

LAPORAN AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI

**“Pembuatan Model Penciptaan Lapangan Kerja Berbasis Potensi Lokal untuk
Memberdayakan Ekonomi Orang Asli Papua di Kabupaten Asmat”**



Oleh :

Nama	: Martini Rasyid,S.Stp,M.AP
NDH	: 36
Angkatan/Tahun	: VI/2025
Jabatan	: Kepala Bidang Tenaga Kerja
UnitKerja	: Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama Peserta : Martini Rasyid, S.Stp, M.AP
Angkatan/Tahun : VI/2025
NDH : 36
Jabatan : Kepala Bidang Tenaga Kerja
Unit Kerja : Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat
Judul : Pembuatan Model Penciptaan Lapangan Kerja Berbasis Potensi Lokal untuk Memberdayakan Ekonomi Orang Asli Papua di Kabupaten Asmat

Asmat, Agustus 2025

Mentor

Disetujui oleh:
Mentor



MELIANUS JITMAU, SH. M.Si
NIP. 19680517 199610 1 001

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
DAFTAR ISI.....	ii
A. PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Tujuan Aksi.....	
3. Manfaat Aksi Perubahan	
4. Ruang Lingkup.....	
B. PROFIL KINERJA ORGANISASI	
C. ANALISA MASALAH	
D. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH.....	
1. Terobosan/Inovasi	
2. Tahapan Kegiatan (Milestone)	
3. Sumber Daya (Peta dan Pemanfaatanya)	
4. Manajemen Risiko	
E. RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM AKSI PERUBAHAN	
1. Pengembangan Kompetensi	
2. Rencana Pengembangan Kompetensi	
F. DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN	
1. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	
2. Pengelolaan Budaya Kerja	
3. Menjaring Jejaring dan Kolaborasi	
G. DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN	
1. Capaian Dalam Perbaikan Kinerja Organisasi	
2. Manfaat Aksi Perubahan	

H. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN	
I. PELAKSANAAN STRATEGI PENGEMBANGAN	
KOMPETENSI DALAM AKSI PERUBAHAN	
1. Terhadap Diri Sendiri.....	
2. Terhadap Tim Efektif.....	
J. KETERKAITAN 3 MATA PELATIHAN PILIHAN DENGAN APKO....	
K. DESEMINASI DAN PUBLIKASI APKO	
L. LINK EVIDENCE	

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

a. Profil Organisasi

Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Asmat Tahun 2025–2029 merupakan penjabaran dari Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih serta menjadi dasar perumusan prioritas pembangunan Pemerintah Kabupaten Asmat. Pernyataan Visi Kabupaten Asmat Tahun 2025–2029 merupakan gambaran keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan. Berbagai kebijakan pembangunan jangka menengah Kabupaten Asmat difokuskan untuk mewujudkan visi.

Adapun Visi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Asmat Tahun 2025–2029, adalah: **“Terwujudnya Asmat yang sehat, cerdas dan sejahtera”**

Asmat Sehat: mencerminkan masyarakat yang memiliki kondisi fisik, mental, dan sosial yang optimal, memungkinkan seseorang untuk hidup produktif dan berkualitas sehingga mampu mewujudkan kehidupan maju dengan mengandalkan pada kemampuan dan kekuatannya sendiri, sesuai karakteristik masyarakat Asmat.

Asmat Cerdas: dicerminkan dari kondisi masyarakat Asmat Papua yang memiliki kemampuan dalam rangka mendapatkan serta menerapkan pengetahuan, informasi, serta keterampilan melalui 3 unsur yaitu akal, berpikir dan intuisi yang tidak terlepas dari unsur alam dan buatan manusia dengan memanfaatkan sumber-sumber potensi daerah.

Asmat Sejahtera: mencerminkan Asmat yang mempunyai taraf kehidupan dan penghidupan yang baik, dalam bidang pelayanan sosial, budaya, pendidikan, kesehatan dan ekonomi yang inovatif dan produktif.

Memperhatikan visi dan kondisi yang akan dihadapi pada masa yang akan datang, maka dalam upaya mewujudkan Visi pembangunan Kabupaten Asmat Tahun 2025–2029, dilakukan dengan upaya melalui 6 Misi pembangunan sebagai berikut:

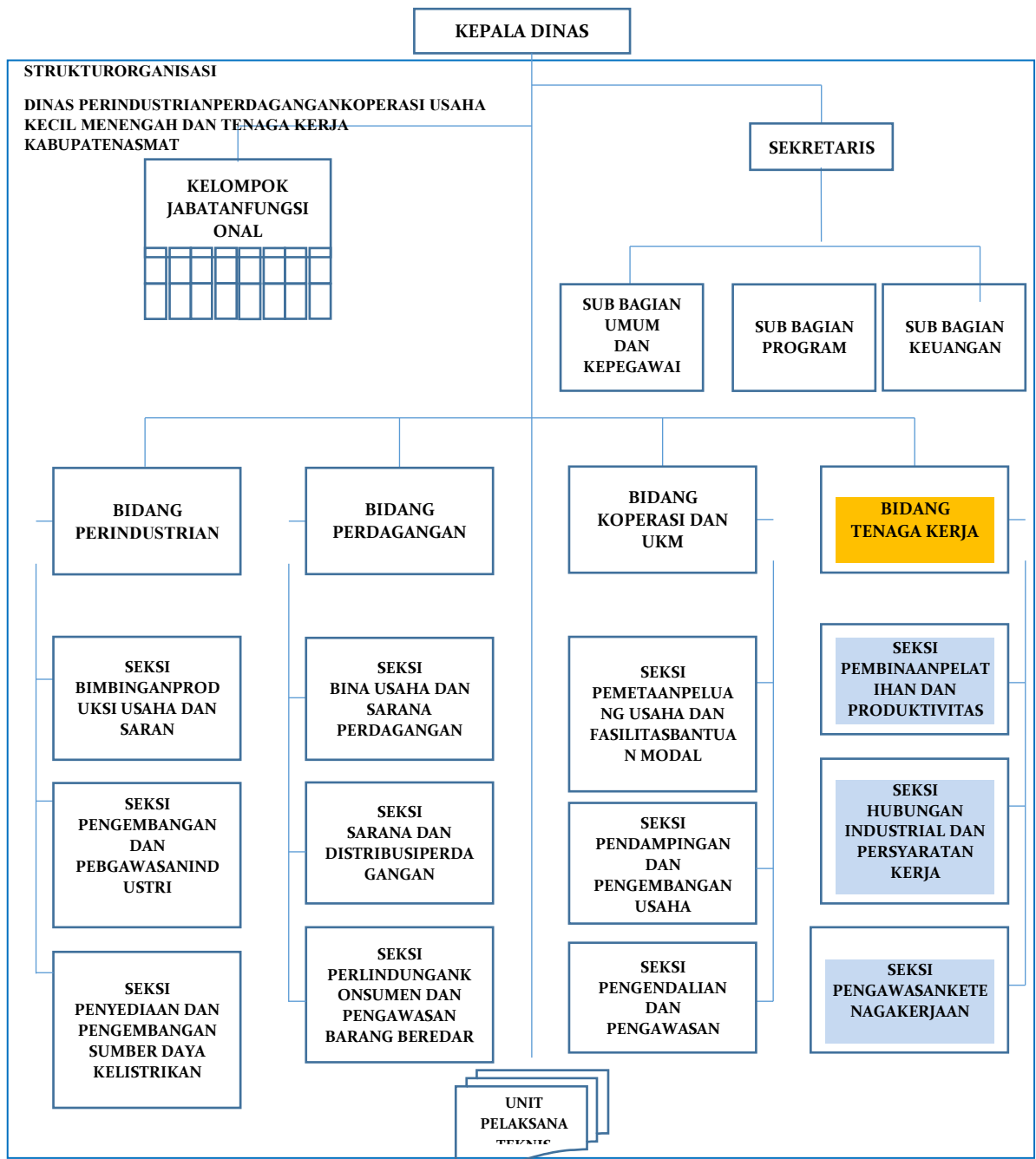
- 1) Meningkatkan standar dan kualitas pelayanan kesehatan
- 2) Memperluas akses pendidikan dan meningkatkan kualitas pendidikan
- 3) Mendorong pemberdayaan ekonomi kerakyatan
- 4) Meningkatkan pembangunan infrastruktur
- 5) Membangun birokrasi yang bersih, responsif, transparan dan akuntabel
- 6) Mendorong pertumbuhan investasi dalam memperluas lapangan kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Asmat Nomor 33 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Asmat disebutkan bahwa susunan Organisasi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja
2. Sekretariat terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Program
3. Bidang Perindustrian terdiri dari:
 - a. Seksi Bimbingan Produksi, Usaha dan Sarana;
 - b. Seksi Pengembangan dan Pengawasan Industri;
 - c. Seksi Penyediaan dan Pengembangan Sumber Daya Kelistrikan;
4. Bidang Perdagangan terdiri dari:
 - a. Seksi Bina Usaha Dan Sarana Perdagangan;

