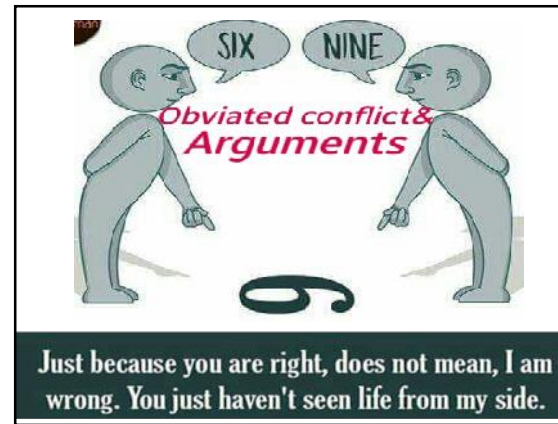




1



3

**Tujuan Pembelajaran**

**HASIL BELAJAR :**

Setelah mengikuti pembelajaran peserta diharapkan mampu menjelaskan hubungan antara pembelajaran proyek perubahan dengan usaha peningkatan kompetensi kepemimpinan seorang pejabat struktural eselon IV

**INDIKATOR HASIL BELAJAR :**

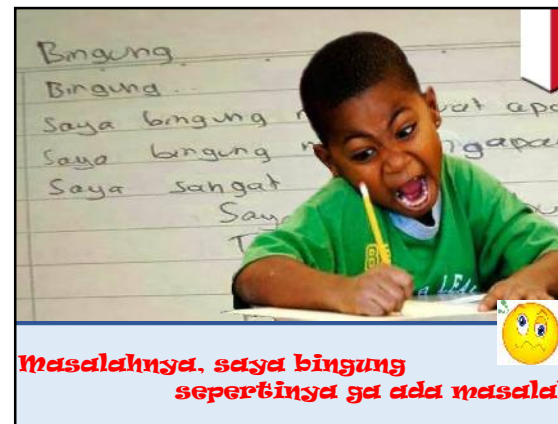
Setelah mengikuti pembelajaran, peserta dapat :

- Menjelaskan konsepsi proyek perubahan
- Menjelaskan mekanisme dan keterkaitan pihak dalam proyek perubahan
- Menjelaskan kegiatan dalam proyek perubahan

5



2



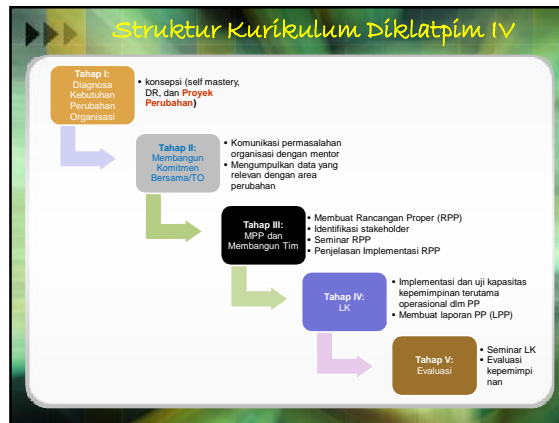
4

**KOMPETENSI YANG DIBANGUN**

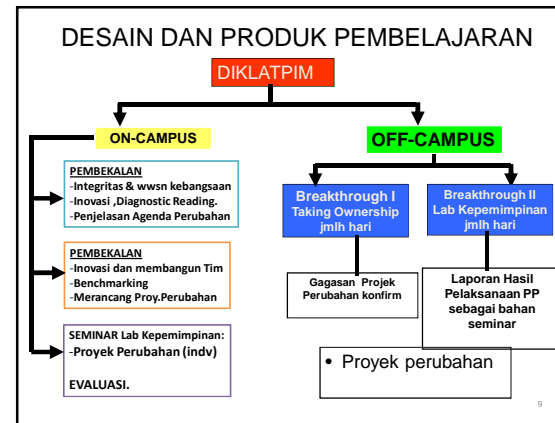
**KOMPETENSI YANG DIBANGUN PADA DIKLATPIM TINGKAT IV**

**Kepemimpinan Operasional**, yaitu kemampuan membuat perencanaan kegiatan instansi dan memimpin keberhasilan implementasi pelaksanaan kegiatan tersebut

