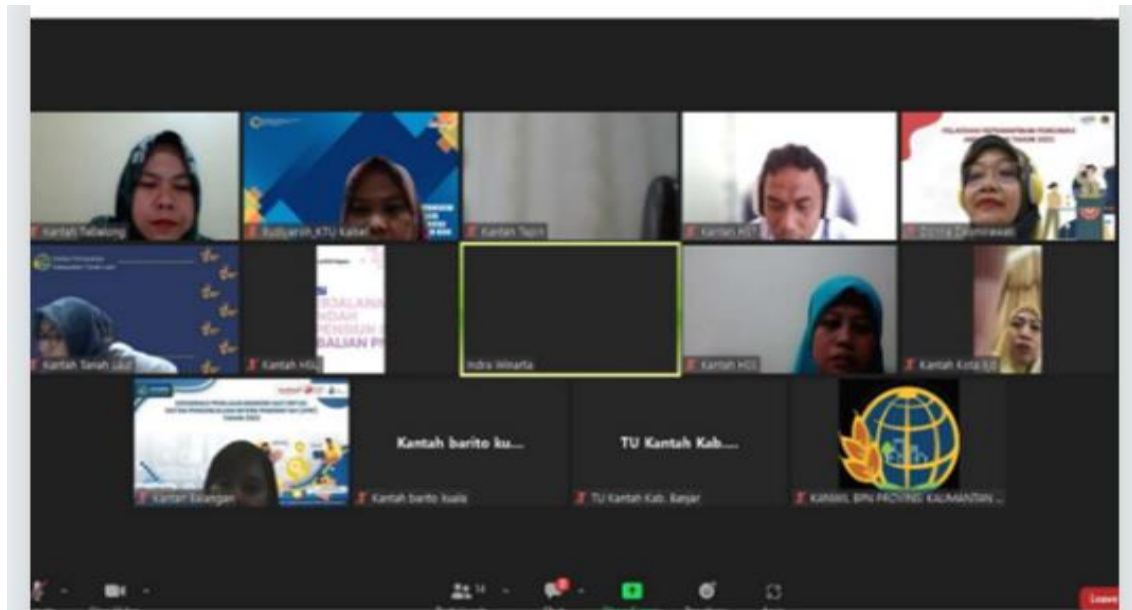
- Adapun Hasilnya adalah tabel hambatan/kendala serta saran perbaikan untuk ditindaklanjuti dalam kegiatan Aksi Perubahan ini, tabel terdapat dalam tautan berikut ini (sebagai *Output* kegiatan):

https://bit.ly/Hambatan_Pengisian_Penilaian_Kinerja

Tabel 7. Identifikasi Perbaikan

A	B	C	D
1	FORM HAMBATAN/KENDALA DAN IDENTIFIKASI PERBAIKAN DALAM PENGISIAN		
2	PENILAIAN KINERJA POLA 360°		
3	TAHUN 2023		
4			
5	NO	Nama Satker	Jumlah PNS
6			Identifikasi Perbaikan
7	1.		
8	2.	Kantor Pertanahan Kabupaten Banjar	40
9			Agar website bisa diakses setiap saat
10	3.	Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru	41
11			Server website agar bisa diperbaiki sehingga bisa diakses setiap saat dengan cepat
12	4.	Kantor Pertanahan Kabupaten Tapin	28
13			agar server website bisa diperbaiki lagi, karena untuk isinya banyak dan perlu waktu
14	5.	Kantor Pertanahan Kab. Tabalong	28
15			<ul style="list-style-type: none"> - Adanya perbaikan terhadap website aplikasi penilaian kinerja tersebut sehingga memudahkan dan memperlancar user melakukan akses meskipun banyak yg mengakses dan dilaksanakan di jam padat; - Perlu dilakukan sosialisasi; - Menyajikan tampilan yang ringkas dan padat; - Setiap Komponen Penilaian yang memuat banyak pertanyaan tidak perlu menyimpan satu persatu, cukup 1x penyimpanan sehingga mempercepat dalam melakukan pengisian jawaban.
16	6.	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Utara	24
17			lebih ditingkatkan lagi terutama saat banyak orang yang mengakses website tersebut harapanya tetap dapat di akses dengan mudah

Gambar 14. Koordinasi Secara daring bersama Kelapa Sub Bagian Tata Usaha Kantor Pertanahan



Gambar 15. Koordinasi bersama Tim Efektif



Gambar 16. Absensi Koordinasi Bersama Tim Efektif

KEMENTERIAN AGRARIA DAN UTAH RIANTU
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI KALIMANTAN SELATAN
Jl. Sisinga Banjarmasin Kalimantan Selatan 70132
Telp. 0511-4221111, 4221112, 4221113

DAFTAR HAZIR

Tempat : OKRUS
Tanggal : 22 AGUSTUS 2022

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	ALFA ANDIKA, S.P., M.P.A.	Kabupaten BKS	[Signature]
2	Edi Cahyo	Kabid 4	[Signature]
3	Utara	Inspektur HPD	[Signature]
4	Muhlis	Kasubk W & BKS	[Signature]
5	Muhammad Yusuf	Asisten Kasubk	[Signature]
6	Telendang	Manajemen	[Signature]
7	Karim	Staf BKS	[Signature]
8	Van Zulaikhan	PA	[Signature]
9	Eryana P.	Staf BKS I	[Signature]
10	Wahid	PAKS	[Signature]
11	H. M. H. H.	Manajemen	[Signature]
12	P. R.	TU	[Signature]
13	P. R.	TU	[Signature]
14	M. H.	TU	[Signature]
15	W. H.	TU	[Signature]
16	W. H.	Kasubk BKS	[Signature]
17	B. H.	TU	[Signature]
18	P. H.	Presidensi	[Signature]
19	P. H.	KAP	[Signature]
20	H. H.	PPMKN	[Signature]

5. Ekspose Penilaian Kompetensi dengan Tujuan Pemetaan dalam Jabatan dan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian Di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan

Sosialisasi Peraturan Kepegawaian yang didalamnya terdapat materi Peraturan Tentang Penilaian Kinerja Pola Penilaian 360 derajat, Peraturan tentang Sistem Merit ASN serta Manfaat dan tujuan Penilaian Kompetensi Pegawai dengan Tujuan Pemetaan dalam Jabatan Pegawai, yang bertujuan sebagai berikut :

- a. agar pegawai memahami dengan baik pelaksanaan penilaian kompetensi sebagai proses dari Sistem Merit ASN berdasarkan Standar Kompetensi

Jabatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;

- b. Melaksanakan pengembangan kompetensi secara terus menerus;
 - c. menuju learning organization.
 - d. menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.
- dilaksanakan pada tanggal 23 Agustus 2023; (pelaksanaan di majukan tanggalnya yang seharusnya antara tgl 28 Agustus s.d. 1 September kerana menyesuaikan jadwal kegiatan Bpk. Kakanwil dan Narasumber juga beberapa peserta, *Full Day Meeting* bertempat di Hotel Galaxy Banjarmasin
 - Peserta :
 1. Para Kepala Bidang Kanwil BPN Provinsi Kalsel;
 2. Kepala Kantor Pertanahan Kab/Kota se-Provinsi Kalsel;
 3. Kasubbag Tata Usaha beserta Kasi 1 dan Kasi 2 Kantor Pertanahan se- Provinsi Kalimantan Selatan,;
 4. Para Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama dan Para Admin Kepegawaian Kantor Pertanahan Kab/Kota se-Provinsi Kalimantan Selatan;
 5. Pihak Ketiga Penyedia Jasa Outshourcing.
 - Narasumber :
 1. Asesor Sumber Daya Manusia Aparratur Madya PPSDM;
 2. Kasubbid Pengembangan Basis Data dan Penilaian Kompetensi PPSDM;
 3. Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin;
 4. Analis Kepegawaian Ahli Pertama Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin.

