

**LAPORAN AKSI PERUBAHAN
KINERJA ORGANISASI**

**AKSELERASI PEMBANGUNAN KPK CORPU
MELALUI PENERAPAN *LEARNING VALUE CHAIN*
SESUAI PERLAN 6/2023 TENTANG SISTEM PEMBELAJARAN
TERINTEGRASI (*CORPORATE UNIVERSITY*)**



Disusun oleh:

**Nama Peserta : Sandri Justiana, S.Si, M.M
NIP : 197612212021061001**

**KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN
BALAI BESAR PELATIHAN MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PERTANIAN
CIAWI-BOGOR
TAHUN 2024**

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR

Judul : Akselerasi Pembangunan KPK Corpu Melalui Penerapan
Learning Value Chain Sesuai Perlan 6/2023 tentang Sistem
Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*)

Nama : Sandri Justiana, S.Si, M.M

NIP : 197612212021061001

Unit Kerja : Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi

Instansi : Komisi Pemberantasan Korupsi

Telah diuji di depan Tim Penguji pada hari hari Selasa tanggal 19 November 2024

MENTOR



Yonathan Demme Tangdilintin
NIP. 197203071999031003

PEMBIMBING/COACH



Dr. Miko Harjanti, S.E., M.S.E., M.A.
NIP. 19800814200604001

PENGUJI



Ir. Susanto, MM. QIA
NIP.1962050719920310

RINGKASAN EKSEKUTIF

Aksi perubahan ini bertujuan untuk mengakselerasi pembangunan Corporate University (Corpu) di KPK melalui penerapan Learning Value Chain. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi, dengan memastikan proses pengembangan kompetensi pegawai lebih efektif dan sesuai dengan standar ASN Corpu. Dengan mengintegrasikan teknologi pembelajaran seperti Learning Management System (LMS) dan SMART KPK, aksi ini mendorong perubahan budaya kerja berbasis nilai-nilai ASN Ber-AKHLAK dan IS KPK.

Dalam jangka pendek, langkah-langkah yang diambil meliputi pembentukan tim efektif, analisis kebutuhan pembelajaran, studi tiru ke instansi terkait, serta pengkinian prosedur operasional baku (SOP). Validasi dan sosialisasi proses bisnis yang baru menjadi bagian penting dari tahapan ini untuk memastikan keberhasilan implementasi. Pada jangka menengah, desain dan pengembangan pembelajaran sesuai standar ASN Corpu akan dilaksanakan, diikuti dengan penyelenggaraan program pengembangan kompetensi untuk unit kerja KPK. Jangka panjangnya, diharapkan ada peningkatan signifikan dalam kinerja dan kompetensi pegawai, yang terukur melalui berbagai indikator kinerja utama (KPI).s

Aksi perubahan ini memberikan manfaat yang luas. Bagi Project Leader, aksi ini memperkuat kemampuan kepemimpinan transformasional, meningkatkan pemahaman dalam manajemen perubahan, dan menguasai teknologi pembelajaran berbasis digital. Untuk Tim Efektif, manfaatnya meliputi peningkatan kolaborasi, adaptasi teknologi pembelajaran, dan pengaktualisasian budaya kerja yang harmonis dan akuntabel. Penanggung Jawab Diklat Unit Kerja memperoleh keterampilan dalam mendiagnosis kebutuhan pembelajaran yang efektif. Di tingkat Organisasi KPK, pemanfaatan LMS dalam pembelajaran meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi dalam mencapai misi organisasi.

Secara keseluruhan, aksi perubahan ini diharapkan mendorong KPK menuju proses digitalisasi yang lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam menciptakan Indonesia yang bebas dari korupsi.

Kata kunci:

Corporate University (Corpu), Learning Value Chain, ASN Ber-AKHLAK, Pembelajaran Digital

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi ini dapat terselesaikan dengan baik. Pengalaman dalam menyusun rancangan ini tidak hanya memperkaya pemahaman saya tentang akselerasi pembangunan KPK Corpu, tetapi juga menguatkan keyakinan saya akan pentingnya inovasi yang berkelanjutan dalam memperkuat kapabilitas SDM di KPK.

Keinginan untuk melakukan terobosan dalam peningkatan kinerja dan reputasi organisasi, khususnya dalam memperkuat sistem pembelajaran yang terintegrasi, telah lama menjadi perhatian saya. Oleh karena itu, kesempatan ini menjadi begitu berharga bagi saya. Aksi Perubahan yang saya implementasikan dengan judul “Akselerasi Pembangunan KPK Corpu melalui Penerapan Learning Value Chain sesuai Perlan 6/2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*),” adalah bagian dari langkah nyata untuk mendukung upaya tersebut.

Saya sangat bersyukur atas dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, masukan, serta dorongan selama proses ini. Dengan segala kerendahan hati, saya sampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Wawan Wardiana, selaku Deputy Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat, atas dukungan dan masukannya yang sangat berarti bagi kelancaran pelaksanaan Aksi Perubahan ini
2. Bapak Yonathan Demme Tangdilintin, selaku Direktur Diklat Antikorupsi sekaligus Mentor saya, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang tak ternilai selama proses ini. Beliau telah membantu saya melihat potensi inovasi ini secara lebih luas
3. Kepala Balai Besar Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Pertanian (BBPMKP) Ciawi, yang telah memfasilitasi kegiatan PKA Angkatan IX Tahun 2024 dengan baik dan penuh dedikasi
4. Ibu Dr. Miko Harjanti, S.E., M.S.E., M.A., selaku coach, yang dengan cermat dan penuh komitmen memberikan arahan berharga dalam penyusunan rencana aksi ini
5. Bapak Ir. Susanto, MM. QIA, selaku Penguji, yang telah memberikan masukan yang sangat konstruktif untuk penyempurnaan rancangan ini

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada para Widyaiswara BBPMKP Ciawi, rekan-rekan dari Direktorat Diklat Antikorupsi, serta para penanggung jawab diklat di unit kerja KPK yang telah mendukung saya dalam pelaksanaan aksi ini. Tidak lupa kepada rekan-rekan seperjuangan dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX Tahun 2024, yang selalu mendukung penuh dengan semangat kebersamaan.

Terima kasih yang sebesar-besarnya juga saya sampaikan kepada Tim Efektif, yang selalu siap membantu dalam setiap tahapan implementasi Aksi Perubahan ini dengan kerja keras dan dedikasi yang tinggi.

Tidak lupa, saya juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada istri tercinta dan anak-anak saya. Dukungan, pengertian, serta kasih sayang mereka menjadi sumber kekuatan dan semangat yang tak ternilai selama proses penyusunan Rancangan Aksi Perubahan ini. Tanpa dukungan keluarga, tugas ini tidak akan mungkin terselesaikan dengan baik. Semoga segala usaha ini dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi kita semua.

Akhir kata, saya berharap Aksi Perubahan ini tidak hanya dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi, tetapi juga memperkuat sistem pembelajaran terintegrasi untuk mendukung kompetensi dan kinerja pegawai KPK dan pemangku kepentingan antikorupsi secara berkelanjutan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan keberkahan atas segala upaya kita.

Ciawi, 18 November 2024

Penulis

Sandri Justiana

DAFTAR ISI

LAPORAN AKSI PERUBAHAN.....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan.....	5
C. Manfaat Aksi Perubahan	6
D. Potensi Manfaat Konversi	7
BAB II RANCANGAN AKSI PERUBAHAN	10
A. Profil Kinerja Organisasi.....	10
B. Analisis Masalah Kinerja Organisasi	13
C. Strategi Penyelesaian Masalah.....	16
D. Solusi Pemecahan Masalah.....	29
E. Terobosan/Inovasi.....	31
F. Tahapan Perubahan/Milestone.....	33
G. Sumber Daya (Peta dan Pemanfaatan)	36
H. Manajemen Resiko	41
I. Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan	46
J. Pemetaan Sikap dan Perilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri	48
K. Kebutuhan Mata Pelatihan Pilihan Lain.....	51
BAB III DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN.....	53
A. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi.....	53
B. Pengelolaan Budaya Kerja IS KPK Ber-Akhlak yang Didukung Budaya IT ..	57
C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi	64

BAB IV HASIL KEPEMIMPINAN	71
A. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi	71
B. Manfaat Aksi Perubahan	88
C. Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan.....	92
BAB V KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN.....	101
A. Mata Pelatihan: Learning Needs Analysis - Practitioner Program.....	101
B. Mata Pelatihan: Tahapan pembelajaran	104
BAB VI DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN	107
A. Diseminasi dan Publikasi di SMART KPK (Aplikasi Manajemen Pengetahuan)	110
B. Diseminasi dan Publikasi di Media Sosial – LinkedIn	111
C. Diseminasi dan Publikasi di Website ACLC KPK.....	112
D. Diseminasi dan Publikasi di Youtube ACLC KPK	112
E. Diseminasi dan Publikasi di Gedung KPK.....	113
BAB VII KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN	114
BAB VIII PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIRI.....	123
BAB IX PENUTUP	130
A. Kesimpulan	130
B. Rekomendasi.....	130
DAFTAR PUSTAKA	132

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Indikator Kinerja Direktorat Diklat Antikorupsi	12
Tabel 2.2 Analisis Lingkungan Eksternal Direktorat Diklat Antikorupsi.....	14
Tabel 2.3 Identifikasi Kesenjangan Pemenuhan Persyaratan ASN Corpu dan Potensi Berdampak Signifikan.....	17
Tabel 2.4 Hasil Identifikasi Isu Strategis Pemenuhan Persyaratan ASN Corpu di Direktorat Diklat Antikorupsi dengan menggunakan Metode USG.....	22
Tabel 2.5 Analisis SWOT Direktorat Diklat Antikorupsi	25
Tabel 2.6 Perhitungan Indikator SWOT Direktorat Diklat Antikorupsi.....	26
Tabel 2.7 Matriks TOWS Direktorat Diklat Antikorupsi.....	28
Tabel 2.8 Analisis Pemilihan Solusi Inovatif.....	30
Tabel 2.9 Tahapan Perubahan/Milestones	33
Tabel 2.10 Timeline Agenda Aksi Perubahan	35
Tabel 2.11 Pengelompokan Stakeholder Berdasarkan Variabel Kepentingan (Interest) dan Pengaruh (Influence)	38
Tabel 2.12 Kuadran Pengelompokan Stakeholder	41
Tabel 2.13 Manajemen Risiko dalam Aksi Perubahan.....	43
Tabel 2.14 Strategi Pengembangan Kompetensi Pemangku Kepentingan.....	46
Tabel 2.15 Penilaian Mandiri Sikap dan Perilaku Kepemimpinan	48
Tabel 2.16 Penilaian Sikap dan Perilaku Kepemimpinan oleh Mentor	49
Tabel 2.17 Penilaian Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Gabungan	49
Tabel 2.18 Penilaian Akhir Sikap dan Perilaku Kepemimpinan.....	50
Tabel 2.19 Rancangan Pengembangan Potensi Diri	51
Tabel 2.20 Kebutuhan Mata Pelatihan Pilihan.....	52
Tabel 3.1 Keterkaitan antara Nilai-Nilai ASN BerAKHLAK dengan IS KPK.....	59
Tabel 3.2 Implementasi Strategi Membangun Jejaring dan Kolaborasi Stakeholder....	65
Tabel 4.1 Tahapan Kegiatan Milestone Pelaksanaan Aksi Perubahan	71
Tabel 4.2 Tabel Capaian Perubahan Kinerja Organisasi	86
Tabel 8.1 Penilaian Mandiri Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Setelah Implementasi	126
Tabel 8.2 Penilaian Sikap dan Perilaku Kepemimpinan oleh Mentor Setelah Implementasi	127
Tabel 8. 3 Penilaian Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Gabungan	127
Tabel 8.4 Penilaian Akhir Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Setelah Implementasi.	128
Tabel 8.5 Penilaian Akhir Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Sebelum Implementasi	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Beberapa Hasil Survei yang Menggambarkan Permasalahan KPK dan Pemberantasan Korupsi Saat Ini	2
Gambar 2.1 Struktur Organisasi KPK	10
Gambar 2.2 Peta Strategis Kedeputan Dikmas	11
Gambar 2.3 Peta Strategis Direktorat Diklat Antikorupsi	11
Gambar 2.4 Analisis Lingkungan Eksternal Direktorat Diklat Antikorupsi.....	13
Gambar 2.5 Tampilan LMS ACLC	20
Gambar 2.6 Analisis 5 Why Sistem Pembelajaran di Direktorat Diklat	24
Gambar 2.7 Grafik Hasil Pembobotan Analisis SWOT	27
Gambar 2.8 Business Model Canvas Pembangunan KPK Corpu	32
Gambar 2.9 Diagram Pemetaan Stakeholder	36
Gambar 2.10 Platform <i>e-Learning</i> dan Buku yang digunakan dalam Pembelajaran Mandiri Mata Pelatihan Pilihan.....	52
Gambar 3.1 Rapat pembentukan Tim Efektif pada 20 September 2024 yang dihadiri oleh Direktur Diklat Antikorupsi selaku Mentor	53
Gambar 3.2 Struktur Tim Efektif Aksi Perubahan	54
Gambar 3.3 Diskusi review proses bisnis pengembangan kompetensi	55
Gambar 3.4 Kunjungan Studi Tiru ke LAN RI dan Validasi Probis ACLC	56
Gambar 3.5 Pertemuan rutin dan pelaksanaan Coaching Mentoring Tim Efektif.....	56
Gambar 3.6 Komunikasi dalam rangka koordinasi persiapan teknis pelaksanaan agenda aksi perubahan untuk kegiatan studi tiru	57
Gambar 3.7 Buku Saku IS KPK	58
Gambar 3.8 Infografis Keterkaitan antara Nilai-Nilai IS KPK dan Ber-Akhlak	58
Gambar 3.9 LMS ACLC digunakan dalam Kegiatan Aksi Perubahan untuk Mendorong Budaya Kerja Berbasis IT	60
Gambar 3.10 Tampilan Dashboard Progress Pelaksanaan Aksi Perubahan	61
Gambar 3.11 Berbagi pengetahuan mengenai Aksi Perubahan di SMART KPK	62
Gambar 3.12 Publikasi Paper KPK Corpu.....	63
Gambar 3.13 Peta Stakeholder Sebelum Aksi Perubahan	64
Gambar 3.14 Kesepakatan Direktorat Diklat Antikorupsi, Biro SDM, dan Pusrenstra untuk Berkolaborasi dalam Pengembangan Kompetensi di KPK	67
Gambar 3.15 Perubahan Peta Stakeholder Pasca Aksi Perubahan Jangka Pendek...	69
Gambar 3.16 Beberapa Dokumentasi Kegiatan Membangun Jejaring dan Kolaborasi Stakeholder	70
Gambar 4.1 Bukti Fisik ST Tim Efektif Aksi Perubahan	74

Gambar 4.2 Proses Bisnis Pengembangan Kompetensi Berbasis Corporate University	87
Gambar 4.3 Proses Bisnis Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University.....	87
Gambar 4.4 Penggunaan LMS ACLC dalam Kelas Pembelajaran Offline	88
Gambar 4.5 Kegiatan Workshop BRIGHT Tim ACLC KPK.....	92
Gambar 4.6 Feedback Peserta Workshop BRIGHT	93
Gambar 4.7 Contoh Laporan Kebutuhan Pembelajaran Unit Kerja	99
Gambar 4.8 Contoh Rencana Tindak Lanjut Pasca Workshop.....	99
Gambar 4.9 Sosialisasi Pengembangan Kompetensi Berbasis Corpu di Raker Dikmas	100
Gambar 7.1 Rencana Program Pasca Workshop INSPIRASI	114
Gambar 7.2 Rencana Tindak Lanjut Peserta Pasca Workshop INSPIRASI	115
Gambar 7.3 Program Penguatan Budaya Organisasi (Learning Organization) melalui Penerapan Corpu dan KM menuju KPK sebagai Centre of Excellence Antikorupsi & Integritas.....	116
Gambar 7.4 Program Pembelajaran Antikorupsi secara Digital Terintegrasi.....	117
Gambar 7.5 Pemaparan Program Kerja Direktorat Diklat Antikorupsi 2024.....	117
Gambar 7.6 Testimoni Dukungan dari Direktur Diklat Antikorupsi sekaligus Mentor ..	118
Gambar 7.7 Testimoni Dukungan dari Deputy Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat.....	118
Gambar 7.8 Testimoni dan Dukungan dari Unit Kerja di KPK.....	119
Gambar 7.9 Rapat Evaluasi dan Tindak Lanjut Pembelajaran Manajemen Risiko	120
Gambar 7.10 Testimoni dan Dukungan dari Stakeholder Eksternal Non KPK	122
Gambar 8.1 Penerapan Konsep Theory of Change dalam Penyusunan Rencana Kerja Direktorat Diklat Antikorupsi 2025 – 2029	126

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Persetujuan Mentor Tentang Gagasan Perubahan	133
Lampiran 2 Lembar Persetujuan Rancangan Aksi Perubahan	134
Lampiran 3 Lembar Konsultasi Mentor	135
Lampiran 4 Lembar Konsultasi Coach	140
Lampiran 5 Daftar Saran dan Masukan Sidang Rancangan Aksi Perubahan	142
Lampiran 6 Pendukung Bukti Implementasi Aksi Perubahan Kinerja Organisasi.....	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dibentuk pada tahun 2002 berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 dengan tujuan untuk memperkuat penegakan hukum dan pemberantasan korupsi di Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada tahun 2003, KPK telah memainkan peran sentral dalam upaya pencegahan, penindakan, dan pendidikan antikorupsi. Visi KPK adalah "Bersama masyarakat menurunkan tingkat korupsi untuk mewujudkan Indonesia maju." Dalam mencapai visi ini, KPK memiliki misi utama: meningkatkan pencegahan melalui perbaikan sistem pengelolaan administrasi, mengembangkan pendidikan antikorupsi yang komprehensif, memberantas tindak pidana korupsi secara profesional dan akuntabel, serta meningkatkan integritas dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.

Selama periode 2004 hingga 2024, KPK telah menangani 1.607 kasus korupsi di berbagai sektor. Ini merupakan bukti dari upaya konsisten KPK dalam memberantas tindak pidana korupsi di Indonesia. Dalam bidang pencegahan, KPK berhasil menyelamatkan keuangan negara dengan berbagai upaya, seperti pemulihan dan penertiban aset negara, realisasi Prasarana Sarana dan Utilitas (PSU), penyelesaian piutang Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang sulit ditagih, serta sertifikasi aset. KPK terus berjuang melawan segala bentuk penyelewengan dan kebocoran keuangan negara, memperkuat sistem agar negara tidak dirugikan oleh praktik korupsi.

Lebih jauh lagi, dalam rangka memperkuat upaya pencegahan, KPK melaksanakan berbagai program yang bertujuan untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan dan layanan publik di tingkat daerah dan pusat. Beberapa langkah strategis yang dilakukan meliputi penerapan sistem pelaporan gratifikasi, pengawasan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), serta upaya untuk menutup celah korupsi di berbagai tingkatan, mulai dari daerah hingga pusat. KPK juga melakukan kajian menyeluruh terhadap penyelenggaraan sistem pemerintahan, dan menghadirkan program-program perbaikan sistem yang melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, kementerian, lembaga, serta aparat penegak hukum. Melalui langkah ini, KPK berusaha menciptakan ekosistem pemerintahan yang lebih transparan dan akuntabel, serta mempersempit ruang bagi tindakan korupsi.

Selain itu, KPK juga aktif dalam melaksanakan strategi pendidikan antikorupsi. KPK telah menyelenggarakan berbagai program pendidikan yang bertujuan untuk membangun semangat melawan korupsi, memperkuat integritas, dan melibatkan masyarakat dalam upaya pemberantasan korupsi. Pendidikan antikorupsi yang diselenggarakan mencakup berbagai lapisan masyarakat, mulai dari anak-anak hingga orang dewasa, dengan tujuan membangun budaya antikorupsi yang kokoh di Indonesia.

Namun, dalam lima tahun terakhir (2019–2024), KPK menghadapi tantangan berat yang berdampak signifikan terhadap kepercayaan publik. Revisi UU KPK pada 2019 dan peralihan status pegawai KPK menjadi ASN pada 2021 menimbulkan polemik di masyarakat, yang memicu persepsi bahwa kewenangan KPK telah melemah. Kasus-kasus internal seperti dugaan pemerasan oleh Ketua KPK hingga berujung pemberhentian, serta kasus pungutan liar di Rutan KPK, semakin memperburuk citra lembaga.



Gambar 1.1 Beberapa Hasil Survei yang Menggambarkan Permasalahan KPK dan Pemberantasan Korupsi Saat Ini

Tingkat kepercayaan publik terhadap KPK mengalami penurunan drastis, sebagaimana terlihat dalam Survei Nasional Desember 2023–Januari 2024, yang menunjukkan penurunan dari 81,2% pada Desember 2021 menjadi 73,8% pada Januari 2024. Selain itu, Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia pada tahun 2023

berada di angka 34, menempatkan Indonesia di peringkat 115 dari 180 negara, mencerminkan persepsi negatif terhadap upaya pemberantasan korupsi di Indonesia.

Penurunan ini juga tercermin dalam Survei Penilaian Integritas (SPI) yang diadakan oleh KPK, di mana skor turun dari 72,4 pada 2021 menjadi 70,4 pada 2023. Hasil ini menunjukkan bahwa integritas dalam sistem pemerintahan perlu diperkuat. Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK), yang dikeluarkan oleh BPS, juga mengalami stagnasi, dengan skor 3,92 pada 2023, menandakan bahwa budaya antikorupsi di masyarakat belum berkembang secara signifikan. Semua ini menunjukkan bahwa KPK tidak hanya perlu mereformasi tata kelola internalnya, tetapi juga perlu mengembangkan kembali strategi komunikasi untuk memperbaiki citra di mata publik.

Anti-Corruption Knowledge Week (ACKNOW) 2024 dengan tema "Bangkit dengan Pengetahuan" yang diselenggarakan pada Juni 2024 menghadirkan para narasumber untuk membahas dan mendiskusikan berbagai permasalahan KPK terkini dengan tujuan membangkitkan kembali marwah KPK sebagai lembaga yang dicintai dan dipercaya oleh masyarakat. Beberapa rekomendasi dihasilkan dari forum ini untuk membantu KPK menghadapi tantangan internal dan eksternal yang dihadapinya. Rekomendasi tersebut mencakup beberapa langkah penting. Pertama, penguatan nilai dan prinsip di internal KPK, di mana setiap pegawai diharapkan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai lembaga, sehingga bekerja dengan rasa tanggung jawab dan komitmen penuh. Kedua, transformasi organisasi harus dimulai dari pimpinan yang menjadi teladan dalam integritas dan profesionalisme, yang kemudian diterapkan ke seluruh jajaran. Selain itu, KPK perlu memperkuat narasi publik berbasis riset mengenai keberhasilan pemberantasan korupsi dan pemulihan aset untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat. Terakhir, kolaborasi dengan masyarakat sangat penting karena partisipasi publik akan memperkuat transparansi dan membantu memulihkan kepercayaan kepada KPK.

Salah satu elemen kunci dalam transformasi ini adalah penguatan kompetensi pegawai. Dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi oleh KPK, penguatan kompetensi pegawai KPK serta mitra strategis merupakan langkah strategis yang harus diambil. Kompetensi yang kuat memungkinkan pegawai KPK dan mitra strategis untuk menjalankan tugas dan perannya dengan lebih efektif, terencana, dan berintegritas tinggi, sehingga dapat berkontribusi optimal dalam pemberantasan korupsi.

Pengembangan kompetensi yang tepat dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan indikator keberhasilan pemberantasan korupsi di tingkat nasional. Misalnya, Indeks Persepsi Korupsi (IPK) bisa mencapai lebih dari 80, Survei Penilaian Integritas (SPI) dapat berada di kisaran 90 hingga 100, dan Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK) bisa mendekati angka sempurna 5. Pencapaian ini jika terwujud akan mencerminkan keberhasilan kolektif dalam meningkatkan efektivitas pemberantasan korupsi dan memperkuat integritas nasional. Dalam konteks ini, Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pegawai KPK dan masyarakat memiliki kompetensi yang diperlukan sehingga KPK dapat mewujudkan visinya sebagai lembaga yang dipercaya dalam memberantas korupsi.

Sebagai bagian dari ASN, program-program pengembangan kompetensi di KPK harus mengacu kepada strategi pengembangan kompetensi ASN di UU ASN, yang teknisnya telah diatur dalam Peraturan LAN No. 6/2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*), atau yang dikenal sebagai ASN Corpu. Pendekatan ASN Corpu memiliki landasan hukum yang jelas untuk diimplementasikan di instansi pemerintah, termasuk di KPK. Hal ini juga selaras dengan kebijakan internal KPK, seperti Peraturan Pimpinan No. 3/2023 tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di KPK dan Rancangan Teknokratik Renstra KPK 2025-2029, yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi secara strategis.

Gagasan *Corporate University* di KPK sudah ada sejak 2021, namun implementasinya berkembang lambat, terutama disebabkan oleh transisi pegawai KPK menjadi ASN. Untuk mempercepat akselerasi ini, tujuh aspek utama penyelenggaraan ASN *Corporate University*, seperti struktur, manajemen pengetahuan, forum pembelajaran, strategi pembelajaran, sistem pembelajaran, teknologi pembelajaran, dan integrasi sistem, harus segera dipenuhi. Dari aspek-aspek tersebut, sistem pembelajaran diprioritaskan karena memiliki dampak yang paling signifikan dalam mendukung strategi organisasi dan memastikan pengembangan kompetensi yang efektif, terencana, serta sesuai dengan kebutuhan KPK. Selain itu, aspek Sistem Pembelajaran di KPK masih memiliki kesenjangan berdasarkan standar ASN Corpu.

Oleh karena itu, pembangunan ASN Corpu di KPK harus diakselerasi melalui penerapan *Learning Value Chain* sesuai Perlan No. 6/2023 tentang Sistem

Pembelajaran (*Corporate University*) untuk memperkuat kompetensi pegawai dan mitra strategis, memperbaiki citra lembaga, serta menjawab tantangan pemberantasan korupsi di masa mendatang. Akselerasi Pembangunan KPK Corpu ini merupakan aksi perubahan sebagai bagian dari Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pejabat administrator dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan administrator, sehingga diharapkan dapat mencetak pemimpin dengan kompetensi kepemimpinan dan manajemen kinerja yang unggul.

Dasar pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) di BBPMKP, Kementerian Pertanian meliputi: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS; Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan; Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1/K.1/PDP.07/2023 tentang Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan; serta Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Keluaran/Output yang diharapkan dari penyelenggaraan kegiatan pelatihan ini adalah meningkatnya kemampuan peserta pelatihan dalam berkolaborasi dengan pemangku kepentingan strategis untuk menangani isu nasional strategis dan memimpin peningkatan kinerja instansinya melalui penetapan visi atau arah kebijakan yang tepat melalui aksi perubahan yang dilakukan.

B. Tujuan

Akselerasi Pembangunan KPK Corpu melalui Penerapan *Learning Value Chain* sesuai dengan Perlan No. 6/2023 tentang tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) bertujuan untuk meningkatkan kinerja Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi yang lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan standar ASN *Corporate University* (Corpu). Melalui penerapan *Learning Value Chain*, program ini berfokus pada penguatan sistem pembelajaran yang terintegrasi, sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Tujuan Jangka Pendek

1. Tersedianya dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi berbasis ASN Corpu
2. Tersusunnya Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis *Corporate University*.
3. Tersusunnya kebijakan pendukung penerapan Learning Value Chain sesuai standar ASN Corpu
4. Terlaksananya sosialisasi dan bimbingan teknis tentang Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University.
5. Tersusunnya Kebutuhan Pembelajaran Pengembangan Kompetensi untuk 25 Unit Kerja (Direktorat/Biro/Pusat)

Tujuan Jangka Menengah

1. Tersusunnya dokumen Desain Pembelajaran Pengembangan Kompetensi dan bahan ajar untuk 25 Unit Kerja (Direktorat/Biro/Pusat).
2. Terimplementasinya program pengembangan kompetensi sesuai dengan proses bisnis berbasis *Corporate University*.

Tujuan Jangka Panjang

1. Tercapainya peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai yang signifikan, diukur melalui berbagai indikator kinerja utama (KPI), hasil evaluasi, serta penilaian kompetensi, yang mencerminkan perbaikan performa organisasi secara keseluruhan.
2. Terdatanya seluruh kebutuhan pembelajaran dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

C. Manfaat Aksi Perubahan

1. Manfaat untuk Organisasi
 - a) Peningkatan Kinerja Organisasi
Penerapan *Learning Value Chain* diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
 - b) Penguatan Kapabilitas SDM
Pegawai KPK akan memiliki kapabilitas dalam menjalankan tugas pemberantasan korupsi dan menghadapi tantangan masa depan

- c) Peningkatan Reputasi
Implementasi Corporate University akan memperkuat reputasi KPK sebagai lembaga profesional dan berkomitmen tinggi terhadap pengembangan SDM
- 2. Manfaat untuk *Stakeholder* (Mitra Strategis KPK)
 - a) Peningkatan Kepercayaan
Stakeholders akan lebih percaya terhadap kapabilitas KPK dalam memberantas korupsi dengan didukung oleh SDM yang kompeten dan berkualitas.
 - b) Perluasan jaringan kerjasama
Dengan perencanaan yang lebih baik, akan tercipta peluang untuk kerjasama dan kolaborasi yang lebih efektif dengan berbagai pihak dalam upaya pemberantasan korupsi.
 - c) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
Mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di seluruh Indonesia dengan peningkatan kompetensi petugas Layanan publik.
- 3. Manfaat untuk *Project Leader*
 - a) Pengembangan Kompetensi
Project Leader memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan analisis dan perencanaan yang lebih baik
 - b) Peningkatan Kinerja
Keterlibatan langsung dalam aksi perubahan memungkinkan *Project Leader* meningkatkan kinerja individu dan memahami manajemen perubahan secara praktis.
 - c) Peningkatan Kepemimpinan
Project Leader akan mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih kuat dalam mengelola dan memandu tim melalui perubahan.

D. Potensi Manfaat Konversi

1. Potensi Manfaat Konversi ke Nominal

a. Penghematan Biaya Pelatihan

Penerapan *Learning Value Chain* (LVC) akan memberikan alternatif metode pembelajaran yang lebih fleksibel, bukan hanya pelatihan konvensional/tatap muka, tetapi juga melalui *e-learning* dan pembelajaran berbasis teknologi. Pelatihan yang

dialihkan ke format e-learning umumnya meliputi pelatihan mandiri dan informasi kebijakan. Pelatihan mandiri adalah jenis pelatihan yang memungkinkan peserta belajar secara mandiri dan melibatkan materi seperti keterampilan teknis atau prosedur standar. Selain itu, e-learning juga dapat digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan yang tidak memerlukan pembaruan frekuensi tinggi atau interaksi langsung, seperti kebijakan perusahaan, pelatihan kepatuhan, dan prosedur operasional. Dengan memindahkan kedua jenis pelatihan ini ke platform online, kita dapat mengoptimalkan efisiensi pelatihan dan mengurangi biaya terkait pelatihan tatap muka.

Biaya kegiatan pelatihan tatap muka dialokasikan sebagian besar untuk konsumsi peserta (Rp61.000,-/orang/hari). Jika diasumsikan 1 kegiatan pelatihan diikuti oleh 30 orang sebanyak 3 hari dan jenis pelatihan pelatihan mandiri/informasi kebijakan berjumlah 50 kegiatan, maka biaya konsumsi untuk satu kegiatan pelatihan mencapai Rp5.490.000. Jika dalam setahun terdapat 50 kegiatan pelatihan, total biaya konsumsi yang dikeluarkan akan mencapai Rp274.500.000.

b. Peningkatan Produktivitas Pegawai

Penerapan *Learning Value Chain* secara otomatis melibatkan model pembelajaran 70:20:10, di mana 70% pembelajaran terjadi melalui pengalaman langsung di tempat kerja, 20% melalui interaksi sosial seperti mentoring dan coaching, dan 10% melalui pelatihan formal, baik secara tatap muka maupun melalui *e-learning*. Model 70:20:10 ini merupakan inti dari strategi LVC, karena memastikan bahwa pembelajaran terjadi tidak hanya melalui pelatihan formal, tetapi juga terintegrasi ke dalam pekerjaan sehari-hari.

Dengan pembelajaran berbasis pengalaman (70%), pegawai dapat langsung mengaplikasikan apa yang mereka pelajari sambil bekerja karena porsi terbesar datang dari pengalaman langsung dan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, produktivitas akan lebih cepat meningkat karena peserta tidak hanya belajar secara teoretis tetapi juga melalui aplikasi nyata di tempat kerja. Artinya, peserta pelatihan akan memperoleh keterampilan dan pengetahuan utama melalui pengalaman nyata, tantangan, serta pemecahan masalah dalam pekerjaan.

Pembelajaran berbasis pengalaman mendorong inovasi dan kreativitas karena pegawai secara aktif menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan berorientasi pada solusi. Di sisi lain, pembelajaran yang

relevan dengan pekerjaan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan pegawai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara produktif.

2. Potensi Keterkaitan RB Tematik

Akselerasi Pembangunan KPK Corpu melalui Penerapan LVC berkontribusi terhadap implementasi Reformasi Birokrasi Tematik (RB Tematik) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023. RB Tematik berfokus pada upaya kolaboratif untuk mengurai dan mengatasi akar permasalahan tata kelola pemerintahan yang menjadi isu strategis dan prioritas pembangunan nasional. Dengan menerapkan LVC berstandar ASN Corpu, kita dapat mempercepat reformasi birokrasi secara efektif dan meningkatkan kinerja prioritas pembangunan. Hal ini sejalan dengan sasaran Roadmap Reformasi Birokrasi untuk mendorong percepatan perubahan, mengurangi celah-celah korupsi, serta meningkatkan kapasitas dan efektivitas manajemen talenta ASN, sehingga manfaatnya dapat dirasakan secara luas oleh masyarakat.

Sebagai salah satu *leading institution* dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, KPK berperan penting dalam mereview celah-celah korupsi setiap peraturan perundang-undangan dan penguatan upaya pencegahan korupsi. Dengan menerapkan Learning Value Chain, KPK dapat memperkuat kapasitas dan kompetensi pegawai dalam mengidentifikasi dan menangani masalah-masalah korupsi serta strategi pencegahannya secara lebih efektif. Ini membantu dalam pembangunan budaya ASN Berakhlak (Kompeten). KPK tidak hanya memperbaiki tata kelola internal, tetapi juga mendukung keberhasilan RB Tematik yang bermanfaat bagi masyarakat.

BAB II

A. Profil Kinerja Organisasi

Berdasarkan Lampiran Peraturan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi Struktur Organisasi KPK adalah sebagai berikut:



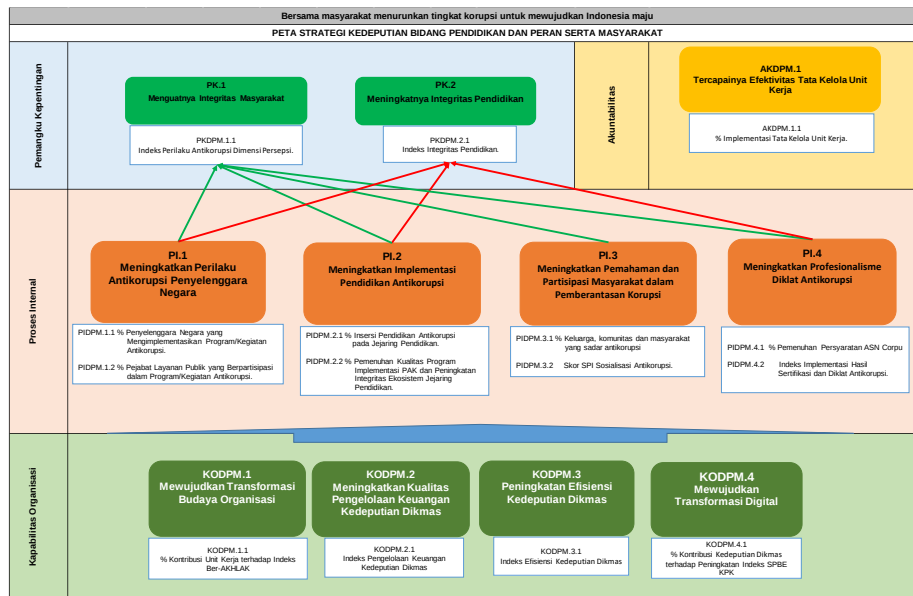
Gambar 2.1 Struktur Organisasi KPK

Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi merupakan salah satu Direktorat yang berada di Deputi Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat. Direktorat ini awalnya memiliki nama Unit Kerja Pusat Edukasi Antikorupsi (*Anti-Corruption Learning Centre*) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 03 Tahun 2018. Kemudian berubah nama menjadi Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi (Diklat Aksi) dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 7 Tahun 2020. Meskipun demikian, nama *Anti-Corruption Learning Centre (ACLC)* tetap digunakan sebagai branding kegiatan edukasi antikorupsi.

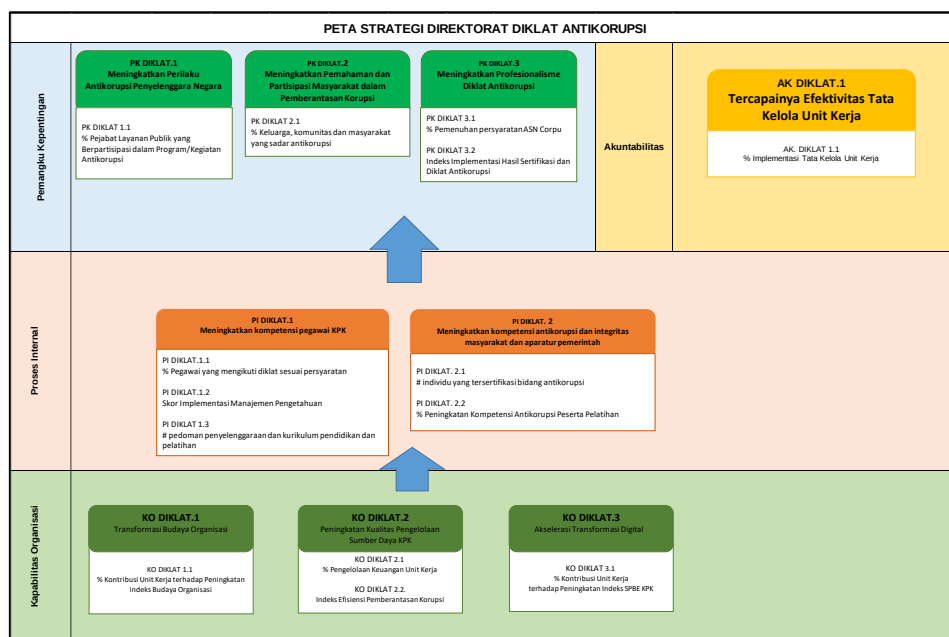
Sebagai bagian dari Deputi Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat, ACLC memiliki tugas penting dalam pengembangan kompetensi antikorupsi bagi sumber daya manusia internal KPK serta mitra strategis dan pemangku kepentingan lainnya. Aktivitas utama ACLC meliputi:

- 1) Melakukan analisis kebutuhan pembelajaran
- 2) Mendesain rancangan pembelajaran

- 3) Mengembangkan bahan ajar
 - 4) Menyelenggarakan pelatihan, termasuk pembelajaran melalui *e-learning* dan manajemen pengetahuan
 - 5) Melakukan monitoring dan evaluasi pembelajaran
- Sebagai bagian dari Deputi Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat, Direktorat Diklat Aksi memiliki indikator kinerja sebagai berikut.