6



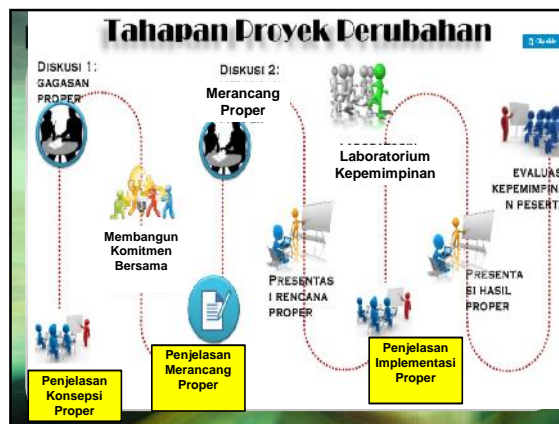
7



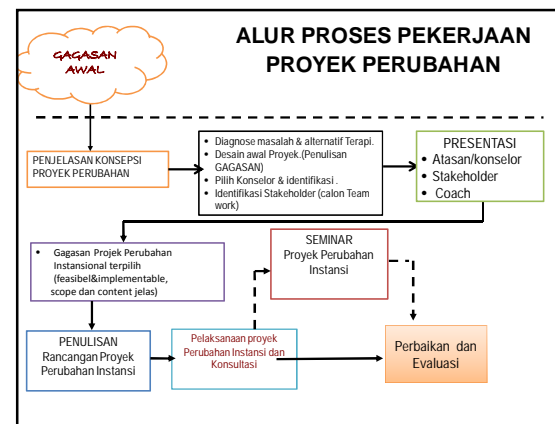
9



11



8



10



12



13



15



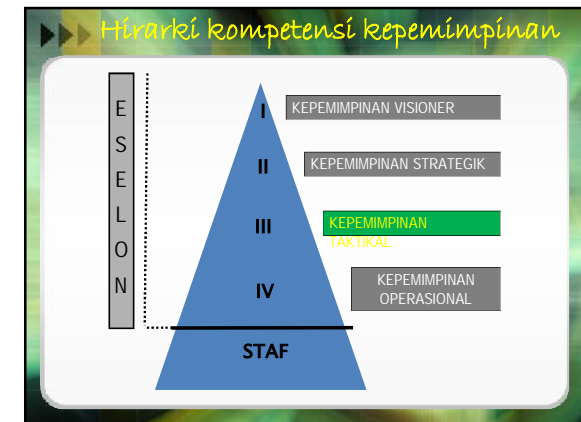
17



14




16



18

## PERAN dan TUGAS PESERTA




**Peserta :**

- **Mempersiapkan** (dokumen, instrumen, waktu) yang diperlukan seperti gagasan, rancangan dan laporan pelaksanaan tentang proyek perubahan sesuai tahapan waktunya dengan baik sebelum bertemu mentor dan coach
- **Berprakasa** melakukan diskusi secara aktif dengan mentor dan coach serta mengikuti arahan dan masukan mereka
- **Menggalang kerja sama dan kesepakatan** dengan stakeholder terkait, baik eksternal maupun internal
- Membuat **laporan** kegiatan Taking Ownership dan Laboratorium Kepemimpinan kepada coach dan penyelenggara.

19

## TAKING OWNERSHIP

- ❖ Peserta selama kurang lebih 1 minggu kembali ke instansinya untuk menyusun gagasan dan konsep rancangan proyek perubahan
- ❖ Target selama 1 minggu peserta telah berhasil menyusun gagasan proyek perubahan dan telah mendapatkan persetujuan oleh mentor/atasan langsung dan *coach*




21

## Penyusunan GPP (1)

- ❖ **Pendalaman** Tugas Pokok dan Fungsi organisasi sebagai seorang eselon IV termasuk wewenang dan tanggung jawabnya.
- ❖ **Network scanning** tentang peluang yang bisa dimanfaatkan untuk melakukan perubahan guna peningkatan efisiensi dan efektifitas program.
- ❖ **Analisis** kemampuan sumber daya yang ada untuk melaksanakan proses perubahan.

23

## PERAN dan TUGAS MENTOR



- ❑ Bertindak sebagai **pembimbing** dan **pengawas** peserta secara profesional serta berperan sebagai **inspirator**.
- ❑ Memberikan **dukungan** penuh kepada peserta dalam merancang dan melaksanakan proyek perubahan.
- ❑ Membantu peserta dalam **memetakan tahapan & langkah** proyek perubahan yang akan dilaksanakan.
- ❑ Menjelaskan **kontrak penyelesaian tugas** dan **memfasilitasi** peserta dalam menyelesaikan masalah yang timbul selama pelaksanaan proyek.