Output Kegiatan

a. Seluruh eviden kegiatan tersebut dapat dilihat pada tautan berikut:

<https://bit.ly/LaporanKegiatanSosialisasiKepegawaian2023>;

b. Notulen Kegiatan:



6. Penyusunan metode dalam rangka optimalisasi penilaian kinerja ASN

Penyusunan Metode dalam rangka Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola 360 derajat di Lingkungan Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan.

- dilaksanakan pada tanggal 4 September 2023;
- Tempat Galaxy Hotel Banjarmasin (dilaksanakan setelah acara Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa karena arahan dari Bpk Kakanwil bahwa para Kepala Kantoe Pertanahan ada dan berhadir di tanggal tersebut juga sekaligus membahas persiapan acara HANTARU 2023 di Lingkungan Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan);
- Peserta :

1. Kabag Tata Usaha dan Para Kepala Bidang Kanwil BPN Provinsi Kalsel;
 2. Kepala Kantor Pertanahan Kab/Kota se-Provinsi Kalsel;
 3. PNS dan PPNPN pada Bagian Tata Usaha Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan.
- Rapat di pimpin langsung oleh Bpk Kakanwil Selatan dengan Moderator Kepala Bagian Tata Usaha Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan.
 - *Output* Kegiatan
 - a. Seluruh eviden kegiatan tersebut dapat dilihat pada tautan berikut:

https://bit.ly/PenyesuaianMetodePenilaianKinerjaAsn_360Derajat;
 - b. Notulen Kegiatan:



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Jl. Siliwangi Blvd., Kantor Pertanahan Provinsi Kalimantan Selatan - Banjarmasin
Kode Pos 70000, Telp. (0511) 922411, 949723, email: kalsel@bppt.go.id

SOTULEN
KEGIATAN PENYUSUNAN METODE PELAKSANAAN
DALAM RANGKA OPTIMALISASI PENILAIAN KINERJA ASN
PADA KANWIL BPN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Hari/tanggal : Senin, 04 Agustus 2023

Waktu : 07:00 s.d. 16:00

Tempat : Gedung Sate, Banjarmasin

Presensi : 1. Kepala Bagian Tata Usaha Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan,
2. Para Kepala Bidang Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan,
3. Para Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota Se-Provinsi Kalimantan Selatan,
4. Para Kasubag Pada Bagian Tata Usaha Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan
5. PNS dan PPNPN pada Bagian Tata Usaha Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil Kegiatan :

Pengantar Rapat :
Acara diorganisir oleh Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan Asep Saputra, SH, MEd. Dalam pembukaannya, Pak Kakanwil menyampaikan bahwa kegiatan ini akan merupakan salah satu kegiatan antara dua Organisasi dan Kepegawaian dengan tujuan agar Penilaian Kinerja ASN di lingkungan Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan dapat dilaksanakan secara Optimal sebagai salah satu Karya Organisasi dalam rangka pelaksanaan Program Publik.

Maksud :
Kepala Bagian Tata Usaha Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan Drs. Botaryah, SH., sebagai moderator.

Metode yang dilakukan :
Dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja ASN melalui Pola Penilaian 360 derajat dilakukan dengan Metode Langsung dan Tidak Langsung sebagai sebagai berikut:
Pola langsung penilaian 360 derajat melibatkan setiap individu pegawai atau karyawan sendiri dan mereka menilai dan menuliskan feedback dari pegawai itu atau rekan mereka, teman, maupun masyarakat. Seluruh Metode Kerja dengan proses penilaian 360 derajat feedback berlangsung secara mandiri oleh pegawai. Setiap pegawai beresiko menuliskan kinerja yang baik karena diharapkan teman, kolega, rekan kerja, atau masyarakat dan pihak eksternal lainnya. Pegawai mendapat umpan balik dari berbagai sumber termasuk dari dirinya sendiri dalam menggunakan konstruktifnya untuk belajar.

1. Input
Input meliputi praktik-praktik atau aktivitas yang telah dilakukan oleh tim pada pelaksanaan tugasnya dan orang yang dinilai melakukan umpan balik. Tujuan dari penilaian langsung 360 derajat feedback untuk membantu individu agar melakukan perbaikan dan perubahan yang positif.

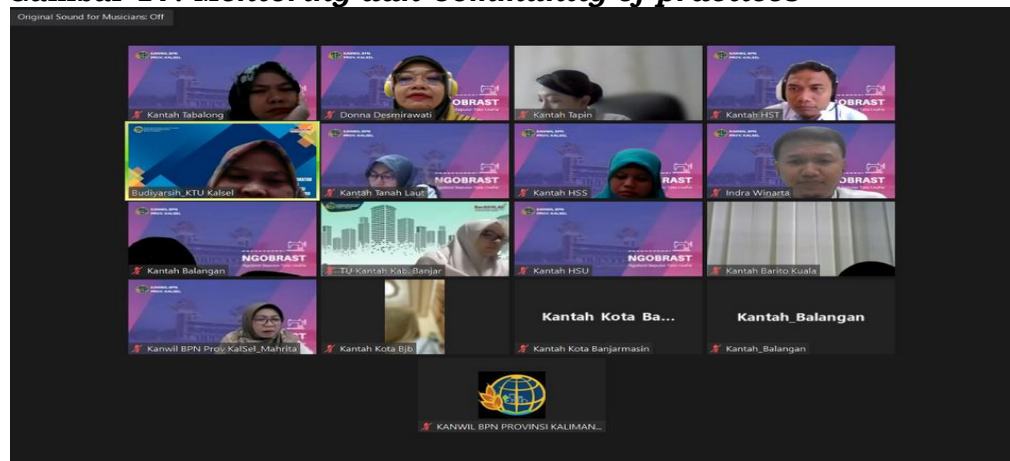
Tujuan dari penyusunan metode ini adalah untuk memberikan penjelasan tentang apa yang akan dicapai, termasuk di dalamnya apa dan bagaimana prosedurnya, sehingga dapat dengan baik dilaksanakan serta cara memecahkan suatu masalah pembelajaran. Cara yang diperlukan agar model tersebut dapat dilaksanakan dengan berhasil.

7. Pengenalan metode langsung dan terbuka pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi Kalimantan Selatan

1. Melaksanakan *mentoring* kepada Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan *Community of practices* bersama dengan para Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Pertama dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja ASN pada seluruh Kantor Pertanahan se-Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Pengenalan dan pelaksanaan Metode Langsung dan Terbuka Penilaian Kinerja 360 derajat pada Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan.
 - a. Dilaksanakan pada tanggal 19 s.d. 21 September 2023 oleh seluruh pegawai;
 - b. Tempat diruangan masing-masing bidang dan bagian tata usaha;
 - c. Metode langsung dan terbuka dalam penilaian Kinerja Pola 360 derajat dilaksanakan secara bersamaan atau berkelompok.
 - d. Bahan :
 1. Perjanjian Kinerja masing-masing bidang;
 2. Hasil Dialog Kinerja Tahun 2023 masing-masing bidang
 3. Menggunakan Aplikasi integrated Talent Management System (iTMS) Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Agraria dan Tata Ruang dan Aplikasi E-Kinerja BKN.
 4. Menggunakan User Guide Modul Penilaian Perilaku
 - e. Output pelaksanaan terdapat dalam tautan berikut

<https://bit.ly/EvidenPengenalanMetodeLangsungdanTerbuka>

Gambar 17. Mentoring dan Community of practices



8. Bimbingan Teknis Penilaian Kinerja ASN Berbasis e-Kinerja BKN dan Aplikasi Penilaian Kinerja Pola 360 Derajat di Lingkungan Kanwil BPN Prov Kalsel

Bimbingan Teknis Penilaian Kinerja ASN Berbasis e-Kinerja BKN dan Aplikasi Penilaian Kinerja Pola 360 Derajat di Lingkungan Kanwil BPN Prov Kalsel. Bimbingan yang rencananya akan dilaksanakan pada tanggal 22 September 2023 ditunda karena ada kegiatan yang bersamaan dan tidak bisa dirubah jadwalnya, sehingga arahan dari Bapak Kakanwil pelaksanaan diundur menjadi tgl 26 September 2023.

