



# PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT II ANGKATAN XXXII PROVINSI SUMATERA BARAT

#BerAKHLAK

#bangga  
melayani  
bangsa



LAPORAN  
IMPLEMENTASI  
PROYEK  
PERUBAHAN

KEPEMIMPINAN  
STRATEGIS

## STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

### MENUJU SUMATERA BARAT

# CORPORATE UNIVERSITY (ASN SUMBAR CORPU)



Dr. Ir. Desniarti, MM  
Kepala BPSDM Sumatera Barat



Andri Yulika SH, M.Hum, CGCAD  
Asisten Administrasi Umum  
Sebagai Mentor



BY IR. KHAIRANTI KHAIRANIS, M.SI

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial  
BPSDM Provinsi Sumatera Barat



Dr. Herita Dewi, MM  
Senior Trainer Sebagai Coach



Ir. Herry Martinus, MM  
Kepala Dinas ESDM sebagai Penguji



**LAPORAN IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN  
KEPEMIMPINAN STRATEGIS**

**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
APARATUR SIPIL NEGARA MENUJU  
SUMATERA BARAT *CORPORATE UNIVERSITY*  
(ASN SUMBAR CORPU)**

**DISUSUN OLEH :**

**IR. KHAIRANTI KHAIRANIS, MSi  
NIP. 197003251993082001**

**COACH**

**DR. HERITA DEWI, MM  
NIP. 19690427 200501 2 001**

**PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TK. II  
ANGKATAN XXXII  
LEMBAGA ADIMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
KERJASAMA DENGAN  
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, dengan limpahan rahmat dan karuniaNya, Laporan Implementasi Proyek Perubahan Kepemimpinan Strategis dengan judul **Strategi Pengembangan Kompetensi ASN Menuju Sumatera Barat Corporate University (ASN Sumbar Corpu)** yang merupakan salah satu tugas yang harus dikerjakan oleh peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXII tahun 2024, dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Ucapan Terima kasih kami sampaikan kepada Yth:

1. Gubernur Sumatera Barat (Bapak H. Mahyeldi) dan Wakil Gubernur Sumatera Barat (Uda Audy Joinaldy) yang sudah memberikan kesempatan untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXII
2. Plt Kepala Lembaga Administrasi Negara , Bapak Dr. Muhammad Taufiq, DEA, beserta jajarannya yang sudah memberikan peluang pelaksanaan PKN II di Sumatera Barat
3. Bapak Hansastri, SE,Ak,MM, CFrA, mantan Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat yang sekarang menjadi dosen di Universitas Andalas, semoga bapak sehat dan sukses selalu
4. Bapak Yozarwardi, U.P, S.Hut, MM, Plt Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat.
5. Bapak Andri Yulika, SH, M.Hum, CGCAE, selaku mentor yang sudah banyak memberikan motivasi, arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan proyek perubahan
6. Bunda Dr. Ir. Desniarti, MM, Kepala BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang memberikan arahan , motivasi dan semangat serta masukan dalam pelaksanaan proyek perubahan
7. Senior Trainer Ibu Dr. Herita Dewi, MM, coach yang luar biasa yang disela kesibukan tetap semangat serta memotivasi peserta melaksanakan proyek perubahan
8. Bapak Ir Herry Martinus, MM selaku penguji, yang sudah memberikan saran dan masukan dalam pelaksanaan proyek perubahan
9. Keluarga tercinta, Bapak Karnalis Kamaruddin, SH, MSi serta anak anak tersayang yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam belajar.
10. Seluruh tenaga pengajar yang sudah memberikan ilmu kepemimpinan yang luar biasa bagi peserta PKN II
11. Tim Efektif (widyaiswara, sekretaris, kepala bidang, JFT, JFU) yang sudah membantu proses implementasi proyek perubahan
12. Seluruh panitia yang tidak bisa kami sebutkan Namanya satu persatu yang sudah bekerja keras dalam mensukseskan pelaksanaan PKN II,
13. Teristimewa rekan rekan PKN II Angkatan XXXII yang berasal dari berbagai daerah, salam sukses dan kompak selalu

Kami menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan laporan ini, untuk itu kami terbuka atas masukan kritik dan saran untuk penyempurnaan laporan ini. Semoga laporan ini bermanfaat dan bisa menjadi inspirasi untuk pengembangan kompetensi ASN terutama di Provinsi Sumatera Barat.