20

## PERSIAPAN MASA TAKING OWNERSHIP

- Telah ada kejelasan penunjukan/pengawasan *coach* dan mentor.
- Peserta telah mendalami pembekalan Konsepsi Proyek Perubahan.
- Peserta telah mempunyai konsep gagasan Proyek Perubahan hasil penerapan Diagnostik Reading yang telah diterimanya dan siap didiskusikan dengan mentor dan *coach*.
- Peserta telah membuka wawasan siapa saja yang akan terlibat dan terkena dampak atas adanya proyek perubahan.
- Peserta telah menyusun jadwal aktivitas selama 1 minggu masa *taking ownership*.

22

## Penyusunan GPP (2)

- ❖ Lakukan **penilaian** atas kinerja pelaksanaan kegiatan yang berjalan, dicari faktor/aspek kegiatan yang perlu diperbaiki atau yang bisa ditingkatkan efisiensi dan efektifitasnya.
- ❖ Bayangkan kondisi pelaksanaan kegiatan yang semestinya (diinginkan) yang **lebih baik/bermanfaat**.
- ❖ Pikirkan **faktor & sarana** kegiatan yang merupakan **inovasi /terobosan** yang dipakai untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja Organisasi.

24

### Penyusunan GPP (3)

- ❖ Coba **diskripsikan** secara terukur bagaimana kondisi yang diinginkan. (Pelayanan atau pelaksanaan kegiatan yang seharusnya).
- ❖ **Indikasikan** sarana atau faktor inovasi yang dapat membuat suatu perubahan.
- ❖ Pikirkan langkah-langkah tahapan yang diperlukan guna mewujudkan perubahan atau kondisi yang diinginkan.
- ❖ **Indikasikan** pihak-pihak yang menjadi Costumer, pihak yang terdampak, pihak yang mungkin bisa terlibat dalam perubahan;
- ❖ Pikirkan **sumberdaya** yang diperlukan untuk usaha melaksanakan perubahan tersebut (man, money, material, method)
- ❖ **Estimasikan** berapa lama waktu yang diperlukan untuk mewujudkan perubahan atau kondisi yang diinginkan tersebut.

25

### PERAN dan TUGAS COACH

**COACH :**

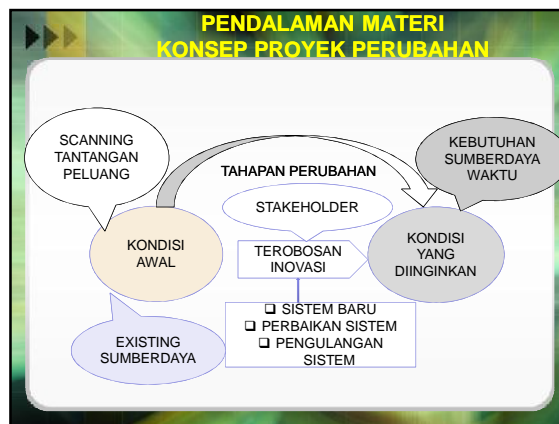
- ❖ Melakukan **diskusi** dan memberikan bimbingan dalam menyusun gagasan dan rancangan proyek perubahan
- ❖ Memonitor kegiatan peserta selama tahap taking ownership dan tahap laboratorium kepemimpinan
- ❖ Melakukan **intervensi** bila peserta mengalami permasalahan sebatas kewenangan coach
- ❖ Melakukan **komunikasi** dengan mentor terkait kegiatan peserta selama tahap taking ownership dan tahap laboratorium kepemimpinan.

27

### Terobosan Inovasi

- ❖ TEROBOSAN INOVASI merupakan sarana atau alat untuk merubah dari kondisi awal ke kondisi pelayanan atau pelaksanaan program yang diinginkan.
- ❖ TEROBOSAN INOVASI harus konkrit wujudnya seperti: *software*, modul analisis data, pedoman, media sosial, sistem, tata cara dan tata laksana (hal yang bisa dibedakan)
- ❖ TEROBOSAN INOVASI harus jelas, konkrit dan terukur manfaatnya.
- ❖ TEROBOSAN INOVASI dapat berupa sistem baru dalam arti menciptakan sesuatu sistem pelayanan atau kegiatan yang baru.
- ❖ TEROBOSAN INOVASI dapat berupa perbaikan sistem lama dalam arti menyempurnakan sistem yang telah ada dengan alat tertentu
- ❖ TEROBOSAN INOVASI dapat berupa penggantian sistem lama dengan sistem baru.