Dengan peserta

1. Para Kasubbag Tata Usaha Kantor Pertanahan
2. Para Analis SDMA Pertama Kantor Pertanahan
3. PNS dan PPNPN Pada Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan

Dengan Narasumber :

1. Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kanreg VIII BKN Banjarmasin
 2. Auditor Manajemen ASN Ahli Muda Kanreg VIII BKN Banjarmasin
- Dilaksanakan di Aula Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan

Output Kegiatan :

<https://bit.ly/EvidenBimtekPenilaianKinerjaASN>

9. Pelaksanaan Kendali mutu dalam setiap tahapan

Pelaksanaan kendali mutu dalam setiap tahapan dalam implementasi aksi perubahan ini dilakukan oleh *project leader*, dimaksudkan untuk menjamin tercapainya tujuan dan sasaran yang tertuang dalam rencana kegiatan, yang dilakukan melalui koreksi dan penyesuaian selama pelaksanaan kegiatan dimaksud, sehingga akan tepat sasaran dan setiap aspek kegiatan yang diinginkan terpenuhi, maka dibuat berita acara kendali mutu dalam setiap tahapan dan kesesuaian waktu dalam pelaksanaannya maka pekerjaan akan terkendali dengan baik.

Tabel 8. Kendali Mutu Kegiatan

No.	Milestone	Output	Checklist
1	Pembentukan Tim Efektif	SK Tim	Sesuai
2	Internalisasi Tim Efektif	Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai
3	Analisis kekurangan pelaksanaan hasil evaluasi penilaian kinerja ASN tahun sebelumnya	tabel hambatan dan kekurangan	Sesuai
4	Identifikasi Perbaikan terhadap hambatan dan kekurangan	Tabel Tindakan dan arahan perbaikan	Sesuai
5	Sosialisasi pola penilaian kinerja ASN berdasarkan sistem merit atau 360 ^o derajat	Undangan, Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Tidak Sesuai (dilaksanakan dengan waktu lebih cepat seharusnya dilaksanakan antara tanggal 28 Agustus s.d. 1 September 2023, dilaksanakan menjadi tanggal 23 Agustus 2023 sesuai dengan arahan Bapak Kakanwil)
6	Penyusunan metode dalam rangka optimalisasi penilaian kinerja ASN	Undangan, Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai
7	Pelatihan aplikasi penilaian kinerja ASN berdasarkan sistem merit atau 360 derajat dengan metode langsung dan terbuka	Undangan, Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Tidak Sesuai (dilaksanakan dengan waktu yang lebih lambat atau mundur, seharusnya dilaksanakan antara tanggal 11 s.d. 15 September 2023 menjadi tanggal 26 September 2023 sesuai arahan bapak Kakanwil)
8	Pengenalan metode langsung dan terbuka dilingkungan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi Kalimantan Selatan	Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai
9	Pelaksanaan Kendali mutu dalam setiap tahapan	Berita Acara Kendali Mutu, Nota Dinas, Notulensi, Absensi, Gambar	Sesuai

Output Kegiatan :

Gambar 18. Nota Dinas Rapat Kendali Mutu Pelaksanaan Tahapan Kegiatan

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG /
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Jalan Bina Praja Barat Komplek Pemerintahan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan Banjarmasin
Telp. 0511-3352515, 4952889 Email: kalim@bptn.go.id

N.O.T.A. D.I.N.A.S
NOMOR : 1493.1/ND-63.UP.04.01/DK/2023

Kepada Yth. : **Tim Efektif Implementasi Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik**
 Dari : **Kepala Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan**
 Tanggal : **27 September 2023**
 Sifat : **Segera**
 Lampiran : **1 (satu) berkas**
 Hal : **Rapat Kendali Mutu Pelaksanaan Implementasi Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik**

Selubung dengan kegiatan Aksi Perubahan dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Gelombang 2 Angkatan III tahun 2023 Sdr. Donna Desmawati, S.ST., M.H., yaitu "Optimisasi Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola 360 Derajat pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan", bersama ini dimohon Sdr/Sdri untuk hadir pada :

Hari/tanggal : **Jumat, 29 September 2023**
 Waktu : **09.00 Wita s.d. selesai**
 Tempat : **Ruang Tata Usaha**
 Acara : **Rapat Kendali Mutu Pelaksanaan Implementasi Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik Optimisasi Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola 360 derajat pada Kansel BPN Provinsi Kalimantan Selatan**

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**KEPALA BAGIAN TATA USAHA
KANTOR WILAYAH
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**
Selaku Mentor


HEDYARSHIN SE
NIP. 197104091996032001

Dipindai dengan CamScanner

Gambar 19. Absensi Rapat Kendali Mutu Pelaksanaan Tahapan Kegiatan

Telp. 0

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

J. Bina Praja Barat Komplek Pemerintahan Provinsi Kalimantan Selatan Kal. Banjar, Kalt. Komplek, Banjarmasin email: kalim@bptn.go.id

DAFTAR HADIR

Hari : **JUMAT**
 Tanggal : **29 / sept / 2023**

No.	NAMA	SATUAN KERJA	TANDA TANGAN
1	Donna Desmawati		
2	MDS ANANDA P		
3	APRIL NURWANAN		
4	Liliana Wana Diana		
5	NurLailly H		
6	Sri Handiyanti		
7	Mahrta.		
8			
9			
10			
11			

Page 1 of 2

Gambar 20. Berita Acara Rapat Kendali Mutu Pelaksanaan Tahapan Kegiatan



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG /
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Jalan Bina Praja Barat Komplek Perkantoran Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan
Telp. 0511-3392016, 4363269 Email : kanwil@bpn.go.id

**BERITA ACARA KENDALI MUTU
PELAKSANAAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KUALITAS PELAYANAN PUBLIK
DALAM SETIAP TAHAPAN KEGIATAN
Nomor: 1603/BA-63.UP.02.03/IX/2023**

Pada hari ini Jumat tanggal dua puluh sembilan bulan September tahun dua ribu dua puluh tiga bertempat di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan Jl. Bina Praja Barat Kawasan Perkantoran Pempgov Kalimantan Kota Banjarbaru, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

No	Nama	Posisi	Job Description
1.	Budiyarub, S.E.	Mentor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sebagai pembimbing dan pengawas bagi peserta dalam implementasi aksi perubahan; ✓ Memberikan dukungan kepada peserta dalam memanfaatkan seluruh potensi sumber daya yang diperlukan dalam melakukan implementasi aksi perubahan; ✓ Memberikan bimbingan dan motivasi kepada peserta; dan ✓ Berperan sebagai inspirator bagi peserta penyelesaian kendala.
2.	Donna Desmitrawati, S.ST.	Project Leader	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Melakukan evaluasi terhadap keberhasilan tahapan kegiatan aksi perubahan; ✓ Melaporkan progress implementasi aksi perubahan kepada Mentor dan Coach secara berkala;

10. Hasil/output akhir dari tujuan Jangka Pendek

1. Basis Data pegawai yang telah melaksanakan Pengembangan Kompetensi Pegawai dan Penilaian Kinerja ASN melalui Pola Penilaian 360 Derajat di Lingkungan Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Selatan, dapat dilihat dalam tautan berikut :

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/19RPDkCk7tuO3IS5zCsvCyUmZpwwhuQqj/edit#gid=253831480>.