Padang, Desember 2024

Penulis,

Ir. Khairanti Khairanis, M.Si  
NIP. 19700325 199308 2 001



**LEMBAR PENGESAHAN  
LAPORAN PROYEK PERUBAHAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS**

PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TK. II  
ANGKATAN XXXII  
PROVINSI SUMATERA BARAT

NAMA : IR. KHAIRANTI KHAIRANIS  
NIP : 197003251993082001  
INSTANSI : BPSDM PROVINSI SUMATERA BARAT  
JABATAN : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI MANAJERIAL BPSDM  
PROVINSI SUMATERA BARAT  
ANGKATAN : XXXII  
NDH : 34

**JUDUL PROYEK PERUBAHAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS  
“STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL  
NEGARA MENUJU SUMATERA BARAT *CORPORATE UNIVERSITY*  
(ASN SUMBAR CORPU)”**

Disetujui untuk disampaikan pada **Seminar Implementasi Proyek Perubahan**  
Pelatihan Kepemimpinan Nasional Angkatan XXXII  
di BPSDM Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

Padang, 5 Desember 2024  
Diajukan Oleh,  
Peserta

Ir.Khairanti Khairanis, MSi  
NIP. 197003251993082001

Menyetujui,

*Coach*

Mentor

Dr. Herita Dewi, MM  
NIP.196904272005012004

Andri Yulika, SH, M.Hum, GCAE  
NIP. 197210261997031003

**BERITA ACARA  
SEMINAR IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN KEPEMIMPINAN  
STRATEGIS PKN II ANGGKATAN XXXII PROVINSI SUMATERA BARAT**

Pada hari ini Kamis tanggal lima bulan Desember tahun dua ribu dua puluh empat jam delapan WIB bertempat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat telah diseminarkan Laporan Implementasi Proyek Perubahan Kepemimpinan Strategis PKN II Angkatan XXXII Tahun 2024

NAMA : IR. KHAIRANTI KHAIRANIS  
 NIP : 197003251993082001  
 INSTANSI : BPSDM PROVINSI SUMATERA BARAT  
 JABATAN : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
 KOMPETENSI MANAJERIAL BPSDM  
 PROVINSI SUMATERA BARAT  
 ANGGKATAN : XXXII  
 NDH : 34  
 JUDUL PROYEK PERUBAHAN : Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur  
 Sipil Negara Menuju Sumatera Barat  
 "Corporate University (ASN Sumbar Corpu)"

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Disetujui,  
*Coach*

Diajukan Oleh,  
Peserta

Dr. Herita Dewi, MM  
NIP.196904272005012004

Ir. Hj. Khairanti Khairanis, M.Si  
NIP. 19700325 199308 2

Diketahui,

Narasumber/Penguji

Mentor

Ir. Herry Martinus, MM  
NIP. 196503101993031004

Andri Yulika, SH, M.Hum, GCAE  
NIP. 197210261997031003

DAFTAR ISI

I. EXECUTIVE SUMMARY

<i>a. Main Achievements</i>	1
<i>b. Benefit</i>	2
<i>c. Strategic Leadership</i>	
<i>d. Sustainability</i>	
<i>e. Lesson Learn</i>	

## II. RANCANGAN PROYEK PERUBAHAN

- a. Latar Belakang
- b. Tujuan
- c. Manfaat
- d. Analisa Masalah
- e. Strategi Penyelesaian Masalah
- f. Rencana Mata Pelatihan
- g. Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Proyek Perubahan
- h. Pemetaan Sikap Prilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategis Pengembangan Potensi Diri

## III. PELAKSANAAN PROYEK PERUBAHAN

- a. Capaian dan Manfaat Proyek Perubahan
- b. Kepemimpinan Strategis
- c. Implementasi Strategi Marketing
- d. Keberlanjutan Proyek Perubahan
- e. Pemberdayaan Organisasi Pembelajar
- f. Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan proyek Perubahan

## IV. PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

## V. PENUTUP

- a. Lesson Learn
- b. Kesimpulan
- c. Rekomendasi

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Analisa APKL

Tabel 2. Analisa SWOT

Tabel 3. Tahapan Rencana Proyek Perubahan

Tabel 4. Identifikasi Stakeholder

Tabel 5. Strategi Komunikasi

Tabel 6. Uraian Tugas Tim Kerja

Tabel 7. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Tabel 8. Keterkaitan Masalah dengan Mata Pelatihan