29



26

### Kondisi Awal

- ❖ Untuk mengetahui kondisi awal dilakukan melalui diagnosa permasalahan atau tantangan organisasi yang tajam dan detail.
- ❖ Pernyataan / menentukan kondisi awal haruslah jelas, konkrit, bisa diukur karena merupakan titik awal dari kondisi yang akan dirubah menjadi kondisi yang diinginkan dimana harus terukur juga.
- ❖ Persoalannya adalah kadang kala kita belum bisa mengukur secara jelas (kuantitatif) bagaimana kondisi awal tersebut (problem statement) karena biasanya memakai bahasa yang generik.

28

### Kondisi yang diinginkan

- ❖ Kondisi yang diinginkan harus jelas, konkrit dan terukur yang mencerminkan dampak langsung dari manfaat proyek perubahan yang dilaksanakan.
- ❖ Pernyataan (*statement*) kondisi yang diinginkan harus berhati-hati karena sering terjadi pernyataan kondisi yang diinginkan melibatkan variabel lain diluar proyek perubahan atau adanya asumsi yang tidak dapat dipenuhi dalam ukuran keberhasilannya (contoh pembangunan irigasi).
- ❖ Kondisi yang diinginkan merupakan hasil dari langkah-langkah pada setiap tahapan (*milestone*) proses perubahan.

30



### Ruang lingkup vs jangka waktu proyek perubahan

- ❖ Menentukan Ruang Lingkup Proyek Perubahan, pemikiran difokuskan pada pemilihan terobosan inovasi \ yang akan dilakukan: ruang lingkup proyek tidak berhenti pada selesainya pembuatan sarana yang menjadi inovasi tetapi sampai beroperasinya sarana inovasi tersebut sehingga tercapai kondisi yang diinginkan.
- ❖ Setelah dipilih perlu diperjelas dan diperdalam lagi sampai setingkat apa atau sampai tahapan apa yang ingin diselesaikan pada masa pembelajaran.
- ❖ Ruang lingkup sangat menentukan jangka waktu proyek perubahan yang akan dilaksanakan.

31

### BEBERAPA TIPS

TIM KERJA harus SOLID sehingga perlu dikondisikan :

1. Punya KOMITMEN yang kuat.
2. Kejelasan WEWENANG dan TANGGUNG JAWAB
3. Terdapat KOMUNIKASI yang baik.
4. Tersedia PRASARANA DAN SARANA yang baik
5. Terdapat DUKUNGAN dari masing-masing organisasi para stakeholder.
6. Semua AKTIFITAS terdokumentasi dengan baik

33

### KESIMPULAN (HUBUNGAN ANTARA PROYEK PERUBAHAN DENGAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN)

- ❖ Mendiagnosa masalah dan tantangan: membutuhkan kemampuan adaptif yaitu kemampuan menganalisa gejala lingkungan dan kemampuan mencari solusi untuk menyesuaikan.
- ❖ Menyusun Gagasan Proyek Perubahan: membutuhkan kemampuan visioner yaitu kemampuan untuk berfikir kedepan dan berfikir sesuatu yang besar.
- ❖ Membuat inovasi terobosan dan Rancangan PP: membutuhkan kemampuan inovatif.
- ❖ Melaksanakan proyek perubahan: Membutuhkan kemampuan Transformatif yaitu kemampuan mengawal dan mengelola proses perubahan. (termasuk kemampuan: mempengaruhi, kolaborasi dan koordinasi, membangun tim work).

35

### BEBERAPA TIPS (sebagai bahan arahan coach)

- Proposal Proyek agar dipilih hasil diagnosa isu Organisasi yang masih UP TO DATE dan menjadi prioritas utama dalam program kerja organisasi .
- Proposal proyek sebaiknya mengajukan beberapa ALTERNATIf terobosan / inovasi untuk dipilih bersama dengan para Stakeholder.
- Sebaiknya berfikir komprehensif mempertimbangkan betul kapasitas dukungan sumber daya dan keterbatasan waktu dalam pelaksanaan perubahan (faktor feasibility dan implementable).

32

### Ilustrasi penyusunan milestones



34

*Selamat  
melaksanakan  
tugas .....*



36