Gambar 21. Basis Data Pegawai

The screenshot shows a Google Sheets spreadsheet with the following data:

Summary Data:

Jumlah Pegawai	491
360 Sudah Dinilai	472
360 Belum Dinilai	18

Basis Data Pendukung Pola Karir

No	NIP	Nama	Diklat Struktural	Diklat Fungsional	Diklat Teknis	Lulus BRS Administrator	Penilaian	360 Sudah Dinilai
1	136509222091021001	'Aren Suputra, S.P., M.Us	3	3	0	0	1	Ya
2	197104091010603001	'Budiyansih, S.E.	1	4	8	1	1	Ya
3	199102062010021001	'Indra Wibawa Putra, S.E., M.Us	1	3	38	0	1	Ya
4	198708192011012004	'Rose Sari, S.E.	1	0	0	0	1	Ya
5	10770212309080002	'Muhika, S.S., M.M.	1	4	1	0	1	Ya
6	100804021009022002	'Maral Venestrata, S.IT	0	0	0	0	1	Ya
7	10040311005022001	'Nurkily Hidayat	1	0	0	0	1	Ya
8	199304272010022001	'No Zahra Khairina, S.H.	0	0	0	0	1	Ya
9	199309102021011002	'Akiyo Ricky Pratama, A.Md.Ak.	0	0	0	0	0	Ya
10	10081127021011002	'Muhammad Fandi, A.Md.Ak.	0	0	0	0	0	Ya

- Persentase pelaksanaan penilaian kinerja pola 360 derajat selama pelaksanaan implementasi Aksi Perubahan (3 Agustus s.d. 2 Oktober 2023)

Gambar 22. Perbandingan Data Penilaian Simetris



3. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai yang diikuti secara daring melalui Pelatihan-pelatihan Microlearning yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional berdasarkan surat Nomor B/DL.01.01/2243-100/VIII/2023 tanggal 28 Juli 2023 selama pelaksanaan Implementasi Aksi Perubahan dari tanggal 3 Agustus s.d. 2 Oktober 2023 **sebanyak 197 pegawai yang mengikuti pelatihan dan sebanyak 643 mata pelatihan yang diikuti**, adapun laporan kegiatannya dapat dilihat pada tautan berikut :

https://bit.ly/Rekap_Pengembangan_Kompetensi

NO	NAMA PEGAWAI	NIP	NAMA SATUAN KERJA	JUMLAH DIKLAT YANG DIKUTI
1	Adi Mardiyanto, S.P, M.Eng.	198403062009121003	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Utara	3
2	Aditya Cahya Kurniawan	199702232022041001	Kantor Pertanahan Kabupaten Banjar	6
3	AGIE PRATAMA	199210092022041003	KANTAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH	1
4	Agie Pratama, S.H.	199210092022041003	KANTAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH	1
5	Ahmad Haris Hadi	199207052015031002	Kanwil Provinsi Kalimantan Selatan	1
6	Ahmad Tantowy Albar Avicenna, A.P.	199606062018011001	Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Bumbu	2
7	Ain Muthahara, A.Md.	199504162022042001	Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut	1
8	Akbar Shalihin	199504122020121003	Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong	1
9	akhmad firdaus	199906212020121001	kantor pertanahan kabupaten tanah bumbu	1
10	Akhmad Irfani	199205012015031002	Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong	2
11	Akhmad Sabirin, S.S.T.	197703031998031004	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Utara	1
12	Alfian Renaldy, A.P.	199510072018011001	Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Utara	3
13	Alfisyahrin Firdaus, S.H	198703042009031001	Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut	1
14	Aliffa Sekarrini Eksanti	199909172019032001	Kantor Pertanahan Kab. Tabalong	2
15	Alifia Nurhikmahwati	199108312014022004	Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan	3

B. Manfaat Aksi Perubahan

a. Manfaat Aksi Perubahan bagi Organisasi

- 1) Penilaian kinerja ASN menjadi lebih adil dan obyektif. Penilaian tidak hanya didasarkan pada penilaian atasan langsung, tetapi juga melibatkan umpan balik dari rekan kerja, bawahan, dan pihak eksternal. Hal ini mengurangi bias subjektif dan memberikan gambaran kinerja yang lebih komprehensif.
- 2) Peningkatan transparansi dan akuntabilitas: Implementasi sistem penilaian kinerja berbasis merit dan pola 360 derajat memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam proses penilaian. Kriteria penilaian yang jelas dan terukur serta umpan balik yang terbuka membantu menciptakan lingkungan yang transparan, di mana keputusan penilaian dapat dipahami dan dipertanggungjawabkan dengan lebih baik.
- 3) Pengembangan kompetensi ASN: Aksi perubahan ini memberikan kesempatan bagi ASN untuk mengembangkan kompetensi mereka. Melalui umpan balik yang komprehensif, ASN dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta merencanakan langkah-langkah pengembangan

pribadi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan.

- 4) Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja: Dengan adanya penilaian kinerja yang lebih adil dan komprehensif, ASN cenderung merasa lebih dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja ASN, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.
- 5) Identifikasi potensi dan pengembangan karir: Melalui sistem penilaian 360 derajat, potensi ASN dapat diidentifikasi dengan lebih baik. ASN yang memiliki kinerja yang unggul dan potensi pengembangan yang tinggi dapat diidentifikasi untuk mendapatkan peluang promosi atau pengembangan karir yang lebih baik. Ini akan mendorong ASN untuk terus meningkatkan kinerja dan mengembangkan diri.
- 6) Peningkatan pelayanan publik: Dengan peningkatan kinerja ASN melalui sistem penilaian yang lebih baik, organisasi akan mengalami peningkatan kualitas pelayanan publik. ASN yang memiliki kompetensi yang lebih baik, bekerja secara efektif dalam tim, dan menerima umpan balik yang konstruktif akan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

b. Manfaat Aksi Perubahan bagi pemangku kepentingan

- 1) Pengakuan yang adil: ASN akan menerima pengakuan yang lebih adil dan objektif atas kinerja mereka. Sistem penilaian berbasis merit dan pola 360 derajat memastikan bahwa penilaian tidak hanya didasarkan pada pendapat satu orang, tetapi juga melibatkan berbagai pihak yang terlibat dalam pekerjaan ASN
- 2) Pengambilan keputusan yang informasional: Sistem penilaian kinerja berbasis merit dan pola 360 derajat memberikan informasi yang lebih lengkap dan objektif kepada manajemen dan atasan. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan yang lebih baik terkait promosi, pengembangan karir, dan alokasi sumber daya dengan dasar yang kuat.
- 3) Transparansi dan akuntabilitas: Implementasi sistem penilaian kinerja berbasis merit dan pola 360 derajat meningkatkan transparansi dan

akuntabilitas dalam organisasi pemerintah. Masyarakat dapat memiliki keyakinan bahwa ASN dinilai secara adil dan objektif, dan bahwa keputusan terkait promosi dan pengembangan karir didasarkan pada prestasi yang terukur.