Tabel 9. Strategi Pengembangan Kompetensi Proyek Perubahan

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Kerangka Pikir
- Gambar 2. Pemetaan Stakeholder (sebelum pelaksanaan Proyek Perubahan)
- Gambar 3. Struktur Organisasi Tim Kerja
- Gambar 4. Rekap Nilai Sikap Prilaku
- Gambar 5. SK Tim efektif
- Gambar 6. Hasil Survey pemetaan ASN Sumbar Corpu
- Gambar 7. Strategi Pengembangan ASN Sumbar Corpu
- Gambar 8. Surat Permintaan Nama Tim Penyusunan Ranpergub
- Gambar 9. Koorfinasi dengan Kabag di Biro Hukum
- Gambar 10. Rapat Tim Efektif Penyusunan Ranpergub
- Gambar 11. Hasil penelitian I SK Tim
- Gambar 12. SK Tim Penyusunan dan Pembahasan Ranpergub
- Gambar 13. Foto Rapat Pembahasan Ranpergub dengan Pihak Eksternal
- Gambar 14. Foto Rapat identifikasi Manajemen Pengetahuan
- Gambar 15. Surat Permintaan Data Manajemen pengetahuan
- Gambar 16. Foto Sosialisasi ASN Sumbar Corpu

## STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MENUJU SUMBAR CORPORATE UNIVERSITY (ASN SUMBAR CORPU)

### I. EXECUTIVE SUMMARY

#### a. *Main Achievements*

Proyek Perubahan bertujuan untuk : a. pemetaan 7 (tujuh) komponen ASN Sumbar Corpu, b. penyusunan Ranpergub Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi/*Corporate University* di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (ASN Sumbar Corpu) dan c. identifikasi manajemen pengetahuan dan kebutuhan pembelajaran. Setelah diterbitkannya Pergub tentang Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi/*Corporate University* pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (ASN Sumbar Corpu), Lanching serta Implementasi ASN Sumbar Corpu diharapkan pengembangan kompetensi yang terintegrasi ini bisa melahirkan ASN yang professional dan bisa mendukung kinerja organisasi, berdaya saing dalam menghadapi Indonesia Emas 2045, serta bisa meningkatkan IP ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumbar

#### b. *Benefit*

ASN Sumbar Corpu bermanfaat bagi ASN, organisasi, pemerintah daerah mauun bagi *project leader* sendiri. Salah satu manfaat yang penting bagi pemerintah daerah adalah ASN Sumbar *Corpu* memiliki potensi yang sangat besar untuk menjadi katalisator perubahan bagi Sumatera Barat. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi SDM, ASN Sumbar *Corpu* dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kemajuan pembangunan daerah.

#### c. *Strategic Leadership*

Melalui implementasi proyek perubahan, *project leader* bisa menerapkan beberapa strategi dalam mengelola resiko dan peluang yang terjadi. Adanya Peningkatkan integritas dan mengembangkan energi kepemimpinan dalam pelaksanaan proyek perubahan. Pengembangan jejaring kerja, komunikasi yang baik dengan stake holder, dan bisa melihat peluang yang terjadi sehingga ada perpindahan stakeholder.

#### **d. Sustainability**

Proyek Perubahan ini mendapat dukungan yang penuh dari LAN RI, karena saat ini LAN RI memang sedang mendorong pembentukan ASN Corpu di Provinsi Kabupaten dan Kota. Dukungan selanjutnya Gubernur Sumatera Barat melalui dikeluarkannya Ranpergub Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi/*Corporate University* di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (ASN Sumbang Corpu). Stakeholder lainnya yang mendukung adalah komisi I DPRD Provinsi Sumatera Barat karena sudah melakukan studi banding pelaksanaan ASN Corpu ke LAN RI

#### **e. Lesson Learn**

*Lesson Learn* yang diperoleh project leader adalah bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik itu bisa berkomunikasi yang baik dengan stake holder atau staf, mengerti kebutuhan staf dan bisa mengikuti perkembangan pemanfaatan teknologi. Melalui implementasi proyek perubahan, project leader bisa meningkatkan integritas dan mengembangkan energi kepemimpinan. Bisa lebih mengendalikan emosi, kalau ada kejadian yang membuat emosi, dicoba ambil nafas dalam dalam, ditahan, istighfar.. insya allah emosi bisa turun. Project leader bisa meningkatkan kemampuan digital dengan mempelajari hal hal digital yang baru, bisa memanager tim dengan baik, dan bisa mendiagnosa organisasi atau permasalahan. Project leader juga bisa berkomunikasi dengan stake holder eksternal, meningkatkan jejaring kerja dan meningkatkan publikasi dari proyek perubahan melalui media social dan lain lain.

## **IV. RANCANGAN PROYEK PERUBAHAN**

### **A.Latar Belakang**

Dalam Undang Undang no 20 tahun 2023 tentang ASN, Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi melalui pembelajaran terintegrasi.. Terintegrasi dengan pekerjaan, sebagai bagian penting dan saling

terkait dengan komponen manajemen ASN dan terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait.

Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2/K.1/PDP.07/ 2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara No 6/2023 tentang Sistem Bangkom Terintegrasi (*Corporate University*) dan Keputusan Kepala LAN No 306/2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan ASN Sumbar *Corporate University* Tingkat Instansi, LAN mendorong penerapan ASN Sumbar *Corporate University* pada tingkat instansi dengan memastikan berjalannya 7 (tujuh) komponen ASN *Corporate University* yaitu Struktur ASN *Corporate University*, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, dan Integrasi Sistem

Visi Kepala Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah terwujudnya **Sumbar Madani yang Unggul dan Berkelanjutan**, sedangkan misi yang berhubungan dengan BPSDM adalah Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah dan Pelayanan Publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.

Berdasarkan hasil survey kesiapan penerapan system Pembelajaran Terintegrasi (ASN Sumbar *Corporate University*) di Tingkat instansi level maturitas Pemprov Sumbar masih termasuk tahap intermediate (kategori Low), dengan angka 49,3%, dengan nilai 1725/2500, artinya perlu penguatan komponen yang masih kurang dan mentoring/coaching.

Proper ini berkaitan dengan RB tematik yaitu Percepatan Prioritas Nasional yaitu Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing, karena Pembangunan SDM merupakan salah satu factor penting untuk mencapai Indonesia Emas 2045, sehingga bisa mengangkat derajat bangsa Indonesia menjadi negara maju dan Sejahtera pada tahun 2045

Berdasarkan hal dan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka dibuat aksi perubahan dengan judul “**Strategi Pengembangan Kompetensi ASN menuju Sumbar *Corporate University* (ASN Sumbar Corpu) ”**”.

## B. Tujuan

### Tujuan Jangka Pendek

- a. Melaksanakan survey pemetaan 7 komponen *Corporate University* (Struktur ASN Sumbar *Corporate University*, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, dan Integrasi Sistem)
- b. Melaksanakan penyusunan ranpergub Ranpergub Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi/*Corporate University* di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (ASN Sumbar Corpu) (draft sudah dikirim ke Biro Hukum)
- c. Melaksanakan identifikasi pengetahuan pada tahapan Manajemen Pengetahuan dan Identifikasi Kebutuhan Pembelajaran ASN Sumbar *Corporate University* sesuai Keplan No 306/2024 tentang pedoman Penyelenggaraan *Corporate University* Instansi.

### 1) Tujuan Jangka Menengah (3 bulan s.d 1 tahun)

- a. Tersedianya Pergub Sistem Pembelajaran Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) di Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat (Pergub sudah ditanda tangani oleh Gubernur)
- b. Terlaksananya komponen pendukung ASN Sumbar *Corporate University* lainnya (struktur Corpu, Manajmen Pengetahuan, Forum pembelajaran, system pembelajaran, strategi pembelajaran, teknologi pembelajaran dan integrasi system)
- c. Tingkat kematangan ASN Sumbar *Corporate University* naik menjadi ***Intermediate (high)***, dengan nilai diatas 50

### 2) Tujuan Jangka Panjang

- a. Terlaksananya Diseminasi Sumbar *Corporate University* oleh Forum Level Strategis kepada OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
- b. Tersedianya dokumen pendukung ASN Sumbar *Corporate University* Dokumen Pengembangan Kompetensi (Human Capital Development Plan)
- c. *Launching* ASN Sumbar *Corporate University* Sumatera Barat kepada OPD dim Lingkungan Pemprov dan kabupaten kota
- d. Implementasi ASN Sumbar *Corpu* Provinsi Sumatera Barat dan kabupaten kota

### C. Manfaat Proyek Perubahan

#### a. Manfaat bagi ASN

- mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/per tahun sesuai lebih dari 13,5 persen
- dapat meningkatkan motivasi dan keinginan untuk membangun budaya organisasi pembelajar

#### b. Manfaat bagi organisasi

- Menempatkan strategi organisasi menjadi basis pembelajaran, sehingga bangkom menjadi salah satu sarana strategis mencapai tujuan organisasi dan Bangkom sesuai strategi organisasi sehingga responsive terhadap tantangan organisasi untuk mewujudkan BPSDM sebagai lembaga pengembangan kompetensi yang professional dan berkualitas
- Pengembangan Kompetensi terhubung dengan pekerjaan, sasaran kinerja pegawai dan komponen manajemen ASN lainnya serta melibatkan seluruh aktor dalam organisasi
- Membangun branding dan positioning BPSDM dalam hal melahirkan Aparatur yang berdaya saing secara local dan nasional

#### c. Manfaat bagi pemerintah daerah :

ASN Sumbar *Corpu* memiliki potensi yang sangat besar untuk menjadi katalisator perubahan bagi Sumatera Barat. Dengan fokus