- b. Seksi Sarana Dan Distribusi Perdagangan;
 - c. Seksi Perlindungan Konsumen Dan Pengawasan Barang Beredar.
5. Bidang Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah terdiri dari:
- a. Seksi Pemetaan Peluang Usaha dan Fasilitasi Bantuan Modal;
 - b. Seksi Pendampingan dan Pengembangan Usaha;
 - c. Seksi Pengendalian dan Pengawasan;
6. Bidang Tenaga Kerja terdiri dari:
- a. Seksi Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas;
 - b. Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
 - c. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaa

Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat



Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Tenaga Kerja

- (1) Bidang Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.
- (2) Kepala Bidang Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengkajian dan perumusan bahan kebijakan, pengkoordinasian, pengendalian dan pembinaan penyelenggaraan urusan dibidang tenaga kerja meliputi pembinaan pelatihan dan produktifitas, hubungan industrial persyaratan kerja serta pengawasan ketenagakerjaan.
- (3) Kepala Bidang Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
 - a. Pengkajian rencana dan program kerja penyelenggaraan kegiatan pembinaan pelatihan dan produktifitas, hubungan industrial persyaratan kerja serta pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. Pengkajian bahan kebijakan teknis dan perumusan bahan kebijakan umum penyelenggaraan kegiatan pembinaan pelatihan dan produktifitas, hubungan industrial persyaratan kerja serta pengawasan ketenagakerjaan;
 - c. Pengkoordinasian perumusan bahan kebijakan penyelenggaraan kegiatan dibidang pembinaan pelatihan dan produktifitas, hubungan industrial persyaratan kerja serta pengawasan ketenagakerjaan;
 - d. Pengkoordinasian, sinkronisasi dan fasilitasi pelaksanaan tugas dengan satuan perangkat daerah terkait, pemerintah provinsi dan pemerintah pusat sesuai dengan kewenangannya;
 - e. Pengkajian dan pemberian pertimbangan teknis kepada atasan;
 - f. Penyusunan telaahan staf sebagai bahan kajian kebijakan pemerintah daerah dibidang tenaga kerja;
 - g. Pengendalian dan pembinaan administrasi teknis penyelenggaraan kegiatan dibidang pembinaan pelatihan dan produktifitas, hubungan

- industrial persyaratan kerja serta pengawasan ketenagakerjaan;
- h. Pengevaluasian dan pelaporan penyelenggaraan kegiatan dibidang pembinaan pelatihan dan produktifitas, hubungan industrial persyaratan kerja serta pengawasan ketenagakerjaan;
 - i. Pembinaan dan evaluasi kinerja seksi dilingkup Bidang Tenaga Kerja;
 - j. Pembinaan dan penilaian terhadap kinerja bawahan; dan
 - k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Dalam menghadapi dinamika pembangunan ekonomi daerah dan kompleksitas pelayanan publik, Bidang Tenaga Kerja dituntut untuk mampu cmenjawab kebutuhan masyarakat melalui program yang inovatif, tepat sasaran, dan berkelanjutan. Kabupaten Asmat sebagai daerah tertinggal dengan kondisi geografis yang menantang memiliki hambatan dalam penyediaan lapangan kerja yang sesuai dengan potensi lokal serta karakteristik masyarakat, khususnya Orang Asli Papua (OAP).

Hal ini tercermin dari data pencari kerja yang datang langsung ke Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat. Pada tahun 2022 jumlah pencari kerja tercatat sebanyak 382 orang, meningkat signifikan menjadi 593 orang pada tahun 2023, kemudian menurun menjadi 123 orang pada tahun 2024. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa masyarakat usia kerja, terutama OAP, masih menghadapi keterbatasan dalam memperoleh akses dan kesempatan kerja yang layak.

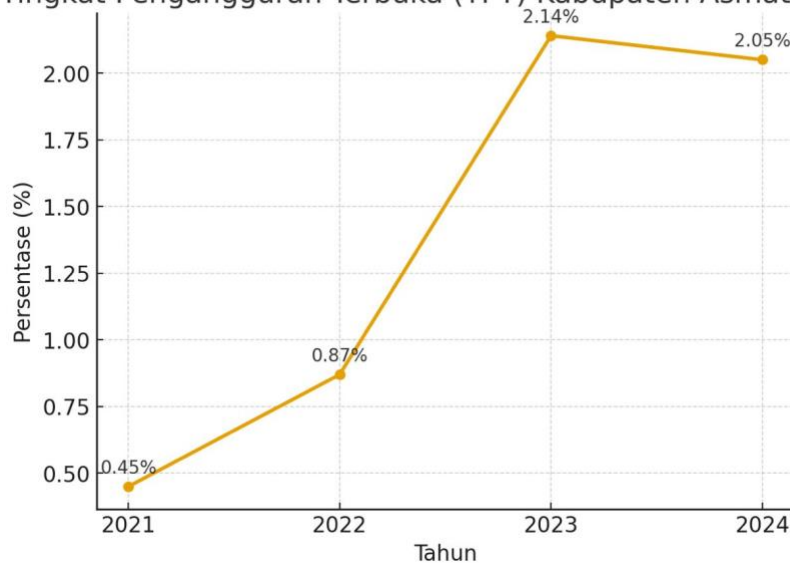
Tabel 1. Data Pencari Kerja OAP yang Datang Langsung Pada Dinas Perindustrian
Perdagangan Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat

No	Tahun Pencari Kerka	Jumlah Pencari Kerja	Jenis Kelamin		Pendidikan				
			P	L	SD	SMP	SMA	DIII	S1
1	2022	382	93	289	3	4	279	16	80
2	2023	593	200	393	2	15	362	71	143
3	2024	123	50	73	0	1	77	6	39
<i>Jumlah</i>		1098	343	755	5	20	718	93	262

Selain itu, data makro ketenagakerjaan juga menguatkan tantangan tersebut. Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Asmat dalam empat tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan. TPT tahun 2021 tercatat 0,45 persen, naik menjadi 0,87 persen pada tahun 2022, melonjak hingga 2,14 persen pada tahun 2023, dan hanya sedikit menurun menjadi 2,05 persen pada tahun 2024. Angka ini memang relatif rendah dibandingkan rata-rata nasional, namun tren kenaikannya memperlihatkan adanya peningkatan jumlah pencari kerja yang belum terserap dalam pasar kerja lokal.

Gambar. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kab. Asmat 2021-2024

Tren Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Asmat 2021-2024



Kondisi tersebut menjadi bukti bahwa penciptaan lapangan kerja di Kabupaten Asmat belum optimal, sehingga diperlukan strategi baru melalui pengembangan model penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal. Dengan pendekatan ini, diharapkan lapangan kerja yang tersedia tidak hanya mampu menampung pencari kerja, tetapi juga mendukung pemberdayaan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat sebagai salah satu organisasi perangkat daerah memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat.

Tugas pokok Bidang Tenaga Kerja meliputi penyusunan kebijakan teknis dan program pelatihan kerja, penyebaran informasi ketenagakerjaan, fasilitasi penciptaan lapangan kerja, pembangunan kemitraan dengan dunia usaha dan lembaga pelatihan, serta pemberdayaan pencari kerja terutama OAP dengan pendekatan berbasis lokal.

Aksi perubahan ini dilaksanakan oleh Bidang Tenaga Kerja, yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, fasilitasi ketenagakerjaan, penyebaran informasi kerja, serta pengembangan program kerja berbasis masyarakat.