Gambar 2.2 Peta Strategis Kedeputan Dikmas



Gambar 2.3 Peta Strategis Direktorat Diklat Antikorupsi

Tabel 2. 1 Indikator Kinerja Direktorat Diklat Antikorupsi

Perspektif	Rencana Kinerja		Indikator Kinerja Individu (IKI)		Aspek (Kualitas/Kuantitas/Waktu/Biaya)	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
A. Kinerja Utama						
	PK.1	Meningkatkan perilaku antikorupsi penyelenggara negara	PK.1.1	% Pejabat Layanan Publik yang Berpartisipasi dalam Program/Kegiatan Antikorupsi	Kualitas	65%
	PK.2	Meningkatkan Pemahaman dan Partisipasi Masyarakat dalam Pemberantasan Korupsi	PK.2.1	% Keluarga, komunitas dan masyarakat yang sadar antikorupsi	Kualitas	78.60%
	PK.3	Meningkatkan profesionalisme diklat antikorupsi	PK.3.1	% Pemenuhan Persyaratan ASN Corpu	Kualitas	60%
			PK.3.2	Indeks Implementasi Hasil Sertifikasi dan Diklat Antikorupsi	Kualitas	3.3
AKUNTABILITAS	AK.1	Tercapainya Efektivitas Tata Kelola Kelembagaan	AK.1.1	% Implementasi Tata Kelola Unit Kerja	Kualitas	90%
PROSES INTERNAL	PI.1	Meningkatkan kompetensi pegawai KPK	PI.1.1	% Pegawai yang mengikuti diklat sesuai persyaratan	Kualitas	85%
			PI.1.2	Skor Implementasi Manajemen Pengetahuan	Kualitas	3.5
			PI.1.3	Jumlah pedoman penyelenggaraan dan kurikulum pendidikan dan pelatihan	Kuantitas	2
	PI.2	Meningkatkan kompetensi antikorupsi dan integritas masyarakat dan aparatur pemerintah	PI.2.1	% Peningkatan Kompetensi Antikorupsi Peserta Pelatihan	Kualitas	85%
			PI.2.2	# Individu yang tersertifikasi bidang antikorupsi	Kuantitas	700
KAPABILITAS ORGANISASI	KO.1	Transformasi Budaya Organisasi	KO.1.1	% Kontribusi Unit Kerja terhadap Peningkatan Indeks Budaya Organisasi	Kualitas	100%
	KO.2	Peningkatan Kualitas Pengelolaan Sumber Daya KPK	KO.2.1	% Pengelolaan Keuangan Unit Kerja	Kualitas	95
			KO.2.2	Indeks Efisiensi Unit Kerja	Kualitas	1
	KO.3	Akselerasi Transformasi Digital	KO.3.1	% Kontribusi Unit Kerja terhadap Peningkatan Indeks SPBE KPK	Kualitas	100%

Perspektif Pemangku Kepentingan dalam program ini memiliki beberapa tujuan strategis untuk mendukung peningkatan perilaku antikorupsi. Pertama, sasaran PK.1 bertujuan meningkatkan perilaku antikorupsi penyelenggara negara, yang diukur melalui persentase pejabat layanan publik yang berpartisipasi dalam program/kegiatan antikorupsi (PK.1.1). Kedua, sasaran PK.2 berfokus pada peningkatan pemahaman dan partisipasi masyarakat dalam pemberantasan korupsi, yang diukur melalui persentase keluarga, komunitas, dan masyarakat yang sadar antikorupsi (PK.2.1). Ketiga, sasaran PK.3 berupaya meningkatkan profesionalisme diklat antikorupsi, dengan indikator berupa persentase pemenuhan persyaratan ASN Corpu (PK.3.1) dan indeks implementasi hasil sertifikasi serta diklat antikorupsi (PK.3.2). Semua indikator ini penting untuk memastikan efektivitas program dalam membangun budaya antikorupsi yang kuat di berbagai level masyarakat dan lembaga.

Dari perspektif Proses Internal, Direktorat Diklat Antikorupsi diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan masyarakat melibatkan beberapa indikator utama. Pertama, untuk meningkatkan kompetensi pegawai KPK, diukur melalui persentase pegawai yang mengikuti diklat sesuai persyaratan (PI.1.1), skor implementasi manajemen pengetahuan (PI.1.2), serta jumlah pedoman penyelenggaraan dan kurikulum pendidikan dan pelatihan yang tersedia (PI.1.3). Kedua, untuk memperkuat kompetensi antikorupsi dan integritas masyarakat serta aparatur pemerintah, indikator yang digunakan adalah persentase peningkatan

kompetensi antikorupsi peserta pelatihan (PI.2.1) dan jumlah individu yang tersertifikasi di bidang antikorupsi (PI.2.2).

Perspektif akuntabilitas dan kapabilitas organisasi KPK mencakup beberapa indikator penting. Dari perspektif akuntabilitas, efektivitas tata kelola kelembagaan diukur dengan persentase implementasi tata kelola unit kerja (AK.1.1). Sedangkan dari perspektif kapabilitas organisasi, transformasi budaya organisasi dinilai berdasarkan persentase kontribusi unit kerja terhadap peningkatan indeks budaya organisasi (KO.1.1). Peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya KPK ditilai melalui persentase pengelolaan keuangan unit kerja (KO.2.1) dan indeks efisiensi unit kerja (KO.2.2). Terakhir, akselerasi transformasi digital diukur dengan persentase kontribusi unit kerja terhadap peningkatan indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) KPK (KO.3.1).

B. Analisis Masalah Kinerja Organisasi

Untuk menganalisis masalah kinerja organisasi akan digunakan Analisis PESTEL. Analisis ini dilakukan untuk mendeskripsikan kondisi dan situasi kinerja terkini Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi dalam kaitannya dengan pencapaian target yang telah ditetapkan. Analisis PESTEL Direktorat Diklat Antikorupsi bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan eksternal yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal, serta mendukung pengambilan keputusan strategis dalam pelaksanaan program-program antikorupsi. Dengan menelaah faktor-faktor eksternal dari aspek politik, ekonomi, sosial, teknologi, lingkungan, dan hukum, analisis ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana lingkungan eksternal mempengaruhi efektivitas program pelatihan dan pendidikan antikorupsi.



Gambar 2.4 Analisis Lingkungan Eksternal Direktorat Diklat Antikorupsi

Tabel 2.2 Analisis Lingkungan Eksternal Direktorat Diklat Antikorupsi

No	Aspek	Hasil Analisis
1	Politik	• Kebijakan dan dukungan pemerintah dalam pemberantasan korupsi melalui regulasi dan kebijakan yang mendukung inisiatif anti-korupsi, misalnya Strategi Nasional Pemberantasan Korupsi dan Strategi Nasional Pendidikan Antikorupsi. • Revisi UU KPK mempengaruhi independensi dan kewenangan KPK. • Stabilitas politik pasca Pilpres akan mempengaruhi keberlanjutan program anti-korupsi.
2	Ekonomi	• Kondisi ekonomi yang mempengaruhi korupsi dan upaya pemberantasannya, terutama pada sektor yang rentan. • Potensi penurunan investasi dan pertumbuhan ekonomi jika korupsi tidak dikendalikan dengan baik.
3	Sosial	• Menurunnya kesadaran masyarakat terhadap antikorupsi, tercermin dalam Hasil Indeks Perilaku Antikorupsi 2024 dan IPK 2023. • Masih rendahnya komitmen antikorupsi pimpinan Kementerian Lembaga dan Pemda berdasarkan hasil SPI 2023. • Kecenderungan minat dan gaya belajar masyarakat yang berubah pasca pandemi, termasuk preferensi terhadap pembelajaran digital.
4	Teknologi	• Kemajuan dalam teknologi <i>e-learning</i> yang mempengaruhi metode pelatihan antikorupsi. • Perkembangan teknologi yang sangat cepat untuk mengelola dan menyebarkan pengetahuan antikorupsi melalui platform digital dan sistem manajemen pengetahuan. • Tantangan keamanan data dan informasi dalam sistem pembelajaran berbasis teknologi.
5	Environmental (Lingkungan)	• Kesadaran mengenai konsep paperless yang semakin meningkat dalam pelaksanaan diklat dan kegiatan administrasi. • Pengurangan dampak lingkungan melalui digitalisasi materi pelatihan.

6	Legal (Hukum)	• Peraturan LAN No 6/2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>) sebagai panduan penyelenggaraan program pelatihan di seluruh instansi. • Perkembangan regulasi antikorupsi di tingkat nasional dan daerah yang berpotensi memperkuat atau menghambat implementasi program.
---	----------------------	--

Dalam aspek politik, dukungan pemerintah melalui kebijakan seperti Strategi Nasional Pemberantasan Korupsi dan regulasi terkait pendidikan antikorupsi menjadi landasan penting. Namun, dinamika politik seperti revisi UU KPK dan stabilitas pasca Pilpres akan mempengaruhi efektivitas program tersebut. Dari sisi ekonomi, ketersediaan anggaran serta kondisi ekonomi yang lebih luas sangat berpengaruh terhadap upaya pemberantasan korupsi. Secara sosial, tantangan utamanya adalah menurunnya kesadaran masyarakat terhadap isu antikorupsi serta rendahnya komitmen pimpinan instansi dalam mendukung inisiatif ini. Teknologi memberikan peluang melalui perkembangan teknologi yang mendukung *e-learning* dan sistem manajemen pengetahuan, meskipun masalah keamanan data tetap harus diperhatikan. Kesadaran lingkungan yang meningkat mendukung digitalisasi materi, sejalan dengan upaya mengurangi dampak lingkungan. Terakhir, regulasi seperti SE Menpan RB dan Peraturan LAN memberikan arahan jelas dalam penyelenggaraan pelatihan, memperkuat sinergi antara kebijakan dan praktik antikorupsi di lapangan.

Dalam era yang terus berkembang, tantangan dalam pemberantasan korupsi memerlukan respons yang adaptif dan proaktif. Pengembangan kompetensi bagi pegawai KPK dan mitra strategis antikorupsi memainkan peran sentral dalam membentuk pemahaman, sikap, dan perilaku antikorupsi yang kuat. Namun, seiring dengan perubahan kebijakan dan regulasi, termasuk [Peraturan Lembaga Administrasi Negara \(LAN\) No. 6 Tahun 2023](#) tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*), diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk memastikan keselarasan program-program pengembangan kompetensi dengan kebijakan terbaru.

Perlan No. 6/2023 menekankan pentingnya penerapan tujuh aspek dalam penyelenggaraan ASN *Corporate University* pada tingkat instansi, yang meliputi struktur ASN Corpu, manajemen pengetahuan, forum pembelajaran, sistem pembelajaran, strategi pembelajaran, teknologi pembelajaran, dan integrasi sistem.

Dalam konteks ini, penguatan kepatuhan dan penyesuaian terhadap kebijakan terbaru menjadi sangat krusial guna memastikan efektivitas dan relevansi program pengembangan kompetensi.

Dari ketujuh aspek tersebut, aspek yang menjadi prioritas untuk dipenuhi ditentukan dengan mempertimbangkan analisis kesenjangan pemenuhan persyaratan ASN Corpu di Direktorat Diklat dan aspek berdampak jika tidak dipenuhi dalam pemenuhan persyaratan ASN Corpu.

C. Strategi Penyelesaian Masalah

1. Kondisi Ideal yang diharapkan

Kondisi ideal yang diharapkan mencerminkan standar pemenuhan persyaratan ASN Corpu untuk mencapai kinerja yang optimal. Tabel 2.3 berikut ini menyajikan kondisi ideal sesuai Perlan 6/2023, identifikasi kesenjangan yang ada dalam pemenuhan persyaratan tersebut, serta potensi dampak signifikan yang dapat timbul apabila kesenjangan tersebut tidak segera ditangani.

Tabel 2.3 Identifikasi Kesenjangan Pemenuhan Persyaratan ASN Corpu dan Potensi Berdampak Signifikan

c	Aspek ASN Corpu	Kondisi Ideal (Kondisi yang diinginkan)	Kondisi Saat Ini (Kesenjangan)	Dampak Jika Tidak Dipenuhi
1	Struktur	Struktur ASN Corpu mencakup komitmen pimpinan, kebijakan penyelenggaraan Corpu, arah kebijakan dan strategi pengembangan kompetensi, serta struktur organisasi yang mendukung implementasi	Belum ada kebijakan yang jelas terkait penyelenggaraan ASN Corpu serta belum ada struktur organisasi yang formal untuk mendukung implementasi Corpu.	Tanpa kebijakan penyelenggaraan Corpu, arah kebijakan dan strategi pengembangan kompetensi yang jelas, serta struktur organisasi yang mendukung, implementasi pembelajaran tidak dapat berjalan efektif, mengakibatkan ketidakselarasan dalam pengembangan kompetensi.
2	Manajemen Pengetahuan	Proses identifikasi, akuisisi, penyimpanan, pengorganisasian, penyebarluasan, pemanfaatan, dan pemutakhiran aset intelektual dalam sistem manajemen pengetahuan dilakukan untuk mendukung tugas serta memastikan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.	Penyebarluasan aset pengetahuan seharusnya dilakukan secara sistematis untuk memastikan akses fleksibel oleh seluruh pegawai, namun kenyataannya masih sporadis dan kurang dikenal oleh sebagian besar pegawai. Selain itu, pemanfaatan dan pemutakhiran aset pengetahuan idealnya dilakukan secara terstruktur dan terdokumentasi dengan baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi saat ini belum terdokumentasi dengan baik dan belum komprehensif.	Jika kegiatan identifikasi, penyimpanan, penyebarluasan, dan pemutakhiran aset intelektual tidak dilakukan secara efektif, akan mengakibatkan kurangnya akses informasi penting, rendahnya pemanfaatan pengetahuan, serta ketidakmampuan pegawai untuk menjalankan tugas dengan baik dan mengikuti perkembangan terbaru.

No	Aspek ASN Corpu	Kondisi Ideal (Kondisi yang diinginkan)	Kondisi Saat Ini (Kesenjangan)	Dampak Jika Tidak Dipenuhi
3	Forum Pembelajaran	Terdapat forum pembelajaran level strategis, operasional, dan teknis untuk menganalisis kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi secara berjenjang dengan melibatkan unit kerja di KPK	Forum pembelajaran belum sepenuhnya terstruktur di setiap level (strategis, operasional, teknis).	Tanpa forum pembelajaran yang terstruktur di semua level, kesenjangan kompetensi dan kebutuhan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tidak akan terdeteksi.
4	Sistem Pembelajaran	Terdapat kegiatan diagnosis kebutuhan, desain, hingga evaluasi pembelajaran sesuai arah instansi	Implementasi sistem pembelajaran tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan dan arah kebijakan organisasi. Tahapan evaluasi dan diagnosis kebutuhan belum sepenuhnya terintegrasi dengan strategi organisasi.	Kesenjangan antara implementasi sistem pembelajaran dan strategi organisasi dapat menyebabkan ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi, sehingga menurunkan produktivitas dan efektivitas kinerja secara keseluruhan.
5	Strategi Pembelajaran	Tersedia jenis dan variasi bangkom yang mengarah pada metode pembelajaran 10-20-70 (formal, sosial, dan pengalaman) secara proporsional dan sesuai kebutuhan instansi. Penyusunan kurikulum dan pelaksanaannya berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi yang berbasis teknologi maupun non-teknologi.	Strategi pembelajaran masih terlalu fokus pada pelatihan klasikal dan belum mengadopsi metode 10-20-70 secara proporsional, dengan pelaksanaan pembelajaran sosial dan berbasis pengalaman yang belum memenuhi standar serta belum menerapkan metode seperti coaching dan mentoring.	Jika strategi pembelajaran terbatas pada pelatihan klasikal tanpa penerapan model 10-20-70, pembelajaran tidak akan mencakup berbagai metode yang dibutuhkan untuk pengembangan yang efektif, mengakibatkan kurangnya pengalaman praktis dan interaksi sosial yang penting untuk pengembangan kompetensi.

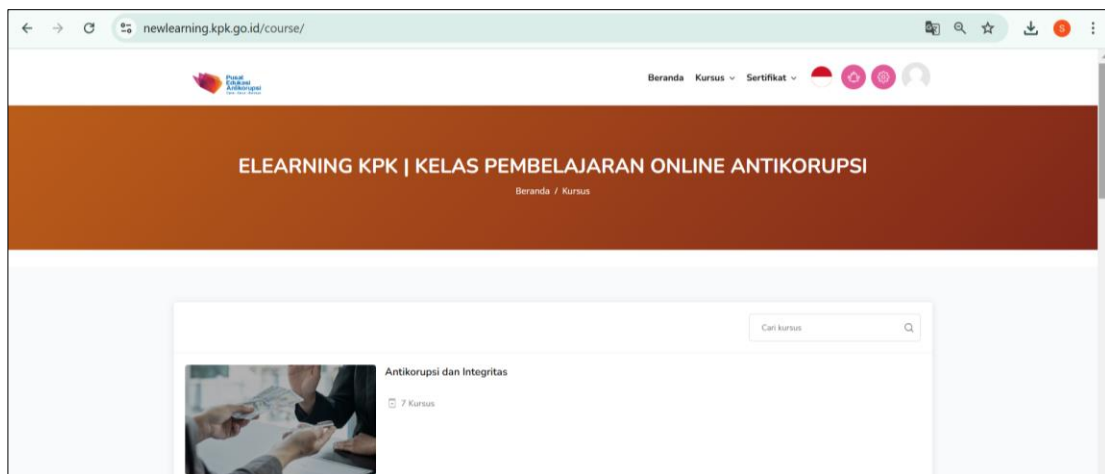
No	Aspek ASN Corpu	Kondisi Ideal (Kondisi yang diinginkan)	Kondisi Saat Ini (Kesenjangan)	Dampak Jika Tidak Dipenuhi
6	Teknologi Pembelajaran	Ketersediaan dan kesesuaian LMS yang digunakan oleh hampir seluruh pegawai dan mitra strategis	Penggunaan LMS masih terbatas dan belum merata. Pemanfaatan teknologi pembelajaran perlu diperluas untuk mencakup semua pegawai, tidak hanya mitra strategis.	Jika teknologi pembelajaran seperti LMS tidak dimanfaatkan secara optimal, proses pembelajaran akan kurang efisien dan akses ke materi pelatihan tidak merata, menghambat kemampuan pegawai untuk mengikuti perkembangan terbaru dan mengaplikasikan pengetahuan baru secara efektif.
7	Integrasi Sistem	Integrasi antara manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan sistem pembelajaran sesuai dengan tujuan organisasi	Sistem belum terintegrasi sepenuhnya manajemen pengetahuan dan talenta tidak digunakan secara maksimal	Tanpa integrasi yang baik antara sistem pembelajaran dan manajemen kepegawaian, seperti penilaian kinerja dan manajemen talenta, tidak akan ada sinkronisasi dalam pengembangan karier dan evaluasi kinerja, yang dapat menghambat pengembangan potensi pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Alternatif Pemecahan Masalah

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel tersebut, setidaknya ada 5 aspek ASN Corpu yang menjadi prioritas untuk dipenuhi, yaitu sistem pembelajaran, teknologi pembelajaran, integrasi sistem, struktur, dan manajemen pengetahuan. Dua aspek lainnya, yaitu forum pembelajaran dan strategi pembelajaran secara tidak langsung menjadi bagian tak terpisahkan dari aspek struktur dan sistem pembelajaran.

Sistem pembelajaran mencakup semua tahapan penting, mulai dari diagnosis kebutuhan pembelajaran, desain, hingga evaluasi pembelajaran. Meski sudah ada upaya ke arah ini, implementasinya belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan organisasi. Tanpa perbaikan yang tepat, ada risiko bahwa pembelajaran yang diselenggarakan tidak akan sesuai dengan arah kebijakan organisasi, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian tujuan strategis.

Dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi pembelajaran berupa *Learning Management System* (LMS), proses pembelajaran dapat lebih efisien dan terukur, memungkinkan pegawai mengakses materi kapan saja dan di mana saja. LMS sudah tersedia dan digunakan oleh mitra strategis, tetapi penggunaannya di kalangan pegawai masih terbatas. Oleh karena itu, memperluas penggunaan LMS bagi pegawai KPK merupakan langkah yang cepat dan efektif.



Gambar 2.5 Tampilan LMS ACLC

Integrasi yang baik antara pengembangan kompetensi dengan berbagai sistem manajemen, termasuk manajemen talenta dan manajemen pengetahuan, sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh inisiatif pengembangan kompetensi saling mendukung dan sejalan dengan tujuan organisasi. Saat ini, masih ada kesenjangan yang perlu diatasi untuk mencapai tingkat integrasi yang ideal. Tanpa integrasi yang baik antara sistem pembelajaran dan manajemen kepegawaian, seperti penilaian kinerja dan manajemen talenta, tidak akan ada sinkronisasi dalam pengembangan karier dan evaluasi kinerja, yang dapat menghambat pengembangan potensi pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Aspek struktur menjadi prioritas karena tanpa adanya kebijakan yang jelas dan struktur organisasi yang mendukung penyelenggaraan ASN Corpu, tidak akan ada kerangka kerja yang dapat memastikan pelaksanaan Corporate University berjalan dengan efektif. Komitmen pimpinan, kebijakan strategis, dan arah kebijakan pengembangan kompetensi harus ditetapkan dengan tegas agar seluruh kegiatan pembelajaran dan pengembangan kompetensi terintegrasi dengan baik ke dalam tujuan organisasi. Ketiadaan struktur formal akan menyebabkan implementasi yang tidak selaras dan menghambat upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Manajemen pengetahuan merupakan prioritas penting karena proses identifikasi, penyimpanan, penyebarluasan, dan pemutakhiran aset intelektual secara sistematis sangat krusial dalam memastikan bahwa pegawai memiliki akses mudah ke informasi penting yang mendukung pelaksanaan tugas mereka. Jika manajemen pengetahuan tidak dikelola dengan baik, organisasi akan kehilangan kesempatan untuk memberdayakan pegawai dengan pengetahuan yang dibutuhkan, yang akan mengakibatkan penurunan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik serta kurangnya daya saing dalam menghadapi perubahan.

Dalam rangka menyusun Rancangan Aksi Perubahan yang efektif dan berfokus pada pemecahan masalah yang berdampak besar, penting untuk mengidentifikasi isu-isu strategis dalam pemenuhan persyaratan ASN Corpu yang akan menjadi prioritas. Lima isu strategis yang telah diidentifikasi sebelumnya adalah:

- 1) Sistem Pembelajaran: Mengacu pada pengembangan dan perbaikan sistem pembelajaran yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pendidikan.

- 2) Integrasi Sistem: Fokus pada penyatuan berbagai sistem yang ada untuk menciptakan sinergi dan mempermudah alur kerja.
- 3) Teknologi Pembelajaran: Berkaitan dengan penerapan dan pemanfaatan teknologi terkini untuk mendukung dan meningkatkan pengalaman pembelajaran.
- 4) Struktur Corpu: Struktur yang jelas dan terorganisir merupakan landasan yang sangat penting untuk memastikan implementasi kebijakan ASN Corpu dapat berjalan dengan baik dan selaras dengan arah kebijakan organisasi.
- 5) Manajemen Pegetahuan: Berkaitan dengan kemudahan pegawai dalam mengakses aset intelektual yang mendukung kinerja sehingga memperkuat kemampuan organisasi untuk terus berkembang dan berinovasi.

Kelima isu strategis ini akan dianalisis lebih lanjut menggunakan Metode Analisis USG, yaitu *Urgency* (Kepentingan), *Seriousness* (Keseriusan), dan *Growth* (Pertumbuhan) untuk memastikan bahwa fokus aksi perubahan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang ada. Berikut ini hasil identifikasi isu strategis:

Tabel 2.4 Hasil Identifikasi Isu Strategis Pemenuhan Persyaratan ASN Corpu di Direktorat Diklat Antikorupsi dengan menggunakan Metode USG

No	Isu Aspek ASN Corpu	Prioritas Masalah				Tingkat Prioritas		
		U	S	G	Total	Tinggi (12 - 15)	Sedang (9 - 11)	Rendah (1 - 8)
1	Sistem Pembelajaran	5	5	4	14	V		
2	Integrasi Sistem	4	5	4	13	V		
3	Teknologi Pembelajaran	4	4	3	11		V	
4	Struktur ASN Corpu	4	5	3	12	V		
5	Manajemen Pengetahuan	3	4	4	11		V	

Dalam menyusun Rancangan Aksi Perubahan untuk pemenuhan persyaratan ASN Corpu, penting untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan isu-isu strategis berdasarkan analisis USG (*Urgency*, *Seriousness*, *Growth*). Berdasarkan hasil identifikasi isu strategis menggunakan Metode USG, Sistem Pembelajaran

mendapat skor tertinggi dengan total 14, menunjukkan prioritas yang sangat tinggi. Dengan nilai *Urgency* (5), *Seriousness* (5), dan *Growth* (4), isu ini memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi pembelajaran. Sistem pembelajaran yang optimal sangat penting untuk memastikan pengembangan kompetensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kegagalan dalam memperbaiki sistem ini akan langsung mempengaruhi kualitas pendidikan dan kinerja pegawai, menjadikannya isu strategis yang harus diatasi dengan segera.

Integrasi Sistem memperoleh total skor 13, menunjukkan prioritas tinggi. Dengan nilai *Urgency* (4), *Seriousness* (5), dan *Growth* (4), isu ini penting untuk menciptakan sinergi dan mempermudah alur kerja antar sistem yang ada. Integrasi sistem yang baik akan mendukung koordinasi dan efisiensi operasional, meskipun tidak sebesar dampak langsung dari sistem pembelajaran. Oleh karena itu, integrasi sistem juga perlu menjadi fokus utama dalam rencana aksi perubahan.

Struktur ASN Corpu mendapatkan total skor 12, juga menandakan prioritas tinggi. Dengan nilai *Urgency* (4), *Seriousness* (5), dan *Growth* (3), struktur yang jelas dan terorganisir mendukung implementasi kebijakan ASN Corpu. Ketiadaan struktur yang baik dapat menghambat implementasi, tetapi dampaknya mungkin tidak secepat sistem pembelajaran. Struktur yang baik tetap menjadi prioritas untuk memastikan bahwa kebijakan dapat dilaksanakan secara efektif.

Teknologi Pembelajaran memiliki total skor 11, menempatkannya pada prioritas sedang. Dengan nilai *Urgency* (4), *Seriousness* (4), dan *Growth* (3), isu ini penting untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi terkini. Meskipun penting, teknologi pembelajaran akan lebih efektif jika diterapkan setelah sistem pembelajaran dan integrasi sistem diperbaiki terlebih dahulu.

Manajemen Pengetahuan memperoleh total skor 11, menunjukkan prioritas sedang. Dengan nilai *Urgency* (3), *Seriousness* (4), dan *Growth* (4), isu ini penting untuk memastikan akses informasi dan aset intelektual yang baik. Ketiadaan sistem manajemen pengetahuan yang efektif dapat menghambat pemanfaatan informasi penting, namun tidak memiliki dampak langsung yang sebesar sistem pembelajaran.

Integrasi Sistem dan Struktur ASN Corpu memiliki skor total yang tinggi, yaitu 13 dan 12, sehingga menjadi aspek penting. Namun, memperbaiki sistem pembelajaran terlebih dahulu akan memberikan dasar yang kuat untuk perencanaan dan pelaksanaan program, serta memungkinkan penanganan isu integrasi sistem

secara efektif setelah sistem pembelajaran berfungsi dengan optimal. Perbaikan dalam struktur tidak memberikan dampak secepat sistem pembelajaran terhadap pencapaian tujuan organisasi. Struktur yang baik mendukung implementasi kebijakan, tetapi efek perbaikannya terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan tidak secepat sistem pembelajaran. Oleh karena itu, Sistem Pembelajaran diprioritaskan karena memperbaiki sistem ini akan segera meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja pegawai.

Sistem Pembelajaran di Direktorat Diklat saat ini belum sesuai dengan standar ASN Corporate University (Corpu). Idealnya, proses pembelajaran harus mencakup diagnosis kebutuhan, perancangan, dan evaluasi yang selaras dengan arah kebijakan instansi. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat kekurangan, terutama dalam tahapan evaluasi dan diagnosis yang belum terintegrasi dengan baik. Kesenjangan ini dapat mengakibatkan ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kinerja secara keseluruhan. Untuk menemukan solusi yang tepat, perlu dilakukan penyelidikan lebih dalam mengapa sistem pembelajaran belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan dan arah kebijakan organisasi. Kita menganalisis akar penyebabnya dengan menggunakan metode 5 Why.



Gambar 2.6 Analisis 5 Why Sistem Pembelajaran di Direktorat Diklat

Berdasarkan analisis 5 Why, masalah utama dalam sistem pembelajaran di Direktorat Diklat adalah kurangnya integrasi antara perumusan kebijakan pembelajaran dan perencanaan strategis organisasi. Ini menyebabkan sistem lebih fokus pada kebutuhan operasional sehari-hari daripada mendukung tujuan jangka panjang. Ketidadaan pedoman yang jelas dan pemisahan proses perumusan kebijakan dari perencanaan strategis menjadi akar penyebab kesenjangan ini.

Untuk mengatasi masalah ini, proses pembelajaran dan perencanaan strategis perlu diintegrasikan dengan mengembangkan pedoman yang jelas untuk menentukan prioritas pembelajaran. Selain itu, perlu merumuskan kebijakan pembelajaran yang terhubung dengan strategi organisasi dan menerapkan konsep Corpu. Dengan langkah-langkah ini, sistem pembelajaran akan lebih terarah dan efektif dalam mendukung kinerja pegawai dan tujuan jangka panjang organisasi.

Berdasarkan hasil analisis akar penyebab masalah tersebut, akan dilakukan pemetaan/identifikasi SWOT: Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunities*), dan Ancaman (*Threats*) untuk menentukan solusi inovatif.

Tabel 2.5 Analisis SWOT Direktorat Diklat Antikorupsi

Aspek SWOT	Hasil Analisis
Strengths	1. Arahkan untuk memperbaiki proses bisnis Perencanaan Pembelajaran 2. Pengintegrasian Teknologi sedang dilakukan 3. Semangat Belajar pegawai KPK 4. Kepemimpinan yang sudah menunjukkan komitmen untuk mendukung perubahan di beberapa bagian organisasi.
Weaknesses	1. Resistensi terhadap Perubahan dari cara lama. 2. Biaya dan Waktu untuk implementasi teknologi dan pelatihan. 3. Struktur Organisasi yang kurang mendukung kolaborasi lintas unit. 4. Kurangnya pengalaman pegawai dalam penerapan Corporate University dan teknologi pembelajaran modern.
Opportunities	1. Perkembangan Teknologi Baru mendukung strategi pembelajaran 2. Dukungan dari unit kerja lain (Pusrenstra dan Biro SDM) dalam pemenuhan persyaratan ASN Corpu 3. Penerapan Perlan No 6/2023 yang mendorong setiap kementerian dan lembaga untuk mengikuti standar baru. 4. Potensi kolaborasi eksternal dengan lembaga atau perusahaan lain yang telah berhasil menerapkan Corporate University.
Threats	3. Perubahan Kebijakan yang mendadak bisa mengganggu strategi. 4. Gangguan Teknologi atau kesalahan implementasi. 5. Resistensi dari unit kerja lain terhadap perubahan 6. Keterbatasan anggaran yang dapat menghambat implementasi teknologi

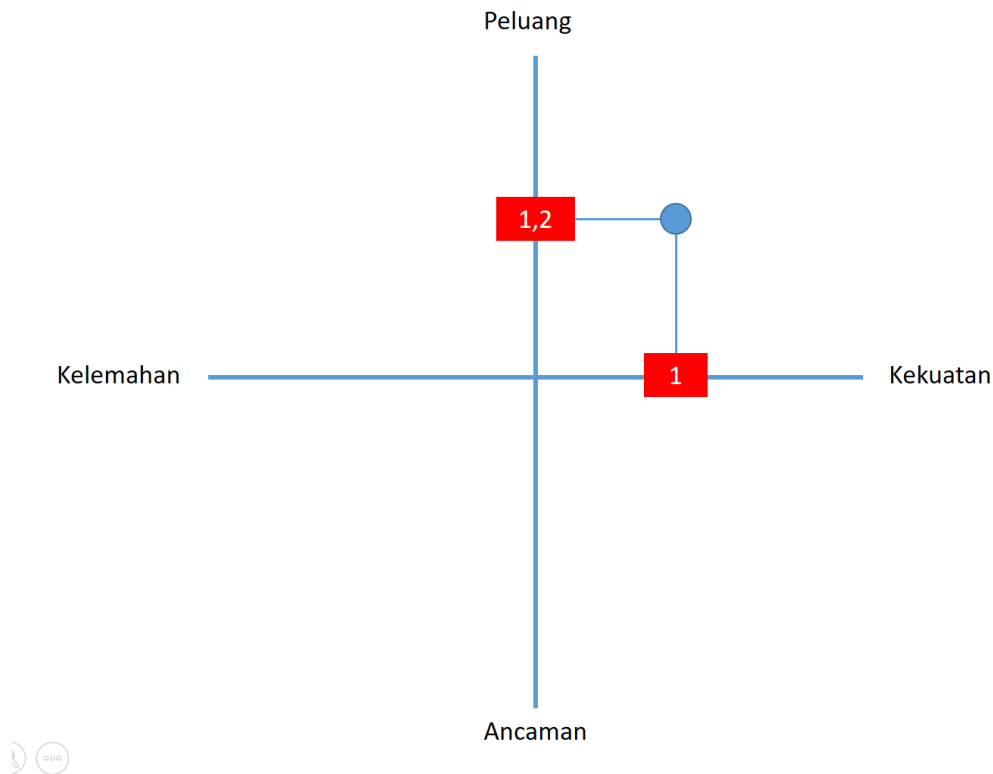
Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk masing-masing indikator aspek SWOT yang ditampilkan dalam bentuk tabel.

Tabel 2.6 Perhitungan Indikator SWOT Direktorat Diklat Antikorupsi

Aspek SWOT	Indikator	Bobot	Rating	skor
Strengths	Arahan Direktur untuk memperbaiki proses bisnis Perencanaan Pembelajaran	40%	5	2.0
	Pengintegrasian Teknologi sedang dilakukan	30%	4	1.2
	Semangat Belajar pegawai KPK	15%	3	0.5
	Kepemimpinan yang sudah menunjukkan komitmen untuk mendukung perubahan di beberapa bagian organisasi.	15%	4	0.6
	Total			4.3
Weaknesses	Resistensi terhadap Perubahan dari cara lama.	40%	4	1.6
	Biaya dan Waktu untuk implementasi teknologi dan pelatihan.	30%	3	0.9
	Struktur Organisasi yang kurang mendukung kolaborasi lintas unit.	15%	3	0.5
	Kurangnya pengalaman pegawai dalam penerapan Corporate University dan teknologi pembelajaran modern	15%	2	0.3
	Total			3.3
Opportunities	Perkembangan Teknologi Baru dapat meningkatkan diagnosis kebutuhan.	40%	5	2.0
	Dukungan dari unit kerja lain (Pusrenstra dan Biro SDM) dalam pemenuhan persyaratan ASN Corpu	30%	4	1.2
	Penerapan Perlan No 6/2023 yang mewajibkan setiap kementerian dan lembaga untuk mengikuti standar baru.	15%	4	0.6
	Potensi kolaborasi eksternal dengan lembaga atau perusahaan swasta yang telah berhasil menerapkan Corporate University	15%	4	0.6
	Total			4.4
Threats	Perubahan Kebijakan yang mendadak bisa mengganggu strategi.	40%	4	1.6
	Gangguan Teknologi atau kesalahan implementasi.	30%	3	0.9
	Resistensi dari unit kerja lain terhadap perubahan	15%	3	0.5
	Keterbatasan anggaran yang dapat menghambat implementasi teknologi	15%	2	0.3
	Total			3.3

$$X: S - W = 4.3 - 3.3 = 1.0$$

$$Y: O - T = 4.4 - 3.3 = 1.2$$



Gambar 2.7 Grafik Hasil Pembobotan Analisis SWOT

Selanjutnya akan digunakan Matriks TOWS untuk meningkatkan strategi secara sistematis dengan mempertimbangkan hubungan antara faktor internal *strengths* dan *threats* serta faktor eksternal *opportunities* dan *threarts* yang sebelumnya telah dianalisis dan dicermati dengan pendekatan strategi berikut:

- 1) **SO (Strengths-Opportunities)**: menggunakan kekuatan organisasi untuk memanfaatkan peluang yang ada.
- 2) **WO (Weaknesses-Opportunities)**: mengatasi kelemahan yang ada dengan memanfaatkan peluang yang tersedia,
- 3) **ST (Strengths-Threats)**: memanfaatkan kekuatan yang ada untuk mengatasi ancaman yang mungkin dihadapi
- 4) **WT (Weaknesses-Threats)**: mengatasi kelemahan yang ada untuk memitigasi ancaman yang mungkin terjadi

Hasil analisis tersebut selanjutnya dituangkan dalam tabel Matriks TOWS berikut:

Tabel 2.7 Matriks TOWS Direktorat Diklat Antikorupsi

Faktor Internal Faktor Eksternal	Strength (S)	Weakness (W)
	1. Arahan untuk memperbarui proses bisnis Perencanaan Pembelajaran 2. Pengintegrasian Teknologi sedang dilakukan 3. Semangat Belajar pegawai KPK	1. Resistensi terhadap Perubahan dari cara lama. 2. Biaya dan Waktu untuk implementasi teknologi dan pelatihan. 3. Struktur Organisasi yang kurang mendukung kolaborasi lintas unit.
Opportunities (O)	SO Strategi	WO Strategi
1. Perkembangan Teknologi Baru dapat meningkatkan diagnosis kebutuhan. 2. Dukungan dari unit kerja lain (Pusrenstra dan Biro SDM) dalam pemenuhan persyaratan ASN Corpu 3. Penerapan Perlan No 6/2023 yang mewajibkan setiap kementerian dan lembaga untuk mengikuti standar ASN Corpu.	1. Menerapkan sistem pembelajaran sesuai ASN Corpu 2. Mengintegrasikan Teknologi Baru untuk memperbarui proses perencanaan pembelajaran sesuai dengan standar Perlan No 6/2023:\ 3. Memanfaatkan semangat belajar pegawai dengan mengadakan pelatihan intensif yang didukung oleh Pusrenstra dan Biro SDM untuk memastikan seluruh unit kerja bersedia menerapkan standar ASN Corpu	1. Mengoptimalkan implementasi teknologi untuk mendukung perencanaan pembelajaran berbasis Corporate University dengan dukungan dari Pusrenstra dan Biro SDM 2. Reorganisasi struktur organisasi untuk mendukung kolaborasi lintas unit dalam perencanaan pembelajaran
Threats (T)	ST Strategi	WT Strategi
1. Resistensi terhadap Perubahan dari cara lama. 2. Biaya dan Waktu untuk implementasi teknologi dan pelatihan. 3. Struktur Organisasi yang kurang mendukung sistem pembelajaran Corpu.	1. sosialisasi kepada pegawai terkait manfaat perencanaan pembelajaran sesuai standar ASN Corpu untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan	1. Implementasi perencanaan pembelajaran sesuai standar ASN Corpu dilakukan secara bertahap 2. Reorganisasi struktur organisasi untuk memperbaiki kolaborasi lintas unit dan dukungan sistem pembelajaran 3. Dukungan manajerial untuk memfasilitasi perubahan

Berdasarkan hasil pembobotan direkomendasikan untuk menerapkan strategi WO. Berdasarkan matrik TOWS tersebut, diperoleh beberapa pilihan solusi inovatif strategi sebagai berikut:

1. Penerapan sistem pembelajaran sesuai ASN Corpu

Penerapan sistem pembelajaran sesuai ASN Corpu memastikan bahwa proses pembelajaran di Direktorat Diklat mengikuti standar ASN Corporate University. Ini melibatkan pengembangan sistem yang mencakup diagnosis kebutuhan, perancangan, dan evaluasi, untuk memastikan relevansi dan efektivitas pelatihan pegawai, serta mendukung tujuan strategis organisasi. Implementasi dilakukan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan.