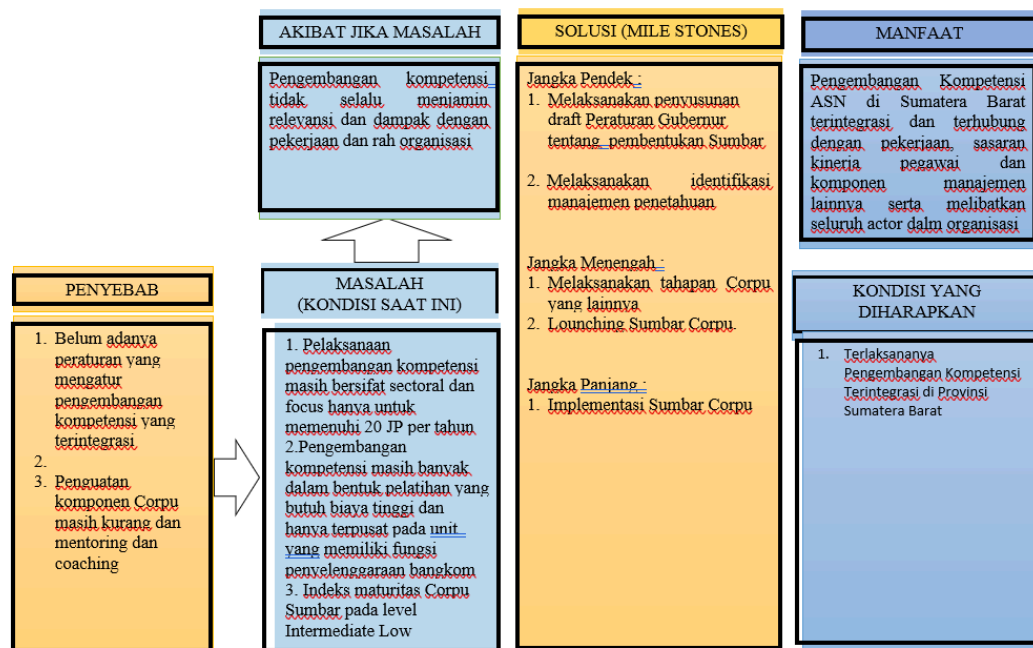
pada pengembangan kompetensi SDM, ASN Sumbar *Corpu* dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kemajuan pembangunan daerah.

d. Manfaat bagi project leader

- Meningkatkan integritas dan mengembangkan energi kepemimpinan
- Mengimplementasikan Kepemimpinan strategis meliputi kepemimpinan digital, kepemimpinan kewirausahaan , organisasi pembelajar dan diagnose organisasi
- Mengimplemmentasikan Manajemen strategis yaitu manajemen strategis sektor public, marketing sektor public, *public private partnership* dan isu strategis
- Mendapatkan lesson learnt melalui visitasi kepemimpinan nasional dan pelaksanaan proyek perubahan

#### D. Analisis Masalah

Gambar 1. Kerangka Pikir



#### 1) Identifikasi Masalah

- a. Sesuai dengan IKU BPSDM Provinsi Sumatera Barat adalah meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi, indikatornya Persentase ASN Prov Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun, dengan target 13,45 persen.
- b. Pelaksanaan pengembangan kompetensi di Sumatera Barat masih terpusat pada Unit yang memiliki fungsi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi seperti BPSDM, serta masih cenderung focus pada pemenuhan kuantitas (20JP).**
- c. Penghitungan salah satu IKU yaitu penghitungan presentase pengembangan kompetensi ASN >20 JP pertahun masih dilakukan secara manual, sehingga butuh waktu dan data tidak akurat

## 2) Analisa Masalah

Pemilihan isi berdasarkan APKL (actual, problematic, Kekhalayakan dan Kelayakan )

Tabel 1. Analisa APKL

No	Isu	A	P	K	L
	Sesuai dengan IKU BPSDM Provinsi Sumatera Barat adalah meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi, indikatornya Persentase ASN Prov Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun, dengan target 13,45 persen.	4	4	4	4
2	<b>Pelaksanaan pengembangan kompetensi di Sumatera Barat masih terpusat pada unit yang memiliki fungsi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi seperti BPSDM, serta masih cenderung focus pada pemenuhan kuantitas (20JP).</b>	5	5	5	5
3	Penghitungan salah satu IKU yaitu penghitungan presentase pengembangan kompetensi ASN >20 JP pertahun masih dilakukan secara manual, sehingga butuh waktu dan data tidak akurat	4	4	4	4

Setelah melakukan analisis APKL dan sudah didapat isu terpilih, maka dilakukan lagi analisis SWOT , yaitu