c. Manfaat bagi *project leader*

- 1) Peningkatan Kemampuan Manajerial: Sebagai Project Leader, pelaksana aksi perubahan akan mengembangkan kemampuan manajerial mereka dalam mengelola proyek perubahan yang kompleks. Mereka akan mengasah keterampilan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan untuk memastikan implementasi yang sukses.
- 2) Pengakuan dan Penghargaan: Keberhasilan aksi perubahan yang efektif akan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada Project Leader. Prestasi dalam mengelola dan melaksanakan perubahan yang signifikan dapat meningkatkan reputasi dan mendukung kemajuan karir.
- 3) Peningkatan Kompetensi Profesional: Melalui pengalaman dalam mengimplementasikan perubahan ini, Project Leader akan mengembangkan dan memperluas pemahaman mereka tentang sistem penilaian kinerja, manajemen perubahan, dan praktik terbaik dalam bidang tersebut. Ini akan meningkatkan kompetensi profesional mereka dan memberikan nilai tambah dalam peran mereka di masa depan.
- 4) Pembelajaran Kolaboratif: Sebagai pelaksana aksi perubahan, Project Leader akan berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, tim teknis, dan anggota tim lainnya. Hal ini akan memperluas jaringan profesional, meningkatkan keterampilan komunikasi, dan memperdalam pemahaman tentang kerja tim dan dinamika organisasi.
- 5) Pengembangan Kepemimpinan: Memimpin aksi perubahan merupakan kesempatan untuk mengembangkan kepemimpinan yang efektif. Project Leader akan mempraktikkan keterampilan kepemimpinan, seperti pengambilan keputusan, motivasi tim, delegasi, dan pengelolaan konflik. Ini akan membantu dalam membangun kapasitas kepemimpinan yang lebih kuat di masa depan.

- 6) Dampak Positif pada Organisasi: Keberhasilan aksi perubahan akan memberikan dampak positif yang signifikan bagi organisasi secara keseluruhan. Ini akan mencerminkan kemampuan Project Leader dalam memimpin perubahan yang strategis dan meningkatkan kinerja ASN. Kesuksesan ini akan meningkatkan reputasi dan nilai organisasi di mata pemangku kepentingan lainnya.

Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru sebagai salah satu *stakeholder* dalam kegiatan Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 Derajat, Kepala Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru menyatakan “ Aksi Perubahan ini sangat bermanfaat khususnya pada Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru bagi pelaksanaan pelayanan public. Pada bulan Agustus dan September Tahun 2023 ini, ASN pada Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru telah melaksanakan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari proses penilaian kinerja Sistem Merit serta telah melaksanakan penilaian kinerja Pola 360 Derajat dengan Metode langsung dan terbuka secara optimal. Kegiatan ini tentunya akan terus dilaksanakan secara berkelanjutan pada Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru khususnya secara berkala dan berkelanjutan, maka dengan kompetensi dan kinerja yang baik akan menghasilkan ASN yang berintegritas dan kompeten.”

Gambar 23. Testimoni manfaat kegiatan dari stakeholder



C. Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan

Metode yang dilaksanakan dalam Implementasi Pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan *project leader*, Tim Efektif dan *stakeholders* dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah melalui pengembangan kompetensi diantaranya yaitu :

1. Ekspose Penilaian Kompetensi dengan tujuan Pemetaan dalam Jabatan Pegawai;
2. Sosialisasi Peraturan Kepegawaian;
3. Bimbingan Teknis Penilaian Kinerja berbasis Aplikasi e-Kinerja BKN dan Pola Penilaian 360 derajat;
4. Mentoring dan *Community of Practise* bersama Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Pertama.

Gambar 24. Ekspose Penilaian Kompetensi Oleh PPSDM



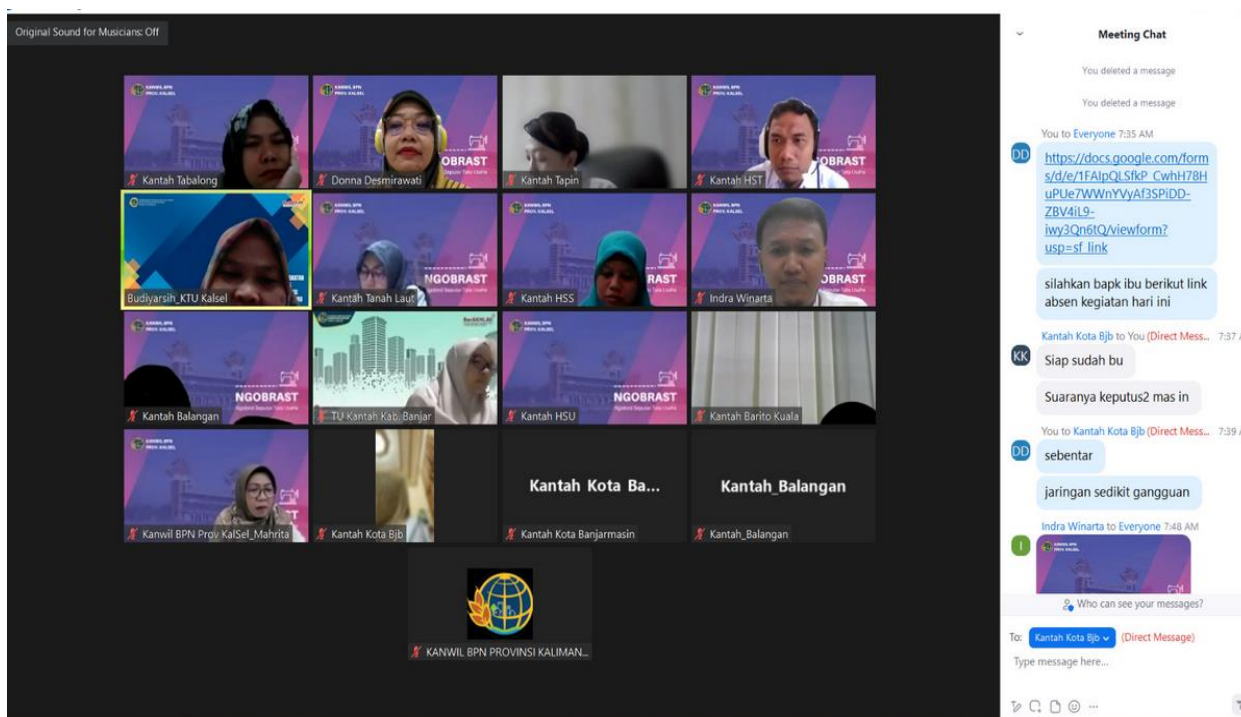
Gambar 25. Sosialisasi Peraturan Kepegawaian Oleh BKN



Gambar 26. Bimbingan Teknis Penilaian Kinerja Oleh BKN



Gambar 27. Mentoring dan Community Of Practice



D. Keterkaitan Dengan Mata Pelatihan Pilihan

Ekspose Penialian Kompetensi Dengan Tujuan Pemetaan Dalam Jabatan Pegawai dan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian Tahun 2023 di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan.

Salah satu tujuan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) adalah mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial pengawas, bahwa hasil akhir dari proses pelatihan yakni bagaimana seorang leader memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dibebankan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja Pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan. Selain itu, kinerja sebagai suatu system pengukuran, dan evaluasi, memengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku dan keluaran, dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada saat ini.