2) Integrasi teknologi untuk mendukung penerapan sistem pembelajaran

Teknologi baru menawarkan cara yang lebih canggih dan efektif untuk melakukan perencanaan pembelajaran. Dengan mengintegrasikan teknologi baru, KPK dapat memenuhi standar Perlan No 6/2023 dengan lebih efisien, mengurangi biaya, dan mempercepat proses implementasi. Selain itu, penggunaan teknologi baru dapat meningkatkan kualitas diagnosis kebutuhan pembelajaran dan memastikan bahwa proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan ASN Corpu.

3) Pelatihan Intensif tentang Perencanaan dan Desain Pembelajaran sesuai Standar ASN Corpu

Semangat belajar yang tinggi di kalangan pegawai adalah aset yang berharga. Dengan memanfaatkan semangat ini melalui pelatihan intensif yang didukung oleh Pusrenstra dan Biro SDM, KPK dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan penerimaan terhadap standar baru. Hal ini penting untuk memastikan bahwa seluruh unit kerja bersedia dan mampu menerapkan standar ASN Corpu secara efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan hasil pembelajaran di seluruh organisasi.

D. Solusi Pemecahan Masalah

Untuk menentukan solusi inovatif yang dipilih, akan digunakan metode tapisan Mc Namara dengan tiga aspek, yaitu kontribusi, biaya, dan kelayakan untuk menentukan prioritas solusi inovatif. Aspek kontribusi, biaya, dan kelayakan dinilai dengan rentang skor 1-5. Semakin tinggi skor, berarti solusi tersebut semakin

berkontribusi menyelesaikan isu, berbiaya rendah, dan semakin layak dilaksanakan. Sebaliknya, semakin rendah skor berarti solusi tersebut kurang berkontribusi, berbiaya semakin mahal, dan semakin kurang layak untuk dilaksanakan. Berikut ini tabel hasil analisis pemilihan solusi inovatif:

Tabel 2.8 Analisis Pemilihan Solusi Inovatif

No	Alternatif Solusi	Kontribusi	Biaya	Kelayakan	Total Skor
1	Penerapan sistem pembelajaran sesuai ASN Corpu	5	3	5	13
2	Integrasi Teknologi untuk Mendukung Penerapan sistem pembelajaran sesuai ASN Corpu	5	3	4	12
3	Pelatihan Intensif tentang Perencanaan dan Desain Pembelajaran sesuai Standar ASN Corpu	4	3	3	10

Penerapan sistem pembelajaran sesuai ASN Corpu memiliki kontribusi yang sangat tinggi (skor 5) karena memastikan bahwa sistem pembelajaran sesuai dengan standar terbaru yang ditetapkan oleh ASN Corpu mulai dari diagnosis sampai evaluasi, sekaligus menjadi dasar yang kuat untuk penerapan sistem dan teknologi di masa depan. Biayanya dinilai moderat (skor 3) karena memerlukan investasi awal untuk kegiatan koordinasi, diskusi lintas unit, dan sosialisasi yang melibatkan berbagai pihak, tetapi tidak memerlukan pengeluaran besar untuk infrastruktur fisik atau teknologi. Dari segi kelayakan, solusi ini sangat layak dilaksanakan (skor 5) karena hanya melibatkan penyesuaian proses bisnis yang sudah ada, tanpa memerlukan perubahan besar dalam struktur organisasi atau investasi besar lainnya.

Integrasi teknologi untuk mendukung penerapan sistem pembelajaran sesuai ASN Corpu memiliki kontribusi yang sangat tinggi (skor 5) karena pentingnya integrasi teknologi dalam memperbarui dan memodernisasi proses pembelajaran, meningkatkan efisiensi, dan memastikan kepatuhan terhadap standar ASN Corpu. Meskipun biaya yang diperlukan dinilai moderat (skor 3), karena mencakup investasi awal untuk pengadaan teknologi dan pelatihan terkait penggunaannya, manfaat jangka panjang dalam hal peningkatan efektivitas dan

efisiensi membuat biaya tersebut layak dikeluarkan. Dari segi kelayakan, solusi ini cukup layak (skor 4) karena teknologi dapat diintegrasikan dengan sistem yang sudah ada, meskipun memerlukan penyesuaian dan pelatihan tambahan untuk pegawai.

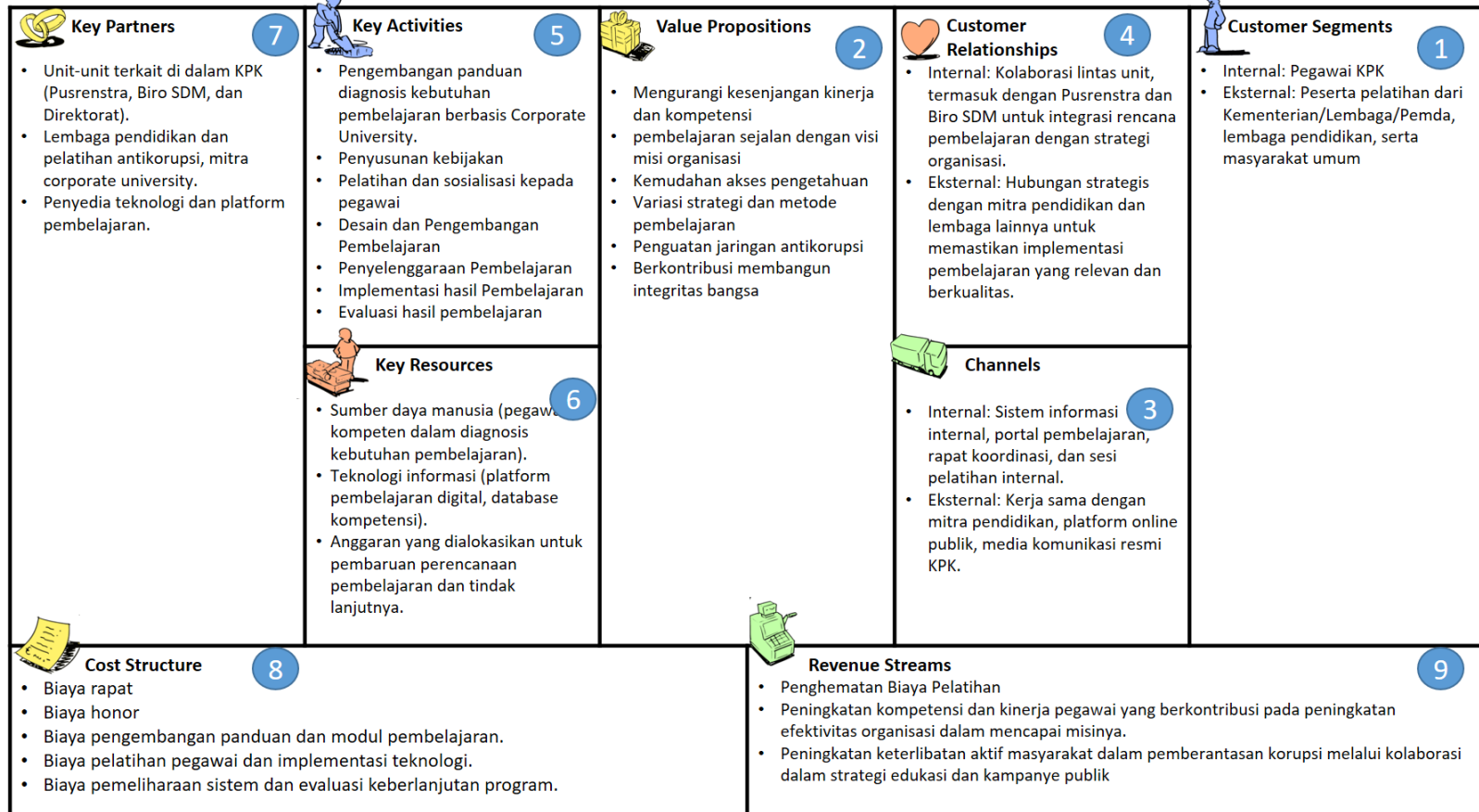
Pelatihan Intensif tentang Perencanaan dan Desain Pembelajaran sesuai Standar ASN Corpu memiliki kontribusi yang baik (skor 4) dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai terhadap standar terbaru, namun efeknya mungkin lebih terbatas pada peningkatan kompetensi individu dibandingkan dengan solusi lain. Biayanya dinilai moderat (skor 3) karena membutuhkan alokasi dana untuk penyelenggaraan workshop dan pelatihan, meskipun tidak sebesar biaya yang diperlukan untuk implementasi teknologi baru. Dari segi kelayakan, solusi ini dinilai moderat (skor 3) karena meskipun pelatihan bisa dilaksanakan secara bertahap, keberhasilannya sangat bergantung pada tingkat partisipasi dan komitmen dari seluruh unit kerja.

E. Terobosan/Inovasi

Berdasarkan penilaian menggunakan metode McNamara, solusi yang menjadi prioritas utama adalah **Penerapan Sistem Pembelajaran Berbasis ASN Corpu karena memiliki skor tertinggi, yaitu 13**. Solusi ini memiliki kontribusi yang besar, biaya moderat, dan kelayakan tinggi untuk dilaksanakan. Lalu diikuti oleh Integrasi Teknologi untuk Mendukung Penerapan Sistem Pembelajaran dengan skor total 12, yang juga sangat berkontribusi meskipun implementasinya bergantung dari perencanaan. Sementara itu, Pelatihan Intensif tentang Perencanaan dan Desain Pembelajaran sesuai Standar ASN Corpu dengan skor 10 tetap menjadi solusi pendukung yang penting untuk memastikan keberhasilan implementasi standar baru di seluruh organisasi. Dengan demikian, terobosan inovatif yang dipilih adalah Penerapan Sistem Pembelajaran Berbasis *ASN Corporate University*.

Setelah solusi prioritas ditetapkan melalui analisis McNamara, langkah selanjutnya adalah menggunakan *Business Model Canvas* (BMC) untuk merancang milestone yang lebih strategis. BMC akan membantu memetakan elemen-elemen kunci yang terpengaruh, sehingga setiap milestone dapat dirancang dengan mempertimbangkan proposisi nilai, sumber daya, dan struktur biaya yang mendukung implementasi solusi secara efektif.

Akselarasi Pembangunan KPK Corpu melalui Penerapan Learning Value Chain (Sistem Pembelajaran Corpu)



Gambar 2.8 *Business Model Canvas* Pembangunan KPK Corpu

F. Tahapan Perubahan/Milestone

Tabel 3.6 berikut ini merangkum tahapan perubahan atau milestones yang telah dirancang untuk memastikan setiap langkah dalam proses transformasi berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan dan mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi.

Tabel 2.9 Tahapan Perubahan/*Milestones*

No.	Kegiatan	Output	Waktu
Jangka Pendek			
A	Persiapan		
1	Membentuk Tim Efektif	Daftar anggota tim dan pembagian peran tugasnya	Minggu ke-1
2	Melakukan analisis kebutuhan dan identifikasi gap antara proses bisnis pengembangan kompetensi saat ini dan standar ASN Corpu (Learning Value Chain)	Laporan analisis kebutuhan dan identifikasi gap dengan rekomendasi perbaikan.	Minggu ke-2
3	Studi tiru dan diskusi proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi berbasis ASN Corpu (Learning Value Chain) ke LAN RI serta Kementerian dan Lembaga yang telah menerapkan Corpu	Dokumen analisis perbandingan (Konfirmasi atas reviu mandiri)	Minggu ke-2
B	Pelaksanaan		
1	Pengkinian proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi berbasis ASN Corpu	Draft dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi.	Minggu ke-3 dan 4
2	Validasi Draft dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi	Dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi yang telah divalidasi Pusat Perencanaan Strategis	Minggu ke-5
3	Pengembangan Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University	Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University	Minggu ke-5
4	Penyusunan kebijakan pendukung penerapan Pengembangan Kompetensi	Kebijakan pendukung penerapan Pengembangan Kompetensi	Minggu ke-6
5	Sosialisasi tentang proses bisnis dan prosedur operasional	Terlaksananya sosialisasi tentang proses bisnis dan	Minggu ke-6

	baku (SOP) Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University	prosedur operasional baku (SOP) Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University	
6	Kegiatan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran sesuai standar ASN Corpu	• Terselenggaranya kegiatan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran • Kebutuhan Pembelajaran Pengembangan Kompetensi untuk 25 Unit Kerja (Direktorat/Biro/Pusat)	Minggu ke-7
C	Evaluasi		
1	Evaluasi pelaksanaan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Laporan Evaluasi Pelaksanaan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Minggu ke-8
2	Menyusun Rekomendasi Perbaikan	Rekomendasi Perbaikan	Minggu ke-8
Jangka Menengah			
1	Desain dan Pengembangan Pembelajaran	Dokumen Desain Pembelajaran Pengembangan Kompetensi untuk 25 Unit Kerja (Direktorat/Biro/Pusat) Bahan Ajar Pengembangan Kompetensi untuk 25 Unit Kerja (Direktorat/Biro/Pusat)	Tahun ke-2 Bulan 1 – 3
2	Penyelenggaraan Pembelajaran	Terimplementasinya program pengembangan kompetensi sesuai dengan proses bisnis berbasis Corporate University	Tahun ke-2 Bulan 4 – 9
Jangka Panjang			
1	Implementasi Hasil Pembelajaran	Tercapainya peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai yang signifikan yang diukur melalui berbagai indikator kinerja utama (KPI) dan dibuktikan dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi	Tahun ke-2 Bulan 7 – 12
2	Evaluasi Dampak Pembelajaran	Terdatanya seluruh kebutuhan pembelajaran dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan	Tahun ke-3 Bulan 1 – 3

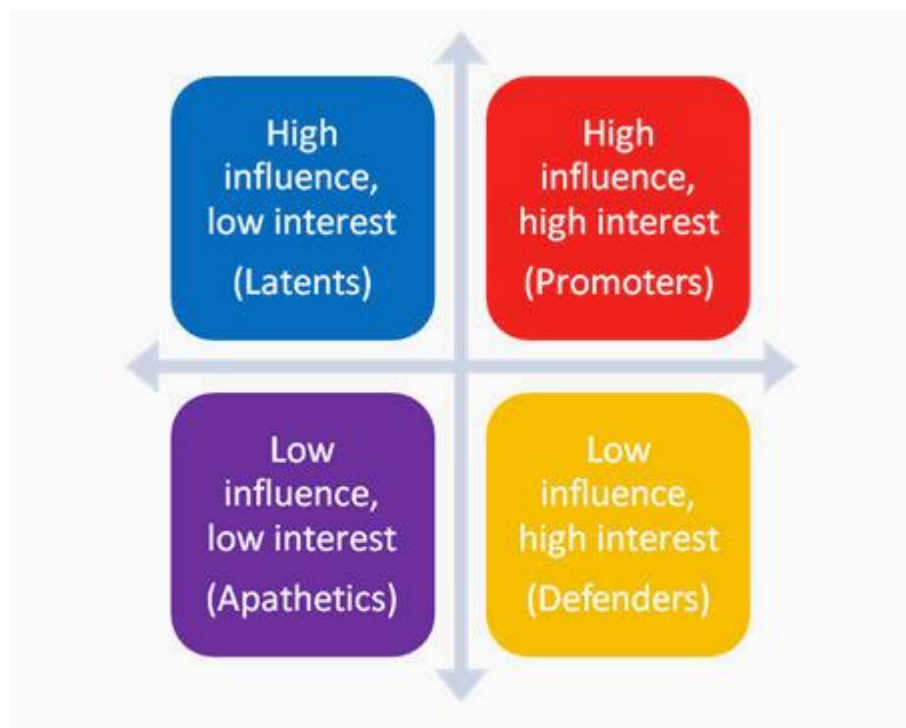
Untuk memastikan Implementasi aksi perubahan berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan, perlu disusun timeline agenda aksi perubahan yang menguraikan tahapan implementasi, jadwal pelaksanaan, serta target pencapaian.

Tabel 2.10 *Timeline Agenda Aksi Perubahan*

Jangka Pendek		September				Oktober					November				Desember				2025												2026														
A	Perencanaan	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec			
1	Melakukan analisis kebutuhan dan identifikasi gap antara proses bisnis perencanaan pembelajaran saat ini dan standar ASN Corpu																																												
2	Menyusun rencana detail untuk pembaruan perencanaan pembelajaran																																												
3	Membentuk Tim Efektif																																												
4	Studi tiru dan diskusi proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Perencanaan Pembelajaran berbasis ASN Corpu ke LAN RI serta Kementerian dan Lembaga yang telah menerapkan Corpu																																												
B	Pelaksanaan																																												
1	Pengkinian proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Perencanaan Pembelajaran berbasis ASN Corpu																																												
2	Validasi Draft dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Perencanaan Pembelajaran																																												
3	Pengembangan Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University																																												
4	Penyusunan kebijakan pendukung penerapan Perencanaan Pembelajaran sesuai standar ASN Corpu																																												
5	Sosialisasi tentang proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Perencanaan Pembelajaran sesuai standar ASN Corpu																																												
6	Kegiatan piloting Perencanaan Pembelajaran sesuai standar ASN Corpu																																												
C	Evaluasi																																												
1	Evaluasi pelaksanaan pembaruan perencanaan pembelajaran																																												
2	Menyusun Rekomendasi Perbaikan berdasarkan laporan evaluasi																																												
Jangka Menengah																																													
1	Desain dan Pengembangan Pembelajaran																																												
2	Penyelenggaraan Pembelajaran																																												
Jangka Panjang																																													
1	Implementasi Hasil Pembelajaran																																												
2	Monitoring Pembelajaran																																												

G. Sumber Daya (Peta dan Pemanfaatan)

Stakeholders dalam Akselerasi Pembangunan KPK Corpu melalui Penerapan Sistem Pembelajaran Sesuai Perlan No 6/2023 memiliki peran, pengaruh, dan kepentingan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dilakukan pemetaan *Stakeholders* berdasarkan pengaruh dan kepentingan dari masing-masing *stakeholder* yang terlibat. Pemetaan *stakeholder* ini ditujukan untuk memotret kondisi *stakeholder* sesuai dengan pengaruh dan kepentingannya agar memudahkan dalam menentukan strategi komunikasinya dengan pihak-pihak tersebut. Strategi komunikasi perlu dilakukan agar semua *stakeholder* dapat mendukung akselerasi pembangunan KPK Corpu, baik itu dalam penerapan aspek sistem pembelajaran maupun aspek lainnya sesuai dengan Perlan No 6/2023, misalnya advokasi kebijakan struktur Corpu. Pemetaan *Stakeholder* ini terdiri dari empat kuadran, yakni Promoter, Laten, Apathetic, dan Defender.



Gambar 2.9 Diagram Pemetaan Stakeholder

Berdasarkan diagram pemetaan stakeholder tersebut, kita dapat memahami seberapa besar pengaruh tiap stakeholder terhadap organisasi atau proses yang dijalankan, termasuk bagaimana hal ini bisa memengaruhi keberhasilan aksi perubahan. Diagram ini memandu kita merancang strategi pemanfaatan stakeholder: bagaimana mengajak pendukung aktif untuk membantu, melibatkan yang berpotensi berguna, dan menetralsir yang mungkin berpandangan negatif. Berikut adalah peran masing-masing tipe stakeholder:

1. Promoter: Kelompok ini memiliki kepentingan dan pengaruh yang besar. Mereka tertarik dan mendukung, serta memiliki kekuatan untuk benar-benar membantu mencapai tujuan – atau bahkan bisa menggagalkannya jika mereka berubah pandangan. Dalam pemetaan, mereka biasanya berada di kuadran kanan atas, menandakan posisi yang sangat penting untuk diperhatikan dan dikelola dengan baik.
2. Defender: Mereka memiliki kepentingan dan dukungan terhadap program, tetapi pengaruh mereka relatif rendah. Mereka bisa memberikan suara dukungan di komunitas atau lingkungan sekitar, meski dampaknya mungkin tidak besar secara langsung. Walau tidak memiliki kekuatan besar, mereka dapat menjadi bagian penting dalam membangun citra positif program kita.
3. Laten: Kelompok ini sebenarnya tidak terlalu tertarik atau terlibat dalam usaha yang dilakukan, tetapi memiliki kekuatan besar untuk memengaruhi hasilnya jika perhatian mereka tertarik. Meski awalnya tampak kurang peduli, mereka perlu dipantau karena potensi pengaruh mereka bisa signifikan jika mereka suatu saat terlibat.
4. Apathetic: Stakeholder ini memiliki minat dan kekuatan yang rendah, sering kali bahkan tidak menyadari adanya program tersebut. Mereka berada di kuadran kiri bawah, yaitu posisi yang dianggap paling tidak krusial. Kelompok ini hanya perlu diberikan informasi dasar, tanpa usaha besar untuk melibatkan mereka.

Dalam aksi perubahan ini, telah dipetakan para stakeholder yang terlibat, yakni Direktur Diklat Antikorupsi dan Tim Direktorat Diklat Antikorupsi sebagai stakeholder internal ACLC. Adapun stakeholder eksternal ACLC adalah Pusrenstra, Biro SDM,

para Direktur dan Tim, Pimpinan KPK, para Deputi dan Tim, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan di K/L Pemda, Perguruan Tinggi, Organisasi Profesi, Penyedia Teknologi dan Platform Pembelajaran, serta Media Publikasi.

Berikut ini tabel pengelompokan stakeholder berdasarkan variabel kepentingan (*Interest*) dan pengaruh (*Influence*) untuk memahami tingkat minat dan pengaruh mereka terhadap organisasi. Pemetaan ini membantu menentukan strategi tepat dalam mengelola dukungan dan keterlibatan stakeholder sesuai perannya.

Tabel 2.11 Pengelompokan *Stakeholder* Berdasarkan Variabel Kepentingan (*Interest*) dan Pengaruh (*Influence*)

No	Stakeholder	Kepentingan (<i>Interest</i>)	Pengaruh (<i>Influence</i>)	Kuadran	Strategi Pengelolaan
A	Stakeholder Internal				
1	Direktur Diklat Antikorupsi	Tinggi	Tinggi	Kuadran 1 (<i>High Interest, High Influence</i>)	Libatkan dalam pengambilan keputusan, konsultasi rutin.
2	Tim Direktorat Diklat Antikorupsi	Tinggi	Sedang	Kuadran 2 (<i>High Interest, Medium Influence</i>)	Libatkan dalam Pelaksanaan
B	Stakeholder Eksternal				
1	Pusrenstra	Tinggi	Tinggi	Kuadran 1 (<i>High Interest, High Influence</i>)	Libatkan dalam pengambilan keputusan, konsultasi rutin.
2	Biro SDM	Tinggi	Tinggi	Kuadran 1 (<i>High Interest, High Influence</i>)	Kolaborasi erat dalam perencanaan dan implementasi.
3	Para Direktur dan Tim	Tinggi	Sedang	Kuadran 2 (<i>High Interest, Medium Influence</i>)	Berikan informasi secara rutin, libatkan dalam evaluasi.

4	Pimpinan KPK	Sedang	Tinggi	Kuadran 2 (<i>Medium Interest, High Influence</i>)	Informasikan secara strategis, minta persetujuan pada keputusan kunci.
5	Para Deputi dan Tim	Tinggi	Sedang	Kuadran 2 (<i>High Interest, Medium Influence</i>)	Berikan laporan berkala, libatkan dalam proses desain pembelajaran.
6	Lembaga Pendidikan dan Pelatihan di K/L Pemda	Sedang	Rendah	Kuadran 4 (<i>Medium Interest, Low Influence</i>)	Informasi berkala, libatkan sesuai kebutuhan spesifik.
7	Perguruan Tinggi	Sedang	Rendah	Kuadran 4 (<i>Medium Interest, Low Influence</i>)	Monitor dan libatkan dalam pengembangan materi dan metode.
8	Organisasi Profesi	Rendah	Rendah	Kuadran 4 (<i>Low Interest, Low Influence</i>)	Monitor dan libatkan secara minimal, sesuai dengan kebutuhan.
9	Praktisi dan Penyedia Teknologi dan Platform Pembelajaran	Rendah	Sedang	Kuadran 3 (<i>Low Interest, Medium Influence</i>)	Kelola secara teknis, pastikan keterlibatan sesuai dengan kebutuhan proyek.
10	Media Publikasi	Rendah	Rendah	Kuadran 4 (<i>Low Interest, Low Influence</i>)	Monitor untuk publikasi, libatkan sesuai kebutuhan.

Pusat Perencanaan Strategis (Pusrenstra), Biro SDM, dan Direktur Diklat Antikorupsi masuk kategori Kuadran 1 (*High Interest, High Influence*) atau Promoter karena memiliki kepentingan yang sangat tinggi untuk memastikan bahwa program pembelajaran sejalan dengan strategi organisasi serta memenuhi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia. Promoter memiliki pengaruh besar dalam menentukan arah kebijakan dan implementasi program, sehingga perlu dilibatkan secara aktif di setiap tahap pengambilan keputusan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi.

Para Direktur dan Deputi beserta anggotanya masuk kategori Kuadran 2 (*High Interest, Medium Influence*) atau laten karena memiliki kepentingan yang signifikan. Mereka akan menjadi penerima manfaat utama dari program pembelajaran. Namun, pengaruh mereka mungkin tidak sebesar Pusrenstra atau Biro SDM. Oleh karena itu, penting untuk memberikan informasi secara berkala dan melibatkan mereka dalam proses evaluasi serta desain pembelajaran guna memastikan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi. Tim Direktorat Diklat Antikorupsi masuk kategori 2 juga karena memiliki kepentingan yang tinggi sebagai eksekutor program, namun pengaruhnya dalam pengambilan keputusan tidak sebesar Direktur Diklat Antikorupsi.

Pimpinan KPK dan penyedia teknologi serta platform pembelajaran masuk kategori Kuadran 3 (*Medium Interest, High Influence*) atau defender karena memiliki pengaruh besar dalam pengambilan keputusan strategis, meskipun minat terhadap detail operasional mungkin lebih rendah. Mereka harus diinformasikan tentang keputusan-keputusan kunci dan dilibatkan dalam persetujuan program strategis. Praktisi dan Penyedia teknologi juga memiliki pengaruh signifikan dari segi teknis, walaupun mereka mungkin tidak terlalu tertarik dengan hasil akhir program. Keterlibatan mereka perlu diatur sesuai dengan kebutuhan teknis proyek.

Lembaga pendidikan dan pelatihan di kementerian/lembaga, pemerintah daerah, perguruan tinggi, organisasi profesi, dan media publikasi masuk kategori Kuadran 4 (*Low Interest, Low Influence*) atau Apathetic karena memiliki kepentingan dan pengaruh yang lebih rendah dalam proyek ini. Meskipun demikian, mereka tetap perlu dipantau dan dilibatkan sesuai kebutuhan. Perguruan tinggi dan lembaga pendidikan mungkin berperan penting dalam pengembangan materi atau metode pembelajaran, tetapi pengaruh mereka pada keputusan organisasi secara

keseluruhan cukup terbatas. Media publikasi hanya perlu dilibatkan untuk tujuan publikasi hasil program dan tidak terlalu terlibat dalam proses operasional.

Tabel 2.12 Kuadran Pengelompokan Stakeholder

No	Kuadran	Stakeholder	Kategori
1	<i>High Interest, High Influence</i>	• Pusrenstra • Biro SDM • Direktur Diklat Antikorupsi	Promoter
2	<i>High Interest, Medium Influence</i>	• Tim Direktorat Diklat Aksi • Para Direktur dan Tim • Para Deputi dan Tim • Pimpinan KPK	Laten
3	<i>Medium Interest, High Influence</i>	• Praktisi dan Penyedia Teknologi	Defender
4	<i>Low Interest, Low Influence</i>	• Lembaga Diklat Kementerian, Lembaga, dan Pemda • Perguruan Tinggi • Organisasi Profesi • Media Publikasi	Apathetic

H. Manajemen Resiko

Manajemen risiko adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola potensi ancaman yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. Dengan memahami dan mengelola risiko, organisasi dapat mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi, menyiapkan respons yang sesuai, dan meminimalkan dampak negatif terhadap hasil yang diinginkan.

Dalam konteks aksi perubahan, setiap tahap memiliki kegiatan tertentu yang rentan terhadap risiko yang unik. Melalui manajemen risiko, kita dapat mengevaluasi setiap langkah dalam proses perubahan, mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi menghambatnya, dan merencanakan langkah mitigasi. Ini tidak hanya memastikan bahwa setiap tahap dapat dilaksanakan secara efektif, tetapi juga membantu aksi perubahan tetap berada pada jalur menuju keberhasilan, meskipun

ada ancaman yang mungkin muncul. Harapannya, proses perubahan berjalan lebih aman, terstruktur, dan terkontrol.

Untuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi dalam aksi perubahan ini, perlu diperhatikan empat aspek dalam setiap tahapan, yaitu kegiatan, risiko, dampak, dan mitigasi – memiliki peran penting untuk memastikan bahwa setiap langkah dapat mencapai hasil yang optimal dengan gangguan minimal.

Aspek kegiatan mencakup aktivitas spesifik dalam setiap tahapan aksi perubahan. Setiap kegiatan memiliki tujuan dan sasaran yang jelas, namun juga membawa potensi risiko yang perlu diidentifikasi. Adapun risiko adalah ancaman yang mungkin timbul dan menghambat pelaksanaan kegiatan. Identifikasi risiko pada tahap ini penting untuk memahami apa saja yang bisa mengganggu jalannya perubahan. Setiap risiko yang teridentifikasi memerlukan pemahaman mengenai kemungkinan terjadinya dan tingkat keparahannya.

Dampak menunjukkan konsekuensi atau efek yang terjadi jika risiko tersebut muncul. Menilai dampak setiap risiko membantu memprioritaskan mana yang memerlukan perhatian lebih segera. Setelah memahami risiko dan dampaknya, langkah mitigasi diperlukan untuk mengurangi atau bahkan mencegah risiko tersebut terjadi. Tabel 2.13 menjelaskan lebih detail setiap aspek tersebut pada masing-masing tahapan.

Tabel 2.13 Manajemen Risiko dalam Aksi Perubahan

No	Tahapan	Kegiatan	Risiko	Dampak	Mitigasi
1	Perencanaan	Melakukan analisis kebutuhan dan identifikasi gap antara proses bisnis perencanaan pembelajaran saat ini dan standar ASN Corpu	Kesalahan dalam identifikasi gap dapat menyebabkan dengan kebutuhan organisasi.	rekomendasi yang tidak relevan dan tidak sesuai dengan standar ASN Corpu	Melakukan review secara mendalam dan melibatkan ahli untuk verifikasi identifikasi gap
		Menyusun rencana detail untuk Penerapan Sistem Pembelajaran	Rencana tidak lengkap	ketidakefektifan perencanaan.	Melakukan diskusi lintas tim
		Membentuk Tim Efektif	Tim yang terbentuk tidak efektif	Koordinasi tidak efektif	Memastikan pemilihan anggota tim berdasarkan kompetensi dan pengalaman yang relevan
		Studi tiru dan diskusi proses bisnis Perencanaan Pembelajaran berbasis ASN Corpu ke LAN RI serta Kementerian dan Lembaga yang telah menerapkan Corpu	Ketidakmampuan untuk menyelaraskan temuan studi tiru dengan standar ASN Corpu	Pengkinian SOP tidak sesuai standar ASN Corpu	Menyusun dokumen tindak lanjut dari hasil studi tiru yang dievaluasi oleh tim ahli
2	Pelaksanaan	Pengkinian proses bisnis Perencanaan Pembelajaran berbasis ASN Corpu	SOP yang diperbarui tidak sesuai dengan perubahan regulasi/kebijakan terbaru	Ketidakpatuhan terhadap standar ASN Corpu.	Memastikan penyesuaian SOP dengan melibatkan tim teknis dan Pusat Perencanaan Strategis
		Validasi Draft dokumen proses bisnis Perencanaan Pembelajaran	Draft dokumen tidak divalidasi dengan benar	dokumen yang tidak sesuai dengan standar	Mengadakan validasi internal dan eksternal serta uji kelayakan/simulasi

		Pengembangan Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis <i>Corporate University</i>	Panduan yang dikembangkan tidak sesuai dengan dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Perencanaan Pembelajaran.	mengurangi efektivitas dalam diagnosis kebutuhan pembelajaran	Memastikan tim yang terlibat dalam pengembangan panduan memahami proses bisnis dan menggunakan dokumen yang terkini
		Sosialisasi tentang proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Perencanaan Pembelajaran sesuai standar ASN Corpu	Sosialisasi yang tidak efektif.	kurangnya pemahaman dan penerimaan <i>Stakeholder</i> terhadap prosedur baru	Melakukan sosialisasi multi kanal dan menyediakan materi pendukung yang mudah diakses
		Kegiatan piloting Perencanaan Pembelajaran sesuai standar ASN Corpu	Penyelenggaraan piloting tidak mengikuti prosedur	Hasil perencanaan pembelajaran tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi	Menyusun agenda piloting yang detail dan memastikan pendampingan teknis selama proses piloting
3	Evaluasi	Evaluasi pelaksanaan Penerapan Sistem Pembelajaran	Evaluasi tidak dilakukan secara menyeluruh	Kesalahan dan kekurangan dalam proses pembaruan tidak teridentifikasi	Melibatkan tim independen untuk melakukan evaluasi dan memberikan feedback yang objektif
		Menyusun Rekomendasi Perbaikan berdasarkan laporan evaluasi	Rekomendasi perbaikan tidak didasarkan pada data evaluasi yang valid	Rekomendasi perbaikan tidak relevan	Menggunakan data evaluasi yang valid dan melibatkan tim ahli untuk meninjau rekomendasi dan perbaikan

4	Jangka Menengah	Desain dan Pengembangan Pembelajaran	Desain pembelajaran tidak selaras dengan rekomendasi perencanaan	Pembelajaran tidak efektif dan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi	Koordinasi Intensif antara Tim Perencanaan dan Desain untuk memastikan setiap tahap desain mengacu langsung pada rekomendasi yang diberikan oleh tim perencanaan
		Penyelenggaraan Pembelajaran	Gangguan Teknis pada Platform Pembelajaran	tujuan pembelajaran tidak tercapai secara optimal	• Melakukan uji coba dan simulasi teknis sebelum pelaksanaan • Menyediakan dukungan teknis Real-Time (helpdesk)
5	Jangka Panjang	Implementasi Hasil Pembelajaran	Hasil pembelajaran tidak diimplementasikan dalam pekerjaan	Tidak ada perubahan yang signifikan dalam organisasi	Membuat mekanisme tindak lanjut yang jelas dan mengukur dampak implementasi pembelajaran
		Monitoring Pembelajaran	Monitoring tidak dilakukan secara berkala	Kesalahan atau kekurangan dalam pembelajaran tidak terdeteksi	Membuat jadwal monitoring yang teratur dan melibatkan tim yang berkompeten untuk melakukan review

I. Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan

Strategi pengembangan kompetensi memiliki peran krusial dalam mendukung keberhasilan aksi perubahan, karena kompetensi yang tepat memungkinkan setiap pihak yang terdampak untuk beradaptasi dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan bersama. Berikut tabel yang memetakan komponen penting, yaitu Pihak Terdampak, Peran, Perubahan Kompetensi yang Dibutuhkan, Cara Pengembangan Kompetensi, dan Pelaksanaan. Dengan memahami siapa yang terdampak, peran yang mereka emban, dan kompetensi baru yang diperlukan, kita dapat merancang metode pengembangan yang efektif dan mengatur pelaksanaannya dengan tepat. Hal ini memastikan bahwa setiap pihak tidak hanya siap menghadapi perubahan, tetapi juga memiliki keterampilan yang sesuai untuk mencapai hasil optimal.

Tabel 2.14 Strategi Pengembangan Kompetensi Pemangku Kepentingan

No	Pihak Terdampak	Peran	Perubahan Kompetensi yang Dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi	Pelaksanaan
1	Pegawai Direktorat Diklat Antikorupsi	• Melakukan diagnosis kebutuhan pembelajaran	• Kompetensi Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN.	Workshop dan Pendampingan	Tahap Jangka Pendek
		• Merancang rencana pembelajaran	• Kompetensi Perencanaan Pelatihan ASN. Kompetensi Pengembangan Kurikulum Pelatihan ASN. • Kompetensi Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP)	e-learning, Workshop, dan pendampingan	Tahap Jangka Menengah
		• Mengembangkan materi pembelajaran	• Kompetensi Pengembangan materi pembelajaran	e-learning, Workshop, dan pendampingan	Tahap Jangka Menengah

		Menyelenggarakan pembelajaran	Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN	e-learning, Workshop, dan pendampingan	Tahap Jangka Menengah
		Melakukan monitoring dan evaluasi pembelajaran	- Kompetensi Penjaminan Mutu Pelatihan ASN - Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN - Kompetensi Pembinaan Alumni Pelatihan ASN	e-learning, Workshop, dan pendampingan	Tahap Jangka Panjang
2	Pic Diklat Unit Kerja	Melakukan diagnosis kebutuhan pembelajaran	Kompetensi Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN.	Workshop	Tahap Jangka Pendek
		Membantu penyelenggaraan pembelajaran	- Kompetensi Perencanaan Pelatihan - Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN	e-learning, Workshop, dan pendampingan	Tahap Jangka Menengah
3	Direktur/Kepala Biro/Kepala Pusat	Memahami diagnosis kebutuhan pembelajaran	Kompetensi Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN.	Sosialisasi	Tahap Jangka Pendek
		Memahami monitoring dan evaluasi pembelajaran	- Kompetensi Penjaminan Mutu Pelatihan ASN - Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN - Kompetensi Pembinaan Alumni Pelatihan ASN.	Sosialisasi	Tahap Jangka Panjang

J. Pemetaan Sikap dan Perilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri

Sikap dan perilaku kepemimpinan yang positif, serta rencana strategi pengembangan potensi diri yang jelas, sangat penting dalam keberhasilan aksi perubahan karena keduanya membangun motivasi, ketangguhan, dan kemampuan adaptasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Berikut ini penilaian mandiri dan mentor terkait sikap dan perilaku kepemimpinan.