Tabel 2. Analisis SWOT

IFAS	Strength (S) BPSDM sebaga Lembaga khusus pengembangan kompetensi	Weakness(W) Sentralisasi Focus pada kuantitas Kurangnya variasi metode
EFAS		
Opportunities (O) Desentralisasi Kolaborasi dengan pihak swasta Penerapan teknologi	BPSDM bisa berkolaborasi dengan pihak swasta dalam mengimplementasikan Sumbar Corpu	Dengan adanya desentralisasi pengembangan kompetensi tidak hanya focus pada kuantitas tapi juga kualitas
Threats (T) Keterbatasan anggaran Perubahan kebutuhan pasar Kompetensi global	BPSDM bisa bertahan karena adanya kebutuhan pasar dalam pengembangan kompetensi	Dengan keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi diarahkan pada kualitas

## E. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

### 1. Terobosan Inovatif

Adapun inovasi yang diusulkan untuk mengatasi masalah diatas adalah dengan membuat Strategi Pengembangan Kompetensi melalui pembentukan Sumbar Corporate University. Caranya dengan melaksanakan tujuh komponen yang saling terintegrasi yaitu Struktur Sumbar *Corporate University*, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, dan Integrasi Sistem. Dalam proses penerapan Sumbar *Corporate University* pada Tingkat instansi, penerapan prinsip dasar dan 7 (tujuh) elemen ASN *Corporate University* dapat dilaksanakan secara bertahap. ...

Dalam jangka pendek akan dilaksanan pemetaan kondisi Corpu Sumbar saat ini, kemudian dibuat Struktur Sumbar Corpu melalui penyusunan Ranpergub Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi/*Corporate University* di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (ASN Sumbar Corpu), sambil proses

juga akan dilaksanakan identifikasi manajemen pengetahuan yang dibutuhkan

a. Nilai Tambah bagi organisasi dan stakeholder

ASN Sumbar *Corpu* menjadi nilai tambah bagi organisasi karena bisa meningkatkan kualitas pelayanan public, dukungan terhadap Pembangunan daerah serta efektifitas dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai target IKU BPSDM yaitu pengembangan kompetensi ASN 13,5 persen, serta mendukung visi Gubernur melalui misi Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah dan Pelayanan Publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.

b. Memiliki unsur kebaruaruan

ASN Sumbar *Corpu* merupakan hal yang baru, karena selama ini pengembangan kompetensi di Sumbar belum dilaksanakan secara terintegrasi.

c. Bisa direplikasi

ASN Sumbar *Corpu* bisa direplikasi dan nantinya juga akan menjadi role model penerapan *Corporate University* bagi kabupaten kota di Sumatera Barat atau daerah lainnya.

d. Dapat diterapkan secara berkelanjutan

ASN Sumbar *Corpu* dilaksanakan secara berkelanjutan karena pengembangan SDM juga harus dilaksanakan secara terus menerus

e. Sesuai dengan nilai nilai organisasi

Dengan terlaksananya ASN Sumbar *Corpu* merupakan sebuah strategi pengembangan SDM yang inovatif, efektif dan efisien. Beberapa Perusahaan besar seperti Telkom, PLN sudah menerapkan *Corporate University*, begitu juga dengan beberapa Kementerian. Sedangkan untuk tatanan pemerintah daerah sudah ada beberapa provinsi yang melaksanakan *Corporate University* seperti Jawa Barat, Jawa Timur, dll. Sebagai contoh pelaksanaan *Corporate University* di Kemenkeu pada tahun 2022 anggaran pelatihan bisa berkurang lebih dari 80 persen dalam 4 tahun terakhir, dengan capaian output yang tetap terjaga dengan baik.

## 2. Pentahapan Rencana Proyek Perubahan

Tabel 3. Tahapan Rencana Proyek Perubahan

No	Milestone	Tahapan	Kegiatan	Rencana Pelaksanaan						Hasil/output	Stakeholder yang terlibat
				Okt				Nov			
				1	2	3	4	1	2		
I.	<b>Jangka Pendek</b>										
1.	Survey Pemetaan komponen ASN Sumbar Corpu									Tersedianya dokumen survey pemetaan komponen ASN Sumbar Corpu serta dokumen strategi implementasi ASN SUMbar Corpu.....	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis
a.		Penyusunan Tim Efektif ASN Sumbar Corpu									
			Rapat Tim							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undangan</li> <li>• Daftar Hadir</li> <li>• Dokumentasi (foto video)</li> <li>• Notulen Rapat</li> </ul>	Pengarah Tim Analisis Tim Teknis
			Penyusunan SK Tim Efektif							SK Tim Efektif	Pengarah Tim Analisis Tim Teknis
b.		Survey pemetaan komponen ASN Sumbar Corpu									Tim Analisis Tim Teknis