Berdasarkan hasil evaluasi, analisis situasi, dan diskusi internal organisasi, ditemukan bahwa belum terdapat model sistematis yang menjadi panduan dalam menciptakan lapangan kerja berbasis potensi lokal di Kabupaten Asmat. Hal ini menjadi penyebab utama stagnasi upaya pemberdayaan ekonomi masyarakat OAP.

b. Diagnosa Organisasi

Untuk menentukan isu utama (core issue) dari ketiga isu yang telah dipilih,, dilakukan proses penilaian menggunakan pendekatan USG (Urgency, Seriousness, dan Growth) guna mengukur tingkat prioritas isu berdasarkan seberapa mendesak penanganannya, seberapa serius dampaknya terhadap organisasi, serta kemungkinan eskalasi jika dibiarkan. Hasil penilaian yang dihimpun dari survei internal memberikan rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 1. Penetapan Isu Prioritas

No	Isu	Kriteria			Total	Prioritas
		U	S	G		
1	Belum optimalnya penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal	5	5	4	14	1
2	Belum Optimalnya Layanan Pembuatan Kartu Kuning (AK/I) Masih Manual	4	4	4	12	2
3	Belum Adanya Monitoring Data dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal	3	4	3	10	3

Berdasarkan hasil penilaian terhadap ketiga isu menggunakan metode USG (Urgency, Seriousness, dan Growth), diperoleh skor rata-rata yang menunjukkan tingkat prioritas masing-masing isu. Hasil analisis menunjukkan bahwa isu **“Belum optimalnya penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal”** memperoleh skor tertinggi dibandingkan isu lainnya.

Dengan demikian, isu ini ditetapkan sebagai isu utama (core issue) dalam Rancangan Aksi Perubahan, yang selanjutnya akan menjadi fokus dalam perumusan strategi penyelesaian masalah dan pengembangan solusi inovatif.

Tabel 2. Kriteria Penilaian Isu Prioritas

ISU PRIORITAS	KRITERIA			
	Urgensi (Mendesak)	Seriousness (Dampak)	Growth (Berkembang/ Memperburuk)	NILAI
Belum optimalnya penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal	1. Kesenjangan kesempatan kerja bagi OAP semakin melebar 2. Tingginya angka pengangguran lokal	1. Ketergantungan pada program bantuan pusat terus berlanjut 2. Tidak adanya kemandirian ekonomi daerah	1. Potensi lokal yang tidak digarap akan hilang nilai ekonominya 2. Masyarakat adat tidak memperoleh momentum peningkatan kesejahteraan	14

Berikut ini merupakan hasil analisis kesenjangan yang dilakukan untuk mengidentifikasi perbedaan antara kondisi eksisting dan kondisi ideal:

Tabel 3. GAP Analisis

No	Kondisi Saat Ini	Kondisi yang Diharapkan
1	Kegiatan ketenagakerjaan masih bersifat umum dan tidak berkelanjutan	Terbangunnya model penciptaan kerja berbasis potensi lokal
2	Potensi lokal belum dijadikan dasar kebijakan kerja	Potensi lokal menjadi basis kebijakan program kerja dan pelatihan
3	Belum ada model kerja terpadu antarbidang	Terintegrasinya lintas bidang (tenaga kerja, UKM, perdagangan) dalam mendukung usaha lokal
4	Lemahnya kolaborasi dan kemitraan	Kolaborasi lintas pemangku kepentingan (OPD, swasta, tokoh adat.
5	Partisipasi masyarakat adat dalam program masih rendah	Masyarakat adat terlibat aktif dalam perencanaan, pelatihan, dan produksi

Dari pemetaan isu yang telah disajikan dalam tabel di atas, ditetapkan inovasi yang akan dijalankan dalam aksi perubahan ini, yaitu: **“Pembuatan Model Penciptaan Lapangan Kerja Berbasis Potensi Lokal untuk Memberdayakan Ekonomi Orang Asli Papua di Kabupaten Asmat”**

Inovasi ini mencakup:

- Penyusunan model kerja berbasis potensi ekonomi lokal
- Pelibatan aktif masyarakat adat dalam pelatihan dan produksi,
- Penyusunan SOP/Juknis sebagai pedoman kerja lintas OPD dan pemangku kepentingan.

c. Analisa atau Dampak Apabila Tidak Dilaksanakan

Belum optimalnya penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal menyebabkan terhambatnya pemberdayaan ekonomi masyarakat adat, kurangnya akses terhadap lapangan kerja yang sesuai dengan kondisi lokal, serta tidak terpetakannya potensi daerah secara sistematis.

Dan apabila hal ini terus dibiarkan maka akan memperbesar ketimpangan sosial-ekonomi, meningkatkan ketergantungan terhadap bantuan eksternal, serta melemahkan peran pemerintah daerah dalam menumbuhkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat asli Papua.

Tabel 4. Analisis Dampak Apabila Aksi Tidak Dilaksanakan

No	Dampak	Keterangan
1	Ketimpangan akses lapangan kerja bagi Orang Asli Papua (OAP) tetap terjadi	Tanpa model penciptaan kerja yang berbasis potensi lokal, masyarakat OAP sulit memperoleh peluang kerja yang relevan dan berkelanjutan.
2	Potensi ekonomi lokal tidak tergarap	Sumber daya lokal seperti hasil hutan, kerajinan, dan keterampilan tradisional tidak dimanfaatkan sebagai basis pengembangan ekonomi masyarakat.
3	Ketergantungan terhadap bantuan sosial meningkat	Ketiadaan lapangan kerja produktif menyebabkan masyarakat terus bergantung pada bantuan eksternal tanpa solusi pemberdayaan jangka panjang.
4	Tidak ada perubahan signifikan dalam kinerja pelayanan publik bidang ketenagakerjaan	Dinas terkait tidak memiliki instrumen sistematis dalam perencanaan, pelatihan, dan pemantauan kegiatan penciptaan kerja yang efektif dan terukur.
5	Menurunnya partisipasi dan kepercayaan masyarakat terhadap program pemerintah daerah	Masyarakat akan semakin apatis jika program tidak menyentuh kebutuhan nyata mereka dan tidak melibatkan mereka secara langsung dalam proses perencanaan dan aksi.

2. Tujuan Aksi

Arah yang ingin dicapai dalam aksi perubahan ini dibagi dalam tiga fase waktu, yaitu jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, dengan menitikberatkan pada pengembangan sistematis model penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal yang inklusif, partisipatif, dan memberdayakan Orang Asli Papua (OAP) di Kabupaten Asmat.

a. Jangka Pendek

- 1) Terwujudnya rancangan awal model penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal yang dapat diuji coba.
- 2) Tersusunnya data potensi lokal dan data pencari kerja OAP yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan program pemberdayaan.
- 3) Terlaksananya pelatihan teknis dan penguatan kapasitas bagi OAP yang menjadi bagian dari model uji coba.

b. Jangka Menengah

- 1) Tersusunnya model final penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal yang telah disempurnakan berdasarkan evaluasi uji coba.
- 2) Terbangunnya kolaborasi lintas OPD, dunia usaha, lembaga pelatihan, dan masyarakat adat dalam pengembangan usaha lokal.
- 3) Terbentuknya unit usaha komunitas berbasis potensi unggulan daerah.

c. Jangka Panjang

- 1) Terwujudnya ekosistem ekonomi lokal yang mandiri dan berorientasi pada pemberdayaan OAP.
- 2) Tercapainya penurunan angka pengangguran, peningkatan pendapatan masyarakat, serta penguatan identitas ekonomi budaya lokal.

3. Manfaat Aksi Perubahan

Pelaksanaan aksi perubahan ini diharapkan memberikan manfaat nyata baik secara internal terhadap organisasi (khususnya Bidang Tenaga Kerja, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat), maupun secara eksternal kepada masyarakat luas, terutama Orang Asli Papua (OAP) sebagai kelompok sasaran utama.

a. Manfaat Internal

- 1) Perbaikan kinerja organisasi melalui penyediaan model intervensi ketenagakerjaan yang sistematis, berbasis data, dan sesuai dengan kondisi daerah.
- 2) Peningkatan kapasitas aparatur dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program ketenagakerjaan yang kontekstual dan partisipatif.
- 3) Penguatan fungsi koordinasi dan perencanaan berbasis bukti dalam penyusunan program kegiatan tahunan.

b. Manfaat Eksternal

- 1) Peningkatan layanan publik di bidang ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan lokal dan kelompok rentan, khususnya OAP.
- 2) Terbukanya peluang kerja baru berbasis potensi lokal yang relevan dan berkelanjutan bagi masyarakat di distrik-distrik terpencil.
- 3) Penguatan ekonomi komunitas lokal melalui pengembangan unit usaha berbasis kerajinan, hasil hutan, budaya, dan jasa tradisional.
- 4) Tumbuhnya kemandirian ekonomi masyarakat adat, mengurangi ketergantungan terhadap bantuan sosial dan intervensi luar.
- 5) Terciptanya jejaring kemitraan produktif antara pemerintah, swasta, lembaga adat dalam pemberdayaan ekonomi lokal.

4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup aksi perubahan ini mencakup seluruh tahapan kegiatan yang dirancang untuk menjawab isu utama, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program.