Tabel 2.15 Penilaian Mandiri Sikap dan Perilaku Kepemimpinan

REKAP NILAI PESERTA				
Nama	: Sandri Justiana			
NIP	: 197612212021061000			
Jabatan	: Analis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Jenjang Muda			
Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi			
Program	: Pelatihan Kepemimpinan Administrator			
Komponen	Sub Komponen	Nilai		Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9		Istimewa
	Komitmen	9		Istimewa
	Kedisiplinan	8		Baik
	Kejujuran	9		Istimewa
	Konsistensi	9		Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilematis	9		Istimewa
	Rata-Rata	8.83		Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	9		Istimewa
	Kerjasama Eksternal	8		Baik
	Komunikasi	9		Istimewa
	Fleksibilitas	8		Baik
	Komitmen dalam Tim	9		Istimewa
	Rata-Rata	8.60		Baik
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	8		Baik
	Adaptabilitas	9		Istimewa
	Pengembangan diri & org lain	8		Baik
	Orientasi pada hasil	9		Istimewa
	Inisiatif	9		Istimewa
	Rata-Rata	8.60		Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8.68		Baik
Keterangan Kualifikasi				
9.99-10	Istimewa			
7-8.99	Baik			
5-6.99	Cukup			
3-4.99	Kurang			
1-2.99	Sangat Kurang			

Tabel 2.16 Penilaian Sikap dan Perilaku Kepemimpinan oleh Mentor

REKAP NILAI MENTOR					
Nama Peserta	: Sandri Justiana	Nama Mentor	: Yonathan Demme Tangdilin		
NIP	: 197612212021061000	NIP:	: 197203071999031003		
Jabatan	: Analis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi	Jabatan	: Direktur Diklat Antikorupsi		
Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi	Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi		
Program	: Pelatihan Kepemimpinan Administrator				
Komponen	Sub Komponen	Nilai			Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9			Istimewa
	Komitmen	9			Istimewa
	Kedisiplinan	9			Istimewa
	Kejujuran	9			Istimewa
	Konsistensi	9			Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilematis	9			Istimewa
	Rata-Rata	9.00			Istimewa
Kerjasama	Kerjasama Internal	8			Baik
	Kerjasama Eksternal	9			Istimewa
	Komunikasi	8			Baik
	Fleksibilitas	8			Baik
	Komitmen dalam Tim	8			Baik
	Rata-Rata	8.20			Baik
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	9			Istimewa
	Adaptabilitas	8			Baik
	Pengembangan diri & org lain	8			Baik
	Orientasi pada hasil	9			Istimewa
	Inisiatif	9			Istimewa
	Rata-Rata	8.60			Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8.60			Baik

Tabel 2.17 Penilaian Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Gabungan

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR					
Nama	: Sandri Justiana	Nama Mentor	: Yonathan Demme Tangdilin		
NIP	: 197612212021061000	NIP:	: 197203071999031003		
Jabatan	: Analis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi	Jabatan	: Direktur Diklat Antikorupsi		
Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi	Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi		
Program	: Pelatihan Kepemimpinan Administrator				
Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9	9	9.00	Istimewa
	Komitmen	9	9	9.00	Istimewa
	Kedisiplinan	8	9	8.70	Baik
	Kejujuran	9	9	9.00	Istimewa
	Konsistensi	9	9	9.00	Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilematis	9	9	9.00	Istimewa
	Rata-Rata	8.83	9.00	8.95	Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	9	8	8.30	Baik
	Kerjasama Eksternal	8	8	8.00	Baik
	Komunikasi	9	8	8.30	Baik
	Fleksibilitas	8	8	8.00	Baik
	Komitmen dalam Tim	9	8	8.30	Baik
	Rata-Rata	8.60	8.00	8.18	Baik
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	8	8	8.00	Baik
	Adaptabilitas	9	8	8.30	Baik
	Pengembangan diri & org lain	8	8	8.00	Baik
	Orientasi pada hasil	9	8	8.30	Baik
	Inisiatif	9	8	8.30	Baik
	Rata-Rata	8.60	8.00	8.18	Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8.68	8.33	8.44	Baik
Keterangan Kualifikasi					
9.99-10	Istimewa				
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup				
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				

Tabel 2.18 Penilaian Akhir Sikap dan Perilaku Kepemimpinan

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
Nama Peserta : Sandri Justiana		Nama Mentor : Yonathan Demme Tangdilintin			
NIP : 197612212021061000		NIP: : 197203071999031003			
Jabatan : Analis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi		Jabatan : Direktur Diklat Antikorupsi			
Instansi : Komisi Pemberantasan Korupsi		Instansi : Komisi Pemberantasan Korupsi			
Program : Pelatihan Kepemimpinan Administrator					
Nilai Komponen					
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub Komponen
Peserta	8.83	8.60	8.60	8.68	Baik
Mentor	9.00	8.00	8.00	8.33	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	8.95	8.18	8.18	8.44	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	
Keterangan Kualifikasi			Akhir Sikap Perilaku		
9.00-10	Istimewa	8.44			
7-8.99	Baik	Kualifikasi:			
5-6.99	Cukup	Baik			
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				
REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:					
Istimewa	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi				
Baik	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas				
Cukup	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				
Kurang	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				
Sangat Kurang	: peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				

Berdasarkan hasil penilaian sikap dan perilaku, dapat disimpulkan bahwa peserta menunjukkan kinerja yang konsisten dalam tiga sub komponen, yaitu integritas, kerjasama, dan mengelola perubahan. Pada sub komponen integritas, peserta memperoleh nilai rata-rata 8.83, sementara mentor mendapat nilai 9.00, yang menghasilkan rata-rata keseluruhan 8.95. Nilai ini menunjukkan bahwa peserta mampu menjaga nilai, norma, serta etika organisasi..

Untuk sub komponen kerjasama dan mengelola perubahan, peserta mendapatkan nilai rata-rata yang sama, yaitu 8.60. Hal ini menghasilkan rata-rata keseluruhan 8.18 untuk kedua sub komponen, yang menunjukkan bahwa peserta mampu bekerja sama dengan baik dalam tim serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, nilai rata-rata total untuk seluruh komponen adalah 8.44, yang berada dalam kategori Baik. Artinya, sikap dan perilaku peserta memenuhi standar yang diharapkan dan mampu berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Meskipun demikian, perlu ada

komponen dan sub komponen yang perlu ditingkatkan agar kinerja organisasi semakin baik.

Berdasarkan hal tersebut, saya memilih komponen mengelola perubahan dengan sub komponen orientasi pada hasil sebagai fokus pengembangan potensi diri. Berikut rancangan pengembangan potensi diri yang akan saya lakukan.

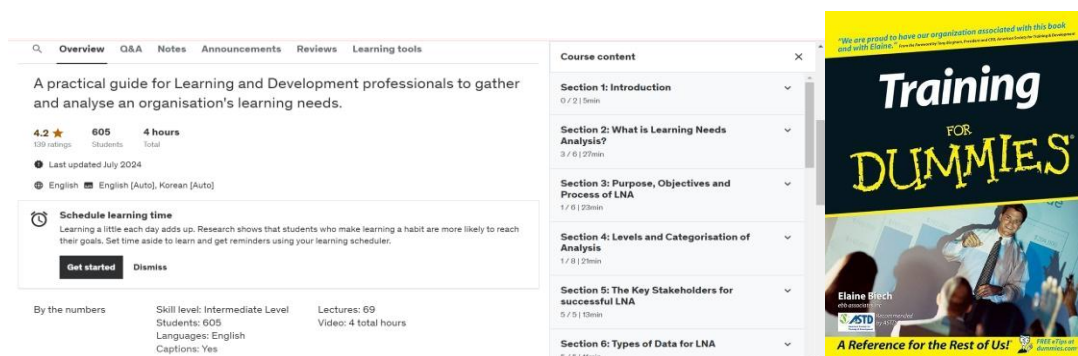
Tabel 2.19 Rancangan Pengembangan Potensi Diri

No	Komponen Perilaku Kepemimpinan	Sub Komponen yang perlu pengembangan	Rencana Pengembangan Potensi Diri		Pelaksanaan
			Individu	Penugasan	Waktu dan Evidence
1	Mengelola Perubahan	orientasi pada hasil	Membaca buku tentang manajemen perubahan dengan topik orientasi pada hasil	Menerapkan teknik dan konsep yang dipelajari dari buku dalam implementasi aksi perubahan yang saya lakukan	Resume buku dan penerapannya dalam Implementasi aksi perubahan

K. Kebutuhan Mata Pelatihan Pilihan Lain

Untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kapasitas pribadi dalam mendukung aksi perubahan ini, saya merencanakan pembelajaran mandiri dengan memanfaatkan sumber-sumber e-learning dan studi literatur yang relevan. Mata pelatihan alternatif ini memungkinkan saya memperdalam pengetahuan dan keterampilan secara fleksibel.

Sebagai acuan dalam penyusunan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran, saya akan menggunakan kursus dari Udemy.com dengan topik "A Practical Guide for Learning and Development Professionals to Gather and Analyse an Organisation's Learning Needs," yang memberikan panduan praktis dalam mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan pembelajaran organisasi. Untuk penjabaran lebih lanjut mengenai Learning Value Chain, saya merujuk pada buku *Training For Dummies®* karya Elaine Biech, yang diterbitkan oleh Wiley Publishing, Inc., sebagai sumber panduan yang komprehensif dan mudah dipahami.



Gambar 2.10 Platform *e-Learning* dan Buku yang digunakan dalam Pembelajaran Mandiri Mata Pelatihan Pilihan

Tabel 2.20 Kebutuhan Mata Pelatihan Pilihan

No	Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1	Akselerasi Pembangunan KPK Corpu Melalui Penerapan Learning Value Chain Sesuai Perlan 6/2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University)	Learning Needs Analysis	e-learning	Acuan dalam penyusunan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Udemy.com dengan topik: "A practical guide for Learning and Development professionals to gather and analyse an organisation's learning needs"
		Tahapan pembelajaran	Studi Literatur	Acuan dalam penjabaran Learning Value Chain	Training For Dummies® Penulis: Elaine Biech Penerbit: Wiley Publishing, Inc.

BAB III

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

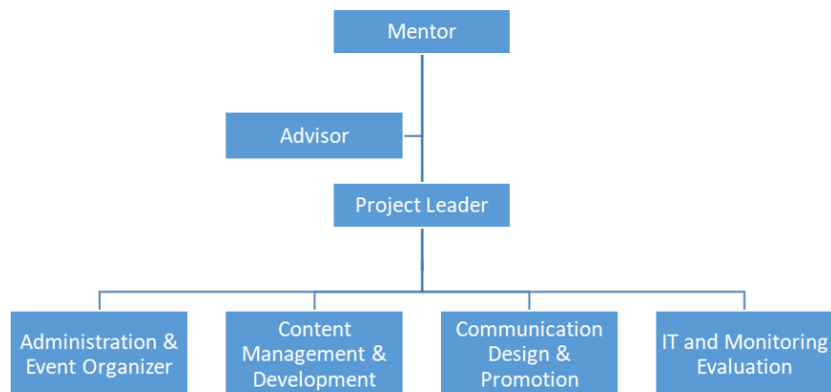
A. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Dalam aksi perubahan ini, dalam upaya membangun integritas dan akuntabilitas kinerja organisasi, saya menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu model kepemimpinan yang mengubah orang dan organisasi dengan cara menstimulus bawahannya untuk bekerja menghasilkan kinerja yang tinggi. Kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada aspek-aspek perubahan. Berikut ini beberapa kegiatan penerapan yang saya lakukan:

- 1) Pada tahap awal aksi perubahan, saya membentuk tim dan membagi peran secara transparan agar setiap individu memahami tanggung jawabnya dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara optimal. Sebelum membentuk tim, saya menyampaikan terlebih dahulu kegiatan PKA yang saya ikuti dan rencana aksi perubahan yang saya gagas. Selanjutnya menanyakan kepada mereka apakah bersedia atau tidak untuk menjadi bagian dari perubahan. Jika bersedia, mari kita sama-sama menyamakan persepsi dan berbagi peran. Visi yang jelas merupakan panduan agar setiap langkah yang diambil selaras dengan tujuan aksi perubahan.



Gambar 3.1 Rapat pembentukan Tim Efektif pada 20 September 2024 yang dihadiri oleh Direktur Diklat Antikorupsi selaku Mentor



Gambar 3.2 Struktur Tim Efektif Aksi Perubahan

Adapun tugas dan peran untuk setiap tim adalah sebagai berikut:

No	Jabatan	Tugas dan Peran
1	Mentor	1) Memberikan bimbingan teknis dan masukan strategis. 2) Memastikan standar kualitas pelaksanaan program. 3) Mengarahkan proyek dari perspektif manajemen puncak. 4) Meninjau perkembangan proyek secara keseluruhan. 5) Memastikan proyek selaras dengan visi dan misi organisasi.
2	Advisor	1) Memberikan saran teknis dan operasional harian. 2) Memberikan feedback langsung kepada tim.
3	Project Leader	1) Mengkoordinasi tim proyek. 2) Menyusun jadwal pelaksanaan. 3) Mengatasi hambatan selama pelaksanaan proyek. 4) Memantau penggunaan sumber daya agar sesuai dengan anggaran dan timeline 5) Melaporkan perkembangan kepada Mentor
4	Administration & Event Organizer	1) Mengelola jadwal kegiatan dan logistik acara 2) Mengatur undangan, dokumentasi, dan rapat 3) Menyelenggarakan kegiatan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran 4) Menyusun kebijakan pendukung penerapan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran
5	Content Management & Development	1) Memperbarui proses bisnis Pengembangan Kompetensi dan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran. 2) Menyusun panduan diagnosis kebutuhan pembelajaran. 3) Berkolaborasi dengan tim Communication Design & Promotion dalam penyusunan panduan
6	Communication Design & Promotion	1) Menyusun materi desain komunikasi dan promosi kegiatan 2) Melakukan sosialisasi dan promosi kegiatan 3) Berkoordinasi dengan tim Content Management & Development dalam pelaksanaan sosialisasi dan promosi. 4) Membuat video laporan Implementasi Aksi Perubahan

7	IT and Monitoring Evaluation	1) Mengembangkan platform evaluasi program. 2) Menyediakan dukungan teknis terkait kebutuhan IT 3) Mengevaluasi pelaksanaan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran dan Menyusun Rekomendasi Perbaikan
---	------------------------------	---

- 2) Setelah Tim Efektif terbentuk, setiap bidang mulai melakukan aktivitas. Aksi perubahan diawali dengan mereviu gap antara proses bisnis pengembangan kompetensi yang berjalan dengan standar Corporate University ASN. Aktivitas ini dilakukan oleh Tim *Content Management dan Development*. Laporan hasil analisis ini, yang mencakup rekomendasi perbaikan, menjadi dasar keputusan dalam merancang strategi perubahan yang lebih efektif. Setiap langkah didasarkan pada data faktual dan analisis yang menyeluruh, memastikan keputusan yang diambil relevan dan dapat dipertanggungjawabkan.



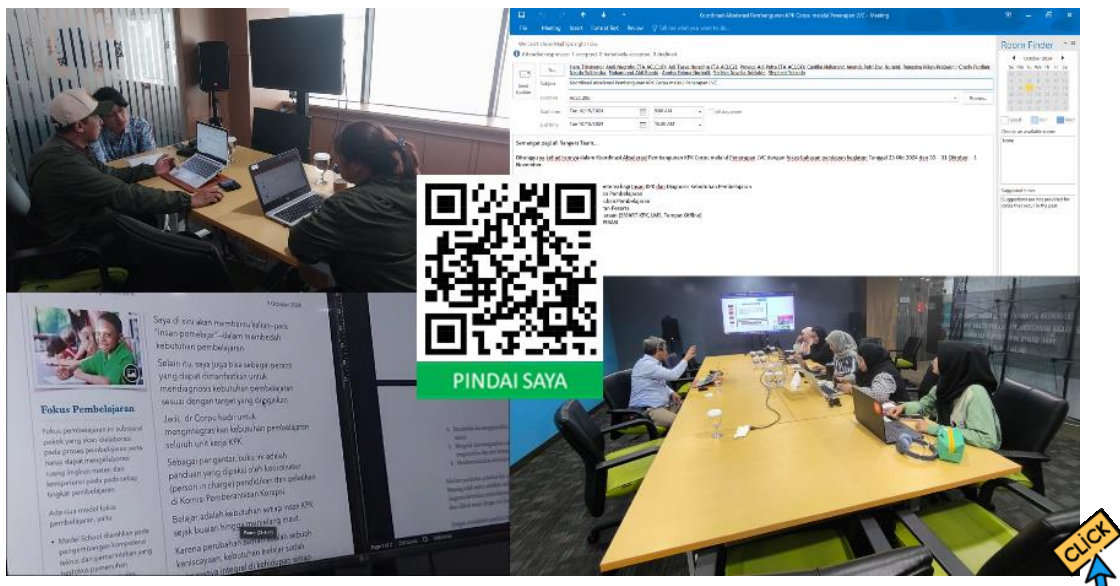
Gambar 3.3 Diskusi review proses bisnis pengembangan kompetensi

- 3) Salah satu kegiatan di jangka pendek adalah melakukan studi tiru ke LAN RI dan Kementerian/lembaga yang sudah menerapkan standar Corporate University ASN. Keputusan untuk melakukan studi tiru ini menunjukkan komitmen pada praktik terbaik sebagai bagian dari proses yang berintegritas. Hasil dari studi tiru ini kemudian dianalisis dan dibandingkan dengan hasil reviu mandiri untuk menentukan prosedur dan standar operasional yang sesuai bagi organisasi. Draft dokumen proses bisnis dan SOP yang telah diperbarui kemudian divalidasi oleh Pusat Perencanaan Strategis untuk memastikan akuntabilitas dan relevansi penerapannya. Validasi eksternal ini memberikan legitimasi tambahan, memperkuat integritas proses yang dilakukan.



Gambar 3.4 Kunjungan Studi Tiru ke LAN RI dan Validasi Probis ACLC

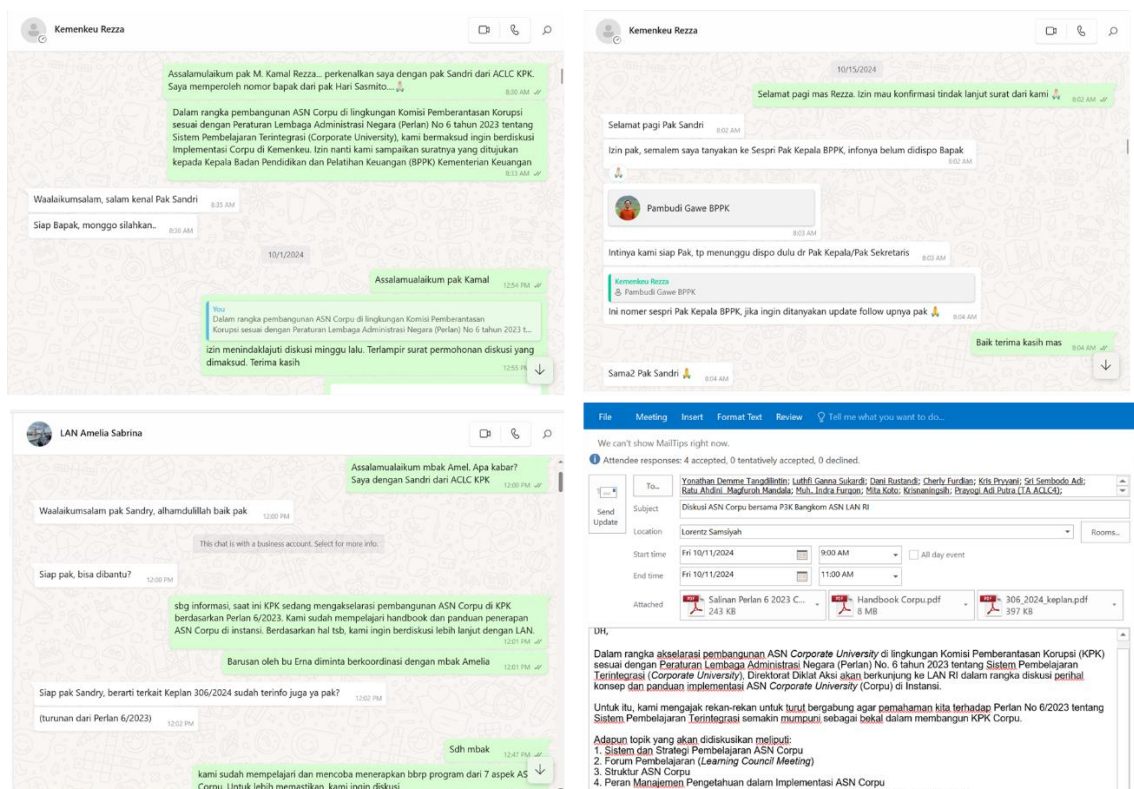
- 4) Bentuk penerapan kepemimpinan lainnya adalah dengan mengadakan pertemuan rutin yang melibatkan seluruh tim melalui rapat koordinasi untuk membahas isu-isu strategis implementasi aksi perubahan dan pelaksanaan tugas tim. Dalam pertemuan tersebut, setiap anggota bebas untuk menyampaikan pendapat, ide, dan gagasannya. Saya juga melakukan coaching dan mentoring kepada setiap tim untuk memastikan mereka bisa menyelesaikan tugas yang diamanahkan.



Gambar 3.5 Pertemuan rutin dan pelaksanaan Coaching Mentoring Tim Efektif

Dalam pelaksanaan penerapan kepemimpinan ini, terdapat tantangan berupa adanya penugasan beberapa anggota Tim Efektif untuk mengikuti kegiatan lanjutan Latsar CPNS Sesi Pembelajaran Klasikal (sebanyak 7 orang) selama 2 minggu (1 – 11 Oktober 2024). Hal ini tentu saja sedikit mengganggu pelaksanaan agenda aksi perubahan karena peran mereka sangat vital. Pada rentang waktu tersebut, telah terjadwal persiapan dan pelaksanaan Studi Tiru ke LAN dan Kemenkeu. Untuk

mengatasi hambatan tersebut, sebagai Project Leader, saya turun langsung untuk menggantikan tugas dan peran mereka sehingga agenda aksi perubahan tetap berjalan sesuai timeline. Tugas dan peran tersebut berupa koordinasi persiapan dan pengiriman undangan kepada stakeholder internal dan eksternal. Sebelum mereka melaksanakan penugasan latsar, saya pastikan beberapa tugas mereka sudah diselesaikan. Ini juga merupakan salah bentuk integritas dan akuntabilitas sebagai bukti komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.



Gambar 3.6 Komunikasi dalam rangka koordinasi persiapan teknis pelaksanaan agenda aksi perubahan untuk kegiatan studi tiru

B. Pengelolaan Budaya Kerja IS KPK Ber-Akhlak yang Didukung Budaya IT

Budaya Kinerja di KPK berlandaskan pada nilai-nilai IS KPK, yaitu Integritas, Sinergi, Keadilan, Profesionalisme, dan Kepemimpinan. Nilai-nilai ini ditetapkan oleh Dewan Pengawas KPK melalui Peraturan Dewan Pengawas Nomor 01 Tahun 2020 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku, yang berfungsi sebagai panduan perilaku bagi seluruh anggota KPK, termasuk Dewan Pengawas, Pimpinan, dan Pegawai (Insan Komisi). IS KPK mencakup kewajiban dan larangan yang harus diikuti dalam

berpikir, berbicara, bersikap, dan berperilaku, sehingga setiap tindakan yang diambil dapat menjaga citra, harkat, dan martabat KPK.



Gambar 3.7 Buku Saku IS KPK

Nilai-nilai IS KPK telah diselaraskan dengan core values ASN Ber-AKHLAK. IS KPK dan Core Values ASN "BerAKHLAK" memiliki keterkaitan dan pondasi yang kokoh dalam membangun budaya kerja di KPK. Keterkaitan antara IS KPK dan ASN Ber-akhlak dapat dilihat dalam infografis berikut.



Gambar 3.8 Infografis Keterkaitan antara Nilai-Nilai IS KPK dan Ber-Akhlak

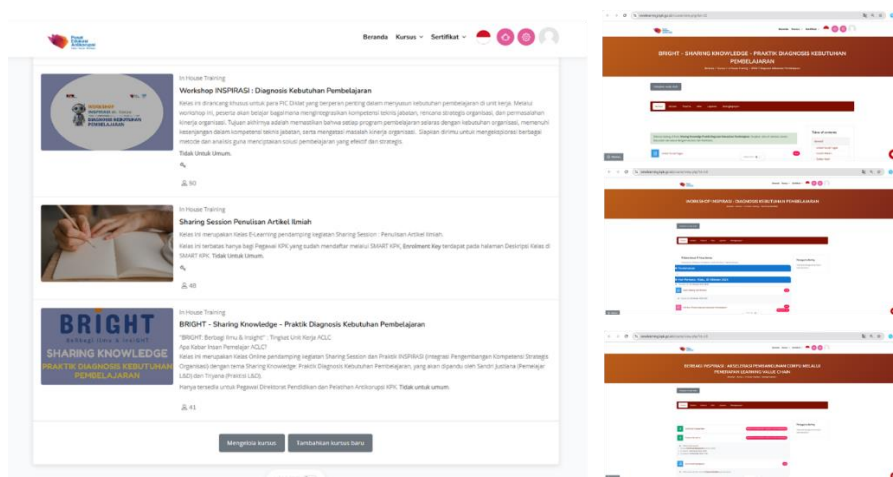
Berdasarkan Gambar 3.7, jelas sekali keterkaitan antara IS KPK dan Ber-Akhlak. Detailnya dijelaskan dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1 Keterkaitan antara Nilai-Nilai ASN BerAKHLAK dengan IS KPK

No	ASN BerAKHLAK	IS KPK	Penjelasan
1	Berorientasi Pelayanan	Profesionalisme, Kepemimpinan	Komitmen dalam memberikan layanan prima dan perbaikan berkelanjutan sesuai dengan profesionalisme dan kepemimpinan yang melayani dalam IS KPK.
2	Akuntabel	Integritas	Tanggung jawab dan kejujuran dalam tugas mencerminkan nilai integritas dalam IS KPK, yang mengutamakan akuntabilitas dan pengelolaan aset secara tepat dan aman.
3	Kompeten	Profesionalisme, Kepemimpinan	Semangat untuk terus belajar dan berbagi pengetahuan sesuai dengan profesionalisme dan kepemimpinan dalam IS KPK, mendukung kualitas tugas yang konsisten tinggi.
4	Harmonis	Sinergi, Keadilan, Profesionalisme	Saling menghargai dan membantu untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, mencerminkan nilai sinergi, keadilan, dan profesionalisme dalam IS KPK.
5	Loyal	Integritas	Kesetiaan terhadap negara dan organisasi, yang sesuai dengan nilai integritas dalam IS KPK, mengutamakan kehormatan dan kredibilitas institusi.
6	Adaptif	Integritas, Profesionalisme	Fleksibilitas dan inovasi yang berkelanjutan mencerminkan profesionalisme dan integritas IS KPK, mendukung responsivitas dalam perkembangan lingkungan kerja.
7	Kolaboratif	Sinergi, Kepemimpinan	Membangun kerja sama sinergis, sejalan dengan sinergi dan kepemimpinan IS KPK yang mendukung kolaborasi produktif demi tujuan bersama organisasi.

Aktualisasi IS KPK dan Ber-akhlak didukung juga oleh budaya IT sebagai pendorong transformasi budaya kerja. Pendekatan ini mendukung keberlanjutan inovasi digital melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam operasional sehari-hari. Budaya IT menjadi landasan kuat dalam penerapan LMS di KPK. Pemanfaatan LMS sebagai bagian dari budaya IT di KPK tidak hanya mengoptimalkan proses pembelajaran, tetapi juga menciptakan budaya kerja berbasis data yang lebih modern dan responsif. LMS mempermudah integrasi data, akses materi, analisis hasil evaluasi, dan penerbitan sertifikat otomatis.

Dalam aksi perubahan ini, penerapan budaya kerja IS KPK yang selaras dengan nilai-nilai ASN BerAKHLAK dan didukung oleh budaya IT menjadi dasar yang kuat dalam memperkuat etos kerja di lingkungan KPK, terutama dalam pembangunan KPK Corpu. Integrasi antara budaya kerja ini membantu menciptakan lingkungan yang tidak hanya berorientasi pada pelayanan dan integritas, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan teknologi, yang menjadi kebutuhan penting dalam era digital saat ini.



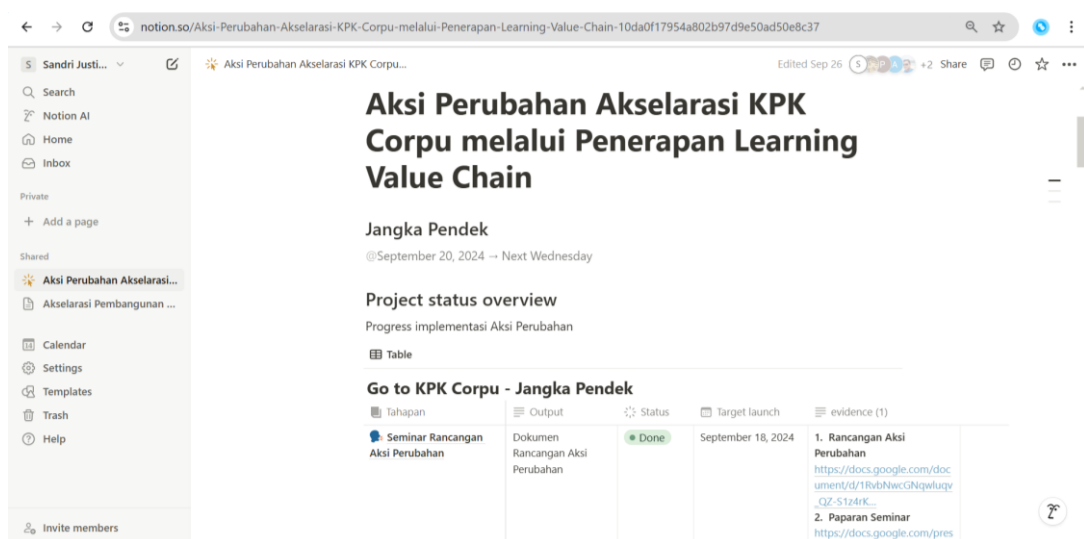
Gambar 3.9 LMS ACLC digunakan dalam Kegiatan Aksi Perubahan untuk Mendorong Budaya Kerja Berbasis IT

Penggunaan LMS ACLC dalam kegiatan Aksi Perubahan berupa Sharing Knowledge kepada pegawai ACLC telah menginspirasi rekan kerja di ACLC untuk mengadopsinya dalam program pembelajaran offline yang mereka lakukan, di antaranya Sharing Session Penulisan Artikel Ilmiah, Pelatihan Pengetahuan Dasar Tindak Pidana Korupsi dan Keuangan Negara, dan Sosialisasi Brain Awards 2024.

Beberapa penerapan budaya kerja dalam agenda aksi perubahan jangka pendek:

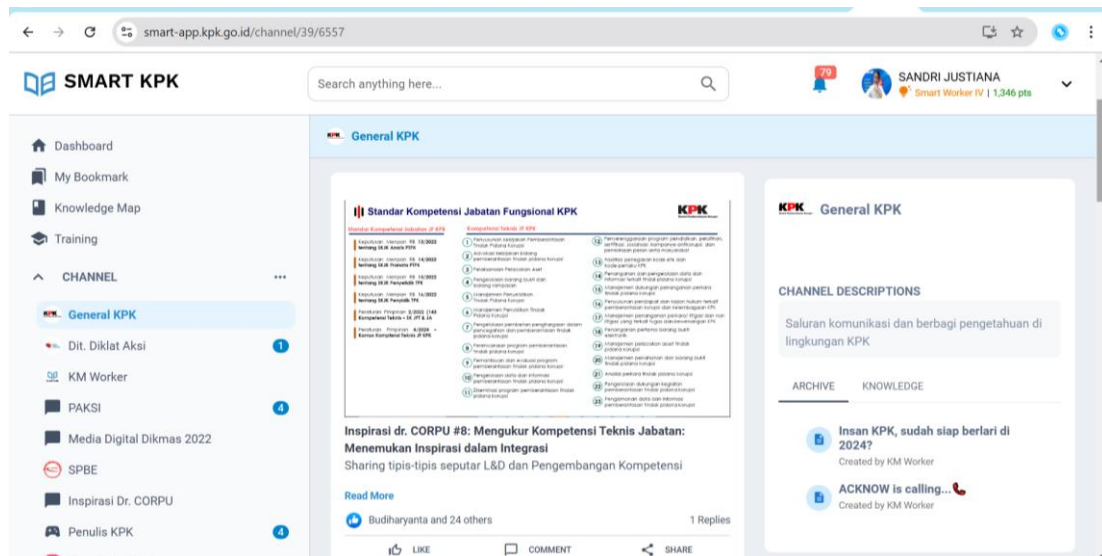
- 1) Penerapan nilai **Berorientasi Pelayanan** dilakukan dengan cara mencoba memahami kebutuhan pegawai KPK dalam pengembangan kompetensi. Melalui pemanfaatan teknologi *Learning Management System* ACLC KPK di newlearning.kpk.go.id, proses pembelajaran dan pelayanan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan praktis. LMS memungkinkan peserta mendapatkan akses mudah ke materi pembelajaran, melakukan evaluasi berbasis data, serta mengunduh sertifikat secara otomatis sehingga memberikan pengalaman pelayanan yang efisien dan memuaskan.

- 2) Nilai **Akuntabilitas** diaktualisasikan melalui penggunaan teknologi untuk memantau dan mencatat setiap *learning journey* dalam program pembelajaran. Ini untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan dengan transparan dan bertanggung jawab. Budaya IT yang dibangun melalui LMS juga berfungsi sebagai sistem yang dapat mencatat capaian dan evaluasi secara otomatis, sehingga seluruh pelaksanaan kegiatan bisa terpantau dengan akurat. Selain itu, kemajuan pelaksanaan aksi perubahan dan semua dokumen terkait disimpan dalam notion yang bisa diakses semua anggota tim.



Gambar 3.10 Tampilan Dashboard Progress Pelaksanaan Aksi Perubahan

- 3) Budaya **Kompetensi** diperkuat dengan dorongan untuk terus meningkatkan kapabilitas pegawai melalui pembelajaran mandiri di LMS ACLC KPK. Teknologi LMS memudahkan seluruh pegawai untuk terus mengembangkan diri dengan materi yang tersedia kapan saja serta mendukung pembelajaran yang fleksibel dan responsif terhadap tantangan pemberantasan korupsi.
- 4) Nilai **Harmonis** diaktualisasikan melalui penggunaan teknologi untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. LMS ACLC KPK yang terintegrasi dengan Aplikasi Manajemen Pengetahuan SMART KPK memungkinkan setiap pegawai untuk saling berbagi informasi dan pengetahuan dalam satu platform, menciptakan ruang bagi kerja sama lintas unit kerja.



Gambar 3.11 Berbagi pengetahuan mengenai Aksi Perubahan di SMART KPK

- 5) Nilai **Loyalitas** ditegakkan dengan menjunjung tinggi integritas dalam setiap penggunaan dan pemanfaatan data yang tercatat di LMS. Tim IT yang bertugas berkomitmen untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan sebagai admin LMS yang mempunyai akses sepenuhnya terhadap data peserta LMS.
- 6) Nilai **Adaptif** ditekankan dalam aksi perubahan ini dengan mendorong seluruh pegawai untuk siap menghadapi perubahan, terutama yang berhubungan dengan digitalisasi dan transformasi teknologi. LMS sebagai wujud dari budaya IT, mengharuskan pegawai untuk terus beradaptasi dalam cara mereka belajar dan berinteraksi dengan teknologi.
- 7) Nilai **Kolaboratif** diimplementasikan melalui budaya kerja yang memungkinkan kerja sama lintas fungsi, memanfaatkan LMS untuk mengoptimalkan kolaborasi antar unit kerja, memastikan bahwa seluruh pihak memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi.

Semua nilai ini mendukung aksi perubahan yang menargetkan terjadinya akselerasi pembangunan KPK Corpu melalui penerapan *Learning Value Chain*. Dengan budaya IT sebagai pendorong, memungkinkan setiap aspek budaya IS KPK dan ASN BerAKHLAK dipraktikkan secara nyata dalam setiap langkah aksi perubahan.

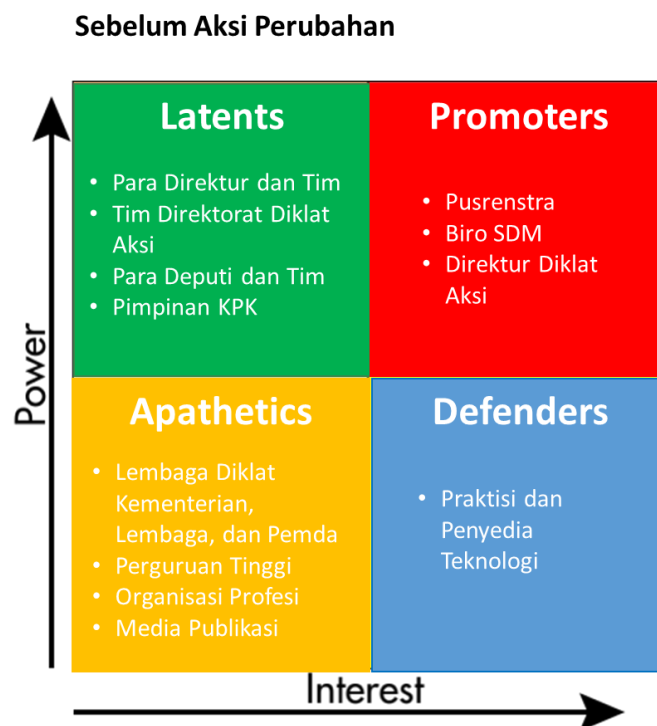
Pada implementasi aksi perubahan jangka pendek ini, Project Leader mendapat ajakan dari insan KPK yang sedang studi S2 a.n Rina Puspitasari dari Sekretariat Dewan Pengawas untuk berkolaborasi menulis artikel ilmiah. Dengan menggunakan data awal dokumen Rancangan Aksi Perubahan, kami mengembangkannya menjadi tulisan yang telah dipresentasikan dalam *Fifth International Conference on Governance, Public Administration, and Social Science (ICOGPASS) 2024* pada 23 Oktober 2024.



Gambar 3.12 Publikasi Paper KPK CorpU

C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Dalam implementasi aksi perubahan yang dilakukan, keberhasilannya sangat bergantung pada keterlibatan berbagai pihak yang berperan sebagai stakeholders. Pada bagian ini, saya akan menjelaskan peta stakeholders yang terlibat, perubahan posisi mereka setelah aksi perubahan jangka pendek ini dilakukan, serta beberapa strategi yang telah diterapkan untuk membangun jejaring dan kolaborasi yang efektif. Strategi yang dilakukan bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi setiap stakeholder dalam mendukung keberhasilan aksi perubahan yang telah ditetapkan.



Gambar 3.13 Peta Stakeholder Sebelum Aksi Perubahan

Strategi kolaborasi yang disusun dalam aksi perubahan ini berfokus pada menggeser posisi stakeholders ke arah yang lebih mendukung, baik bagi pihak-pihak yang sebelumnya kurang berpengaruh namun memiliki potensi kontribusi lebih besar, maupun bagi pihak-pihak yang perlu penyesuaian peran agar lebih selaras dengan tujuan perubahan. Untuk mencapai pergeseran posisi ini, sejumlah pendekatan telah diterapkan, termasuk membangun komunikasi yang efektif melalui dialog yang terbuka, mengadakan pertemuan rutin untuk meningkatkan keterlibatan, serta melibatkan stakeholder dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan-pendekatan ini

diharapkan memperkuat dukungan dari seluruh stakeholders, baik internal maupun eksternal, guna mengoptimalkan keberhasilan aksi perubahan.