Ekspose Penilaian Kompetensi dengan Tujuan Pemetaan Pegawai dengan Narasumber dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Agraria dan Tata ruang/Badan Pertanahan Nasional sangat berkaitan dengan Aksi Perubahan yang *project leader* implementasikan. Penilaian Kompetensi merupakan bagian dari Penilaian Kinerja Sistem Merit yang mempunyai tujuan untuk menyusun profil kompetensi ASN pada masing-masing Instansi dan profil kompetensi secara nasional, yang data hasil penilaian kompetensi ini akan terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN), sehingga dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan dalam pengelolaan manajemen ASN, seperti untuk bahan penyusunan kebutuhan, pola karir, rotasi/mutasi, promosi, pengembangan kompetensi, dan lain sebagainya,

Sosialisasi Peraturan Kepegawaian dengan Narasumber dari Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara yang memaparkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN adalah Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan, serta merupakan salah satu hasil dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan Presiden untuk membangun birokrasi netral dan mampu memberikan pelayanan public serta terbebas dari KKN. Selain paparan mengenai Sistem Merit dalam Manajemen ASN juga memberikan pemahaman kepada *project leader*, tim efektif dan stakeholder dalam melaksanakan implementasi aksi perubahan yang berupa pemberian materi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Tugas dari seorang pemimpin yaitu **merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas dalam organisasi**. Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah harus bisa mencapai kinerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi yang di pimpinnya. Strategi seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya: **memberikan motivasi kepada pegawai, melakukan pembagian tugas, melakukan diskusi dengan pegawai, memberikan keteladanan, memberikan penghargaan, dan memberikan hukuman**. Maka Opimalisasi terhadap penilaian

kinerja pegawai sangat penting dilaksanakan oleh suatu organisasi secara berkelanjutan.

Gambar 28. Materi Sosialisasi Peraturan Kepegawaian

The image displays three sequential slides from a presentation. The top slide, titled 'UMPMAN BALKON GOING FEEDBACK', features a large table with multiple columns and rows, likely detailing performance metrics or feedback data. The middle slide, titled 'PENILAIAN KINERJA ASN', includes an illustration of a man in a suit presenting to a group of people seated at a table, with the date 'Banjarmasin, 23 Agustus 2023' and the 'BerAKHLAK' logo. The bottom slide, titled 'KRITERIA SISTEM MERIT', lists criteria for a merit system, such as 'Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN'. It also references 'Sistem Merit menurut UU ASN No. 5 Tahun 2014' and 'SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN ASN', with the date 'Banjarmasin, 23 Agustus 2023' and the 'BerAKHLAK' logo.

E. Pelaksanaan Pengembangan Diri

Sebagai aparatur sipil negara (ASN), terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien, antara lain kompetensi teknis, dimana kompetensi teknis adalah kemampuan dan pengetahuan khusus yang berkaitan dengan bidang tugas dan tanggung jawab ASN. ASN harus memiliki kemampuan dalam melakukan tugas teknis yang berkaitan dengan bidangnya, seperti kemampuan dalam analisis data, pengembangan kebijakan, manajemen kepegawain, dan sebagainya. Kompetensi sosial, kompetensi sosial ini berkaitan dengan kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain. ASN harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dalam tim, dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan, dan masyarakat serta kompetensi kepemimpinan dimana kompetensi ini adalah kemampuan untuk memimpin dan mengelola orang lain. ASN harus memiliki kemampuan untuk memimpin, mengambil keputusan yang tepat, memotivasi bawahan, dan mengelola konflik yang mungkin terjadi. Dengan memiliki kompetensi teknis, sosial, dan kepemimpinan yang baik, ASN akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik dan mampu memberikan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat.

Merujuk pada dokumen PermenPAN Nomor 38 Tahun 2017, maka kerjasama adalah Kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas dan mengoptimalkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Setelah dilakukan pendalaman terhadap 8 (delapan) kompetensi lainnya serta aspek penilaian sikap dan perilaku yang relevan dengan proses pelatihan maka didapatkan 5 (lima) sub komponen sebagai berikut: Kerjasama Internal, Kerjasama Eksternal, Komunikasi, Fleksibilitas, dan Komitmen dalam Tim.

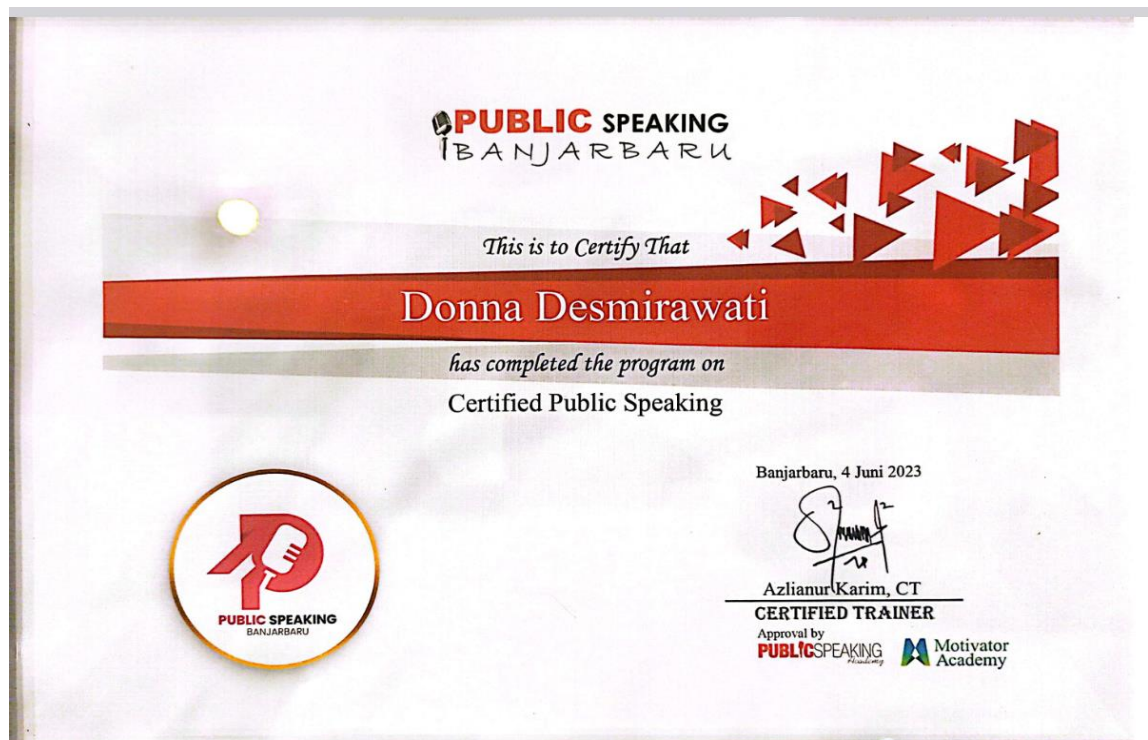
Selain itu terdapat juga pelatihan yang difasilitasi oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, yang mana pilihan pelatihan telah disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan *assesment* yang telah dilakukan sebelumnya, peserta dapat mengetahui nilai kompetensinya

melalui Sistem Informasi Profil Kompetensi (SIPK) yang dapat diakses melalui laman <https://sipk.atrbpn.go.id/>.

1. Pelatihan *Public Speaking*

Pelatihan dilaksanakan selama 2 (dua) hari yaitu tanggal 3 dan 4 Juni 2023 bertempat di Hotel Rodhita Banjarbaru yang diselenggarakan oleh Public Speaking Academy Banjarbaru. Output yang dihasilkan adalah project leader yaitu pengembangan kompetensi dalam menyampaikan informasi sehingga dapat tersampaikan dengan jelas baik lisan maupun tulisan.