		yang sudah dilaksanakan									
			Pengumpulan bahan komponen Corpu		-	-	-	-	-	- UU No 20/2023 - Perlan No 6/2023 - Keplan No 306/2024	Tim Analisis Tim Teknis
			Survei Pemetaan ASN Sumbar Corpu							- Hasil survey	Tim Perumus Tim Analisis
c		Penyusunan Strategi Implementasi ASN Sumbar Corpu									Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis
			Rapat pembahasan hasil inventarisasi							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undangan</li> <li>• Daftar Hadir</li> <li>• Dokumentasi (foto video)</li> <li>• Notulen Rapat</li> </ul>	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis
			Rapat Penyusunan Strategi Implementasi ASN Sumbar Corpu							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undangan</li> <li>• Daftar Hadir</li> <li>• Dokumentasi (foto video)</li> <li>• Notulen Rapat</li> <li>• Dokumen strategi implementasi ASN Sumbar Corpu</li> </ul>	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis Biro Hukum
2	Penyusunan Ranpergub Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran									Tersedianya Ranpergub Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis

	Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> ) pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (ASN Sumbar Corpu)								( <i>Corporate University</i> ) pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	Biro Hukum
a		Penyusunan SK Gubernur tentang Tim Pembahasan dan Penyusun Ranpergub								
			Konsultasi dengan Biro Hukum tentang permintaan anggota Tim Penyusunan Ranpergub						Foto Hasil konsultasi Draft SK Tim	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis Biro Hukum
			Pengiriman surat permintaan anggota Tim						Surat Permintaan Anggota Tim	Projekt Leader Tim Analisis Tim Teknis
			Pengiriman draft SK Tim ke Biro Hukum						Surat Pengantar Draft SK Tim	
			Pengusulan SK Tim						SK Tim sudah ditanda tangani oleh Gubernur	Project Leader Tim Analisi Tim Teknis

			Penyusunan Ranpergub							Biro Hukum
b		Penyusunan Ranpergub	Penyusunan draft awal ranpergub						Ranpergub	Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis
			Rapat internal Pembahasan Pergub						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undangan</li> <li>• Daftar Hadir</li> <li>• Dokumentasi (foto video)</li> <li>• Notulen Rapat</li> <li>• Drat Ranpergub</li> <li>• Bahan paparan</li> </ul>	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis Biro Hukum
			Rapat dengan pihak eksternal ranpergub						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undangan</li> <li>• Daftar Hadir</li> <li>• Dokumentasi (foto video)</li> <li>• Notulen Rapat</li> <li>• Drat Ranpergub</li> <li>• Bahan Paparan</li> </ul>	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis Biro Hukum
			Editing dan Pengiriman Ranpergub ke Biro Hukum						Draf Ranpergub Tanda terima di biro Hukum	Tim Teknis
3	Identifikasi Manajemen Pengetahuan								Tersedianya dokumen identifikasi pengetahuan dan identifikasi kebutuhan pelatihan	
a		Identifikasi manajemen Pengetahuan								
			Penyusunan draf kuisisioner dan surat						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draft kuisisioner</li> <li>• Surat permintaan data</li> </ul>	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis



									<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Analisa identifikasi kebutuhan pelatihan</li> <li>• Pembagian tugas kelompok</li> </ul>	
			Pelaksanaan sosialisasi dan Verifikasi identifikasi						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undangan</li> <li>• Daftar Hadir</li> <li>• Dokumentasi (foto video)</li> <li>• Notulen Rapat</li> <li>• Daftar isian identifikasi pengetahuan</li> <li>• Hasil Analisa identifikasi kebutuhan pelatihan</li> <li>• Pembagian tugas kelompok</li> </ul>	
		Rekapitulasi data identifikasi manaemen pengetahuan dan Analisa kebutuhan pelatihan							Hasil rekapitulasi data identifikasi manajemen pengetahuan dan Analisa kebutuhan pelatihan	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis
			Rekapitulasi data identifikasi kebutuhan pelatihan						Hasil Rekapitulasi	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis
			Rekapitulasi data identifikasi manajemen pengetahuan						Hasil rekapitulasi	Pengarah Tim Perumus Tim Analisis Tim Teknis



Corporate University											
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### 3. Rencana Strategi Marketing