Berikut kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk menjalin komunikasi dengan stakeholder dalam rangka membangun jejaring dan kolaborasi dalam aksi perubahan berdasarkan peta stakeholder.

Tabel 3.2 Implementasi Strategi Membangun Jejaring dan Kolaborasi Stakeholder

No	Stakeholder	Posisi sebelum	Target Posisi	Kegiatan
1	Pusrenstra	Promoter	Promoter	• Melibatkan Pusrentra sebagai narasumber dalam Workshop INSPIRASI kepada para penanggung jawab diklat unit kerja • Mengajak Pusrentra untuk bersama-sama melakukan studi tiru ke LAN RI dan Kemenkeu Corpu • Berkomunikasi dan berkoordinasi dalam validasi probis
2	Biro SDM	Promoter	Promoter	• Melibatkan Biro SDM sebagai narasumber dalam Workshop INSPIRASI kepada para penanggung jawab diklat unit kerja • Mengajak Biro SDM untuk bersama-sama melakukan studi tiru ke LAN RI dan Kemenkeu Corpu • Memenuhi undangan Biro SDM untuk terlibat dalam penyusunan HC DP KPK
3	Para Direktur dan Tim	Latent	Promoter	• Menyampaikan permohonan kepada setiap Direktur untuk mengirimkan perwakilannya dalam Workshop INSPIRASI • Membekali para penanggung jawab diklat untuk kerja dalam Workshop INSPIRASI dan mengajak untuk menyusun Rencana Tindak Lanjut pasca Workshop
4	Tim Direktorat Diklat Antikorupsi	Latent	Promoter	• Menyelenggarakan sesi sharing khusus kepada seluruh pegawai Direktorat Diklat Antikorupsi

5	Penyedia Teknologi dan Platform Pembelajaran	Defender	Defender	• Melibatkan sebagai narasumber dalam acara Workshop Inspirasi kepada internal KPK dan Berbagi Inspirasi kepada stakeholder eksternal • Meminta masukan dan ajakan kolaborasi untuk agenda aksi perubahan jangka menengah
6	Lembaga Pendidikan dan Pelatihan di K/L Pemda serta Perguruan Tinggi	Apathetic	Defender	• Mengundang ke acara Berbagi Inspirasi kepada stakeholder eksternal

Sejumlah kegiatan yang dilakukan untuk menjalin komunikasi yang efektif dengan para stakeholder dalam Tabel 3.2 bertujuan membangun jejaring dan kolaborasi untuk mendukung aksi perubahan. Kegiatan ini disesuaikan dengan posisi awal setiap stakeholder, baik yang target posisinya tetap maupun yang mengalami perubahan. Beberapa stakeholder yang telah berada di posisi Promoter tetap diberikan intervensi sebagai langkah strategis untuk mempertahankan dan memperkuat dukungan mereka, memastikan keterlibatan aktif mereka dalam implementasi aksi perubahan.

Berikut adalah penjelasan terkait kegiatan, perubahan posisi, dan alasan penetapan target:

1. Pusrenstra (Promoter ke Promoter):

Pusrenstra dipertahankan sebagai Promoter karena peran strategisnya dalam mendukung aksi perubahan. Sebelum aksi perubahan, Pusrenstra sudah berada di posisi Promoter berkat kesepakatan dalam kegiatan konsinyering pada 21 – 23 Agustus 2024 yang menyepakati peran Pusrenstra dalam pengembangan kompetensi di lingkungan KPK. Pelibatan Pusrenstra sebagai narasumber dalam Workshop INSPIRASI dan melakukan studi tiru ke LAN RI dan Kemenkeu Corpudilakukan untuk memperkuat peran aktif mereka, meningkatkan pemahaman bersama, serta mengokohkan komitmen dan sinergi. Dengan terus terlibat, Pusrenstra dapat memberikan masukan yang lebih bermakna dan mendukung secara proaktif, sehingga kontribusinya tetap optimal.



Gambar 3.14 Kesepakatan Direktorat Diklat Antikorupsi, Biro SDM, dan Pusrenstra untuk Berkolaborasi dalam Pengembangan Kompetensi di KPK

2. Biro SDM (Promoter ke Promoter):

Biro SDM juga dipertahankan sebagai Promoter karena pentingnya peran mereka dalam pengembangan kompetensi SDM di KPK. Sebelum aksi perubahan, Biro SDM telah berada di posisi Promoter berkat dukungan yang telah ditunjukkan dalam kegiatan konsinyering sebelumnya, di mana disepakati peran mereka dalam pengembangan Human Capital Development Plan (HCDP) dan pengelolaan kompetensi SDM. Intervensi lebih lanjut seperti ajakan keterlibatan sebagai narasumber dan studi tiru serta keterlibatan ACLC dalam penyusunan HCDP KPK membantu menjaga dukungan aktif mereka, meningkatkan pemahaman, dan memastikan mereka tetap sejalan dengan tujuan perubahan. Ini juga mendorong Biro SDM untuk terlibat proaktif dan cepat beradaptasi terhadap tantangan baru.

3. Tim Direktorat Diklat Antikorupsi (Latent ke Promoter):

Direktorat Diklat Antikorupsi awalnya berada di posisi Latent. Hal ini disebabkan mereka memiliki peran penting dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi di KPK, namun keterlibatan aktif mereka dalam mendukung aksi perubahan belum optimal. Posisi Latent menggambarkan stakeholder yang memiliki potensi kontribusi tinggi namun belum menunjukkan keterlibatan aktif dalam aksi perubahan. Ada kemungkinan karena masih fokus pada tugas dan

tanggung jawab operasional sehari-hari atau belum melihat pentingnya terlibat proaktif dalam inisiatif strategis yang mendukung transformasi organisasi.

Perubahan posisi Direktorat Diklat dari Latent ke Promoter penting karena peran kunci mereka dalam melaksanakan program pendidikan antikorupsi di KPK. Sebagai Promoter, Direktorat Diklat diharapkan aktif memimpin upaya perubahan melalui pengembangan dan pelaksanaan program pelatihan yang relevan. Keterlibatan ini memperkuat kolaborasi strategis untuk keberhasilan aksi perubahan sehingga memungkinkan Direktorat Diklat lebih proaktif dalam memberikan masukan dan menyusun rencana tindak lanjut guna meningkatkan kompetensi dan budaya antikorupsi di KPK.

Kegiatan khusus seperti sesi sharing kepada pegawai Direktorat Diklat Antikorupsi diadakan untuk mengubah posisi mereka dari Latent menjadi Promoter, sehingga mereka lebih proaktif dalam mengimplementasikan aksi perubahan. Setelah kegiatan tersebut, beberapa pegawai Direktorat Diklat menerapkan metode penggunaan LMS dalam program pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Para Direktur dan Tim (Latent ke Promoter):

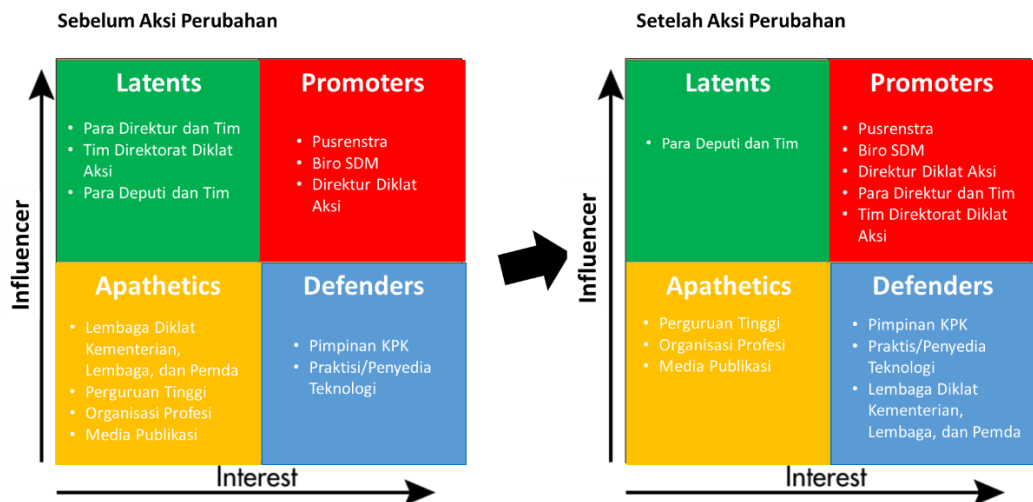
Perubahan posisi dari Latent menjadi Promoter ditargetkan untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen dalam mendukung program diklat. Permohonan kepada Direktur untuk mengirim perwakilan dalam Workshop INSPIRASI, pembekalan penanggung jawab diklat, dan penyusunan rencana tindak lanjut adalah langkah-langkah yang bertujuan meningkatkan peran dan berkontribusi.

5. Penyedia Teknologi dan Platform Pembelajaran (Defender ke Defenwer):

Penyedia teknologi diposisikan tetap menjadi defender dengan memberi peran sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar. Melibatkan mereka sebagai narasumber dan meminta masukan untuk aksi jangka menengah membantu membuka peluang kolaborasi yang lebih luas.

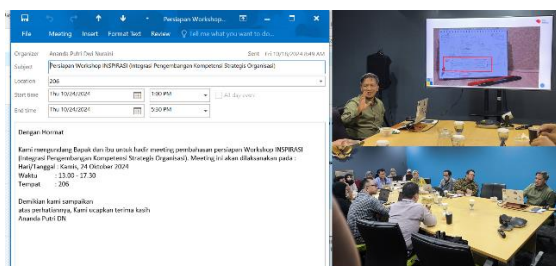
6. Lembaga Diklat di K/L Pemda serta Perguruan Tinggi (Apathetic ke Defender):

Target posisi mereka diubah menjadi Defender untuk mulai membangun ketertarikan terhadap agenda KPK. Mengundang mereka dalam acara Berbagi Inspirasi memberikan kesempatan mengenal dan mulai terlibat dalam upaya pengembangan antikorupsi.



Gambar 3.15 Perubahan Peta Stakeholder Pasca Aksi Perubahan Jangka Pendek

Semua target tercapai berkat strategi komunikasi yang tepat sasaran, di mana setiap stakeholder mendapat peran sesuai potensinya dalam mendukung implementasi aksi perubahan. Intervensi berkelanjutan, terutama pada Promoter seperti Pusrenstra dan Biro SDM memastikan bahwa dukungan mereka tetap stabil dan optimal. Ini memungkinkan sinergi yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan perubahan. Adapun stakeholder lain yang belum diintervensi pada agenda jangka pendek ini, akan dilakukan pada jangka menengah sebagai tindak lanjut dari jangka pendek.



Koordinasi persiapan Workshop bersama Pusrentra



Pelibatan Stakeholder Eksternal dalam Kegiatan Aksi Perubahan sebagai Narasumber



Keikutsertaan Stakeholder
dalam Kegiatan Aksi Perubahan:

- Internal (Pegawai ACLC): BRIGHT – Sharing Knowledge Praktek Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran
- Eksternal (Lembaga Pendidikan dan Pelatihan di K/L Pemda serta Perguruan Tinggi): BERBAGI INSPIRASI

Gambar 3.16 Beberapa Dokumentasi Kegiatan Membangun Jejaring dan Kolaborasi Stakeholder

BAB IV

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

A. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi

Kegiatan implementasi aksi perubahan kinerja organisasi telah dilaksanakan di lingkungan Komisi Pemberantasan Korupsi. Kegiatan implementasi dilakukan selama 40 hari kerja sejak tanggal 20 September hingga 14 November 2024. Realisasi kegiatan implementasi aksi perubahan dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Tahapan Kegiatan *Milestone* Pelaksanaan Aksi Perubahan

No	Kegiatan	Output	Waktu Rencana	Waktu Realisasi	Capaian Realisasi (%)	Ket
A Persiapan						
1	Membentuk Tim Efektif	Daftar anggota tim dan pembagian peran tugasnya	Minggu ke-1	Minggu ke-1	100%	
2	Melakukan analisis kebutuhan dan identifikasi gap antara proses bisnis pengembangan kompetensi saat ini dan standar ASN Corpu (Learning Value Chain)	Laporan analisis kebutuhan dan identifikasi gap dengan rekomendasi perbaikan.	Minggu ke-2	Minggu ke-2	100%	
3	Studi tiru dan diskusi proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi berbasis ASN Corpu (Learning Value Chain) ke LAN RI serta Kementerian dan Lembaga yang telah menerapkan Corpu	Dokumen analisis perbandingan	Minggu ke-2	Minggu ke-3 dan 5	100%	
B Pelaksanaan						
1	Pengkinian proses bisnis Pengembangan Kompetensi berbasis ASN Corpu	Draft dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi.	Minggu ke-3 dan 4	Minggu ke-3, 4, dan 5	100%	

2	Validasi Draft dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi	Dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi yang telah divalidasi Pusat Perencanaan Strategis	Minggu ke-5	Minggu ke-6 dan 7	100%	
3	Pengembangan Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University	Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University	Minggu ke-5	Minggu ke-4 dan 5	100%	
4	Penyusunan kebijakan pendukung penerapan Pengembangan Kompetensi pindah	Kebijakan pendukung penerapan Pengembangan Kompetensi	Minggu ke-6	Minggu ke-7 dan 8	90%	
5	Sosialisasi tentang proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University	Terlaksananya sosialisasi tentang proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University	Minggu ke-6	Minggu ke-5	100%	
6	Kegiatan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran sesuai standar ASN Corpu	• Terselenggaranya kegiatan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran • Kebutuhan Pembelajaran untuk 25 Unit Kerja (Direktorat/Biro/Pusat)	Minggu ke-7	Minggu ke-6	94%	
C	Evaluasi					
	Evaluasi pelaksanaan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Laporan Evaluasi Pelaksanaan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Minggu ke-8	Minggu ke-7 dan 8	100%	

Dalam rangka mendukung aksi perubahan telah dilakukan berbagai kegiatan sesuai tahapan yang direncanakan dengan pelibatan berbagai stakeholder terkait dan pengembangan strategi aksi perubahan. Implementasi kegiatan ini mencakup deskripsi aktivitas yang dilakukan, pihak-pihak yang terlibat, output atau outcome yang diharapkan, serta bukti fisik sebagai hasil nyata. Dalam proses ini, dikaitkan juga dengan penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK.

1. **Nama Kegiatan:** Membentuk Tim Efektif

Deskripsi kegiatan:

Tahapan aksi perubahan ini bertujuan untuk Membentuk Tim Efektif yang terdiri dari individu-individu dengan keterampilan, peran, dan komitmen yang saling melengkapi, sehingga dapat bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan perubahan

Stakeholder yang terlibat

Deputi Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat, Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi, Tim Satgas 1 Diklat Antikorupsi

Output/Outcome:

ST Tim Efektif Aksi Perubahan yang ditandatangani Deputi Dikmas

Bukti fisik : terlampir

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Strategi aksi perubahan didukung penuh oleh komitmen Direktur selaku Mentor, yang memberikan arahan serta bimbingan langsung. Dukungan ini juga diperkuat oleh Deputi Dikmas melalui penandatanganan Surat Tugas sebagai bentuk pengesahan dan legitimasi terhadap aksi perubahan yang dilaksanakan. Selain itu, tim Satgas 1 telah siap berperan aktif sebagai anggota Tim Efektif dengan pembagian tugas yang jelas, memastikan setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab yang terstruktur untuk mencapai tujuan perubahan

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

Dalam tahapan ini, nilai kepemimpinan BerAKHLAK yang diimplementasikan adalah nilai Kolaboratif yang mencakup:

- Pengembangan Komunikasi yang Terbuka dan Transparan:
Memastikan setiap anggota tim memahami peran masing-masing, tujuan, serta harapan dalam menjalankan tugas.
- Mendorong Partisipasi Aktif:
Memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk menyuarakan ide dan solusi, serta berkontribusi pada pengambilan keputusan.
- Memanfaatkan Keberagaman Kemampuan dan Latar Belakang:
Mengoptimalkan berbagai keahlian yang ada dalam tim untuk memperkuat kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik.



PINDAI SAYA



**KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI
REPUBLIK INDONESIA
SURAT TUGAS**

Nomor : 4878/KP.02.00/80-85/09/2024

PIMPINAN KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

Sehubungan dengan dalam rangka mendukung implementasi Aksi Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di BBPMKP Cawi Kementerian Pertanian a.n. Sandri Justiana dengan judul Akselerasi Pembangunan KPK Corp melalui Penerapan *Learning Value Chain* Sesuai Perlan 6/2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) maka perlu diterbitkan Surat Tugas Tim Efektif.

- Dasar :
1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Korupsi sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Korupsi;
 3. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi.
 4. Surat Tugas Sekretaris Jenderal KPK Nomor: 3225/KP.02.01/50-54/07/2024 tanggal 12 Juli 2024 Hal Penugasan Sdr. Sandri Justiana untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan IX Tahun 2024 di BBPMKP Cawi Kementerian Pertanian

MEMBERI TUGAS

Kepada : Nama - nama terlampir

Untuk : 1. Menjadi bagian Tim Efektif Aksi Perubahan.

2. Memberikan dukungan terlaksananya Aksi Perubahan.

3. Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menyampaikan laporan kepada atasan setelah pelaksanaan tugas selesai.

Tempat dan : Daerah Khusus Jakarta dan sekitarnya , DKI Jakarta

Waktu : Senin, 23 September 2024 sampai dengan Selasa, 31 Desember 2024.

Biaya : Biaya selama melaksanakan tugas dibebankan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi

Demikian Surat Tugas ini dikeluarkan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab dan kepada pihak dan instansi terkait diharapkan dapat memberikan bantuan seperlunya.

Ditandatangani di Jakarta
Pada tanggal 23 September 2024

a.n. Pimpinan
Deputi Bidang Pendidikan Dan Peran Serta Masyarakat,



<http://kpk.go.id>

Tembusan:

1. Yth. Pimpinan KPK
2. Yth. Inspektur KPK



Jalan Kuningan Persada Kav.4, Setiabudi, Jakarta 12950
Telepon (021) 25578300, Faksimile (021) 25578333, (021) 52892456 <http://www.kpk.go.id>

Gambar 4.1 Bukti Fisik ST Tim Efektif Aksi Perubahan

Lampiran

Surat Tugas No : 4878/KP.02.00/80-85/09/2024
Tanggal ST : 23 September 2024

Daftar Nama Tim Efektif Aksi Perubahan :

No.	Nama	NIP	Jabatan	Posisi
1.	Yonathan Demme Tangdilintin	197203071999031003	Direktur Pendidikan Dan Pelatihan Antikorupsi	Mentor
2.	Luthfi Ganna Sukardi	196503182021061001	Analisis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Ahli Madya	Advisor
3.	Dani Rustandi	198007172021061001	Analisis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Ahli Madya	Advisor
4.	Sandri Justiana	197612212021061001	Analisis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Ahli Muda	Project Leader
5.	Cherly Furdian	198005172021062001	Analisis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Ahli Muda	Administration & Event Organizer
6.	Renastya Niken Prahastini	199506222024042001	Analisis Pemberantasan Korupsi	Administration & Event Organizer
7.	Nanda Sulfiandra	200103202023021002	Pengolah Data Dan Informasi	Administration & Event Organizer
8.	Annisa Fahma Nurbaiti	198812192024042001	Pranata Pemberantasan Korupsi	Administration & Event Organizer
9.	Ananda Putri Dwi Nuraini	199705262024042001	Analisis Pemberantasan Korupsi	Content Management & Development
10.	Cintika Maharani	199911092024042001	Analisis Pemberantasan Korupsi	Content Management & Development
11.	Muhammad Aldi Rasyid	199612062024041002	Pranata Pemberantasan Korupsi	Content Management & Development
12.	Stephani Yolanda	199906292024042001	Pranata Pemberantasan Korupsi	Content Management & Development
13.	Andi Nugroho	-	Tenaga Ahli ACLC	Content Management & Development
14.	Adi Tasya Nurzahra	-	Penulis Konten Media Digital Dan Media Sosial	Design Communication & Promotion
15.	Izmiria Az Zahra	-	Desainer Multimedia	Design Communication & Promotion
16.	Prayogi Adi Putra	-	Desainer Multimedia Direktorat Pendidikan Dan Pelatihan Antikorupsi	Design Communication & Promotion
17.	Primba Ismawan	199005252021061001	Pranata Komputer Ahli	IT & Monitoring Evaluation
18.	Mariska Novelia Adelaide	199811252024042001	Pranata Pemberantasan Korupsi	IT & Monitoring Evaluation
19.	Heru Triwiyono	-	Tenaga Ahli	IT & Monitoring Evaluation

Struktur dan Tugas Tim Efektif Aksi Perubahan



Mentor

- 1) Memberikan bimbingan teknis dan masukan strategis.
- 2) Memastikan standar kualitas pelaksanaan program.
- 3) Mengarahkan proyek dari perspektif manajemen puncak.
- 4) Meninjau perkembangan proyek secara keseluruhan.
- 5) Memastikan proyek selaras dengan visi dan misi organisasi.

Advisor

- 1) Memberikan saran teknis dan operasional harian.
- 2) Memberikan feedback langsung kepada tim.

Project Leader

- 1) Mengkoordinasi tim proyek.
- 2) Menyusun jadwal pelaksanaan.
- 3) Mengatasi hambatan selama pelaksanaan proyek.
- 4) Memantau penggunaan sumber daya agar sesuai dengan anggaran dan timeline
- 5) Melaporkan perkembangan kepada Mentor

Administration & Event Organizer

- 1) Mengelola jadwal kegiatan dan logistik acara
- 2) Mengatur undangan, dokumentasi, dan rapat
- 3) Menyelenggarakan kegiatan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran
- 4) Menyusun kebijakan pendukung penerapan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran

Content Management & Development

- 1) Memperbarui proses bisnis Pengembangan Kompetensi dan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran.
- 2) Menyusun panduan diagnosis kebutuhan pembelajaran.
- 3) Berkolaborasi dengan tim Communication Design & Promotion dalam penyusunan panduan

Communication Design & Promotion

- 1) Menyusun materi desain komunikasi dan promosi kegiatan
- 2) Melakukan sosialisasi dan promosi kegiatan
- 3) Berkoordinasi dengan tim Content Management & Development dalam pelaksanaan sosialisasi dan promosi.
- 4) Membuat video laporan Implementasi Aksi Perubahan

2. **Nama Kegiatan:** Melakukan analisis kebutuhan dan identifikasi gap antara proses bisnis pengembangan kompetensi saat ini dan standar ASN Corpu (Learning Value Chain)

Deskripsi kegiatan:

Tahap ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan serta mengidentifikasi kesenjangan antara proses bisnis pengembangan kompetensi yang ada dengan standar ASN Corporate University (Learning Value Chain) yang dijadikan acuan untuk memberikan rekomendasi perbaikan yang lebih sesuai dan efektif.

Stakeholder yang terlibat

Content Management & Development, Direktur Diklat Antikorupsi, Deputi Dikmas, dan Pic Proses Bisnis Direktorat Diklat

Output/Outcome:

Laporan analisis kebutuhan dan identifikasi gap dengan rekomendasi perbaikan.

Bukti fisik : Terlampir <https://bit.ly/reviuprobis>

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Untuk kegiatan analisis kebutuhan dan identifikasi gap, strategi yang diperlukan meliputi dukungan penuh dari Direktur dan Deputi Dikmas, serta mobilisasi Tim Content Management & Development yang bertugas memperbarui proses bisnis Pengembangan Kompetensi dan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran. Selain itu, peran penting juga dimainkan oleh PIC Proses Bisnis Direktorat Diklat yang bertanggung jawab dalam memastikan keselarasan antara proses bisnis yang diperbarui dengan standar ASN Corpu.

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

Pada tahapan ini, nilai kepemimpinan BerAKHLAK yang diterapkan adalah Akuntabilitas. Project Leader dan tim bertanggung jawab memastikan akurasi, transparansi, dan pemanfaatan data untuk menghasilkan rekomendasi yang tepat, serta memantau implementasi langkah perbaikan yang dapat dipertanggungjawabkan.

3. **Nama** Studi tiru dan diskusi proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi berbasis ASN Corpu (Learning Value Chain) ke LAN RI serta Kementerian dan Lembaga yang telah menerapkan Corpu

Deskripsi kegiatan:

Tahapan ini mencakup studi tiru dan diskusi proses bisnis serta SOP Pengembangan Kompetensi berbasis ASN Corpu melalui kunjungan ke LAN RI dan Kementerian/Lembaga yang telah menerapkan model Corpu, dengan tujuan memperoleh wawasan dan praktik terbaik sebagai acuan penyempurnaan proses bisnis di KPK.

Stakeholder yang terlibat

Direktur Diklat Antikorupsi, Biro SDM, Pusrenstra, LAN RI, dan Kemenkeu Corpu

Output/Outcome:

Dokumen analisis perbandingan (Konfirmasi atas reviu mandiri)

Bukti fisik : Terlampir <https://bit.ly/studitirucorpu>

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Strategi aksi perubahan untuk studi tiru ini berfokus pada koordinasi internal dan eksternal. Stakeholder internal KPK—Diklat Antikorupsi, Biro SDM, dan Pusrenstra—diharapkan akan memiliki persepsi tentang konsep Corpu dan termotivasi untuk mendukung penerapannya di KPK. Strateginya melalui diskusi dan pembekalan. Sementara itu, stakeholder eksternal, LAN RI dan Kemenkeu Corpu, berperan sebagai narasumber yang berbagi praktik terbaik Corpu.

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

Pada tahapan ini, nilai kepemimpinan BerAKHLAK yang diterapkan adalah kolaboratif karena kegiatan studi tiru memerlukan sinergi dan kerjasama yang baik antara tim internal KPK dan pihak eksternal, seperti LAN RI dan Kemenkeu Corpu. Kolaborasi yang efektif memungkinkan pertukaran pengetahuan yang mendalam dan menciptakan hubungan kerja yang produktif dalam mendukung pengembangan kompetensi di KPK.

4. **Nama Kegiatan:** Pengkinian proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi berbasis ASN Corpu

Deskripsi kegiatan:

Tahapan ini merupakan upaya untuk memperbarui dan menyelaraskan proses bisnis serta SOP pengembangan kompetensi di KPK agar sejalan dengan standar ASN Corporate University (Corpu) sehingga mampu mendukung pengembangan kompetensi antikorupsi yang sesuai dengan visi dan misi KPK.

Stakeholder yang terlibat

Content Management & Development, Direktur Diklat Antikorupsi, Deputi Dikmas, Pic Proses Bisnis Direktorat Diklat, Satgas di ACLC

Output/Outcome:

Draft dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi.

Bukti fisik : Terlampir https://bit.ly/draft_probis

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Strategi mobilisasi SDM untuk tahap ini ditujukan kepada .tim Content Management & Development dan pic Probis ACLC. Tahap ini merupakan lanjutan dari studi tiru ke LAN RI dan instansi yang sudah menerapkan Corpu. Hasilnya digunakan untuk menyusun draft proses bisnis. Lalu dikonfirmasi ke Satgas terkait sebelum dikonsultasikan ke Direktur Diklat Antikorupsi dan Pusrenstra.

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

Pada tahapan ini, nilai kepemimpinan BerAKHLAK yang diterapkan adalah akuntabilitas karena menekankan transparansi, tanggung jawab, dan integritas dalam setiap tahapan proses pengkinian proses bisnis. Setiap keputusan dan prosedur yang diperbarui jelas sumbernya, terukur hasilnya, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh stakeholder.

5. **Nama Kegiatan:** Validasi Draft dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi

Deskripsi kegiatan:

Tahapan ini merupakan proses untuk memastikan bahwa draft yang telah disusun memenuhi standar kualitas dan relevansi dengan kebutuhan organisasi dan untuk memastikan kejelasan, keakuratan, serta kesesuaian dengan prinsip ASN Corporate University (Corpu).

Stakeholder yang terlibat

Content Management & Development, Direktur Diklat Antikorupsi, Deputi Dikmas, Pic Proses Bisnis Direktorat Diklat, Biro SDM, Pusrenstra.

Output/Outcome:

Dokumen proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Pengembangan Kompetensi yang telah divalidasi Pusat Perencanaan Strategis

Bukti fisik : Terlampir https://bit.ly/validasi_probis

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Strategi mobilisasi SDM dalam validasi proses bisnis dan SOP Pengembangan Kompetensi melibatkan tim lintas fungsi—termasuk Direktur Diklat Antikorupsi, Deputi Dikmas, PIC Proses Bisnis, Tim Content Management & Development, Biro SDM, dan Pusrenstra—untuk mengevaluasi dan menyempurnakan draft. Proses ini dilakukan melalui rapat evaluasi berkala dan uji kelayakan untuk memastikan kualitas dan kesesuaian dengan prinsip ASN Corpu. Hasil akhir disahkan oleh Direktur Diklat dan Pusrenstra.

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

Pada tahapan ini, nilai kepemimpinan BerAKHLAK yang diterapkan adalah akuntabilitas karena menekankan transparansi, tanggung jawab, dan integritas dalam setiap tahapan proses validasi proses bisnis. Nilai kolaboratif juga diterapkan mengingat tahapan validasi melibatkan banyak pihak. Kolaborasi antara berbagai stakeholder sangat penting untuk memastikan adanya keterbukaan, komunikasi yang baik, dan kerja sama.

6. **Nama Kegiatan:** Penyusunan kebijakan pendukung penerapan Pengembangan Kompetensi

Deskripsi kegiatan:

Tahapan ini bertujuan untuk merumuskan kebijakan yang mendukung implementasi pengembangan kompetensi berbasis ASN Corpu di KPK berupa keputusan Deputy Dikmas.

Stakeholder yang terlibat

Content Management & Development, Direktur Diklat Antikorupsi, Deputy Dikmas, Pic Proses Bisnis Direktorat Diklat, dan Pusrenstra.

Output/Outcome:

Kebijakan pendukung penerapan Pengembangan Kompetensi

Bukti fisik : Terlampir https://bit.ly/kepdikmas_probis

Catatan: Dalam proses penandatanganan oleh Deputy Dikmas

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Strategi aksi perubahan untuk tahapan Penyusunan Kebijakan Pendukung Penerapan Pengembangan Kompetensi berfokus pada mobilisasi SDM dengan mendorong Pusrenstra untuk segera melakukan validasi kebijakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu dilakukan pendekatan untuk meyakinkan Direktur Diklat dan Deputy untuk mendukung dan memberikan persetujuan terhadap kebijakan yang akan disusun. Proses ini mencakup komunikasi yang intensif dan transparan untuk memastikan kebijakan yang disusun tepat waktu, terkoordinasi dengan baik, serta mendapat dukungan penuh dari pimpinan.

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

Pada tahapan ini, nilai kepemimpinan BerAKHLAK yang diterapkan adalah kolaboratif karena mendorong Pusrenstra untuk segera melakukan validasi sesuai jadwal serta meyakinkan Direktur dan Deputy. Nilai ini menekankan pentingnya kerja sama, komunikasi, dan sinergi antara berbagai pihak, seperti Pusrenstra, Direktur, dan Deputy, dalam mencapai tujuan bersama.

7. **Nama Kegiatan:** Pengembangan Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University

Deskripsi kegiatan:

Tahapan ini bertujuan menyusun pedoman yang jelas dan sistematis dalam mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran di KPK dengan mengacu pada prinsip-prinsip Corporate University (Corpu) dan disusun dengan pendekatan yang terstruktur. Dengan panduan ini, diharapkan proses diagnosis kebutuhan pembelajaran menjadi lebih efisien, akurat, dan selaras dengan tujuan strategis organisasi dan mendukung peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan

Stakeholder yang terlibat

Tim Efektif: Communication Design & Promotion dan Content Management & Development.

Output/Outcome:

Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University

Bukti fisik : Terlampir https://bit.ly/corpu_playbook

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Strategi mobilisasi SDM untuk tim Communication Design & Promotion dan Content Management & Development fokus pada koordinasi yang efektif. Tim Content Management & Development bertanggung jawab menyusun konten dan substansi panduan. Sementara itu, tim Communication Design & Promotion mendesain dan layout plabook agar informasi tersampaikan dengan jelas dan menarik. Diskusi dan workshop akan dilakukan untuk menyamakan pemahaman dan memastikan konsistensi dalam penyusunan panduan.

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

Nilai yang diterapkan adalah kolaboratif karena diperlukan kerja sama dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang efektif antara tim Communication Design & Promotion dan Content Management & Development sangat penting untuk menghasilkan materi yang tidak hanya informatif, tetapi juga mudah dipahami dan menarik.

8. **Nama Kegiatan:** Sosialisasi tentang proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University

Deskripsi kegiatan:

Tahapan sosialisasi ini bertujuan untuk memperkenalkan dan menjelaskan secara menyeluruh mengenai proses bisnis dan SOP Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran berbasis Corporate University (Corpu) kepada seluruh stakeholder yang terlibat melalui berbagai media dan metode.

Stakeholder yang terlibat

Tim Efektif: Administration & Event Organizer, Communication Design & Promotion, dan IT and Monitoring Evaluation, pic Diklat Unit Kerja, Pegawai Diklat Antikorupsi, dan Stakeholder Eksternal.

Output/Outcome:

Terlaksananya sosialisasi tentang proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis Corporate University

Bukti fisik : Terlampir https://bit.ly/kampanye_corpu

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Strategi mobilisasi SDM untuk sosialisasi ini melibatkan panitia yang terdiri dari tim Administration & Event Organizer, Communication Design & Promotion, serta IT and Monitoring Evaluation. Panitia bertugas menyusun agenda, menyiapkan materi visual, dan mengelola teknis acara sosialisasi. Pihak yang disosialisasikan meliputi PIC Diklat Unit Kerja, Pegawai Diklat Antikorupsi, dan Stakeholder Eksternal. Sosialisasi bertujuan memberikan pemahaman mendalam mengenai proses bisnis diagnosis kebutuhan pembelajaran berbasis Corpu.

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

Nilai yang diterapkan adalah harmonis karena menekankan pentingnya menjaga hubungan baik dan komunikasi yang kondusif di antara semua pihak yang terlibat, baik panitia maupun audiens. Nilai harmonis mendorong keterbukaan untuk menerima masukan dari semua pihak, sehingga setiap orang merasa dihargai dan siap berperan aktif dalam implementasi proses bisnis dan SOP yang baru.

9. **Nama Kegiatan:** Kegiatan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran sesuai standar ASN Corpu

Deskripsi kegiatan:

Tahapan ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan kompetensi ASN berdasarkan tujuan strategis organisasi, dengan mengacu pada panduan yang telah disusun. Proses ini melibatkan pengumpulan data, evaluasi kinerja, dan identifikasi gap kompetensi untuk menentukan program pembelajaran yang tepat. Hasil dari diagnosis ini akan menjadi dasar dalam merancang pengembangan kompetensi yang sesuai dengan standar ASN Corporate University.

Stakeholder yang terlibat

Seluruh Tim Efektif, pic Diklat Unit Kerja, Pegawai Diklat Antikorupsi, Pusrentra, Narasumber

Output/Outcome:

- Terselenggaranya kegiatan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran
- Kebutuhan Pembelajaran Pengembangan Kompetensi untuk 25 Unit Kerja

Catatan: Dari 25 Unit Kerja yang mengirimkan perwakilan, baru 22 yang menyampaikan laporan Kebutuhan Pembelajaran Pengembangan Kompetensi

Bukti fisik : Terlampir https://bit.ly/lap_LND

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Melibatkan peran aktif seluruh pihak dalam mendukung kelancaran kegiatan. Tim Efektif mengkoordinasi jalannya acara, PIC Diklat Unit Kerja menjadi peserta yang terlibat aktif. Pegawai ACLC dan Pusrentra memfasilitasi dan memastikan proses berjalan sesuai standar, sementara Direktorat dan Kepala Biro memberikan dukungan. Narasumber menyampaikan materi dengan wawasan dan keahlian.

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

Nilai kolaboratif karena melibatkan banyak pihak dengan peran berbeda yang harus bekerja bersama untuk mencapai hasil yang efektif. Kolaboratif menekankan pentingnya sinergi antara tim panitia, peserta, fasilitator, direktur, kepala biro, dan narasumber, yang bekerja dalam satu tujuan yang sama. Nilai lainnya adalah kompeten karena kegiatan ini meningkatkan kompetensi.

- 10. Nama Kegiatan:** Evaluasi pelaksanaan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran dan Menyusun Rekomendasi Perbaikan

Deskripsi kegiatan:

Evaluasi pelaksanaan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran bertujuan untuk menilai efektivitas dan akurasi proses dalam mengidentifikasi kebutuhan kompetensi ASN. Proses ini melibatkan analisis hasil diagnosis dan feedback dari peserta serta pemangku kepentingan untuk memastikan bahwa rekomendasi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan evaluasi tersebut, akan disusun rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kualitas.

Stakeholder yang terlibat

Seluruh Tim Efektif, terutama tim IT dan Monev, peserta workshop, dan narasumber

Output/Outcome:

- Laporan Evaluasi Pelaksanaan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran
- Rekomendasi Perbaikan

Bukti fisik : Terlampir https://bit.ly/corpu_eval

Strategi aksi perubahan/mobilisasi SDM yang diperlukan untuk aksi perubahan/ pengendalian aksi perubahan:

Tim Efektif mengkoordinasi evaluasi dan mengumpulkan umpan balik dari peserta. Tim IT dan Monev memastikan data evaluasi dapat dianalisis dengan baik dan mengukur pencapaian hasil. Peserta workshop diminta memberikan umpan balik mengenai pengalaman mereka dan area yang perlu diperbaiki. Narasumber memberikan masukan untuk perbaikan. Semua pihak bekerja sama untuk mengevaluasi efektivitas workshop dan menyusun rekomendasi perbaikan.

Implementasi penerapan salah satu nilai kepemimpinan BerAKHLAK:

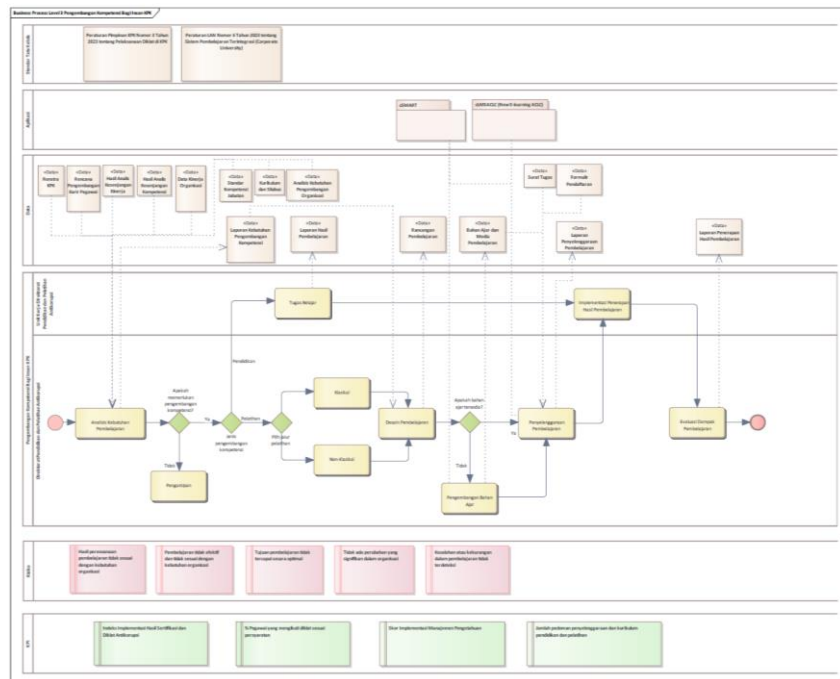
Nilai yang diterapkan adalah akuntabilitas karena mengharuskan setiap pihak untuk bertanggung jawab atas hasil yang dicapai, baik itu dalam pelaksanaan maupun pasca kegiatan. Semua umpan balik dan data evaluasi harus dapat dipertanggungjawabkan dengan transparan, serta rekomendasi perbaikan yang diberikan harus jelas dan terukur.