Gambar 29. Sertifikat Pelatihan Public Speaking



Gambar 30. Project Leader Mengikuti Pelatihan Public Speaking



2. *Character Building-1 Personal Transformation Program (ESQ)*

Pelatihan *Character Building-1* , pelatihan ini diagendakan diikuti pada tanggal 19 sd. 20 Agustus 2023 di Kota Banjarmasin yang diselenggarakan oleh FKA ESQ 165 KalselTeng Banjarmasin. Harapannya dengan memperbaiki cara kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan bersama. Selanjutnya pada komponen Integritas yang butir item salah satunya menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya, dengan tujuan agar dengan adanya tugas khusus

maka akan dapat melatih tindakan yang mendukung integritas, melaksanakan amanah dan menjaga kepercayaan yang diberikan pimpinan.

Gambar 31. Project Leader mengikuti Personal Transformation Program



Gambar 32. Sertifikat ESQ Personal Transformation Program



3. Pelatihan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional

Project Leader mengikuti Pelatihan Manajemen Kinerja Organisasi yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. Adapun tujuan dari pelatihan ini mempelajari nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi, mengajak orang lain untuk selalu bertindak sesuai etika dan kode etik dan merancang metode kinerja alternatif dalam meningkatkan kinerjanya.

Gambar 33. Sertifikat Pelatihan Manajemen Kinerja Organisasi



Selain melaksanakan pelatihan Manajemen Kinerja Organisasi, *Project Leader* juga mengikuti pelatihan Mengelola Keberagaman yang diselenggarakan pula oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional dengan tujuan mempelajari strategi dan bentuk implementasi dalam mengelola keberagaman, membangun Kerjasama pada lingkungan sumber daya manusia yang beragam.

Gambar 34. Sertifikat Pelatihan Mengelola Keberagaman

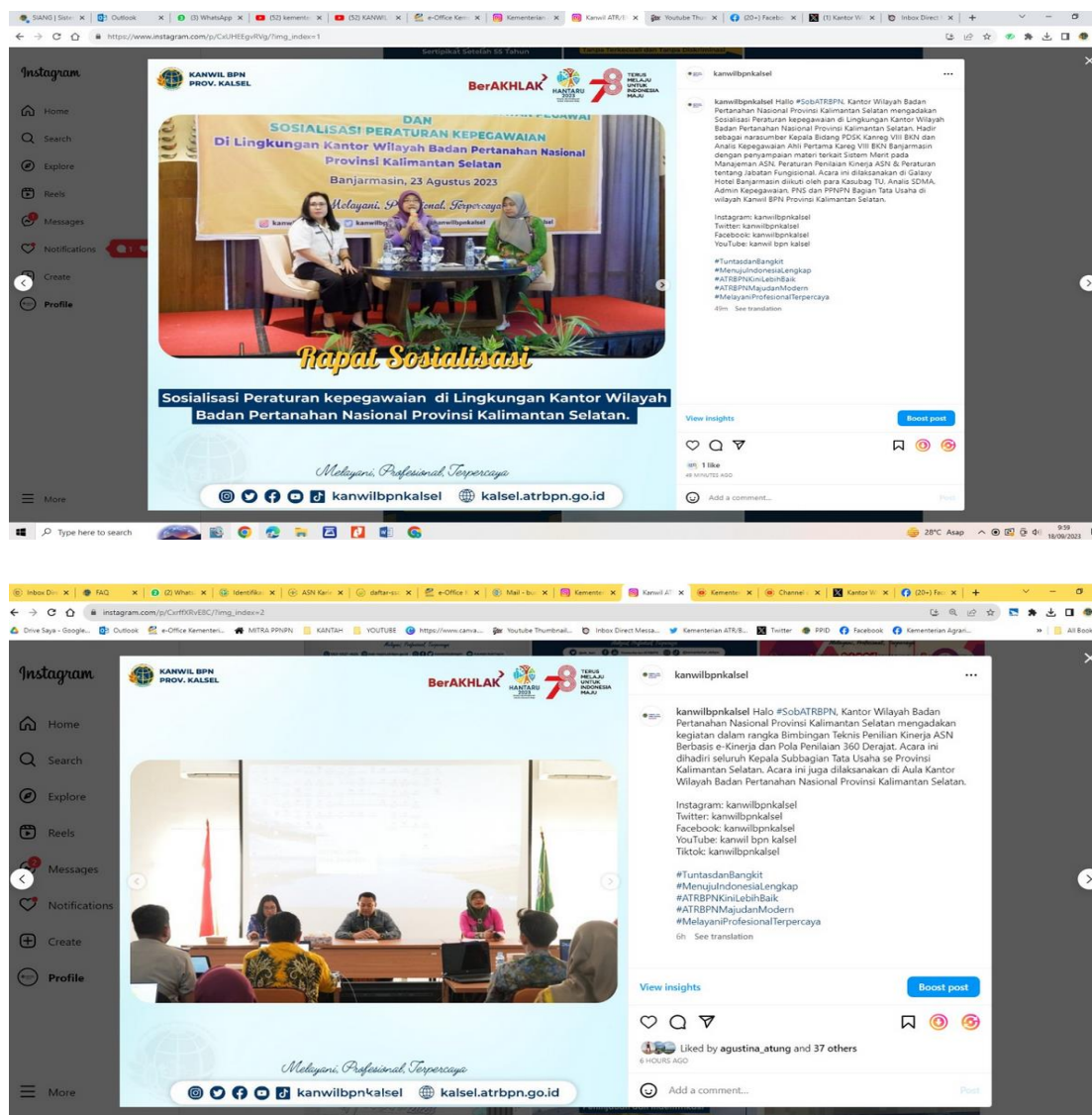
BAB IV

DISEMINASI, PUBLIKASI DAN KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

A. Pemanfaatan Strategi Komunikasi

Pelaksanaan implementasi aksi perubahan ini disampaikan melalui media sosial Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan dan media social online Banjarmasin yaitu Global investigasi news.com, sehingga kegiatannya dapat diketahui secara luas oleh Masyarakat.

Gambar 35. Penyampaian Kegiatan Melalui Media Sosial





<https://ginewstvinvestigasi.com/2023/08/25/h-alen-saputra-sh-m-kn-kakanwil-atr-bpn-resmi-buka-acara-ekpose-penilaian-kompetensi-dan-sosialisasi-peraturan-kepegawaian-lingkup-bpn-se-propinsi-kalsel/>

Berita

**H. ALEN SAPUTRA, SH., M.Kn
KAKANWIL ATR/BPN RESMI
BUKA ACARA EKPOSE
PENILAIAN KOMPETENSI
DAN SOSIALISASI
PERATURAN KEPEGAWAIAN
LINGKUP BPN SE-PROPINSI
KALSEL**

B. Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopsi/Replikasi Aksi Perubahan

Penilaian Kinerja ASN baik melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 Derajat bukan hanya dilaksanakan oleh *project leader* serta unit kerja *project leader* itu sendiri, namun merupakan kewajiban dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada seluruh unit kerja. Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 derajat dapat dilaksanakan dan di replikasi oleh seluruh unit kerja di Kementerian Agraria dan Tata/Badan Pertanahan Nasional sesuai tujuan jangka panjang yaitu mendorong inovasi dan pembaharuan di dalam administrasi public sehingga sehingga meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen di lingkungan pemerintahan.