- 1) Persiapan
- 2) Pembentukan Tim Aksi Perubahan
- 3) Identifikasi potensi lokal
- 4) Pendataan pencari kerja OAP
- 5) Penyusunan draft model kerja
- 6) Sosialisasi model ke stakeholder
- 7) Pelatihan teknis untuk OAP
- 8) Pembentukan kelompok usaha
- 9) Finalisasi Draft Model untuk Uji Coba
- 10) Evaluasi & penyempurnaan model kerja
- 11) Pengembangan aplikasi sederhana “SiKerja Asmat” berbasis Google Form & Sheet
- 12) Penyusunan SOP & Juknis
- 13) Pendampingan lanjutan kelompok usaha
- 14) Integrasi model ke Renja OPD
- 15) Pembinaan berkelanjutan
- 16) Rekomendasi kebijakan

B. PROFIL KINERJA ORGANISASI

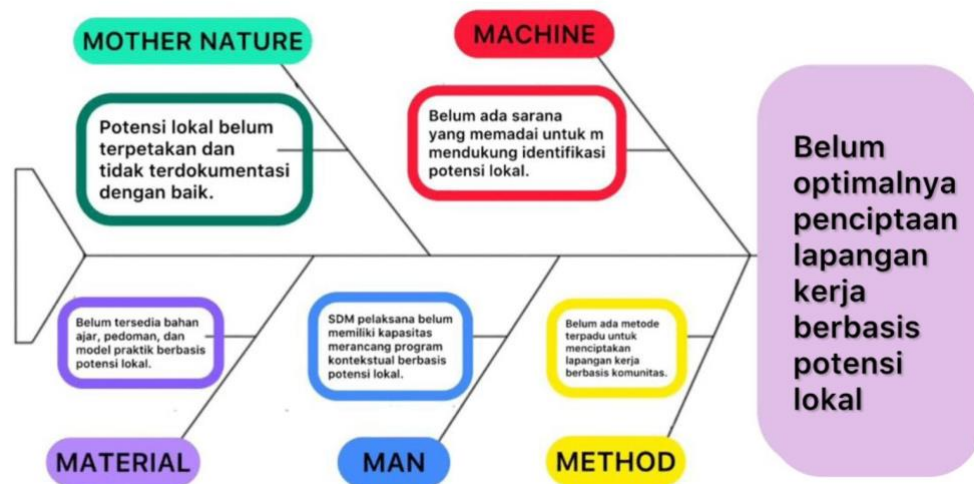
Tabel 5. Profil Kinerja Organisasi

No	Jenis Layanan	Pemberi Layanan	Penerima Layanan	Jangka Waktu	Problem
1	Pelatihan Kerampilan Kerja Bagi Pencari Kerja	Kepala bidang Tenaga Kerja, kepala seksi serta staf pada bidang Tenaga Kerja	Masyarakat Usia Kerja umur 15 sampe 24 Tahun	5 hari sampai 1 bulan	Minimnya Partisipasi Masyarakat dikarenakan kurangnya informasi
2	Perlindungan Tenaga Kerja (Sosialisasi Hak dan Kewajiban Hubungan Industrial)	Kepala bidang Tenaga Kerja, kepala seksi serta staf pada bidang Tenaga Kerja	Masyarakat Usia Kerja umur 18 sampai 20 Tahun	5 hari sampai 1 bulan	Kelompok usia ini juga sering kali dianggap sebagai usia produktif namun sering kali juga menjadi kelompok usia dengan tingkat pengangguran yang relative tinggi
3	Pembuatan AK.1 (Kartu Kuning)	Bidang Tenaga Kerja	Masyarakat Usia Kerja umur 15 sampai 24 Tahun	Di Kabupaten Asmat 1 Hari	Kurangnya Pemahaman Tentang fungsi AK.1
4	Menyalurkan bantuan peralatan kerja untuk pelaku usaha	Kepala bidang Tenaga Kerja, kepala seksi serta staf pada bidang Tenaga Kerja	Masyarakat usia kerja	5 hari sampai 1 bulan	Pemanfaatan barang yang diserahkan kurang dimanfaatkan secara optimal

C. Analisa Masalah

Pada tahap ini, dilakukan proses analisis isu dengan menggunakan Diagram *Fishbone* untuk menentukan sebab-sebab utama dari akibat yang ditimbulkan atau disebut sebagai isu utama (core issue) yaitu **“Belum optimalnya penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal”**. Pada proses analisis isu ini, digunakan kategori 5M, yaitu *Machine* (mesin atau teknologi), *Method* (metode atau proses), *Material* (termasuk *raw material*, konsumsi, dan informasi), *Man Power* (tenaga kerja atau pekerjaan fisik), dan *Milieu / Mother Nature* (lingkungan).

Gambar 3 Diagram Fishbone



Berdasarkan hasil analisis menggunakan diagram tulang ikan (fishbone) sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2, sumber-sumber penyebab isu utama dapat dikelompokkan ke dalam lima faktor, yaitu:

1. *Man*

Faktor ini berkaitan dengan kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan pelaksana dalam menjalankan program. Dalam konteks isu yang dihadapi, SDM pelaksana di

Kabupaten Asmat belum memiliki kapasitas yang memadai untuk merancang dan mengelola program penciptaan lapangan kerja yang kontekstual dan sesuai dengan potensi lokal serta karakteristik masyarakat Orang Asli Papua (OAP). Ketiadaan pelatihan khusus serta minimnya pengalaman dalam pendekatan berbasis lokal menjadi hambatan utama dalam perencanaan dan implementasi kegiatan yang efektif.

2. *Machine*

Keterbatasan sarana dan prasarana turut menjadi penyebab belum optimalnya pembuatan model penciptaan lapangan kerja. Tidak tersedia alat bantu yang memadai untuk melakukan identifikasi potensi lokal, baik dalam bentuk formulir observasi, alat pencatatan lapangan, maupun dukungan logistik. Kondisi ini menghambat proses pengumpulan data yang akurat dan terstruktur, yang sebenarnya sangat dibutuhkan sebagai dasar dalam perumusan program kerja.

3. *Mother Nature*

Faktor ini berkaitan dengan kondisi geografis, budaya, dan sosial masyarakat setempat. Di Asmat, banyak potensi lokal yang belum terpetakan secara menyeluruh dan tidak terdokumentasi dengan baik. Selain itu, medan geografis yang sulit dijangkau serta minimnya data ekonomi lokal menyebabkan pelaksana kesulitan dalam melakukan pemetaan sumber daya. Aspek sosial budaya juga menjadi tantangan, karena pendekatan yang digunakan belum sepenuhnya selaras dengan nilai-nilai lokal masyarakat OAP.

4. *Material*

Masalah juga muncul dari tidak tersedianya bahan ajar, modul pelatihan, pedoman pelaksanaan, serta contoh praktik baik yang relevan dengan konteks potensi lokal di Asmat. Tanpa adanya referensi atau sumber belajar yang sesuai, pelaksanaan pelatihan dan pembinaan kelompok kerja menjadi kurang terarah. Hal ini menyebabkan peserta tidak memiliki panduan teknis yang dapat membantu mereka dalam menjalankan kegiatan usaha berbasis potensi lokal secara mandiri.

5. Method

Belum adanya metode terpadu dalam penciptaan lapangan kerja berbasis komunitas menjadi faktor utama yang memperkuat isu ini. Program-program sebelumnya cenderung bersifat sektoral, top-down, dan tidak mengedepankan partisipasi masyarakat lokal. Ketiadaan SOP, juknis, atau model sistematis dalam mengelola penciptaan kerja membuat pelaksanaan di lapangan menjadi tidak konsisten dan sulit untuk direplikasi secara berkelanjutan di distrik atau kampung lainnya.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan menggunakan diagram fishbone, berikut dijabarkan terkait gagasan pemecahan isu dari akar penyebab masalah pada Tabel 6. Gagasan tersebut akan menjadi standar baku dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan model intervensi penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal secara sistematis dan berkelanjutan di Kabupaten Asmat.