Tabel berikut menunjukkan perbandingan capaian kinerja organisasi sebelum dan setelah implementasi aksi perubahan. Tabel ini memberikan gambaran jelas tentang sejauh mana perubahan yang telah dilakukan berhasil mempengaruhi kinerja organisasi dalam berbagai aspek.

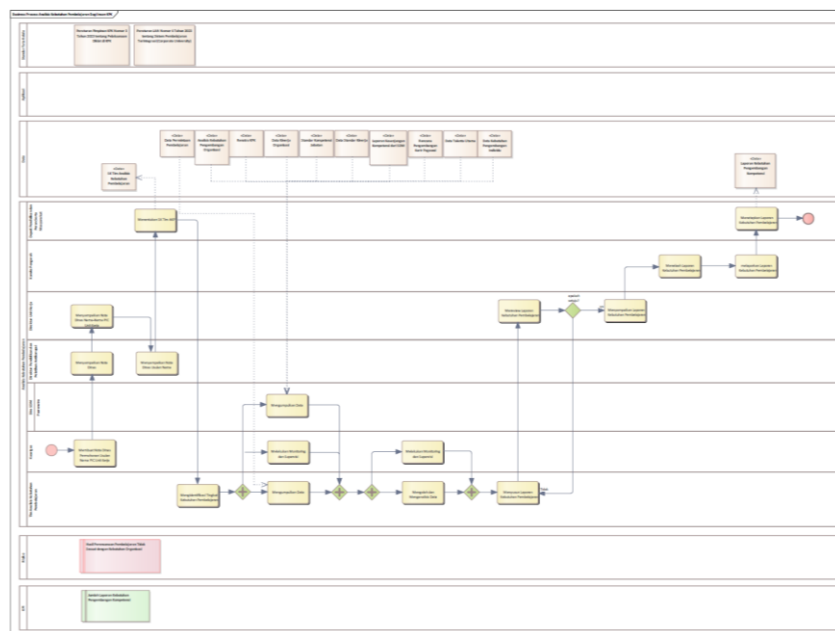
Tabel 4.2 Tabel Capaian Perubahan Kinerja Organisasi

No.	Sebelum Aksi Perubahan	Setelah Aksi Perubahan
1.	Proses bisnis pengembangan kompetensi dan diagnosis kebutuhan pembelajaran belum sesuai dengan ASN Corpu	Proses bisnis pengembangan kompetensi dan diagnosis kebutuhan pembelajaran sudah sesuai dengan ASN Corpu Bukti: Gambar 4.2, Gambar 4.3 https://bit.ly/draft_probis
2.	Belum ada Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Panduan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran telah disusun Bukti: https://bit.ly/corpu_playbook
3.	Penggunaan LMS ACLC KPK belum dimanfaatkan dalam program pembelajaran internal di KPK yang diselenggarakan secara offline sehingga: • Data kehadiran peserta dan hasil evaluasi masih direkapitulasi secara manual. • Sertifikat pelatihan dibagikan ke peserta paling cepat 1 minggu, disimpan di drive, dan dikirimkan melalui email. • Materi narasumber dibagikan ke peserta melalui WAG atau email atau drive	LMS ACLC KPK dimanfaatkan dalam program pembelajaran internal di KPK yang diselenggarakan secara offline sehingga: • Data kehadiran peserta dan hasil evaluasi direkapitulasi secara otomatis. • Sertifikat pelatihan bisa diunduh peserta setelah pembelajaran selesai • Materi narasumber dapat diunduh peserta di LMS Bukti: Gambar 4.4

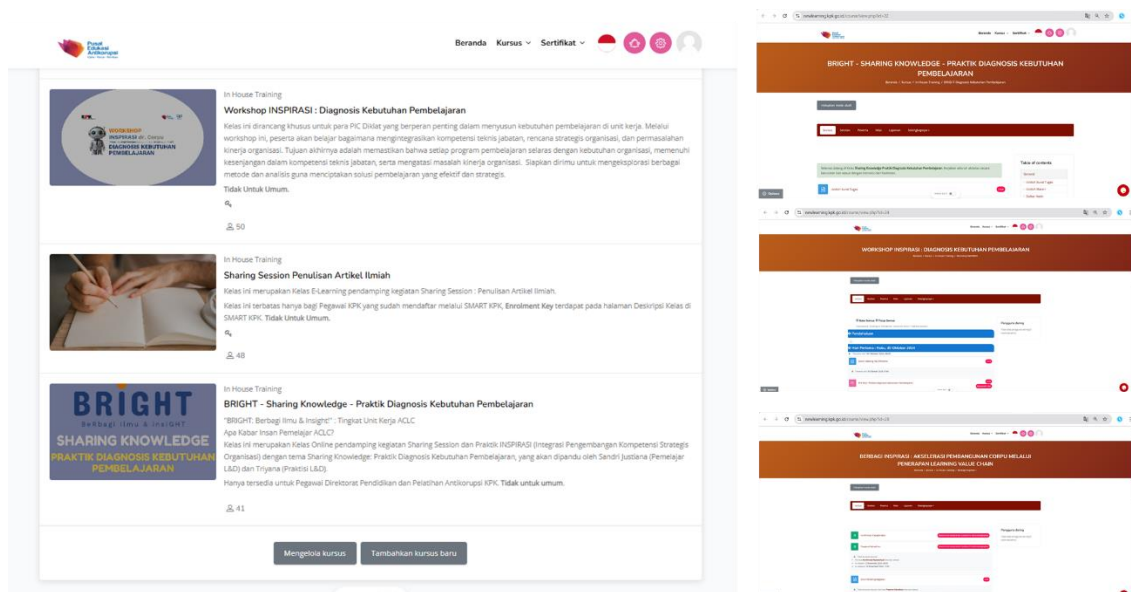




Gambar 4.2 Proses Bisnis Pengembangan Kompetensi Berbasis *Corporate University*



Gambar 4.3 Proses Bisnis Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran Berbasis *Corporate University*



Gambar 4.4 Penggunaan LMS ACLC dalam Kelas Pembelajaran *Offline*

B. Manfaat Aksi Perubahan

1. Manfaat bagi Project Leader

- Pengembangan Kepemimpinan Transformasional:

Project Leader memperoleh kesempatan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, membangun kepercayaan, dan memberdayakan anggota tim. Hal ini memperkuat kemampuan memimpin dalam konteks perubahan organisasi.

- Penguasaan Teknologi dan Digitalisasi:

Dengan mengintegrasikan LMS dan SMART KPK dalam aksi perubahan, Project Leader menjadi lebih mahir dalam teknologi pembelajaran, pengelolaan tim berbasis digital, serta pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan.

- Peningkatan Kompetensi dalam Manajemen Perubahan:

Project Leader memperdalam pemahaman tentang manajemen perubahan dengan memfasilitasi transisi budaya kerja sesuai nilai-nilai ASN Ber-AKHLAK dan IS KPK.

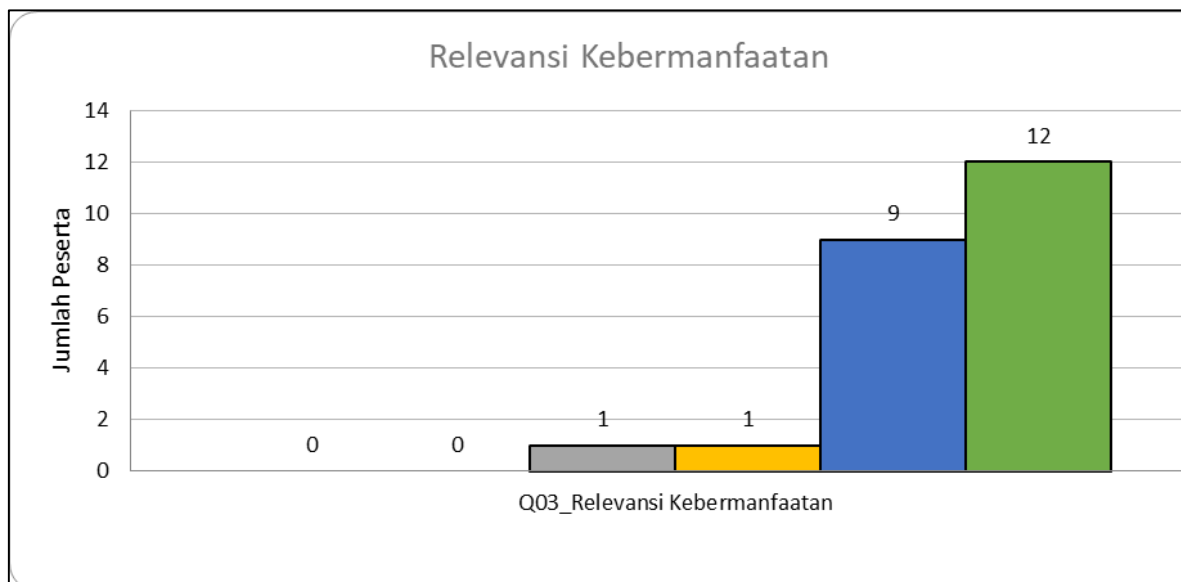
2. Manfaat bagi Tim Efektif dan Tim ACLC

- Penguatan Kolaborasi dan Sinergi: Pembagian peran yang jelas dan transparan dalam Tim Efektif menciptakan kerja sama yang lebih erat dan produktif, meningkatkan keterlibatan setiap anggota.
- Peningkatan Kompetensi dan Adaptasi Teknologi: Tim Efektif menjadi lebih terbiasa dengan penggunaan teknologi pembelajaran (LMS dan SMART KPK), yang mendukung pengembangan kompetensi secara mandiri.
- Pembentukan Budaya Kerja Berbasis Nilai: Dengan integrasi nilai IS KPK dan ASN Ber-AKHLAK, Tim Efektif mengaktualisasikan budaya kerja yang harmonis, kolaboratif, dan akuntabel dalam keseharian, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap misi organisasi.

3. Manfaat bagi Penanggung Jawab Diklat Unit Kerja

- Peningkatan Pemahaman dan Kompetensi dalam Mendiagnosis Kebutuhan Pembelajaran:

Peserta workshop yang merupakan PIC Diklat dari berbagai unit kerja memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan keterampilan teknis dalam melakukan diagnosis kebutuhan pembelajaran secara efektif. Hal ini berdasarkan data feedback peserta saat mengikuti Workshop Inspirasi.



Selain feedback dalam bentuk kuisisioner pilihan skala, peserta juga menyampaikan feedback tertulis yang dirangkum sebagai berikut:

Hal-hal Baik dalam Pelaksanaan Workshop yang Perlu Dipertahankan

1. Penggunaan LMS dan Pembelajaran Langsung (Klasikal)

Peserta mengapresiasi kombinasi antara LMS dan metode pembelajaran langsung. Integrasi ini memungkinkan fleksibilitas bagi peserta dalam mengakses materi baik secara digital maupun tatap muka dan mendukung keberlanjutan pembelajaran di luar sesi workshop.

2. Diagnosis Mandiri dan Sesi Praktik

Peserta diberikan kesempatan untuk melakukan diagnosis kebutuhan pelatihan secara mandiri menggunakan data riil. Sesi praktik ini sangat diapresiasi karena memberikan pengalaman langsung dalam menerapkan teori dan konsep yang dipelajari, memperkaya pemahaman peserta. Kegiatan berbasis praktik langsung juga memberikan nilai tambah yang signifikan karena peserta dapat merasakan relevansi dan aplikasi nyata dari materi yang diberikan.

3. Penggunaan Narasumber Pakar dan Best Practices

Narasumber yang kompeten dan berpengalaman, seperti Pak Triyana, dinilai mampu menyampaikan materi dengan sederhana dan jelas. Narasumber ini memberikan contoh praktik terbaik (*best practices*) dari lembaga lain sehingga menambah wawasan dan inspirasi bagi peserta. Kehadiran narasumber pakar meningkatkan kredibilitas materi.

4. Struktur dan Penyampaian Materi yang Sistematis

Struktur kegiatan yang sistematis dan penyampaian materi yang sederhana serta tidak berbelit menjadi poin positif yang diapresiasi peserta. *Bridging review* harian, *ice breaking*, dan metode *benchmarking* terhadap Kementerian Keuangan Corp menjadi bagian yang sangat dihargai. Ini menciptakan alur pembelajaran yang terorganisir dan membantu peserta untuk mengaitkan materi dari hari ke hari dan memperdalam pemahaman.

5. Metode Pengukuran Kemampuan (Pre-Test dan Post-Test)

Penggunaan pre-test dan post-test memungkinkan peserta untuk mengukur perkembangan kemampuan mereka sebelum dan sesudah workshop. Ini tidak hanya berguna bagi peserta untuk memahami peningkatan kompetensi mereka, tetapi juga memberikan evaluasi yang terukur bagi penyelenggara mengenai efektivitas pelatihan.

6. Benchmarking dan Sharing Session

Benchmarking kegiatan TNA di kementerian atau lembaga lain, serta sesi berbagi pengalaman, dinilai efektif dalam memberikan perbandingan dan inspirasi bagi para peserta. Hal ini membantu mereka melihat berbagai pendekatan yang diambil oleh instansi lain dalam kebutuhan pelatihan, membuka peluang untuk mengadaptasi atau memodifikasi metode yang relevan di lingkungan KPK.

Selain Peningkatan Pemahaman dan Kompetensi dalam Mendiagnosis Kebutuhan Pembelajaran, manfaat lain yang diperoleh peserta antara lain:

- Kemampuan Menyusun Program Pelatihan Berdasarkan Hasil Diagnosis:
Dengan pengetahuan yang diperoleh, peserta dapat menyusun program pelatihan yang lebih tepat sasaran sesuai hasil diagnosis kebutuhan pembelajaran. Ini memastikan pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi pegawai tetapi juga sejalan dengan prioritas strategis KPK.
- Peningkatan Kolaborasi Antar Unit Kerja:
Workshop ini memungkinkan peserta berjejaring dan bertukar pengalaman terkait kebutuhan spesifik di unit kerja masing-masing. Kolaborasi ini membuka peluang untuk berbagi pengetahuan dan mengintegrasikan kebutuhan pelatihan lintas unit serta mendorong sinergi yang lebih kuat dalam pengembangan kompetensi di lingkungan KPK.
- Akses ke Panduan Praktis untuk Proses Diagnosis Kebutuhan:
Peserta workshop akan mendapatkan akses langsung ke materi panduan dan regulasi terkait proses diagnosis kebutuhan pembelajaran sehingga memudahkan dalam menyusun rencana pembelajaran yang sesuai standar.
- Peningkatan Profesionalisme dan Kredibilitas:
Sebagai perwakilan di unit mereka masing-masing, peserta workshop sekarang memiliki keterampilan yang memadai dalam melakukan diagnosis kebutuhan pembelajaran, sehingga meningkatkan kredibilitas mereka sebagai penanggung jawab diklat yang kompeten dalam menyusun program pembelajaran yang berdampak.

4. Manfaat bagi Organisasi KPK

- Penguatan Integritas dan Akuntabilitas Kinerja:
Dengan pemanfaatan LMS dalam program pembelajaran, KPK dapat meningkatkan transparansi, mencatat capaian, dan melakukan evaluasi secara otomatis sehingga akuntabilitas kinerja semakin terjaga.
- Percepatan Transformasi Digital:
Dengan menggunakan teknologi pembelajaran dan manajemen pengetahuan, KPK mempercepat proses digitalisasi, yang mendukung efisiensi dan efektivitas dalam mencapai misi organisasi.

C. Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan

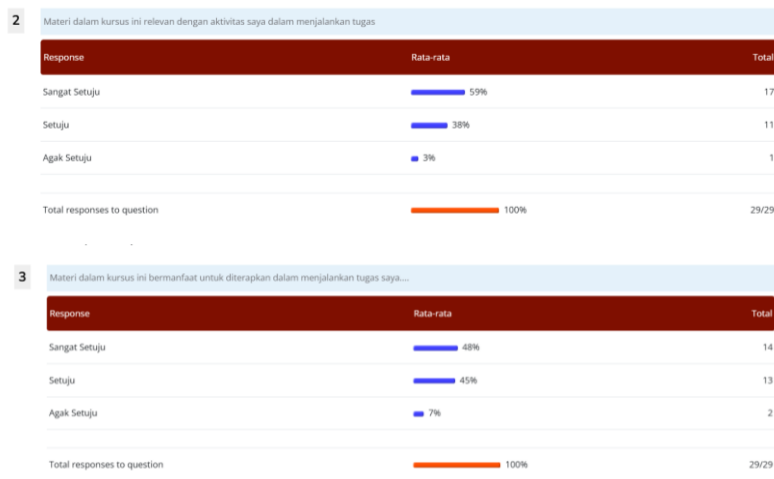
Sesuai dengan strategi pengembangan kompetensi bagi pihak-pihak yang terdampak, yaitu Pegawai Direktorat Diklat Antikorupsi, PIC Diklat Unit Kerja, dan Direktur/Kepala Biro/Kepala Pusat, dalam aksi perubahan ini telah dilakukan kegiatan pengembangan kompetensi bagi para pihak yang terdampak.

Pegawai Direktorat Diklat Antikorupsi mempunyai tugas melakukan diagnosis kebutuhan pembelajaran sebagai bagian dari peran mereka dalam pengembangan kompetensi ASN. Untuk mendukung hal ini, mereka perlu mengembangkan kompetensi dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN serta dalam perencanaan pelatihan ASN. Dalam aksi perubahan ini, pengembangan kompetensi dilakukan melalui kegiatan BRIGHT (Berbagi Ilmu dan Insight) yang merupakan salah satu bentuk Implementasi Manajemen Pengetahuan di Direktorat Diklat Antikorupsi. Kegiatan diikuti oleh 43 orang peserta.



Gambar 4.5 Kegiatan *Workshop* BRIGHT Tim ACLC KPK

Berdasarkan hasil evaluasi, sebagian besar peserta menyatakan bahwa kegiatan BRIGHT relevan dengan tugasnya dan bermanfaat untuk diterapkan.



Gambar 4.6 *Feedback* Peserta Workshop BRIGHT

Sebagai bagian dari strategi pengembangan kompetensi, PIC Diklat Unit Kerja juga menjadi pihak terdampak yang memiliki peran penting dalam melakukan diagnosis kebutuhan pembelajaran di unit kerja mereka. Untuk mendukung peran ini, dibutuhkan kompetensi dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang tepat sasaran. Kompetensi ini dikembangkan melalui kegiatan workshop dan pendampingan yang dirancang untuk membekali mereka dengan pemahaman serta keterampilan praktis dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam aksi perubahan ini, pengembangan kompetensi dilakukan melalui Workshop INSPIRASI – Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran yang diselenggarakan selama 3 hari (30 Oktober - 1 November 2024). Kegiatan diikuti oleh 31 orang peserta perwakilan unit kerja melalui Zoom Meeting dan offline di Gedung ACLC KPK. Sebelumnya, Direktorat Diklat Antikorupsi menyampaikan Nota Dinas Permohonan Perwakilan Unit Kerja dalam Workshop INSPIRASI. Kemudian, peserta yang ditunjuk melakukan pendaftaran melalui SMART KPK yang terkoneksi dan terintegrasi dengan LMS. Semua aktivitas pembelajaran dilakukan di LMS, mulai dari presensi, pre test, unduh materi, akses tautan zoom, mengunggah tugas, post test, feedback, hingga mengunduh sertifikat. Adapun Learning Journey peserta workshop dapat dipelajari dalam tabel berikut.

Learning Journey WORKSHOP INSPIRASI

Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran

Hari 1: Rabu, 30 Oktober 2024

No	Waktu	Agenda	Tujuan Pembelajaran	Output Dokumen	Metode	Kebutuhan	
						LMS	Perlengkapan
1	08.45 – 09.00	Persiapan oleh MC				Konfirmasi kepesertaan Presensi Hari 1 Pre test	Video ACLC, Zoom Meeting
2	09.00 – 09.30	Pembukaan oleh Direktur Diklat Aksi			zoom	Unduh materi	
3	09.30 – 10.15	Overview Workshop oleh Sandri Justiana	Menginformasikan konsep Workshop Inspirasi	-	zoom	Unduh materi	
4	10.15 – 12.00	Refreshment Learning Value Chain dan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran oleh Triyana	Meningkatkan pemahaman peserta tentang konsep Learning Value Chain, Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	-	zoom	Unduh materi	
5	12.00 – 13.00	istirahat					
6	13.00 – 13.15	Persiapan					
7	13.15 – 15.30	Kompetensi Teknis Jabatan ASN dan Jabatan Fungsional KPK	Meningkatkan pemahaman peserta tentang Kompetensi Teknis Jabatan ASN dan Jabatan Fungsional KPK		zoom	Unduh materi	

8	15.30 – 15.45	Wrap up hari ke-1 dan informasi hari ke-2 oleh Sandri dan MC			zoom	Unduh panduan pengisian formulir kuisioner Tautan formulir kuisioner	
---	---------------	--	--	--	------	---	--

Hari 2: Kamis, 31 Oktober 2024

No	Waktu	Agenda	Tujuan Pembelajaran	Output Dokumen	Metode	Kebutuhan	
						LMS	Perlengkapan
1	08.45 – 09.00	Persiapan oleh MC			Offline Auditorium C1	Konfirmasi kepesertaan Presensi Hari 2	Flip chart, spidol, mic
2	09.00 – 10.00	Best Practice Pengembangan Kompetensi Strategis Organisasi oleh Wisnu Wardana Hariadi (Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pembelajaran, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan)	Peserta mengetahui contoh penerapan pengembangan kompetensi terintegrasi di kementerian		Offline Auditorium C1	Unduh materi	
3	10.00 – 10.15	Coffee break					
4	10.15 – 12.00	Refleksi Kinerja Organisasi KPK (2 tahun terakhir) dan Proyeksi Rencana Strategis KPK 2025-2029 oleh Pusrenstra PK KPK	Meningkatkan pemahaman mengenai permasalahan kinerja organisasi dan rencana strategis KPK 2025-2029		Offline Auditorium C1	Unduh materi	

5	12.00 – 13.00	istirahat					
6	13.00 – 13.15	Persiapan					
7	13.15 – 14.45	Praktek diagnosis kebutuhan pembelajaran berbasis kinerja organisasi dipandu Triyana dan tim fasilitator	Mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran untuk mengatasi permasalahan kinerja	Hasil analisis permasalahan kinerja organisasi dan kebutuhan kompetensinya	Offline Auditorium C1	Unduh materi Unggah tugas	
8	14.45 – 15.15	Sholat dan Cofee Break					
9	15.15 – 16.45	Praktek diagnosis kebutuhan pembelajaran berbasis rencana strategis organisasi dipandu Triyana dan tim fasilitator	Mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran yang sesuai dengan strategi organisasi	Hasil analisis kebutuhan kompetensi organisasi	Offline Auditorium C1	Unduh materi Unggah tugas	
10	16.45 – 17.00	Wrap up hari ke-2 dan informasi hari ke-3 oleh Sandri dan MC			Offline Auditorium		

Hari 3: Jumat, 1 November 2024

No	Waktu	Agenda	Tujuan Pembelajaran	Output Dokumen	Metode	Kebutuhan	
						LMS	Perlengkapan
1	08.30 – 08.45	Persiapan oleh MC			Offline Auditorium C1	Konfirmasi kepesertaan Presensi Hari 2	Flip chart, spidol, mic
2	08.45 – 09.30	Review materi sebelumnya					
3	09.30 – 09.45	Praktek diagnosis kebutuhan pembelajaran berbasis gap kompetensi teknis jabatan	Mengidentifikasi gap kompetensi teknis	Hasil analisis kesenjangan	Offline Auditorium	Unduh hasil kuisioner	

		dipandu Triyana dan tim fasilitator	jabatan	kompetensi jabatan	C1	Unduh template formulir Laporan Kebutuhan Kompetensi Terintegrasi Unit Kerja	
4	09.45 – 10.00	Coffee break					
5	10.00 – 10.45	Lanjutan Praktek diagnosis kebutuhan pembelajaran berbasis gap kompetensi teknis jabatan	Mengidentifikasi gap kompetensi teknis jabatan	Hasil analisis kesenjangan kompetensi jabatan	Offline Auditorium C1		
6	10.45 – 11.30	Praktek menyusun Laporan Kebutuhan Kompetensi Terintegrasi Unit Kerja	Mengintegrasikan hasil identifikasi gap kompetensi jabatan dengan pengembangan kompetensi berbasis kinerja dan rencana strategis organisasi ke dalam Laporan Kebutuhan Kompetensi	Laporan Hasil Kebutuhan Pembelajaran Unit Kerja	Offline Auditorium C1	Unggah formulir Laporan Kebutuhan Kompetensi Terintegrasi Unit Kerja	
6	12.00 – 13.00	Istirahat					
7	13.00 – 13.15	Persiapan					
7	13.15 – 14.45	Lanjutan Praktek menyusun Laporan Kebutuhan Kompetensi Terintegrasi Unit Kerja		Laporan Hasil Kebutuhan Pembelajaran Unit Kerja	Offline Auditorium C1	Unggah formulir Laporan Kebutuhan Kompetensi Terintegrasi	
8	14.45 – 15.15	Sholat dan Coffee Break					

9	15.15 – 16.45	Presentasi kelompok dan Diskusi tindak lanjut workshop dipandu Sandri Justiana dan Tim Pusrenstra	Merencanakan tindak lanjut workshop	Rencana tindak lanjut workshop	Offline Auditorium C1	Unduh template rencana tindak lanjut Unggah template rencana tindak lanjut	
10	16.45 – 17.00	Penutupan oleh Direktur Diklat Aksi			Offline Auditorium C1		

Dalam Workshop INSPIRASI, para peserta merancang kebutuhan pembelajaran unit kerja yang mengintegrasikan antara kompetensi jabatan dengan kompetensi strategis organisasi.

Kertas Kerja Workshop INSPIRASI
Laporan Kebutuhan Pembelajaran Terintegrasi

Unit Kerja: Direktorat PIKAKI

A. Permasalahan/Tantangan:

No	Analisis	Penjelasan (Temuan)
1	Gap kompetensi jabatan	
2	Rencana <u>strategis dan pengembangan organisasi</u>	Terdapat gap pada kompetensi <u>negosiasi dan diplomasi</u> Terdapat gap pada kompetensi koordinasi dan kolaborasi Terdapat gap pada kompetensi <u>penyusunan kebijakan pemberantasan korupsi</u>
3	Kinerja organisasi	Terdapat gap pada kompetensi <u>manajemen proyek</u> Terdapat gap pada pengelolaan data
4	Manajemen Talenta	

B. Rekomendasi :

No	Kompetensi yang dibutuhkan ¹⁾	Kebutuhan Jabatan ²⁾	Kebutuhan Pengembangan Organisasi ²⁾	Kebutuhan Permasalahan Kinerja ²⁾	Kebutuhan Manajemen Talenta ²⁾	Jenis Pengembangan Kompetensi (Strategi Pembelajaran) ³⁾	Prioritas ⁴⁾
1	Perencanaan Program Pemberantasan TPK		√	√		Benchmarking, Pelatihan	5
2	Manajemen Proyek		√	√		Benchmarking	4
3	Komunikasi, <u>negosiasi dan diplomasi</u> yang Efektif	√	√	√		<u>Secorment</u>	1

Gambar 4.7 Contoh Laporan Kebutuhan Pembelajaran Unit Kerja

Output lainnya dari Workshop INSPIRASI adalah adanya Rencana Tindak Lanjut dari peserta sebagai acuan keberlanjutan penerapan Learning Value Chain pada 2025. Kegiatan workshop ini akan ditindaklanjuti dengan Learning Council Meeting untuk mengkonfirmasi dan menetapkan usulan kebutuhan pembelajaran unit kerja. Hasil dari *Learning Council Meeting* akan dijadikan acuan untuk penyusunan desain program pembelajaran.

Kertas Kerja Workshop INSPIRASI
RENCANA TINDAK LANJUT PASCA WORKSHOP

Unit Kerja: Pusat Perencanaan Strategis Pemberantasan Korupsi

No	Rencana Tindak Lanjut	Tujuan	Pihak yang terlibat	Rencana Pelaksanaan	Butuh Dukungan Tim dr. Corpu? Jika ada, tuliskan...
1	Mensosialisasikan hasil workshop kepada Insan KPK lainnya di Unit Kerja	Agar Insan KPK lainnya di lingkungan unit kerja juga sadar terhadap pentingnya diagnosis kebutuhan pembelajaran, utamanya terkait dengan integrasi pengembangan kompetensi strategis organisasi	• PIC Diklat PPSPK • Kepala Pusat dan seluruh pegawai PPSPK	Pada saat arahan Apel Pagi di PPSPK 4 – 29 November 2024 (<i>tentative</i>)	Butuh, jika terdapat pertanyaan lebih lanjut yang memerlukan konfirmasi dari dr. Corpu
2	Mereview dan melengkapi laporan kebutuhan pembelajaran unit kerja hasil workshop bersama direktur dan pegawai lainnya di unit kerja sebagai bahan Learning Council Meeting	Agar laporan kebutuhan pembelajaran unit kerja lebih komprehensif dan mengakomodasi masukan dari seluruh pegawai di unit kerja, terutama terkait dengan jenis pengembangan kompetensi (strategi pembelajaran) dan prioritas	• PIC Diklat PPSPK • Kepala Pusat dan seluruh pegawai PPSPK	18 – 29 November 2024	Butuh untuk melakukan review terkait dengan penyusunan laporan kebutuhan pembelajaran
3	Identifikasi Perencanaan Strategi Pembelajaran dan <i>Initial Sharing Cost</i>	Untuk mengidentifikasi perencanaan strategi pembelajaran yang akan dipenuhi beserta kebutuhan	• PIC Diklat • PIC Anggaran • Kepala Pusat dan seluruh	Desember 2024	Butuh untuk konsultasi terkait <i>sharing cost</i> implementasi strategi pembelajaran

Gambar 4.8 Contoh Rencana Tindak Lanjut Pasca Workshop

Direktur/Kepala Biro/Kepala Pusat juga berperan penting dalam memahami proses diagnosis kebutuhan pembelajaran untuk memastikan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang efektif. Untuk mendukung peran ini, akan dilakukan sosialisasi yang dirancang khusus agar mereka dapat memahami prinsip-prinsip utama dalam mengidentifikasi dan menyusun kebutuhan kompetensi yang relevan. Dengan demikian, para pimpinan ini dapat memberikan arahan yang selaras dengan strategi organisasi serta mendukung tercapainya tujuan pengembangan ASN di unit kerja masing-masing. Dalam aksi perubahan jangka pendek ini, sosialisasi dilakukan secara terbatas kepada para Direktur di Kedeputan Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat pada 8 November 2024. Untuk Direktur/Kepala Biro/Kepala Pusat lainnya akan dilakukan pada agenda aksi perubahan jangka menengah.



Gambar 4.9 Sosialisasi Pengembangan Kompetensi Berbasis Corpu di Raker Dikmas

BAB V

KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN

Sebagai pemimpin aksi perubahan, Project Leader perlu memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung keberhasilan inisiatif tersebut. Oleh karena itu, Project Leader akan mengikuti pelatihan mandiri yang relevan dengan tujuan aksi perubahan. Sesuai dengan Rancangan Aksi Perubahan, berikut ini adalah rencana pelatihan mandiri yang akan diikuti:

No	Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1	Akselerasi Pembangunan KPK Corpu Melalui Penerapan Learning Value Chain Sesuai Perlan 6/2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University)	Learning Needs Analysis	e-learning	Acuan dalam penyusunan Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Udemy.com dengan topik: "A practical guide for Learning and Development professionals to gather and analyse an organisation's learning needs"
		Tahapan pembelajaran	Studi Literatur	Acuan dalam penjabaran Learning Value Chain	Training For Dummies® Penulis: Elaine Biech Penerbit: Wiley Publishing, Inc.

Dalam aksi perubahan jangka pendek ini, rencana pelatihan mandiri tersebut berhasil diselesaikan dengan laporan sebagai berikut:

A. Mata Pelatihan: Learning Needs Analysis - Practitioner Program

The screenshot displays the Udemy interface for the course "Learning Needs Analysis: Practitioner Program". The course is categorized under Business > Human Resources > Corporate Learning and Development (L&D). It is created by Zubin Rashid and has a rating of 4.8 stars from 151 reviews, with 710 students enrolled. The course description states it is a practical guide for Learning and Development professionals. A notification at the bottom right confirms the purchase on August 2, 2024, with a "Go to course" button.

1. Kegiatan yang dilakukan:

Pembelajaran diikuti dengan metode e-learning di udemy.com. Topik yang dipelajari antara lain:

- What is Learning Needs Analysis (LNA)
- The Purpose, Objectives and Process of Learning Needs Analysis
- What are the Levels and Categorisation of Analysis
- Who are the Key Stakeholders for successful Learning Needs Analysis
- What are the Types of Data for Learning Needs Analysis
- Collecting Primary Data for Learning Needs Analysis
- Questions to Ask the relevant Stakeholders in Collecting Primary Data
- Collecting Secondary Data for Learning Needs Analysis
- Data Analysis in Learning Needs Analysis
- What are the Important Tools and Techniques for Learning Needs Analysis
- How to prepare the LNA Report to present findings and recommendations to the key Stakeholders
- Study a Sample LNA Report and use the format to make your own LNA Report

Topik-topik tersebut disampaikan dengan bahan ajar berupa video dengan durasi 4 jam, 1 artikel, dan 17 sumber pembelajaran lainnya.

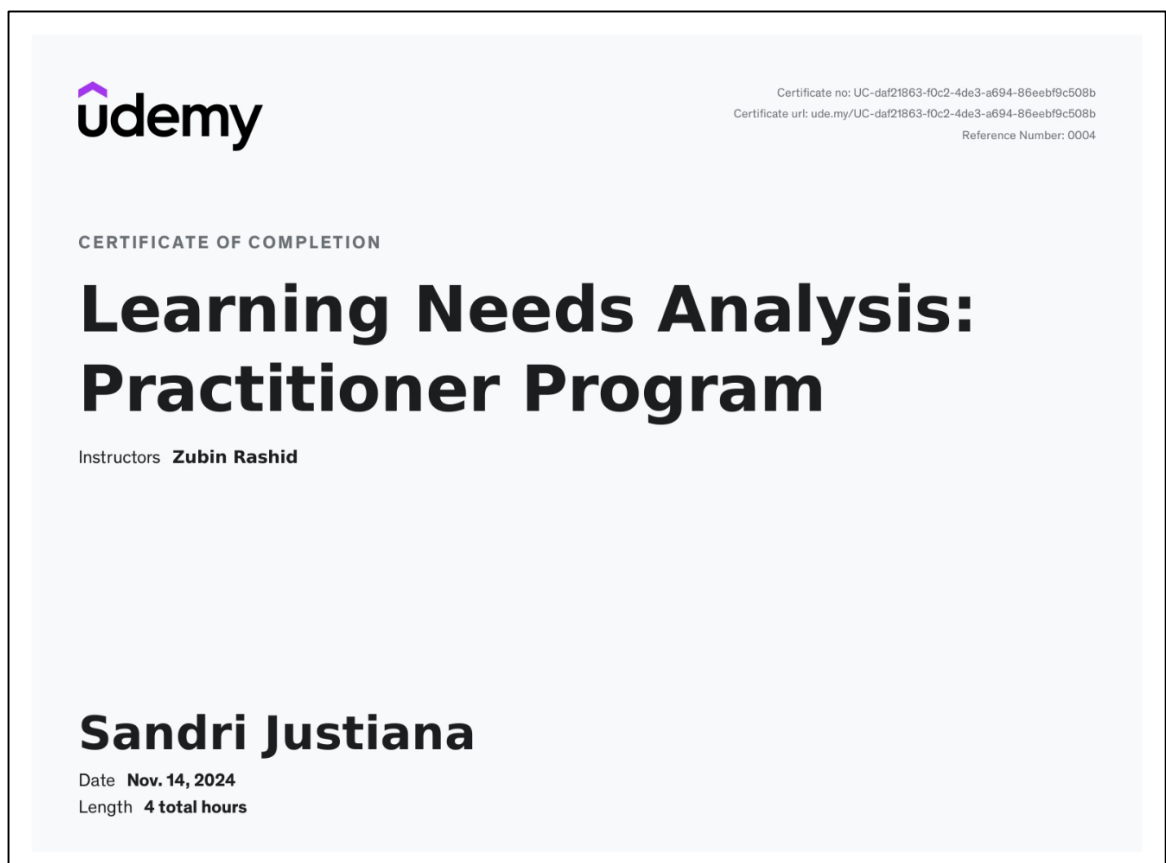
2. Rangkuman hasil pembelajaran:

- Analisis Kebutuhan Pembelajaran (Learning Needs Analysis atau LNA) adalah proses sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran dalam sebuah organisasi. LNA bertujuan untuk menentukan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan langkah-langkah yang jelas, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan analisis, serta pencatatan hasil dan rekomendasi untuk mengarahkan pengembangan pembelajaran yang relevan.
- Dalam LNA, analisis dilakukan pada beberapa tingkatan, seperti individu, tim, dan organisasi, yang dikelompokkan sesuai dengan kategori kebutuhan tertentu. Pemangku kepentingan utama dalam LNA mencakup manajer, pimpinan, dan pihak yang akan menerima manfaat langsung dari hasil pembelajaran. Jenis data yang dikumpulkan dalam LNA meliputi data primer,

yang diperoleh langsung dari wawancara dan survei, serta data sekunder yang berasal dari laporan internal atau hasil evaluasi sebelumnya. Mengajukan pertanyaan yang tepat kepada pemangku kepentingan terkait sangat penting dalam proses pengumpulan data primer, sementara data sekunder memberikan informasi pendukung tambahan.

- Setelah data dikumpulkan, tahap analisis dilakukan menggunakan alat dan teknik yang sesuai untuk memastikan keakuratan hasil. Hasil analisis kemudian disusun dalam sebuah laporan LNA yang akan dipresentasikan kepada pemangku kepentingan. Laporan ini memuat temuan, kesenjangan kompetensi, dan rekomendasi yang diperlukan untuk menyusun program pengembangan yang efektif.

3. Bukti fisik:



B. Mata Pelatihan: Tahapan pembelajaran

1. Kegiatan yang dilakukan:

Untuk mendukung aksi perubahan akselerasi pembangunan KPK Corporate University (Corpu) melalui penerapan Learning Value Chain yang sesuai dengan Perlan 6/2023 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi, diperlukan pemahaman tentang tahapan pembelajaran. Topik ini dipelajari melalui metode studi literatur. Studi ini menjadi acuan dalam penjabaran Learning Value Chain yang akan diterapkan dalam KPK Corpu. Sumber pembelajaran yang digunakan adalah buku *Training For Dummies®* karya Elaine Biech, diterbitkan oleh Wiley Publishing, Inc.,

2. Rangkuman hasil pembelajaran:

Buku ini menyediakan panduan praktis dan komprehensif terkait desain dan implementasi pembelajaran. Berikut resumennya:

Buku ini dirancang untuk mencakup seluruh siklus pelatihan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, yang semuanya dapat diterapkan dalam konteks Aksi Perubahan di KPK Corpu. Bagian yang paling relevan dengan Aksi Perubahan adalah bab-bab tentang **Assessing Needs, Developing Learning Objectives, Training Design, Implementation**, dan **Evaluation**.