Siklus Penilaian Kinerja ASN dilaksanakan berulang-ulang dan secara periodic oleh seluruh ASN pada setiap unit kerja sesuai dengan jadwal-jadwal yang telah ditetapkan, karena setiap ASN pasti melewati dan melaksanakan penilaian kinerja. Sehingga Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN dapat terus berkelanjutan.

Optimalisasi Penilaian Kinerja ASN melalui Sistem Merit dan Pola Penilaian 360 Derajat telah mendapatkan dukungan, terutama dukungan dari Bapak Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan, Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara. Kegiatan Penilaian Kinerja sangat bermanfaat bagi pelaksanaan pelayanan public, dengan kinerja yang baik dan kinerja yang tinggi maka akan menghasilkan ASN yang berintegritas dan kompeten.

Gambar 36. Dukungan/testimoni dari Bapak Kakanwil BPN Prov. Kalsel



Gambar 37. Dukungan/Testimoni dari Kabid PDSK Kanreg VIII Banjarmasin



Berikut File Video Testimoni/Dukungan Kegiatan Implementasi Aksi Perubahan



C. Keberlanjutan Aksi Perubahan

1. Rencana Kegiatan dan Target Jangka Menengah

Tujuan Jangka Menengah (*Outcome*) untuk kurun waktu sampai dengan akhir tahun 2024:

- a). Mengukur kompetensi ASN dalam berbagai aspek pekerjaan dan kolaborasi tim.
- b). Meningkatkan kepuasan dan motivasi ASN dengan memberikan umpan balik yang komprehensif.
- c). Meningkatkan produktivitas dan efisiensi ASN secara keseluruhan.
- d). Memotivasi ASN untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang relevan.
- e). Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang disediakan oleh ASN.
- f). Membangun budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada prestasi.
- g). Mengidentifikasi ASN yang berpotensi untuk promosi dan pengembangan karir.
- h). Mempunyai data base Penilaian Kinerja sebagai dasar Pola Karir pegawai.

2. Rencana Kegiatan dan Target Jangka Panjang

Tujuan Jangka Panjang (*Impact*) untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun:

- f) Menciptakan sistem penilaian kinerja ASN yang efektif dan berkelanjutan.
- g) Memperkuat integritas dan etika kerja ASN.
- h) Meningkatkan reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah.
- i) Mendorong inovasi dan pembaruan di dalam administrasi publik.
- j) Meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen di lingkungan pemerintah.

Selain untuk keberlanjutan aksi perubahan ini, akan dituangkan pula dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari *project leader*, dimana Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah target yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu yang penilaiannya bersifat nyata serta dapat diukur, yang telah disepakati antara pegawai dan atasannya. Adapun rincian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah sebagai berikut :

Gambar 38. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

**SASARAN KINERJA PEGAWAI
PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF
BAGI PEJABAT ADMINISTRASI DAN PEJABAT FUNGSIONAL**

FORMAT A.1.1

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL** **PERIODE PENILAIAN
3 JANUARI S.D. 06 Oktober 2022**

NO	PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PERILAI KINERJA	
1	Nama	Dennis Diantoro	Nama	Taufik Wahidun, S.Eun., MT.
2	NIP	19741202 199403 2 000	NIP	19711013 199403 1 003
3	Pangkat/Gol. Ruang	Penata Tk. I ES/II	Pangkat/Gol. Ruang	Penata Tk. I ES/III
4	Jabatan	kepala Divisi/Bagian Hukum, Ekspedisi dan Organisasi	Jabatan	Kepala Bidang Tata Usaha
5	Unit Kerja	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan	Unit Kerja	Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan

HASIL KERJA

NO	KERANGKA HASIL KERJA "INDIKATOR YANG DINTERVENSI"	KERANGKA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A. UTAMA					
1	Terwujudnya indeks referensi layanan dan pengembangan serta integrasi sesuai target	Terwujudnya Layanan Perbankan	Kuantitas	Relapabilitas hasil penilaian mandiri Pembagian Zona terintegrasi pada Kantor Pertanahan	1 Laporan
			Kuantitas	Relapabilitas hasil penilaian mandiri Pelayanan Publik pada Kantor Pertanahan	1 Laporan
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Terwujudnya indeks profesionalitas ASN (SPASB) Ditinjau Kualifikasi	Kuantitas	Laporan pelaksanaan Ujian Dosis dan Ujian Penyesuaian Karir/Pangkat	1 Laporan
			Kuantitas	Laporan pelaksanaan Seleksi Pegawai Tugas Belajar D-IV STPN	1 Laporan
			Kuantitas	Penetapan Uraian Penetapan Penetapan Tugas Belajar Biaya Mandiri yang ditinjau Biro Organisasi dan Ekspedisi	100 %
			Kuantitas	Penetapan Uraian Penetapan Uraian Penetapan Gelar yang ditinjau BKN	100 %
		Kuantitas	Laporan Pegawai Nagari Sipil di Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Selatan yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	1 Laporan	
		Kuantitas	Penetapan Pegawai yang mengikuti Diklat, Workshop, Seminar ds	50 %	

	Terwujudnya Indeks Profesionalitas ASN (SPASB) Ditinjau Kinerja	Kuantitas	Penetapan penyelesaian uraian Surat Perintah Pelaksanaan Tugas dan Surat Perintah Pelaksanaan Harian	100 %
		Kuantitas	Relapabilitas uraian Pencairan tunjangan kinerja Pegawai Nagari Sipil di Kalimantan Selatan yang siap diinputkan ke Subbagian Keuangan dan SDM	12 Laporan
		Kuantitas	Penetapan pegawai yang telah selesai dan siap untuk Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai	100%
		Kuantitas	Penetapan Penetapan Kelengkapan Pembaruan Aplikasi SIMPEO dan SAPK yang informatif dan up to date	100%
	Terwujudnya Indeks Profesionalitas ASN (SPASB) Ditinjau Disiplin	Kuantitas	Penetapan Pegawai yang mengikuti LKPPN dan LKASB sesuai waktu yang ditetapkan	100%
		Kuantitas	Laporan Penetapan Peraturan Disiplin PNS dan lain Melakukakan Penetapan PNS	1 Laporan
	Terwujudnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Kuantitas	Laporan Survei Kepuasan Masyarakat untuk mendukung kegiatan Reformasi Birokrasi	4 laporan
		Terwujudnya Dibangun Penghargaan Kepengalaman	Kuantitas	Laporan Pelaksanaan Pelatihan Kompetensi Jabatan Administrasi atau Jabatan Fungsional Setara
	Kuantitas		Penetapan uraian Simulasi Pangkat PNS di lingkungan Kantor BPN Provinsi Kalimantan Selatan yang ditinjau BKN	100 %
	Kuantitas		Penetapan Daftar Uraian Penetapan Angka Kredit (DUPAK) IF Surveyor Penataan, IF Penata Industri dan IF Penata Pertanahan yang ditetapkan menjadi PAK	100 %

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN): Undang-Undang ini merupakan payung hukum utama yang mengatur mengenai; kepegawaian di sektor publik di Indonesia.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Peraturan ini mengatur tentang pengelolaan pegawai yang dipekerjakan dengan perjanjian kerja
4. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan
6. Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 13 Tahun 2019 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural di Lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.
7. 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.
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Aparatur Sipil Negara: Peraturan ini mengatur tentang jabatan fungsional ASN, termasuk persyaratan, penilaian, dan klasifikasi jabatan fungsional
10. Sukarna. 2011. Dasar –dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju.
11. Asmoko, H. 2013. Teknik Ilustrasi Masalah-Fishbone Diagrams. Magelang: BPPK.