Tabel 6. Analisis Gagasan Pemecahan Isu dari Akar Penyebab Isu

No.	Penyebab Isu	Gagasan Pemecahan Isu
<i>Man</i>		
1	SDM pelaksana belum memiliki kapasitas merancang program kontekstual berbasis potensi lokal	Penguatan kapasitas ASN melalui pelatihan, diskusi lintas bidang, dan pembentukan tim kerja lintas OPD
<i>Machine</i>		
1	Belum ada sarana yang memadai untuk mendukung identifikasi potensi lokal	Penyusunan instrumen observasi lapangan sederhana dan pemanfaatan Google Sheet untuk pencatatan kolaboratif
<i>Mother Nature</i>		
	Potensi lokal belum terpetakan dan tidak terdokumentasi dengan baik	Pelaksanaan FGD dan survei lapangan untuk pemetaan potensi ekonomi masyarakat adat
<i>Material</i>		
	Belum tersedia bahan ajar,	Penyusunan modul pelatihan teknis dan

No.	Penyebab Isu	Gagasan Pemecahan Isu
	pedoman, dan model praktik berbasis potensi lokal	SOP/Juknis model penciptaan kerja berbasis budaya lokal
<i>Method</i>		
	Belum ada metode terpadu untuk menciptakan lapangan kerja berbasis komunitas	Penyusunan model kerja kolaboratif dan partisipatif yang melibatkan OAP, OPD, dan dunia usaha

D. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

1. Terobosan/Inovasi

Sebagai upaya menjawab permasalahan utama terkait belum optimalnya pembuatan model penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal di Kabupaten Asmat, aksi perubahan ini dirancang dengan pendekatan inovatif dan terobosan strategis yang mampu memberikan nilai tambah nyata bagi organisasi dan masyarakat, khususnya Orang Asli Papua (OAP). Inovasi ini tidak hanya berfokus pada penyusunan model baru, tetapi juga pada cara kerja yang lebih partisipatif, penggunaan teknologi sederhana, serta integrasi lintas sektor yang berkelanjutan dan dapat direplikasi.

a. Nilai Tambah bagi Organisasi dan Stakeholder

Aksi perubahan ini memberikan nilai tambah yang nyata baik bagi organisasi maupun para stakeholder yang terlibat, khususnya dalam upaya memperkuat tata kelola penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal di Kabupaten Asmat.

- Bagi Organisasi (Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat)
- 1) Tersedianya model kerja terstruktur: Organisasi kini memiliki model yang lebih sistematis dan aplikatif dalam merancang program penciptaan kerja berbasis potensi lokal dan kearifan budaya masyarakat Asmat.

- 2) Peningkatan kapasitas SDM internal: Pelaksanaan aksi mendorong peningkatan kompetensi staf dalam mengidentifikasi potensi lokal, menyusun rencana kerja, serta melakukan pendampingan yang partisipatif.
- 3) Sinergi lintas bidang meningkat: Aksi ini menjembatani kolaborasi antar bidang seperti perdagangan, UKM, dan tenaga kerja dalam mendukung keberlangsungan kelompok usaha baru.
- 4) Dukungan perencanaan dan pelaporan: Tersedianya SOP dan panduan pelaksanaan membantu memperkuat akuntabilitas dalam perencanaan program kerja tahunan dinas (Renja OPD).
- Bagi Stakeholder (Masyarakat, Tokoh Adat, Dunia Usaha, dll)
 - 1) Peningkatan kemandirian ekonomi masyarakat: Orang Asli Papua (OAP) memperoleh akses pelatihan dan pendampingan untuk membentuk dan mengembangkan usaha sesuai potensi lokal.
 - 2) Penguatan peran tokoh adat: Aksi ini mendorong tokoh adat untuk terlibat aktif dalam perencanaan dan pengembangan ekonomi masyarakatnya.
 - 3) Tumbuhnya kolaborasi komunitas: Kelompok kerja yang terbentuk berbasis gotong royong, membangun semangat kolektif untuk peningkatan kesejahteraan.
 - 4) Terbentuknya hubungan kemitraan baru: Dunia usaha dan LSM lokal mendapatkan peluang untuk menjalin kemitraan sosial dan ekonomi dengan kelompok usaha masyarakat adat.

b. Unsur Kebaruan

Sebagai bagian dari pendekatan inovatif, aksi perubahan ini mengandung unsur terbarukan yang dapat dilihat secara nyata melalui perbandingan kondisi sebelum dan sesudah implementasi program. Analisis before and after berikut menggambarkan perubahan signifikan yang diharapkan terjadi baik dalam cara kerja organisasi,

keterlibatan masyarakat, maupun pemanfaatan potensi lokal secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Tabel 7. Analisis Kondisi Sebelum dan Kondisi Sesudah

Aspek	Kondisi Sebelum	Kondisi Setelah Aksi
Pendekatan Program	Umum, tidak kontekstual	Spesifik berbasis potensi lokal dan budaya
Kolaborasi	Terbatas antar OPD	Kolaboratif lintas sektor & pemangku kepentingan
Kemandirian Masyarakat	Ketergantungan tinggi	Terbentuk unit usaha mandiri berbasis lokal
Peran Masyarakat Adat	Pasif	Aktif dalam perencanaan, pelatihan, produksi

c. Replikatif

Model ini dapat direplikasi oleh OPD lain atau kabupaten dengan karakteristik serupa (terpencil, adat kuat, potensi lokal besar). Pedoman dan SOP/Juknis akan disusun untuk mendukung replikasi.

d. Keberlanjutan

Aksi perubahan ini dirancang untuk dapat diterapkan secara berkelanjutan, tidak hanya sebagai solusi sesaat, tetapi juga sebagai model jangka panjang dalam pengembangan ketenagakerjaan berbasis potensi lokal di Kabupaten Asmat. Keberlanjutan aksi ini didukung oleh integrasi model ke dalam dokumen perencanaan resmi perangkat daerah, seperti Rencana Kerja (Renja) tahunan dan program prioritas Dinas. Selain itu, penyusunan SOP dan juknis resmi akan memastikan bahwa pelaksanaan model dapat diulang secara konsisten, meskipun terjadi pergantian personel atau kebijakan. Kelompok usaha komunitas yang terbentuk juga akan terus didampingi untuk meningkatkan kapasitas produksi, manajemen usaha, dan akses pasar.

e. Mendukung Visi/Misi

Aksi perubahan ini sejalan dan mendukung secara langsung visi dan misi organisasi, khususnya Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Asmat. Visi organisasi yaitu “Mewujudkan masyarakat Asmat yang mandiri dan sejahtera melalui pengembangan sektor ekonomi berbasis potensi lokal”, menjadi dasar utama dalam perancangan model penciptaan lapangan kerja yang berbasis kekayaan lokal dan budaya masyarakat Asmat. Adapun misi yang secara langsung didukung oleh aksi perubahan ini meliputi: (1) meningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja lokal melalui pelatihan dan pendampingan; (2) mendorong terbentuknya lapangan kerja produktif dan mandiri melalui usaha komunitas; serta (3) mengoptimalkan pemanfaatan potensi lokal sebagai sumber penghidupan masyarakat, khususnya Orang Asli Papua (OAP). Dengan demikian, aksi perubahan ini tidak hanya relevan secara strategis, tetapi juga menjadi alat konkret untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi dalam memberdayakan masyarakat dan mengurangi ketergantungan ekonomi terhadap pihak luar.

2. Tahapan Kegiatan (Milestone)

a. Milestone Jangka Pendek

Tabel 8. Milestone Jangka Pendek Kegiatan Rencana Aksi Perubahan

No	Kegiatan	Tahapan Kegiatan	Output	Evidence	Waktu Pelaksanaan
1	Persiapan	1. Konsultasi dengan mentor tentang gagasan inovasi 2. Mempersiap dokumen persetujuan	Persetujuan mentor tentang gagasan inovasi	Dokumen persetujuan	Minggu ke-1 Agustus 2025
2	Pembentukan Tim Aksi Perubahan	Rapat awal bersama tim internal	SK Tim Efektif, Struktur Organisasi Tim, Pembagian Tugas	SK Tim Efektif, Undangan Rapat, Daftar Hadir, Notulensi Rapat, Dokumentasi Foto	Minggu 2 Agustus 2025
3	Identifikasi potensi lokal	Observasi lapangan & FGD	Data potensi	Catatan lapangan, Undangan FGD, daftar hadir FGD, dokumentasi.	Minggu 3 Agustus 2025
4	Pendataan pencari kerja OAP	Wawancara	Daftar pencari kerja berdasarkan potensi	Lembar rekap	Minggu 4 Agustus 2025
5	Penyusunan draft model kerja	Diskusi internal bidang tenaga kerja	Rancangan model penciptaan kerja	Draft model tertulis	Minggu 1 September 2025