Buku ini sangat relevan dalam konteks Aksi Perubahan "Akselerasi Pembangunan KPK Corpu" karena mencakup tahapan utama dalam siklus pembelajaran, mulai dari penilaian kebutuhan hingga evaluasi, yang semuanya mendukung penguatan sistem pembelajaran terintegrasi seperti yang diusulkan dalam *Learning Value Chain*.

Tahap 1: Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran

Pada Bab 4: *Assessing Needs and Developing Learning Objectives*, buku ini menjelaskan proses penting dalam melakukan *needs assessment* untuk menentukan kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja aktual. Berikut adalah tahapan kunci dalam proses ini:

- **Identifying How to Conduct Needs Assessments:** Melibatkan identifikasi masalah, perencanaan pengumpulan data, pengumpulan data melalui wawancara atau observasi, serta analisis data untuk menentukan penyebab utama kesenjangan

- **Determining Whether It Is a Training Need:** Mengevaluasi apakah masalah kinerja disebabkan oleh kurangnya keterampilan, motivasi, atau kebijakan yang menghambat, guna memastikan pelatihan adalah solusi yang tepat
- **Gathering Data About Your Audience:** Penting untuk memahami latar belakang audiens, tingkat keahlian, demografi, dan sikap mereka terhadap materi pelatihan untuk menyesuaikan desain pelatihan
- **Identifying How to Write Learning Objectives:** Menulis tujuan pembelajaran yang SMART (Spesifik, Terukur, Dapat Dicapai, Relevan, dan Berbatas Waktu) untuk mengarahkan fokus pelatihan secara efektif

S

Tahap 2: Pengembangan Desain Pembelajaran

Bab 5: *Developing the Training Design* memberikan panduan tentang bagaimana merancang program pembelajaran yang efektif. Buku ini menekankan pentingnya mengembangkan tujuan pembelajaran yang jelas dan memilih metode yang tepat (baik tatap muka maupun *blended learning*). Hal ini sejalan dengan kebutuhan di KPK Corpu untuk menciptakan program yang dapat diakses oleh berbagai level pegawai dan memastikan hasil pembelajaran yang optimal

Tahap 3: Penyelenggaraan dan Implementasi Pembelajaran

Bab 8: *Implementing Training Designs: Your Job as a Facilitator* dan Bab 9: *It's Showtime: Delivering Success* berfokus pada penyelenggaraan dan implementasi pelatihan. Buku ini memberikan teknik tentang bagaimana menyampaikan materi dengan cara yang dinamis, interaktif, dan memotivasi peserta pelatihan. Ini sangat relevan dengan tahap implementasi di KPK Corpu, di mana pembelajaran tidak hanya berupa teori, tetapi juga aplikasi nyata yang mendorong perubahan perilaku.

Tahap 4: Evaluasi Pembelajaran

Bab 13: *Evaluation: It's Not Over Yet!* menggali pentingnya evaluasi dalam siklus pembelajaran. Buku ini merujuk pada model evaluasi Kirkpatrick yang menilai reaksi peserta, pembelajaran yang diperoleh, perubahan perilaku, dan dampak dari program pelatihan. Evaluasi ini mendukung sistem pembelajaran terintegrasi di KPK Corpu dengan menyediakan data untuk meningkatkan program di masa mendatang dan memastikan peningkatan kinerja berkelanjutan.

3. Bukti fisik: Softcopy buku https://bit.ly/dummies_training

Selain mengikuti dua mata pelatihan mandiri tersebut, Project Leader juga mengikuti tiga mata kuliah wajib yang diselenggarakan melalui platform ASN PIJAR. Mata kuliah ini dirancang untuk memperkuat kompetensi Project Leader dalam mengelola dan melaksanakan aksi perubahan sesuai dengan standar dan kebutuhan organisasi. Mata kuliah tersebut adalah:

- Pelatihan Kepemimpinan Administrator - Berpikir Kritis (3 JP)
- Pelatihan Struktural Kepemimpinan - Resiliensi Diri (Self Resilience) (3 JP)
- Pelatihan Struktural Kepemimpinan - Keterampilan Digital (Digital skill) dalam Penyusunan Kebijakan (3 JP)

Semua | Terbit | Cabut

NO	NAMA KONTEN	NOMOR SERTIFIKAT	STATUS	
1	Pelatihan Kepemimpinan Administrator - Berpikir Kritis (3 JP)	2845/4012/LAN/66/2024	Terbit	Lihat
2	Pelatihan Struktural Kepemimpinan - Resiliensi Diri (Self Resilience) (3 JP)	4268/4012/LAN/65/2024	Terbit	Lihat
3	Pelatihan Struktural Kepemimpinan - Keterampilan Digital (Digital skill) dalam Penyusunan Kebijakan (3 JP)	4252/4012/LAN/64/2024	Terbit	Lihat

Bukti Fisik:

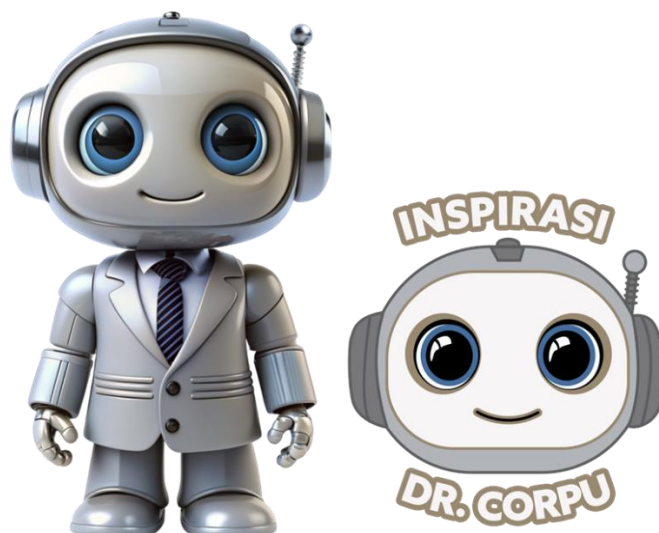


BAB VI

DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

Sebagai Project Leader, saya menyadari bahwa diseminasi dan publikasi aksi perubahan merupakan bagian krusial dalam keberhasilan proyek ini. Kemampuan saya dalam mengkomunikasikan dan memperoleh dukungan untuk adopsi aksi perubahan sangat bergantung pada

Untuk itu, saya berfokus pada diseminasi dan publikasi aksi perubahan yang mengkomunikasikan transformasi pembelajaran di KPK melalui penerapan Learning Value Chain dengan nama program **INSPIRASI** (Integrasi Pengembangan Kompetensi Strategis Organisasi). Untuk mengkomunikasikan pesan-pesan aksi perubahan, saya beserta Tim Efektif membuat maskot dengan nama dr. CORPU.



Dalam hal ini, Dr. CORPU berperan sebagai simbol dan pemandu perubahan, menggambarkan upaya kami untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan memperkuat kinerja melalui solusi pembelajaran organisasi yang diusung oleh INSPIRASI. Pesan utama yang ingin kami sampaikan adalah bahwa Dr. CORPU, sebagai ikon perubahan, tidak hanya berfungsi sebagai 'dokter' yang mendiagnosa kebutuhan kompetensi organisasi, tetapi juga sebagai penghubung yang menyampaikan bagaimana INSPIRASI dapat memperkuat kinerja organisasi dalam mewujudkan visi dan misi KPK.

Perkenalkan, saya dr. Corpu! Saya siap membantu Insan Pemelajar KPK **mendiagnosis kebutuhan pembelajaran** yang selaras dengan tujuan organisasi.

Ada yang bisa saya bantu?

Ada Apa dengan INSPIRASI dr. Corpu?

Dr. Corpu akan mendampingi Insan Pemelajar KPK dalam mendiagnosis kebutuhan pembelajaran untuk:

1. Memenuhi kesenjangan dalam kompetensi sesuai jabatan
2. Menghadapi tantangan masa depan
3. Mengatasi masalah kinerja organisasi

INSPIRASI dr. Corpu, Solusi Pembelajaran Organisasi

Selengkapnya di sini: linktr.ee/dr.corpu

INSPIRASI dr. Corpu

(Integrasi Pengembangan Kompetensi Strategis Organisasi)

Sudah siap menjadi KATALISATOR PERUBAHAN?

Menghadapi tantangan dan masa depan pemberantasan korupsi yang semakin dinamis dan kompleks, Insan KPK perlu senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pencapaian visi misi organisasi.

Untuk itu, pembelajaran yang tepat dan cepat merupakan sebuah kebutuhan bagi KPK, baik individu maupun organisasi. Percayalah, kompetensi merupakan salah satu kunci penting dalam pencapaian Peta Jalan Pemberantasan Korupsi KPK 2045. Maka, **KPK adalah Learning Organization** dan **Insan KPK adalah Insan Pemelajar**.

Melalui INSPIRASI (Integrasi Pengembangan Kompetensi Strategis Organisasi) dr. Corpu, Insan Pemelajar dapat berkontribusi untuk **memwujudkan visi misi KPK melalui pengembangan kompetensi** dengan:

1. Mendiagnosis kebutuhan pembelajaran yang selaras dengan tujuan organisasi
2. Mendesain dan mengembangkan pembelajaran yang efektif, menarik, dan berdampak
3. Berpartisipasi aktif dalam aktivitas pembelajaran dan menerapkannya dalam pelaksanaan tugas
4. Melaporkan hasil penerapan pasca pembelajaran

INSPIRASI dr. Corpu, Solusi Pembelajaran Organisasi

Selengkapnya di sini: linktr.ee/dr.corpu

Konsep Integrasi Pengembangan Kompetensi Strategis Organisasi (INSPIRASI), yang disampaikan melalui maskot dr. CORPU, melahirkan brand INSPIRASI DR. CORPU dengan tagline "Solusi Pembelajaran Organisasi". Brand ini mencerminkan komitmen untuk mengembangkan kompetensi strategis dalam organisasi, melalui pendekatan pembelajaran yang terintegrasi dan berbasis pada Learning Value Chain. dr. CORPU, sebagai simbol dari perubahan, berperan dalam memandu dan menginspirasi seluruh stakeholder dalam mencapai kinerja yang lebih baik dan menyelaraskan pengembangan kompetensi dengan tujuan strategis organisasi. Tagline "Solusi Pembelajaran Organisasi" menggambarkan peran INSPIRASI DR. CORPU sebagai jawaban atas tantangan pengembangan kompetensi di era transformasi organisasi, dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis solusi praktis.

Untuk memudahkan pemahaman tentang konsep INSPIRASI dan bagaimana solusi pembelajaran ini dapat diterapkan dalam organisasi, kami memproduksi sebuah video dengan menggunakan dr. CORPU sebagai simbol. Video ini bertujuan untuk menyampaikan informasi secara jelas dan menarik, agar seluruh stakeholder dapat memahami manfaatnya dan bagaimana INSPIRASI dapat membantu mengatasi kesenjangan kompetensi serta meningkatkan kinerja organisasi.

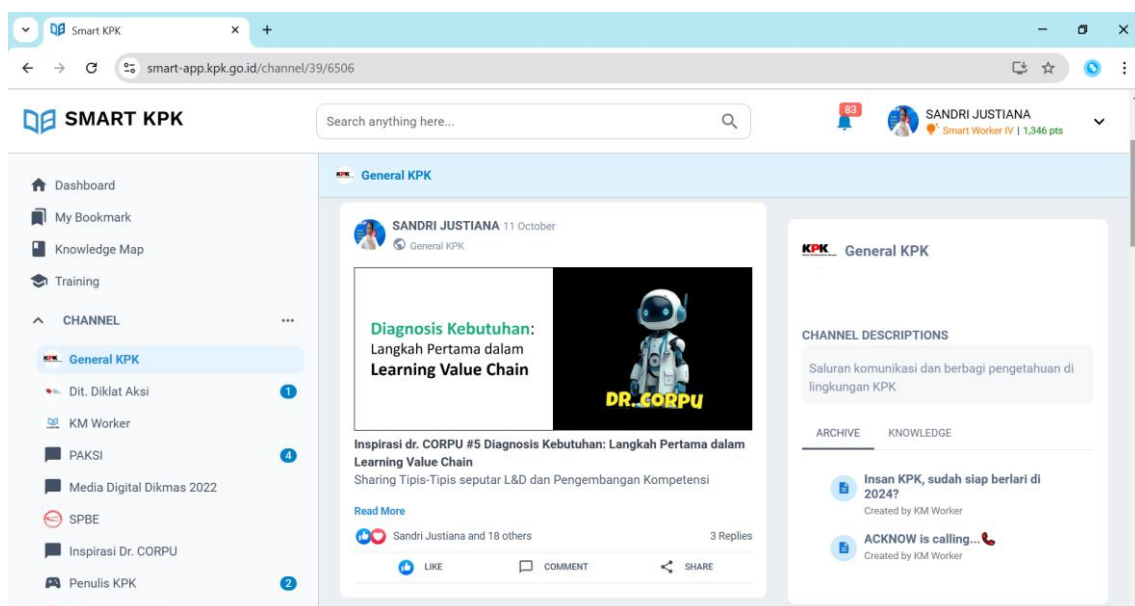


Kami mengembangkan strategi komunikasi yang memanfaatkan berbagai platform, baik internal seperti SMART KPK dan email, maupun eksternal melalui website dan media sosial, dengan pendekatan visual yang konsisten dan mudah dipahami. Tempat-tempat strategis di gedung KPK juga menjadi lokasi diseminasi dan publikasi aksi perubahan melalui pemasangan x-banner dan penayangan video di TV internal. Harapannya, melalui strategi diseminasi yang tepat ini, seluruh stakeholder dapat memahami dengan jelas manfaat INSPIRASI dan mendukung adopsi perubahan ini dengan maksimal.

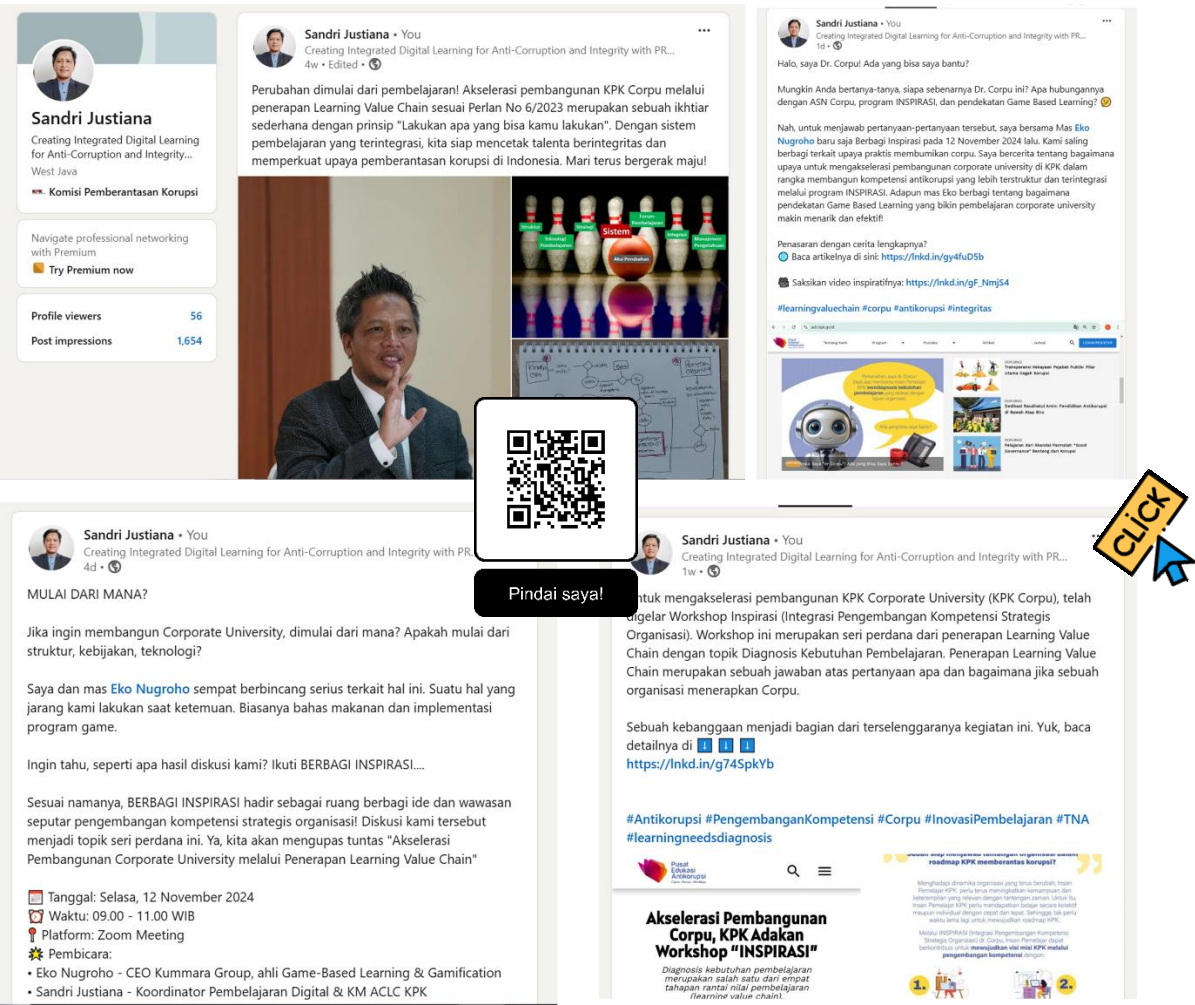
A. Diseminasi dan Publikasi di SMART KPK (Aplikasi Manajemen Pengetahuan)

Dalam rangka berbagi pengetahuan sebagai bagian dari implementasi manajemen pengetahuan di lingkungan KPK sekaligus mendiseminasikan aksi perubahan, Project Leader membuat seri tulisan Inspirasi dr. Corpu dalam bentuk storytelling. Sampai dengan disusunnya laporan ini, telah diposting sebanyak 8 tulisan dan akan terus berlanjut untuk seri berikutnya. Berikut daftar judul tulisan serial Inspirasi dr. Corpu:

- 1) Belajar dari Dokter: Strategi Cerdas untuk Pengembangan SDM yang Efektif
- 2) Inspirasi dr. CORPU #2 Dari Ruang Kelas Hingga Bangun Integritas: Perjalanan Gemilang Dr. CORPU
- 3) Inspirasi dr. CORPU #3 Integrity Rangers: Harapan Itu Masih Ada
- 4) Inspirasi dr. CORPU #4: Merancang Pembelajaran Efektif untuk Integritas:
- 5) Inspirasi dr. CORPU #5 Diagnosis Kebutuhan: Langkah Pertama dalam Learning Value Chain
- 6) Inspirasi dr. CORPU #6: Membangun Jembatan Kompetensi: Upaya INTEGRITY RANGERS dalam Mengimplementasikan Rencana Strategis 2025-2029
- 7) Inspirasi dr. Corpu #7: Terganggu oleh Indeks Maturitas SPIP yang Menurun
- 8) Inspirasi dr. CORPU #8: Mengukur Kompetensi Teknis Jabatan: Menemukan Inspirasi dalam Integrasi



B. Diseminasi dan Publikasi di Media Sosial – LinkedIn



Post analytics (data per 18-11-2024 08.53 WIB)

No	Judul Posting	Tanggal Posting	Impressions	Members Reached
1	Akselerasi Corpu melalui LVC	15 Oktober 2024	872	426
2	Workshop Inspirasi	8 November 2024	793	339
3	Mulai dari Mana?	11 November 2024	635	350
4	Halo Saya dr. Corpu! Ada yang bisa saya bantu?	14 November 2024	457	127

C. Diseminasi dan Publikasi di Website ACLC KPK

Halo Saya "dr Corpu": Ada yang Bisa Saya Bantu?

KOMISI Pemberantasan Korupsi tengah fokus mengembangkan sistem pembelajaran terintegrasi—populer disebut *corporate university* (Corpu).

Salah satu untuk mengakselerasi pengembangan Corpu tersebut, Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi KPK telah mendesain sebuah program bernama "INSPIRASI" (Integrasi Pengembangan Kompetensi Strategis Organisasi).

Dikenalkan kepada insan pemelajar KPK pada akhir Oktober lalu, program bertujuan untuk menyusun kebutuhan pembelajaran di setiap unit kerja berdasarkan kompetensi teknis jabatan, rencana strategis organisasi, dan permasalahan kinerja organisasi.

BACA:

- Akselerasi Pembangunan Corpu, KPK Adakan Workshop "INSPIRASI"
- Asyik Bermain Game "Kreatoria", Menyuluh Antikorupsi Terasa Mudah
- "Menyuluh Antikorupsi Tak Serasa Mengguru"

Pada Selasa (12 November 2024), secara daring, program tersebut juga mulai dibagikan kepada publik melalui seri pembedahan atau analisis terhadap kesenjangan kompetensi di unit kerja, ada sejumlah hal yang perlu dilakukan, yaitu: (1) pengidentifikasian tingkat kebutuhan pembelajaran, (2) pengumpulan data, (3) pengolahan data, dan (4) penyusunan laporan kebutuhan pembelajaran, dan (5) penyampaian laporan kebutuhan pembelajaran.

Akselerasi Pembangunan Corpu, KPK Adakan Workshop "INSPIRASI"

UNTUK mengakselerasi Pembangunan Corporate University (Corpu) KPK, Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi KPK menggelar workshop "INSPIRASI" selama tiga hari, Rabu–Jumat (30 Oktober–1 November 2024).

Kegiatan berlangsung daring pada Rabu dan luring pada dua hari berikutnya di Auditorium Gedung ACLC. Peserta yang berjumlah 48 merupakan penanggung jawab diklat di masing-masing unit kerja KPK.

INSPIRASI (Integrasi Pengembangan Kompetensi Strategis Organisasi) bertujuan untuk menyusun kebutuhan pembelajaran di setiap unit kerja berdasarkan kompetensi teknis jabatan, rencana strategis organisasi, dan permasalahan kinerja organisasi.

Pada hari pertama, para peserta mendapatkan pembekalan materi tentang diagnosis kebutuhan pembelajaran dan kompetensi teknis jabatan aparatur sipil negara dan jabatan fungsional KPK.

Diagnosis kebutuhan pembelajaran merupakan salah satu dari empat tahapan rantai nilai pembelajaran (*learning value chain*), di mana fokus utamanya memastikan setiap pembelajaran memberikan nilai tambah untuk mencapai tujuan organisasi, seperti peningkatan kompetensi, produktivitas, dan inovasi.

Pada hari kedua dan ketiga, peserta melakukan simulasi diagnosis kebutuhan pembelajaran hingga rencana tindak lanjut. Peserta diberikan buku panduan berjudul *dr. Corpu Playbook vol. 1: Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran*. Peserta yang dijuluki sebagai "dr. Corpu" tersebut akan berperan layaknya "dokter" dalam mendiagnosis permasalahan kompetensi yang terjadi di setiap unit kerja.

1. <https://aclc.kpk.go.id/aksi-informasi/Eksplorasi/20241113-halo-saya-dr-corpu-ada-yang-bisa-saya-bantu>
2. <https://aclc.kpk.go.id/aksi-informasi/informasi/20241105-akselerasi-pembangunan-corpu-kpk-adakan-workshop-inspirasi>

D. Diseminasi dan Publikasi di Youtube ACLC KPK

Berbagi Inspirasi: Akselerasi Pembangunan Corpu Melalui Penerapan Learning Value Chain

ACLK KPK

110 x ditonton 1 hari yang lalu #KawarAksiPendidikan #LayananKorupsi #BerbagiInspirasi

Hai #KawarAksiPendidikan, paham lebih lanjut terkait akselerasi pembangunan Corporate University (Corpu) melalui penerapan Learning Value Chain, yuk!

#LayananKorupsi #BerbagiInspirasi #BerbagiInspirasi #BerbagiInspirasi #BerbagiInspirasi #BerbagiInspirasi #BerbagiInspirasi #BerbagiInspirasi #BerbagiInspirasi #BerbagiInspirasi

0 Komentar

Urutkan



PINDAI

E. Diseminasi dan Publikasi di Gedung KPK



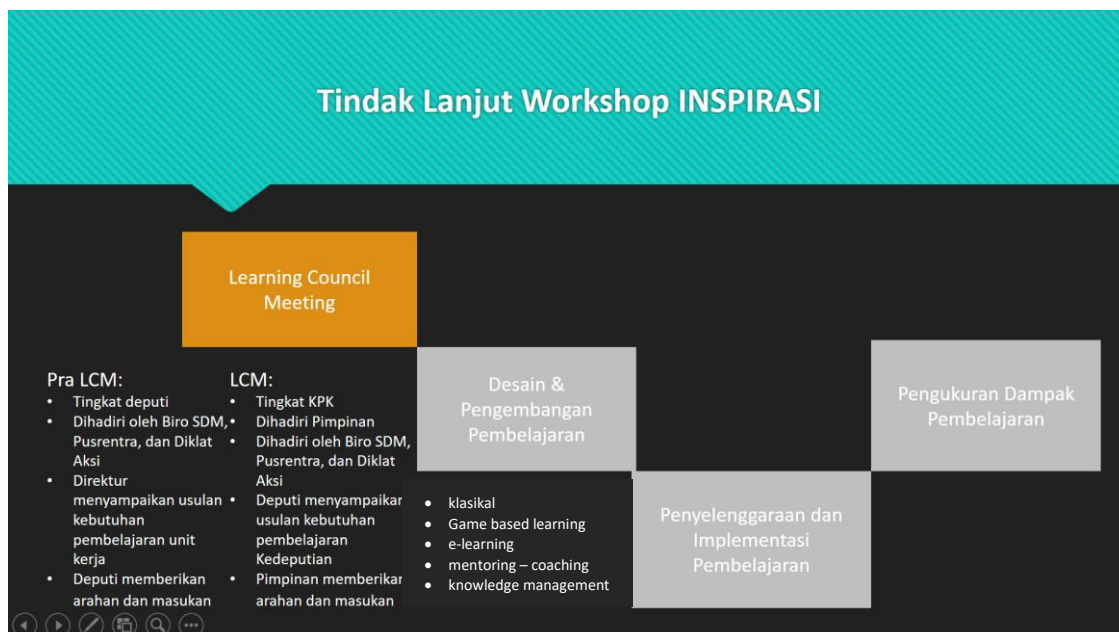
Melalui strategi ini, saya berupaya memastikan bahwa pesan perubahan dapat diterima dengan baik oleh berbagai stakeholder, serta mendapatkan dukungan maksimal dari mereka. Keberhasilan diseminasi aksi perubahan tidak hanya bergantung pada penyampaian informasi, tetapi juga pada kemampuan untuk melibatkan dan memotivasi para pihak terkait agar terlibat aktif dalam proses perubahan ini, sehingga menciptakan dampak yang berkelanjutan.

BAB VII

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Keberlanjutan program adalah kunci untuk memastikan dampak jangka panjang. Project Leader bersama Mentor telah berkoordinasi dengan stakeholder terkait, merumuskan strategi jangka menengah dan panjang agar capaian program dapat terus diimplementasikan dan memberi manfaat berkelanjutan. Langkah ini diambil untuk memastikan seluruh proses berjalan sesuai rencana dan tetap relevan bagi kebutuhan organisasi. Dengan begitu, aksi perubahan yang telah dimulai akan terus berkembang dan memberikan hasil yang optimal.

Berdasarkan rancangan aksi perubahan, output di agenda jangka pendek ini adalah adanya Laporan Kebutuhan Pembelajaran. Usai melakukan diagnosis kebutuhan pembelajaran, langkah lanjutan Learning Value Chain ialah mendesain program dan pengembangan bahan ajar. Bagaimana mendesain sebuah program pembelajaran untuk mengatasi gap kompetensi dan/atau meningkatkan kompetensi berdasarkan hasil diagnosis. Pada saat mendesain program pembelajaran, solusi pembelajaran tidak hanya berbentuk pelatihan, tetapi juga dimungkinkan penggunaan metode e-learning (pembelajaran digital). Untuk memastikan kebutuhan pembelajaran yang dihasilkan dalam workshop sesuai dengan kebutuhan organisasi, akan diselenggarakan Learning Council Meeting di tingkat Kedeputian dan KPK.



Gambar 7.1 Rencana Program Pasca Workshop INSPIRASI

Dengan adanya komitmen dan dukungan dari perwakilan Unit Kerja saat Workshop Inspirasi, rencana ini dapat diselenggarakan. Hal ini dapat dilihat dari Rencana Tindak Lanjut yang disusun peserta Workshop Inspirasi.

Kertas Kerja Workshop INSPIRASI

RENCANA TINDAK LANJUT PASCA WORKSHOP

Unit Kerja: Pusat Perencanaan Strategis Pemberantasan Korupsi

No	Rencana Tindak Lanjut	Tujuan	Pihak yang terlibat	Rencana Pelaksanaan	Butuh Dukungan Tim dr. Corpu? Jika ada, tuliskan...
1	Mensosialisasikan hasil workshop kepada insan KPK lainnya di Unit Kerja	Agar Insan KPK lainnya di lingkungan unit kerja juga sadar terhadap pentingnya diagnosis kebutuhan pembelajaran, utamanya terkait dengan integrasi pengembangan kompetensi strategis organisasi	- PIC Diklat PPSPK - Kepala Pusat dan seluruh pegawai PPSPK	Pada saat arahan Apel Pagi di PPSPK 4 – 29 November 2024 (<i>tentative</i>)	Butuh, jika terdapat pertanyaan lebih lanjut yang memerlukan konfirmasi dari dr. Corpu
2	Mereview dan melengkapi laporan kebutuhan pembelajaran unit kerja hasil workshop bersama direktur dan pegawai lainnya di unit kerja sebagai bahan Learning Council Meeting	Agar laporan kebutuhan pembelajaran unit kerja lebih komprehensif dan mengakomodasi masukan dari seluruh pegawai di unit kerja, terutama terkait dengan jenis pengembangan kompetensi (strategi pembelajaran) dan prioritas	- PIC Diklat PPSPK - Kepala Pusat dan seluruh pegawai PPSPK	18 – 29 November 2024	Butuh untuk melakukan review terkait dengan penyusunan laporan kebutuhan pembelajaran
3	Identifikasi Perencanaan Strategi Pembelajaran dan <i>Initial Sharing Cost</i>	Untuk mengidentifikasi perencanaan strategi pembelajaran yang akan dipenuhi beserta kebutuhan	- PIC Diklat - PIC Anggaran - Kepala Pusat dan seluruh	Desember 2024	Butuh untuk konsultasi terkait <i>sharing cost</i> implementasi strategi pembelajaran

Kertas Kerja Workshop INSPIRASI

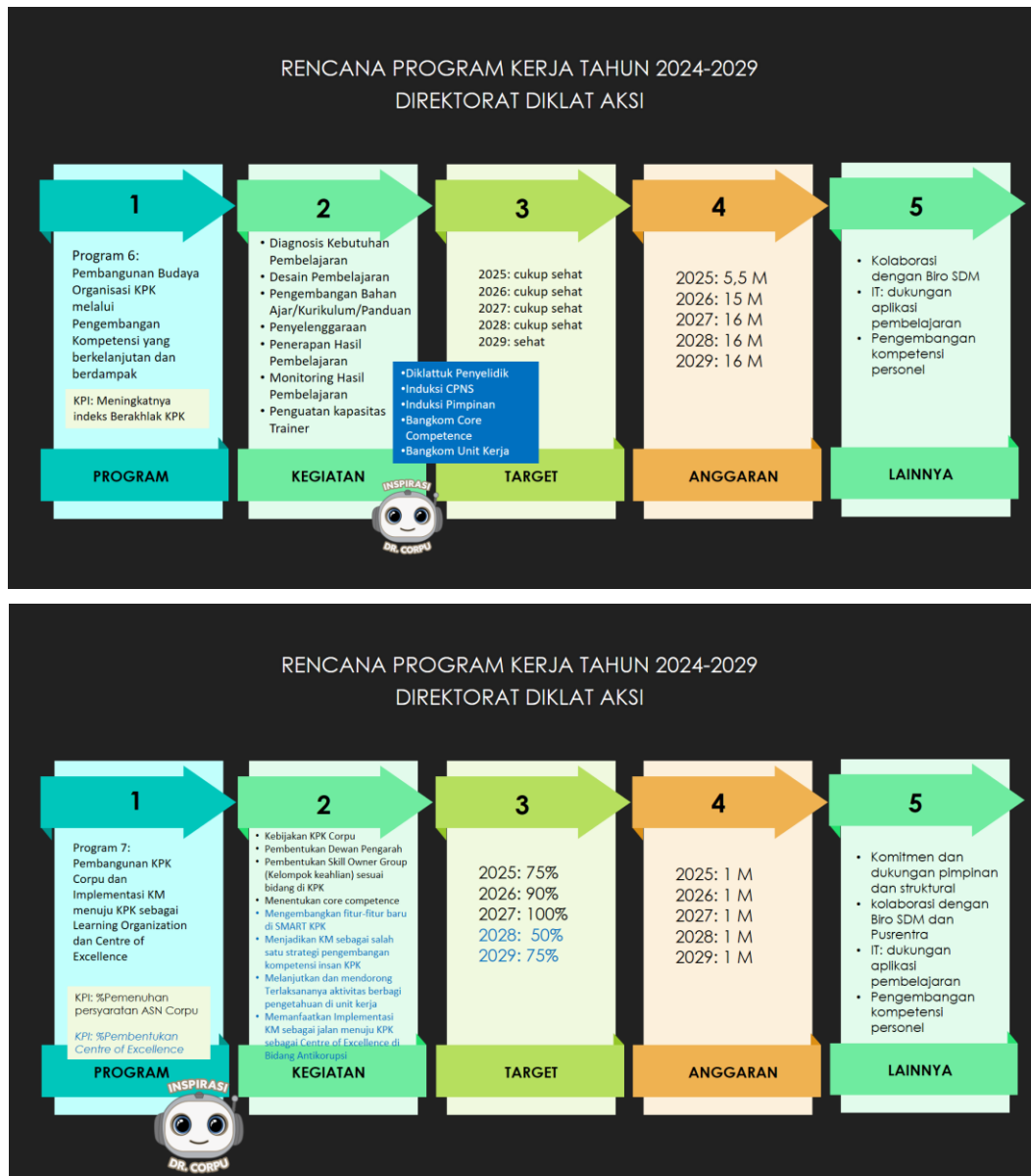
RENCANA TINDAK LANJUT PASCA WORKSHOP

Unit Kerja : SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENINDAKAN DAN EKSEKUSI

No	Rencana Tindak Lanjut	Tujuan	Pihak yang terlibat	Rencana Pelaksanaan	Butuh Dukungan Tim dr. Corpu? Jika ada, tuliskan...
1	Mensosialisasikan hasil workshop kepada insan KPK lainnya di Unit Kerja	Menyamakan Presepsi Terkait Diagnosis Kebutuhan Diklat tidak hanya dari Sudut Pandang Individu namun bertahap mulai dari tingkat organisasi, tingkat kompetensi jabatan dan tingkat individu.	Kepala Sekretariat dan Pegawai di Unit Kerja Sekretariat Deputi Bidang Penindakan dan Eksekusi	November 2024	Sangat dibutuhkan terutama Bagi Seluruh Sekretariat Kedeputian yang didalamnya terdapat banyak Jabatan Tidak Hanya Jabatan Fungsional KPK namun Jabatan Fungsional Lainnya dan Jabatan Pelaksana.
2	Mereview dan melengkapi laporan kebutuhan pembelajaran unit kerja hasil workshop bersama direktur dan pegawai lainnya di unit kerja sebagai bahan Learning Council Meeting	Mendapatkan data Kebutuhan Pembelajaran Unit Kerja yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi, Kebutuhan Kompetensi Kerja dan Kebutuhan Individu.	Kepala Sekretariat dan Pegawai di Unit Kerja Sekretariat Deputi Bidang Penindakan dan Eksekusi	Desember 2024	Sangat dibutuhkan terutama Bagi Seluruh Sekretariat Kedeputian yang didalamnya terdapat banyak Jabatan Tidak Hanya Jabatan Fungsional KPK namun Jabatan Fungsional Lainnya dan Jabatan Pelaksana.

Gambar 7.2 Rencana Tindak Lanjut Peserta Pasca Workshop INSPIRASI

Selain dukungan dari peserta Workshop, keberlanjutan aksi perubahan ini dikuatkan oleh telah tercantumnya lanjutan program Pembangunan KPK Corpu, Program Pengembangan Kompetensi untuk Pegawai KPK dengan menerapkan proses bisnis terkini yang sesuai dengan pendekatan Corpu, dan Program Pembelajaran Antikorupsi secara Digital Terintegrasi dalam Rencana Kerja Direktorat Diklat 2025 – 2029.



Gambar 7.3 Program Penguatan Budaya Organisasi (Learning Organization) melalui Penerapan Corpu dan KM menuju KPK sebagai Centre of Excellence Antikorupsi & Integritas



Gambar 7.4 Program Pembelajaran Antikorupsi secara Digital Terintegrasi

Program-program tersebut telah dibahas dalam Rapat Kerja Kedeputan Dikmas 2024 pada 6 – 8 November 2024 di mana Project Leader terlibat aktif dalam proses penyusunannya. Selanjutnya akan diturunkan dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 2025 Direktur dan pegawai Direktorat Diklat Antikorupsi yang akan ditetapkan dalam Rapat Kerja Direktorat Diklat Antikorupsi pada Desember 2024.



Gambar 7.5 Pemaparan Program Kerja Direktorat Diklat Antikorupsi 2024

Keberlanjutan Aksi Perubahan untuk Jangka Menengah dan Panjang telah mendapat dukungan dari Direktur Diklat Antikorupsi (Yonathan Demme Tangdilintin) sekaligus mentor dan Deputy Bidang Dikmas (Wawan Wardiana).



Gambar 7.6 Testimoni Dukungan dari Direktur Diklat Antikorupsi sekaligus Mentor



Gambar 7.7 Testimoni Dukungan dari Deputy Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat

Keberhasilan keberlanjutan aksi perubahan ini juga memerlukan dukungan unit kerja lainnya sebagai pihak yang membutuhkan pengembangan kompetensi. Setidaknya, beberapa pihak yang telah menyatakan dukungan dan komitmennya untuk berkolaborasi, antara lain Direktorat Jejaring Pendidikan (sua pendidikan), Direktorat Monitoring (sua pencegahan), dan Direktorat Penyelidikan (sua penindakan).