6	Sosialisasi model ke stakeholder	Pertemuan lintas OPD dan tokoh adat	Masukan & komitmen dukungan	Undangan, notulensi rapat, daftar hadir, dokumentasi	Minggu 2 September 2025
7	Pelatihan teknis untuk OAP	Pelatihan keterampilan sesuai potensi	OAP terlatih	Absensi pelatihan, dokumentasi	Minggu 3–4 September 2025
8	Pembentukan kelompok usaha	Pemilihan peserta & pembentukan unit	Kelompok usaha bersama terbentuk	SK pembentukan, foto kegiatan	Minggu 1 Oktober 2025
9	Finalisasi Draft Model untuk Uji Coba	Penyempurnaan model berdasarkan hasil pelaksanaan di lapangan	Draft model final untuk uji coba	Dokumen model final	Minggu 2–3 Oktober 2025

Tabel 9. Timeline Milestone Jangka Pendek

No	Tahapan Kegiatan	Agustus					September					Oktober				
		M1	M2	M3	M4		M1	M2	M3	M4		M1	M2	M3	M4	
I	1. Konsultasi dengan mentor tentang gagasan inovasi 2. Mempersiap dokumen persetujuan															
II	Rapat awal bersama tim internal															
III	Observasi lapangan & FGD															
IV	Wawancara															
V	Diskusi internal bidang tenaga kerja															
VI	Pertemuan lintas OPD dan tokoh adat															
VII	Pelatihan keterampilan sesuai potensi															
VIII	Pemilihan peserta & pembentukan unit															
IX	Penyempurnaan model berdasarkan hasil pelaksanaan di lapangan															

b. Milestone Jangka Menengah

Tabel 10. Milestone Jangka Menengah Kegiatan Rencana Aksi Perubahan

No	Kegiatan	Output	Waktu Pelaksanaan
1	Evaluasi & penyempurnaan model kerja	Model final penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal	November 2025
2	Pengembangan aplikasi sederhana “SiKerja Asmat” berbasis Google Form & Sheet	Aplikasi siap pakai untuk pendataan dan promosi usaha lokal	Desember 2025
3	Penyusunan SOP &Juknis	Dokumen pedoman pelaksanaan	Januari – Maret 2026
4	Pendampingan lanjutan kelompok usaha	Laporan perkembangan usaha	April 2026

c. Milestone Jangka Panjang

Tabel 11. Milestone Jangka PanjangKegiatan Rencana Aksi Perubahan

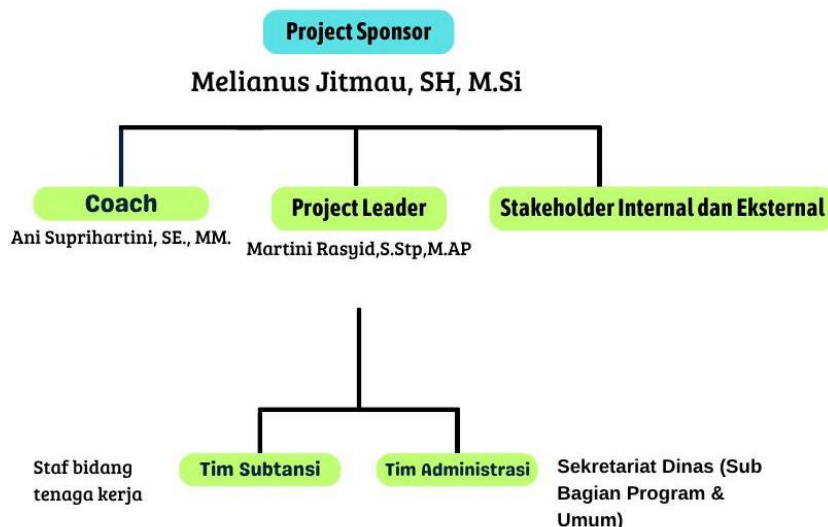
No	Kegiatan	Output	Waktu Pelaksanaan
1	Integrasi model ke Renja OPD	Model masuk ke perencanaan tahunan	Mei 2026
2	Pembinaan berkelanjutan	Laporan kunjungan lapangan rutin	Setiap 6 bulan
3	Rekomendasi kebijakan	Dokumen rekomendasi regulasi daerah	Akhir 2026 dan seterusnya

3. Sumber Daya (Peta dan Pemanfaatanya)

a. Tim Pengelola Aksi Perubahan

Keberhasilan implementasi aksi perubahan tidak terlepas dari peran strategis sebuah tim yang solid, kompeten, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan bersama. Untuk itu, dalam pelaksanaan aksi perubahan “Pembuatan Model Penciptaan Lapangan Kerja Berbasis Potensi Lokal untuk Memberdayakan Ekonomi Orang Asli Papua di Kabupaten Asmat”, dibentuklah Tim Pengelola Aksi Perubahan yang bertanggung jawab dalam mengawal seluruh proses, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga monitoring dan evaluasi. Tim ini terdiri dari unsur pimpinan, pejabat struktural, serta staf teknis yang memiliki pemahaman terhadap isu ketenagakerjaan lokal dan mampu bekerja secara kolaboratif lintas sektor. Struktur tim dirancang agar memiliki keterwakilan dari setiap lini yang relevan, sehingga proses pelaksanaan aksi perubahan dapat berjalan efektif, partisipatif, dan terukur.

Gambar 4 . Bagan Struktur Tim Pengelola Aksi Perubahan



b. Jejaring Kerja (Pemetaan Stakeholder)

Kolaborasi lintas pemangku kepentingan menjadi elemen kunci untuk mewujudkan model penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal yang terintegrasi dan berkelanjutan. Pemetaan stakeholder dilakukan untuk mengidentifikasi pihak-pihak yang memiliki peran, kepentingan, serta pengaruh terhadap keberhasilan aksi perubahan, sehingga strategi komunikasi dan keterlibatan dapat dirancang dengan tepat.

Tabel 12. Jejaring Kerja (Pemetaan Stakeholder)

No	Stakeholder Internal	Potensi Dukungan
1	Kepala Dinas INDAGKUKMTK Kab. Asmat	Dukungan kebijakan dan legitimasi terhadap pelaksanaan aksi perubahan
2	Sekda (Sekretaris Daerah) Kab. Asmat	Dukungan koordinasi lintas perangkat daerah dan fasilitasi percepatan implementasi
3	BPKAD Kabupaten Asmat	Dukungan alokasi anggaran untuk kegiatan pelatihan, pendampingan, dan operasional
4	Staf Bidang Tenaga Kerja	Dukungan teknis lapangan, pengumpulan data, pelaksanaan pelatihan, dan monitoring
5	Sekretaris Dinas INDAGKUKMTK Kab. Asmat	Dukungan administratif dan koordinatif dalam pelaporan dan dokumentasi kegiatan
6	Bidang Koperasi & UKM (Dinas INDAGKUKMTK Kab. Asmat)	Fasilitasi pembentukan kelompok usaha baru, akses permodalan, dan pengembangan usaha kecil
7	Bappeda Kabupaten Asmat	Integrasi program ke dalam perencanaan pembangunan daerah (RPJMD/Renja), memastikan keberlanjutan

No	Stakeholder Eksternal	Potensi Dukungan
1	Tokoh Adat	Fasilitator sosial dan budaya; penggerak partisipasi masyarakat Orang Asli Papua
2	Dunia Usaha Lokal	Penyedia peluang usaha, pelatihan keterampilan,

		dan potensi kemitraan lapangan kerja
3	Bank Papua	Penyedia akses permodalan usaha bagi kelompok OAP, dukungan literasi keuangan

Berdasarkan klasifikasi tersebut, stakeholder yang terlibat dalam aksi perubahan ini dipetakan menurut tingkat pengaruh dan kepentingannya. Hasil pengelompokan ini dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 13. Pengelompokan Stakeholder Berdasarkan Pengaruh

No	Stakeholder	Pengaruh		Kepentingan		Keterangan
		Besar	Kecil	Besar	Kecil	
1	Kepala DinasINDAGKUKMTK Kab. Asmat	✓		✓		<i>Promotor</i>
2	Sekda (Sekretaris Daerah)	✓		✓		<i>Promotor</i>
3	BPKAD Kabupaten Asmat	✓			✓	<i>Latens</i>
4	Staf Bidang Tenaga Kerja		✓	✓		<i>Defender</i>
5	Sekretaris Dinas INDAGKUKMTK Kab. Asmat		✓	✓		<i>Defender</i>
6	Bidang Koperasi & UKM Dinas INDAGKUKMTK Kab. Asmat	✓		✓		<i>Promotor</i>
7	Kepala BP4D Kabupaten Asmat	✓		✓		<i>Promotor</i>
8	Tokoh Adat	✓		✓		<i>Promotor</i>
9	Dunia Usaha Lokal		✓		✓	<i>Apathetics</i>
10	Bank Papua	✓			✓	<i>Latens</i>

Jika dilihat dari tingkat kepentingan dan seberapa besar pengaruh yang dimiliki terhadap keberhasilan aksi perubahan, para stakeholder dapat dibagi ke dalam empat kelompok utama, yaitu:

1. Promoters

Kelompok ini terdiri dari stakeholder yang memiliki kepentingan tinggi terhadap aksi perubahan, sekaligus punya pengaruh besar dalam mendukung atau bahkan menggagalkan jalannya program. Mereka adalah pihak-pihak kunci yang harus dilibatkan secara aktif sejak awal.