Testimoni Dukungan dari Direktorat Jejaring Pendidikan

Direktorat Jejaring Pendidikan berkomitmen untuk menjadi piloting penerapan Learning Value Chain, terutama mendesain program pembelajaran bagi Jardik dalam rangka mendukung program kerja Jardik 2025 - 2029



Testimoni Dukungan dari Direktorat Monitoring

Direktorat Monitoring akan berkolaborasi dalam mendesain program pembelajaran untuk Penguatan Konflik Kepentingan (Peserta Terbaik Aksi Perubahan PKA di Kemenaker 2024)



Testimoni Dukungan dari Direktorat Penyelidikan

Direktorat Penyelidikan akan berkolaborasi dalam mendesain program pembelajaran dengan metode AAR /Knowledge Management (Proyek Perubahan PKN 2 di Kementan 2024)

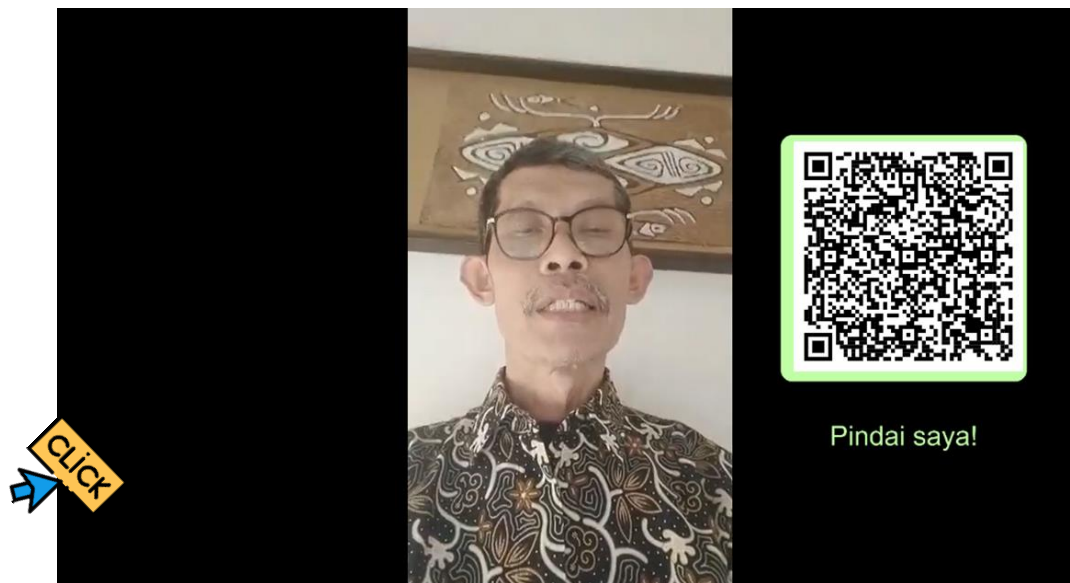
Gambar 7.8 Testimoni dan Dukungan dari Unit Kerja di KPK

Dalam Implementasi Aksi Perubahan Jangka Pendek ini, ada agenda Jangka Menengah yang sudah dimulai, yakni desain program pembelajaran Manajemen Risiko para Agen Manajemen Risiko pada 2025 yang akan berkolaborasi dengan Pusat Perencanaan Strategis (Pusrenstra). Kolaborasi ini merupakan lanjutan dari program pembelajaran Manajemen Risiko melalui e-learning 2024. Pada 2025, pembelajaran Manajemen Risiko bagi Agen Manris akan menerapkan pendekatan 70:20:10.



Gambar 7.9 Rapat Evaluasi dan Tindak Lanjut Pembelajaran Manajemen Risiko

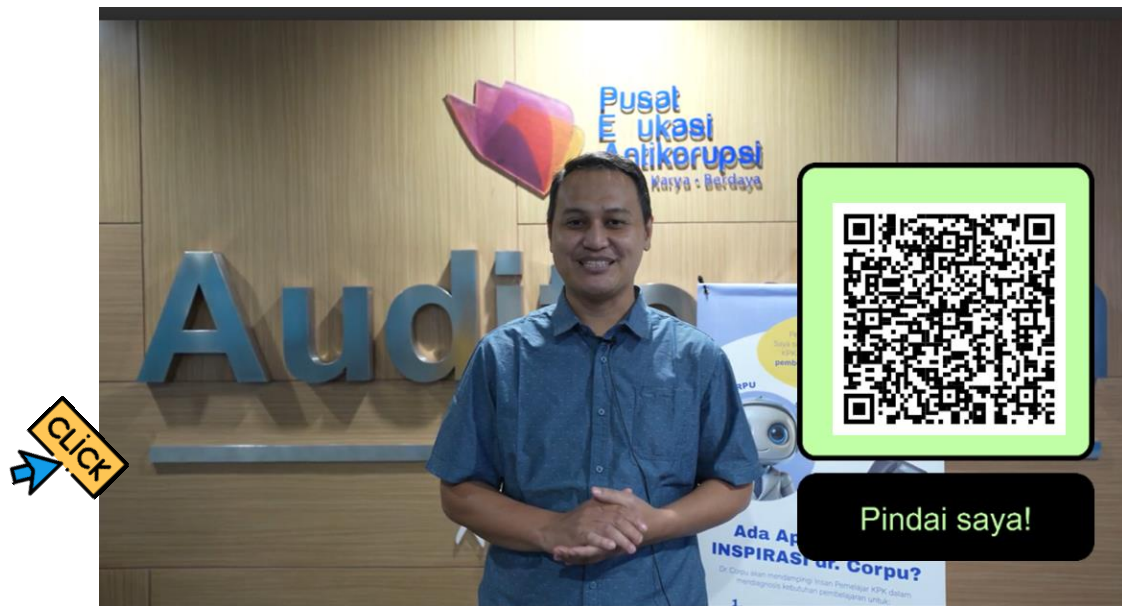
Selain dari internal KPK, keberhasilan keberlanjutan aksi perubahan ini juga memerlukan dukungan mitra strategis. Berdasarkan hasil diskusi dan masukan peserta Berbagi Inspirasi, konsep Learning Value Chain ini juga memungkinkan untuk diterapkan dalam program penguatan antikorupsi bagi masyarakat, termasuk Penyuluh Antikorupsi dan ASN. Aksi perubahan ini telah setidaknya telah diapresiasi dan didukung oleh beberapa pihak eksternal, antara lain Kementerian Keuangan, Lembaga Donor GIZ, Praktisi L&D, dan Praktisi Game Based Learning.



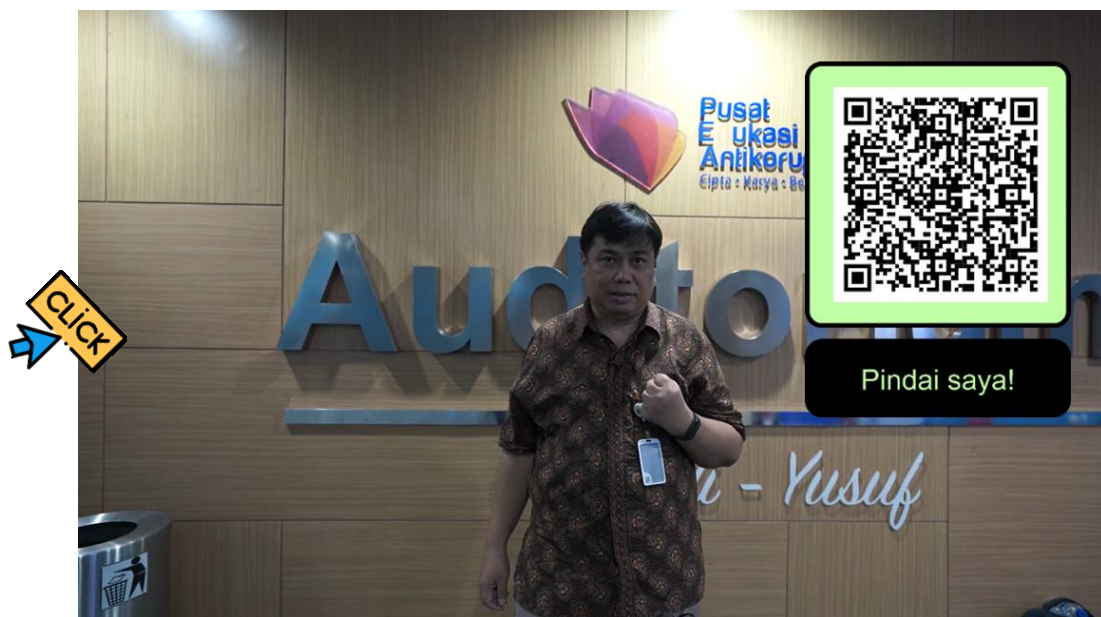
Roto Priyono, Senior Advisor GIZ



zEko Nugroho, Praktisi Game Based Learning



Triyana, Praktisi L&D



Wisnu Hariadi, BPPK Kemenkeu Corpu

Gambar 7.10 Testimoni dan Dukungan dari Stakeholder Eksternal Non KPK

BAB VIII

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Dalam masa Implementasi Aksi Perubahan selain mengimplementasikan rencana inovasi perubahan, juga sebagai sarana bagi Peserta Diklat selaku Project Leader untuk mengembangkan potensi diri yang terdiri atas 3 (tiga) kompetensi inti, yaitu Integritas, Kerja Sama, dan Mengelola Perubahan. Berdasarkan hasil penilaian sikap dan perilaku oleh mentor dan Project Leader sebelum Implementasi aksi perubahan, Project Leader dinilai mampu menjaga Integritas (nilai, norma, serta etika organisasi). Kemudian, pada sub komponen kerjasama dan mengelola perubahan, Project Leader dinilai mampu bekerja sama dengan baik dalam tim serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Meskipun demikian, komponen mengelola perubahan dengan sub komponen orientasi pada hasil sebagai fokus pengembangan potensi diri. Untuk itu, dalam implementasi aksi perubahan ini, Project Leader memiliki rancangan Pengembangan Potensi Diri sebagai berikut.

No	Komponen Perilaku Kepemimpinan	Sub Komponen yang perlu pengembangan	Rencana Pengembangan Potensi Diri		Pelaksanaan
			Individu	Penugasan	Waktu dan Evidence
1	Mengelola Perubahan	orientasi pada hasil	Membaca buku tentang manajemen perubahan dengan topik orientasi pada hasil	Menerapkan teknik dan konsep yang dipelajari dari buku dalam implementasi aksi perubahan yang saya lakukan	Resume buku dan penerapannya dalam Implementasi aksi perubahan

Berdasarkan rancangan tersebut, Project Leader telah membaca buku dengan judul Teori Perubahan: Mengakselerasi Dampak dan Perubahan Tanpa Kehilangan Energi yang ditulis Dwi Indra Purnomo. Pemahaman yang diperoleh dari membaca buku tersebut diterapkan dalam menyusun Rencana Kerja Direktorat Diklat Antikorupsi

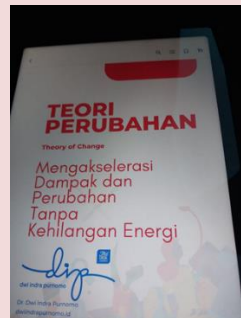
2025 – 2029 sebagai bagian dari implementasi aksi perubahan untuk memastikan keberlanjutan aksi perubahan pada jangka menengah dan panjang.

Resume Buku

Teori Perubahan:

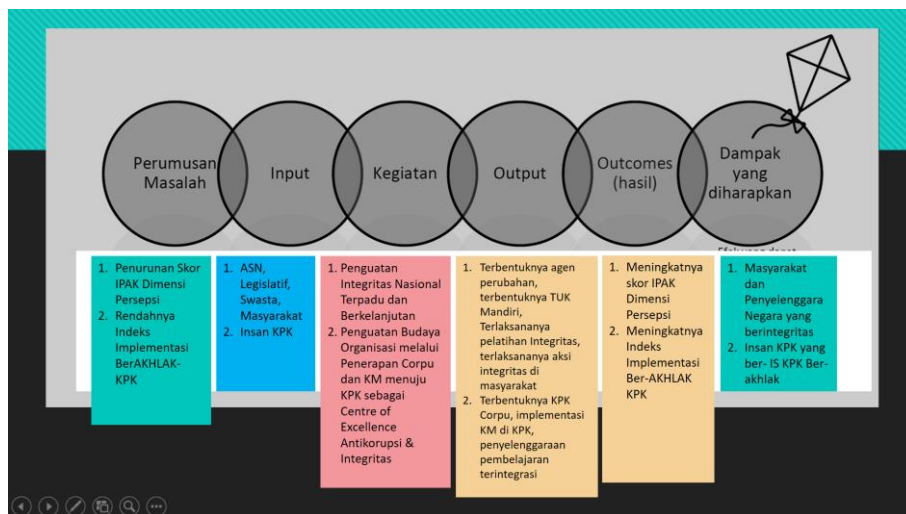
Mengakselerasi Dampak dan Perubahan Tanpa Kehilangan Energi

Penulis: Dwi Indra Purnomo.



- **Theory of Change** adalah deskripsi dan ilustrasi yang komprehensif tentang alasan, cara, dan perubahan yang diharapkan terjadi dalam konteks tertentu sehingga menghasilkan dampak yang positif. Model ini dimulai dari *perumusan masalah* yang ingin diatasi, kemudian ada komponen penting yang sering disebut sebagai *missing middle*, yaitu bagian yang sering hilang atau belum menjelaskan dengan jelas tentang cara mencapai perubahan. Bagian ini menghubungkan masalah dengan dampak yang diharapkan. Fokus utama Theory of Change adalah mengisi bagian yang hilang ini dengan strategi yang jelas, yaitu inisiatif atau intervensi yang diperlukan untuk mencapai perubahan yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- **Theory of Change** juga berfungsi sebagai alat untuk perencanaan yang lebih baik. Dalam proses ini, Theory of Change mengarahkan perencanaan secara lebih terperinci dengan menghubungkan setiap kegiatan yang dilakukan dengan pemahaman yang jelas tentang bagaimana perubahan tersebut terjadi. Hal ini membantu dalam merancang kegiatan yang lebih fokus dan strategis.
- Selain itu, Theory of Change juga memfasilitasi proses evaluasi yang lebih baik. Evaluasi ini memungkinkan untuk mengukur kemajuan menuju pencapaian tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, dengan cara yang lebih mendalam daripada sekadar identifikasi luaran program. Proses evaluasi ini melampaui pengukuran sederhana dan mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap langkah yang diambil.

- Dalam pelaksanaannya, Theory of Change dimulai dengan mengidentifikasi tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Setelah itu, proses berjalan mundur untuk mengenali langkah-langkah spesifik yang perlu diambil dan hubungan kausalnya sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai secara efektif. Theory of Change memberikan panduan menyeluruh dalam perencanaan dan evaluasi program, dari kondisi saat ini hingga mencapai tujuan yang diinginkan.
- TOC menghasilkan beberapa komponen penting dalam perencanaan dan evaluasi program. Pertama, TOC menyajikan **hipotesis yang jelas dan dapat diuji** tentang perubahan akan terjadi, sehingga tidak hanya memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih bertanggung jawab atas hasil, tetapi juga meningkatkan kredibilitas karena hasilnya dapat diprediksi. Kedua, TOC juga membantu **memilih simpul dan alat komunikasi** yang paling relevan dan efektif untuk menangkap kompleksitas dari inisiatif yang digulirkan, sehingga pesan dapat disampaikan dengan tepat kepada pihak yang terlibat. Ketiga, TOC menyediakan **representasi visual dari perubahan** yang diharapkan terlihat dalam ekosistem tertentu, serta bagaimana program dapat diterjemahkan secara teknis untuk menghasilkan dampak nyata. Keempat, TOC membantu membangun **kerangka kerja dan ukuran** yang jelas dari sebuah program, memastikan bahwa semua langkah yang diambil dapat diukur dan dipantau. Kelima, TOC **merumuskan kesepakatan di antara pemangku kepentingan**, memastikan semua pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai capaian kesuksesan dan langkah-langkah yang diperlukan. Terakhir, TOC memberikan **rencana yang jelas** untuk mengevaluasi keberhasilan program dengan indikator yang terukur dan evaluasi mendalam dan terfokus.
- Langkah-langkah Theory of Change
 1. **Perumusan Masalah:** Masalah utama apa yang ingin diselesaikan?
 2. **Input:** Objek utama yang menjadi sasaran.
 3. **Kegiatan:** Kegiatan apa yang dilakukan, dan titik atau simpul mana yang akan dipilih? Langkah-langkah apa saja yang diperlukan untuk mencapai perubahan?
 4. **Output:** Luaran dan manfaat lebih luas yang dihasilkan serta dapat diukur.
 5. **Outcomes:** Hasil, manfaat, atau kemampuan apa yang ditimbulkan bagi objek penerima manfaat?
 6. **Dampak yang Diharapkan:** Efek yang dapat diukur dari upaya yang dilakukan, serta tujuan jangka panjang yang ingin dicapai.



Gambar 8.1 Penerapan Konsep Theory of Change dalam Penyusunan Rencana Kerja Direktorat Diklat Antikorupsi 2025 – 2029

Setelah mengimplementasikan rencana pengembangan potensi diri, berikut ini perubahan sikap dan perilaku kepemimpinan berdasarkan penilaian mandiri dan mentor.

Tabel 8.1 Penilaian Mandiri Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Setelah Implementasi

REKAP NILAI PESERTA				
Nama	:	Sandri Justiana		
NIP	:	197612212021061000		
Jabatan	:	Analisis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Jenjang Muda		
Instansi	:	Komisi Pemberantasan Korupsi		
Program	:	Pelatihan Kepemimpinan Administrator		
Komponen	Sub Komponen	Nilai		Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9		Istimewa
	Komitmen	9		Istimewa
	Kedisiplinan	9		Istimewa
	Kejujuran	9		Istimewa
	Konsistensi	9		Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilematis	9		Istimewa
	Rata-Rata	9.00		Istimewa
Kerjasama	Kerjasama Internal	9		Istimewa
	Kerjasama Eksternal	9		Istimewa
	Komunikasi	9		Istimewa
	Fleksibilitas	9		Istimewa
	Komitmen dalam Tim	9		Istimewa
	Rata-Rata	9.00		Istimewa
	Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	9	
Adaptabilitas		9		Istimewa
Pengembangan diri & org lain		9		Istimewa
Orientasi pada hasil		9		Istimewa
Inisiatif		10		Istimewa
Rata-Rata		9.20		Istimewa
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		9.07		Istimewa
Keterangan Kualifikasi				
9.99-10	Istimewa			
7-8.99	Baik			
5-6.99	Cukup			
3-4.99	Kurang			
1-2.99	Sangat Kurang			

Tabel 8.2 Penilaian Sikap dan Perilaku Kepemimpinan
oleh Mentor Setelah Implementasi

REKAP NILAI MENTOR			
Nama Peserta	: Sandri Justiana	Nama Mentor	: Yonathan Demme Tangdilintin
NIP	: 197612212021061000	NIP:	: 197203071999031003
Jabatan	: Analis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi	Jabatan	: Direktur Diklat Antikorupsi
Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi	Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi
Program	: Pelatihan Kepemimpinan Administrator		
Komponen	Sub Komponen	Nilai	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9	Istimewa
	Komitmen	9	Istimewa
	Kedisiplinan	9	Istimewa
	Kejujuran	9	Istimewa
	Konsistensi	9	Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilematis	9	Istimewa
	Rata-Rata	9.00	Istimewa
Kerjasama	Kerjasama Internal	9	Istimewa
	Kerjasama Eksternal	9	Istimewa
	Komunikasi	9	Istimewa
	Fleksibilitas	9	Istimewa
	Komitmen dalam Tim	9	Istimewa
	Rata-Rata	9.00	Istimewa
	Orientasi Pelayanan	9	Istimewa
Mengelola Perubahan	Adaptabilitas	9	Istimewa
	Pengembangan diri & org lain	9	Istimewa
	Orientasi pada hasil	9	Istimewa
	Inisiatif	9.5	Istimewa
	Rata-Rata	9.10	Istimewa
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		9.03	Istimewa
Keterangan Kualifikasi			
9.99-10	Istimewa		
7-8.99	Baik		
5-6.99	Cukup		
3-4.99	Kurang		
1-2.99	Sangat Kurang		

Tabel 8. 3 Penilaian Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Gabungan

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR					
Nama	: Sandri Justiana	Nama Mentor	: Yonathan Demme Tangdilintin		
NIP	: 197612212021061000	NIP:	: 197203071999031003		
Jabatan	: Analis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi	Jabatan	: Direktur Diklat Antikorupsi		
Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi	Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi		
Program	: Pelatihan Kepemimpinan Administrator				
Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9	9	9.00	Istimewa
	Komitmen	9	9	9.00	Istimewa
	Kedisiplinan	9	9	9.00	Istimewa
	Kejujuran	9	9	9.00	Istimewa
	Konsistensi	9	9	9.00	Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilema	9	9	9.00	Istimewa
	Rata-Rata	9.00	9.00	9.00	Istimewa
Kerjasama	Kerjasama Internal	9	9	9.00	Istimewa
	Kerjasama Eksternal	8	9	8.70	Baik
	Komunikasi	9	9	9.00	Istimewa
	Fleksibilitas	9	9	9.00	Istimewa
	Komitmen dalam Tim	9	9	9.00	Istimewa
	Rata-Rata	8.80	9.00	8.94	Baik
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	9	9	9.00	Istimewa
	Adaptabilitas	9	9	9.00	Istimewa
	Pengembangan diri & org lain	9	9	9.00	Istimewa
	Orientasi pada hasil	9	9	9.00	Istimewa
	Inisiatif	10	9.5	9.65	Istimewa
Rata-Rata		9.20	9.10	9.13	Istimewa
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		9.00	9.03	9.02	Istimewa

Tabel 8.4 Penilaian Akhir Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Setelah Implementasi

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
Nama Peserta	: Sandri Justiana		Nama Mentor	: Yonathan Demme Tangdilintin	
NIP	: 197612212021061000		NIP:	: 197203071999031003	
Jabatan	: Analis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi		Jabatan	: Direktur Diklat Antikorupsi	
Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi		Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi	
Program	: Pelatihan Kepemimpinan Administrator				
Nilai Komponen					
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub Komponen
Peserta	9.00	8.80	9.20	9.00	Istimewa
Mentor	9.00	9.00	9.10	9.03	Istimewa
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	9.00	8.94	9.13	9.02	Istimewa
Kualifikasi Per Sub Komponen	Istimewa	Baik	Istimewa	Istimewa	
Keterangan Kualifikasi			Akhir Sikap Perilaku		
9.00-10	Istimewa		9.02		
7-8.99	Baik		Kualifikasi: Istimewa		
5-6.99	Cukup				
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				

Tabel 8.5 Penilaian Akhir Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Sebelum Implementasi

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
Nama Peserta	: Sandri Justiana		Nama Mentor	: Yonathan Demme Tangdilintin	
NIP	: 197612212021061000		NIP:	: 197203071999031003	
Jabatan	: Analis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi		Jabatan	: Direktur Diklat Antikorupsi	
Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi		Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi	
Program	: Pelatihan Kepemimpinan Administrator				
Nilai Komponen					
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub Komponen
Peserta	8.83	8.60	8.60	8.68	Baik
Mentor	9.00	8.00	8.00	8.33	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	8.95	8.18	8.18	8.44	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	
Keterangan Kualifikasi			Akhir Sikap Perilaku		
9.00-10	Istimewa		8.44		
7-8.99	Baik		Kualifikasi: Baik		
5-6.99	Cukup				
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				

Berdasarkan hasil penilaian setelah implementasi, terdapat peningkatan signifikan pada penilaian sikap dan perilaku kepemimpinan. Sub komponen Integritas meningkat dari 8.95 menjadi 9.00 (Istimewa), dan Kerja Sama naik dari 8.18 menjadi 8.94 (mendekati Istimewa). Adapun Sub komponen Mengelola Perubahan

menunjukkan lonjakan tertinggi, dari 8.18 menjadi 9.13. Hal ini mencerminkan dampak besar program terhadap kemampuan Project Leader dalam beradaptasi dan memimpin perubahan. Secara keseluruhan, rata-rata total sub komponen meningkat dari 8.44 ke 9.02 (Perubahan dari Baik menjadi sIstimewa). Hal ini menandakan keberhasilan program dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan.

Dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator ini efektif dalam meningkatkan kualitas sikap dan perilaku kepemimpinan. Dampak terbesar terlihat pada aspek Mengelola Perubahan. Peningkatan skor di semua sub komponen menunjukkan bahwa implementasi telah memberikan nilai tambah signifikan dan mempersiapkan Project Leader untuk menjadi pemimpin yang lebih kompeten.

BAB IX

PENUTUP

A. Kesimpulan

Aksi perubahan yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui penerapan *Learning Value Chain* berbasis ASN Corporate University (Corpu). Implementasi aksi ini telah memberikan manfaat nyata, baik bagi Project Leader, Tim Efektif, PIC Diklat, maupun organisasi. Hasil implementasi meliputi:

1. Penyusunan panduan diagnosis kebutuhan pembelajaran berbasis Corporate University.
2. Validasi proses bisnis dan prosedur operasional baku (SOP) pengembangan kompetensi berbasis Corpu.
3. Pelaksanaan diagnosis kebutuhan pembelajaran untuk 25 unit kerja KPK yang berbasis data dan berstandar ASN Corpu.
4. Penguatan budaya kerja berbasis nilai-nilai IS KPK dan ASN BerAKHLAK di seluruh lini organisasi.

Aksi perubahan ini telah berhasil meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengembangan kompetensi, mempercepat transformasi digital melalui optimalisasi LMS, serta memperkuat kolaborasi dan akuntabilitas dalam mendukung visi dan misi KPK.

B. Rekomendasi

Berikut adalah rekomendasi tindak lanjut untuk memastikan keberlanjutan dan optimalisasi hasil aksi perubahan:

No.	Kekurangan/Permasalahan yang Masih Ada	Saran Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Pelaksanaan
1	Belum semua unit kerja memahami proses diagnosis kebutuhan pembelajaran berbasis Corpu.	Sosialisasi lanjutan untuk seluruh unit kerja melalui workshop atau forum internal.	Direktorat Diklat	Triwulan I 2025

2	Optimalisasi LMS dan SMART KPK belum sepenuhnya merata di semua unit kerja.	Pendampingan teknis dan monitoring implementasi di unit kerja yang membutuhkan.	Direktorat Manajemen Informasi & Diklat	Triwulan II 2025
3	Perlu penyempurnaan panduan diagnosis kebutuhan pembelajaran berdasarkan hasil implementasi awal.	Revisi panduan berdasarkan umpan balik dan hasil evaluasi.	Direktorat Diklat	Triwulan III 2025
4	Belum ada mekanisme evaluasi dampak pembelajaran terhadap kinerja organisasi.	Pengembangan alat ukur evaluasi dampak berbasis <i>Kirkpatrick Model</i> .	Direktorat Diklat Antikorupsi, Biro SDM, dan Pusrentra	Triwulan IV 2025

DAFTAR PUSTAKA

- Biech, Elaine. 2005. Training For Dummies®. New Jersey. Wiley Publishing, Inc.,
- [LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. Modul Manajemen Perubahan Sektor Publik. Jakarta: LAN.
- [LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. Modul Kepemimpinan Transformasional. Jakarta: LAN.
- [LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. Modul Strategi Komunikasi Sektor Publik. Jakarta: LAN.
- [LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. Modul Akuntabilitas Kinerja. Jakarta: LAN.
- [LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. Modul Organisasi Digital. Jakarta: LAN.
- [LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. Modul Manajemen Kinerja. Jakarta: LAN.
- [LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. Modul Manajemen Risiko. Jakarta: LAN.
- [LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. Modul Aksi Perubahan Kepemimpinan Pelatihan Administrator. Jakarta: LAN.
- Purnomo, Dwi Indra. 2023. Teori Perubahan: Mengakselerasi Dampak dan Perubahan Tanpa Kehilangan Energi. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Lampiran 1 Lembar Persetujuan Mentor Tentang Gagasan Perubahan

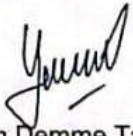
FORM DATA MENTOR
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
ANGKATAN IX
TAHUN 2024

Nama Peserta	: Sandri Justiana
Nomor Daftar Hadir	: 25
Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi
J a b a t a n	: Analis Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
Nama Mentor	: Yonathan Demme Tangdilintin
N I P	: 197203071999031003
Instansi	: Komisi Pemberantasan Korupsi
J a b a t a n	: Direktur Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi
No. Handphone	: 0812-1367-3459
Gagasan Rencana Aksi	: Pembaruan Perencanaan dan Desain Pembelajaran berbasis Corporate University

*) Mengetahui
Atasan Langsung,

Disetujui Oleh :
Mentor,

NIP :


Yonathan Demme Tangdilintin
NIP : 197203071999031003

*) Ditanda tangani jika atasan langsung bukan sebagai mentor.

Lampiran 2 Lembar Persetujuan Rancangan Aksi Perubahan

**LEMBAR PERSETUJUAN
RANCANGAN AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR**

Judul : Akselarasi Pembangunan KPK Corpu Melalui Penerapan
Learning Value Chain Sesuai Perlan 6/2023 tentang Sistem
Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*)

Nama : Sandri Justiana, S.Si, M.M

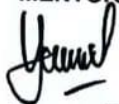
NIP : 197612212021061001

Unit Kerja : Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi

Instansi : Komisi Pemberantasan Korupsi

Telah diseminarkan di depan Penguji pada hari Rabu tanggal 18 September 2024

MENTOR



Yonathan Demme Tanqdilintin
NIP. 197203071999031003

PEMBIMBING/COACH



Dr. Miko Harjanti, S.E., M.S.E., M.A.
NIP. 19800814200604001

PENGUJI



Ir. Susanto, MM. QIA
NIP.1962050719920310

Lampiran 3 Lembar Konsultasi Mentor

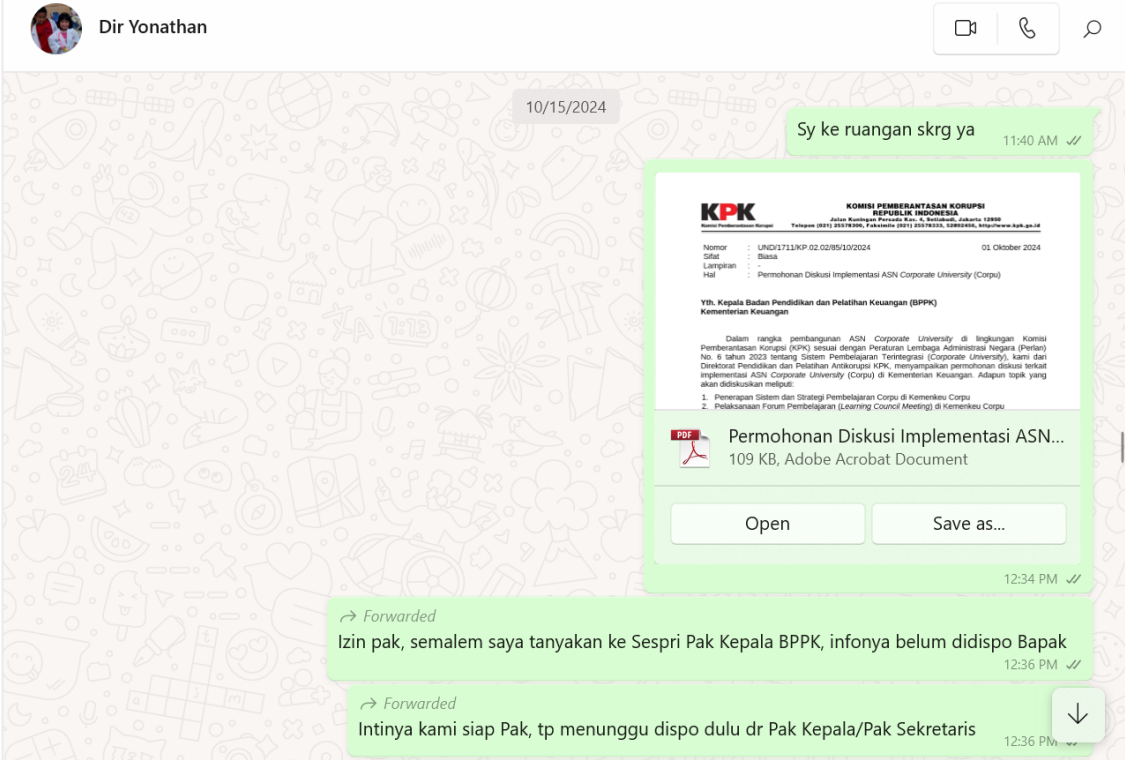
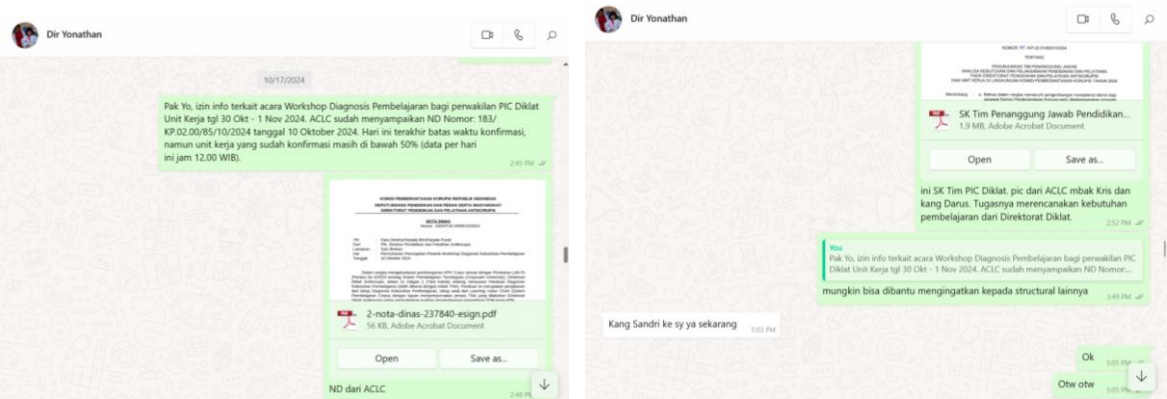
LEMBAR KONSULTASI MENTOR

IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI

MENTOR: Yonathan Demme Tangdilintin

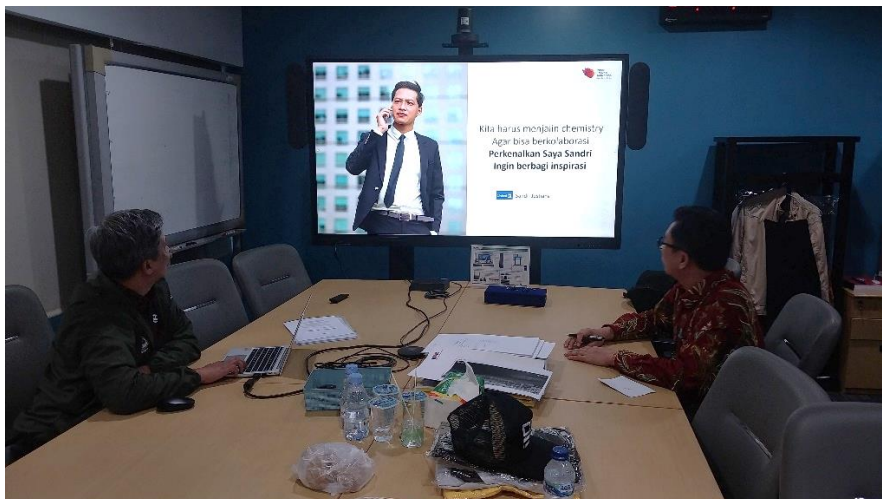
Nama Peserta : Sandri Justiana
 NIP : 197612212021061001
 Unit Kerja : Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi KPK
 Aksi Perubahan : Akselerasi Pembangunan KPK Corpu melalui Penerapan Learning Value Chain

No	Tanggal	Kegiatan	Output	Catatan	Media	Paraf
1	20 September 2024	Laporan kegiatan PKA dan rencana aktualisasi aksi perubahan	Arahan dan saran Tim Efektif Aksi Perubahan		Offline	
Bukti Kegiatan: 						
2	11 Oktober 2024	Paparan, Konsultasi dan Diskusi kegiatan aktualisasi Aksi Perubahan dalam program kerja ACLC di TW 4	Sinkronisasi jadwal kegiatan tahapan aksi perubahan	Berbarengan dengan RTK TW 3 yang dihadiri Deputi Dikmas	Offline	
Bukti Kegiatan: 						

3	15 Oktober 2024	Konsultasi persiapan studi tiru ke Kemenkeu	Masukan koordinasi dengan BPPK Kemenkeu		Offline	
Bukti Kegiatan: 						
4	17 Oktober 2024	Konsultasi persiapan Workshop Inspirasi – Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Dukungan Direktur untuk konfirmasi perwakilan Unit Kerja sebagai peserta Workshop		Chat WA	
Bukti Kegiatan: 						

5	12 November 2024	Laporan progress implementasi Konsultasi dan Diskusi Rencana Seminar Akhir Aksi Perubahan	Masukan sistematika penyajian dan slide paparan seminar akhir		Offline	
---	------------------	--	---	--	---------	--

Bukti Kegiatan:



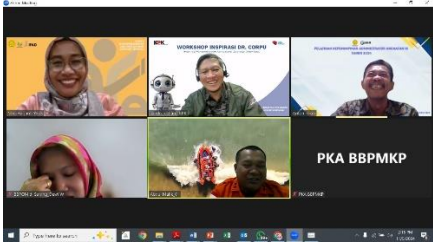
Lampiran 4. Lembar Konsultasi Coach/Pembimbing

LEMBAR KONSULTASI COACH/PEMBIMBING

RANCANGAN/IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI

COACH: Dr. Miko Harjanti, S.E., M.S.E., M.A

Nama Peserta : Sandri Justiana
 NIP : 197612212021061001
 Unit Kerja : Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi KPK
 Aksi Perubahan : Akselerasi Pembangunan KPK Corpu melalui Penerapan Learning Value Chain

No	Tanggal	Kegiatan	Output	Catatan	Media	Paraf
1	20 Oktober 2024	Laporan progress implementasi Konsultasi dan Diskusi template laporan	Masukan Coach Template laporan aksi perubahan		Zoom	
Bukti Kegiatan:  						
2	5 November 2024	Laporan progress implementasi Konsultasi dan Diskusi konten laporan aksi perubahan	Masukan Coach terkait isi laporan aksi perubahan		Zoom	
Bukti Kegiatan: 						

Lampiran 5 Daftar Saran dan Masukan Sidang Rancangan Aksi Perubahan

No	Saran dan Masukan	Sumber	Check List
1	Kata pengantar	Penguji	Done
2	daftar isi	Penguji	done
3	Latar belakang, lengkapi kondisi saat ini, kenapa perlu peningkatan kompetensi, masalah blm jelas.	Penguji	Menambahkan kalimat: “Selain itu, aspek Sistem Pembelajaran di KPK masih memiliki kesenjangan berdasarkan standar ASN Corpu.” Pada subbab Latar Belakang paragraf 12 untuk melengkapi paragraph sebelum dan sesudahnya yang menjelaskan permasalahan. Pada Tabel 2.3 Identifikasi Kesenjangan Pemenuhan Persyaratan ASN Corpu dan Potensi berdampak signifikan, ditambahkan kata Kondisi Saat ini (Kesenjangan). Sebelumnya hanya tertulis Kesenjangan.
4	Table pengembangan strat kompetensi , lengkapi posisi project leader , SH	Penguji	Sudah dilengkapi di Tabel 3.10 Strategi Pengembangan Kompetensi Pemangku Kepentingan Tabel 3.11 Rancangan Pengembangan Potensi Diri Tabel 3.11 Kebutuhan Mata Pelatihan Pilihan
5	Tambahkan konsep strategi pemberantasan korupsi	Mentor	Sudah ditambahkan di paragraf 1 dan 2 sub bab Latar Belakang

**Lampiran 6 Lampiran Pendukung Bukti Implementasi Aksi Perubahan Kinerja
Organisasi**