2. Defenders

Mereka memiliki kepentingan terhadap aksi perubahan dan biasanya akan menunjukkan dukungan secara terbuka di lingkungan sekitarnya. Namun, kekuatan atau pengaruh mereka untuk mendorong perubahan secara langsung relatif terbatas.

3. Latens

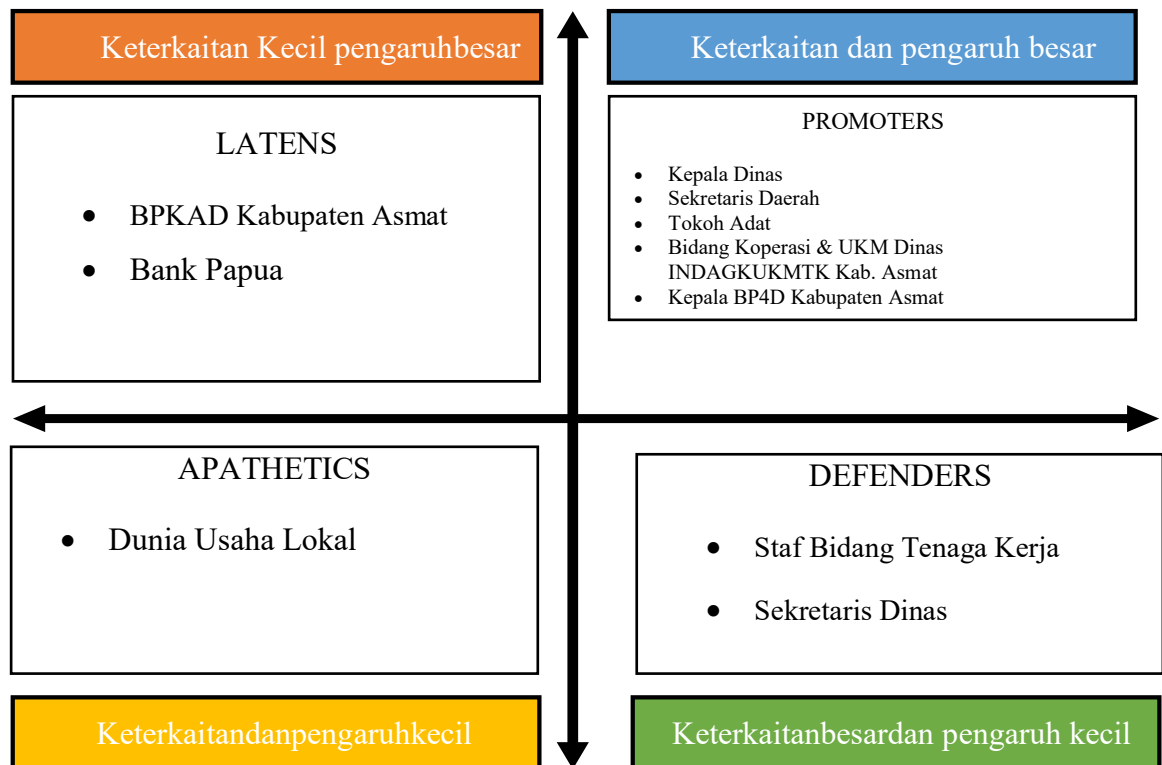
Stakeholder dalam kelompok ini mungkin belum terlalu terlibat atau belum merasa memiliki kepentingan secara langsung. Meskipun begitu, mereka sebenarnya memiliki kekuatan atau pengaruh besar. Jika mereka mulai tertarik, mereka bisa sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program.

4. Apathetics

Kelompok ini memiliki tingkat kepentingan dan pengaruh yang rendah. Bahkan mungkin mereka belum mengetahui bahwa aksi perubahan ini sedang berlangsung.

Gambar berikut menggambarkan hasil pemetaan stakeholder sesuai tingkat kepentingan dan pengaruhnya terhadap program yang telah dijelaskan pada tabel sebelumnya.

Gambar 5. Peta Kuadran Stakeholder

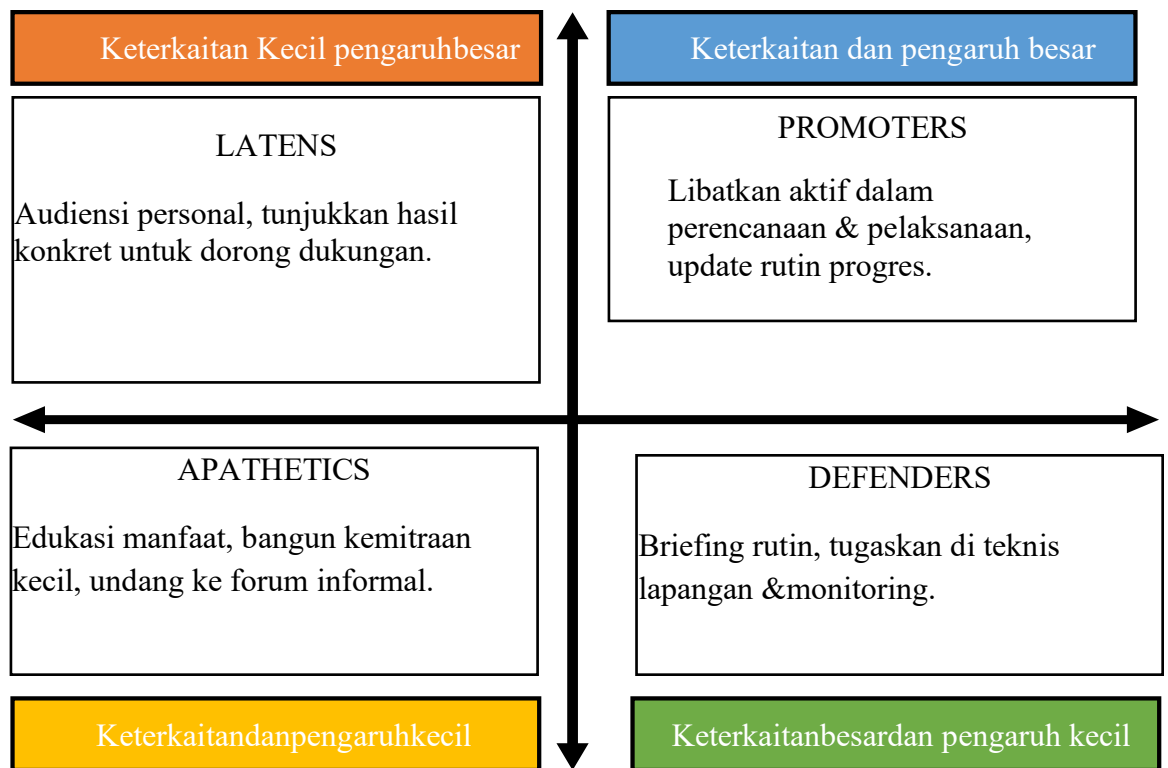


c. Strategi Komunikasi Terhadap Stakeholder

Strategi komunikasi dalam aksi perubahan ini dirancang untuk memastikan seluruh stakeholder, baik internal maupun eksternal, memahami tujuan, peran, dan kontribusi mereka dalam mendukung pembuatan model penciptaan lapangan kerja berbasis potensi lokal di Kabupaten Asmat. Komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk membangun kolaborasi lintas sektor, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan menjaga keberlanjutan program.

Adapun pendekatan strategi komunikasi terhadap masing-masing kelompok stakeholder sebagai berikut:

Gambar 6. Peta Strategi Komunikasi Terhadap Stakeholder



d. Pemanfaatan Teknologi Digital

Dalam mendukung implementasi aksi perubahan yang efektif, efisien, dan adaptif terhadap tantangan geografis serta keterbatasan sumber daya di Kabupaten Asmat, pemanfaatan teknologi digital menjadi bagian penting dalam strategi pelaksanaan. Teknologi sederhana namun tepat guna digunakan untuk mendukung proses koordinasi tim, pengumpulan data, dokumentasi kegiatan, serta perluasan jangkauan informasi kepada masyarakat dan pemangku kepentingan. Pendekatan digital ini juga

bertujuan untuk meningkatkan transparansi, kolaborasi lintas sektor, dan kecepatan pengambilan keputusan dalam seluruh tahapan aksi perubahan.

➤ **Media Sosial WhatsApp**

Untuk koordinasi antar anggota tim, dan pendamping lapangan. Penggunaan Zoom Meeting (opsional)

Jika diperlukan untuk diskusi teknis dengan mentor/coach atau OPD lain, terutama dalam kondisi akses lapangan terbatas.

Penggunaan teknologi ini sejalan dengan Reformasi Birokrasi Tematik, khususnya tema Digitalisasi Administrasi Pemerintahan, karena mendorong efisiensi, transparansi, akuntabilitas, dan kemudahan akses informasi bagi seluruh pemangku kepentingan.

e. Ketersediaan Anggaran

Saat ini tidak ada anggaran khusus yang dialokasikan untuk penyusunan Aksi Perubahan. Namun, kebutuhan pendanaan akan diusulkan melalui APBD tahun berjalan maupun tahun berikutnya untuk memastikan keberlanjutan program, termasuk pengembangan aplikasi sederhana, kegiatan pelatihan, pendampingan, serta diseminasi hasil.

4. Manajemen Resiko

Manajemen risiko merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh tahapan aksi perubahan berjalan sesuai dengan rencana. Pengendalian risiko dimaksudkan agar sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif dan tidak terganggu oleh hambatan yang dapat diprediksi. Dalam aksi perubahan ini, risiko-risiko diidentifikasi sejak awal untuk setiap tahapan kegiatan, agar dapat disiapkan strategi mitigasinya secara terukur.

Tabel 14. Analisis Manajemen Risiko Rencana Aksi Perubahan

No	Aksi Perubahan / Unit Kerja	Jangka Waktu	Kategori Risiko	Apa yang Mungkin Terjadi	Penyebab Terjadinya	Kapan Terjadinya	Konsekuensi Risiko	Mitigasi
1	Pembuatan model Penciptaan Lapangan Kerja / Bidang Tenaga Kerja	Jangka Pendek	Strategis	Model tidak dapat diterapkan dengan efektif	Kurangnya partisipasi stakeholder lokal	Tahap perancangan & sosialisasi	Model tidak digunakan oleh stakeholder	Melibatkan tokoh adat dan OPD sejak awal proses penyusunan
2	Identifikasi potensi lokal	Jangka Pendek	Operasional	Data tidak lengkap atau tidak akurat	Cuaca ekstrem, medan sulit, minimnya tenaga lapangan	Saat pengumpulan data	Program tidak tepat sasaran	Jadwalkan ulang saat cuaca mendukung, gunakan format pendataan manual
3	Pelatihan OAP & pembentukan kelompok usaha	Jangka Pendek–Menengah	Sosial	Peserta tidak hadir atau pasif	Ketergantungan bantuan, kurang percaya diri	Saat pelaksanaan pelatihan	Tidak terbentuk kelompok kerja	Koordinasi dengan tokoh adat & motivasi awal sebelum pelatihan
4	Pendampingan awal kelompok usaha	Jangka Menengah	Operasional	Pendamping tidak bisa menjangkau lokasi secara rutin	Medan berat, minim transportasi	Setelah pembentukan kelompok	Kelompok usaha tidak berkembang	Fokus awal di lokasi terjangkau, siapkan sistem kunjungan bergilir
5	Koordinasi lintas OPD	Jangka Menengah	Organisasi	Tidak ada dukungan dari OPD terkait	Ego sektoral, kurang komunikasi	Tahap pemantapan model	Program tidak berjalan kolaboratif	Jadwalkan forum koordinasi lintas bidang dan laporan berkala
6	Penyusunan juknis/SOP	Jangka Panjang	Teknis	Juknis tidak digunakan secara konsisten	Kurang sosialisasi, tidak sesuai kondisi lapangan	Setelah juknis selesai disusun	Juknis tidak dipakai	Libatkan pengguna dalam penyusunan & adakan sosialisasi aktif

E. RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM AKSI PERUBAHAN

1. Pengembangan Kompetensi Terhadap Diri Sendiri pada Aksi Perubahan

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

Nama Peserta	: Martini Rasyid,S.Stp,M.AP	Nama Mentor	: Melianus Jitmau, SH, M.Si
NIP	: 198404202003122001	NIP	: 19680517 199610 1 001
Jabatan	: Kepala Bidang Tenaga Kerja	Jabatan	: Kepala Dinas
Instansi	: Dinas INDAGKUKMTK Kab. Asmat	Instansi	: Dinas INDAGKUKMTK Kab. Asmat
Program	: PKA		

	Nilai Komponen				Kualifikasi Total Sub Komponen
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	
Peserta	8,50	8,50	8,64	8,55	Baik
Mentor	9,00	9,00	9,00	9,00	Istimewa
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	8,85	8,85	8,89	8,86	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	

Keterangan Kualifikasi

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

Akhir Sikap Perilaku
8,86
Kualifikasi: Baik

Berdasarkan hasil penilaian potensi diri pada tahap awal, diperoleh skor rata-rata 8,86 (kategori Baik) dengan sub-komponen Integritas, Kerja Sama, dan Mengelola Perubahan berada pada kategori yang sama. Nilai terendah berada pada Integritas (8,85), sehingga fokus pengembangan potensi diri diarahkan pada peningkatan integritas dalam kepemimpinan perubahan.

Tabel. 15. Strategi Pengembangan Potensi Diri

No	Aspek Potensi Diri	Strategi Pengembangan	Waktu Pelaksanaan
1	Integritas	1. Konsisten melaksanakan rencana aksi sesuai jadwal dan standar kualitas. 2. Meningkatkan akuntabilitas melalui dokumentasi kegiatan yang transparan. 3. Memperkuat keteladanan dan etika kerja di lapangan.	Selama pelaksanaan aksi perubahan (Agustus 2025 – April 2026)

4. Rencana Pengembangan Kompetensi Terhadap Tim Efektif/Tim Pengelola Pada Aksi Perubahan

Pengembangan kompetensi tim efektif difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis dan koordinasi agar mampu mendukung keberhasilan aksi perubahan secara optimal.

Tabel 16. Rencana Pengembangan Kompetensi Terhadap Tim

No	Pihak yang Terdampak	Kompetensi yang Dikembangkan	Strategi Pengembangan	Waktu Pelaksanaan
1	Tim Substansi	Pemahaman pemberdayaan berbasis potensi lokal. Penyusunan model kerja sederhana. Teknik pendampingan masyarakat adat.	Diskusi rutin internal bidang. Sharing pengalaman dari staf yang berpengalaman. Pendampingan langsung saat kegiatan lapangan.	Agustus 2025 – April 2026
2	Tim Administrasi	Penyusunan laporan kegiatan & dokumentasi sederhana. Manajemen arsip program. Koordinasi administratif.	Briefing mingguan. Belajar bersama menggunakan contoh laporan sebelumnya. Pendampingan langsung saat menyusun dokumen.	Agustus 2025 – April 2026
3	Stakeholder Mitra (Tokoh Adat, Dunia Usaha Lokal)	Pemahaman peran dalam model penciptaan kerja. Kemampuan bermitra dengan kelompok usaha.	Sosialisasi singkat sebelum kegiatan. Pertemuan koordinasi sederhana dengan tokoh adat & pelaku usaha lokal.	September 2025 – April 2026

F. DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

- 1. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi**
- 2. Pengelolaan Budaya Kerja**
- 3. Menjaring Jejaring dan Kolaborasi**

G. DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

- 1. Capaian Dalam Perbaikan Kinerja Organisasi**
 - a. Milestone Jangka pendek rincian**
 - b. Tim Kerja / Tim Pengelola Aksi Perubahan**
 - c. Perubahan Stakeholders 4 kuadran (Rencana dg Realisasi)**
 - d. Realisasi Strakom terhadap Stakeholders**
 - e. Realisasi Manfaat APKO**

- 2. Realisasi Manfaat APKO**

H. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

I. PELAKSANAAN STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM AKSI PERUBAHAN

- 1. Terhadap Diri Sendiri**
- 2. Terhadap Tim Efektif**

J. KETERKAITAN 3 MATA PELATIHAN PILIHAN DENGAN APKO

K. DESEMINASI DAN PUBLIKASI APKO

L. LINK EVIDENCE