#### 1) Peta stakeholders

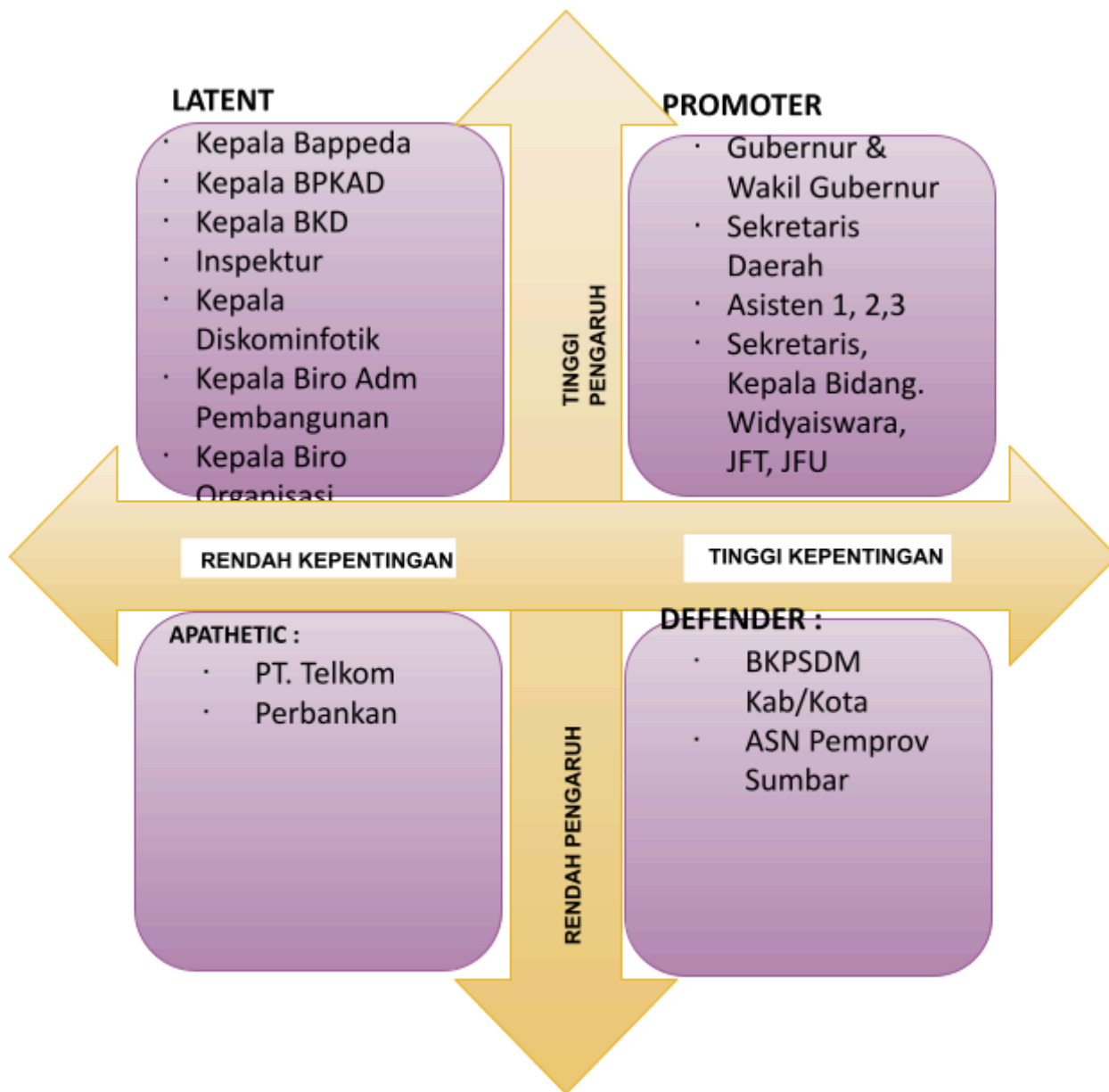
- Identifikasi stakeholders

Tabel 4. Identifikasi Stake Holders

Stakeholder	Peran	Pengaruh		Kepentingan		Posisi
		Kuat	Lemah	Tinggi	Rendah	
Internal						
Kepala BPSDM	Memberikan arahan dan dukungan	V		V		Promoter
Sekretaris	Mendukung proper	V		V		Promoter
Kepala Bidang SKPK	Mendukung proper	V		V		Promoter
Kepala Bidang PKTI	Mendukung proper	V		V		Promoter
Kepala Bidang PKTUF	Mendukung proper	V		V		Promoter
Widyaiswara	Mendukung proper	V		V		Promoter
Analisis Bangkom	Mendukung proper	V			V	Laten
Analisis Kepegawaian	Mendukung proper	V			V	Laten
JFU	Mendukung proper	V			V	Laten
Eksternal						
Gubernur		V		V		Promoter
Wakil Gubernur		V		V		Promoter
Sekretaris Daerah		V		V		Promoter
Asisten 1,2,3		V		V		Promoter
Kepala BKD		V			V	Laten
Kepala BPKAD		V			V	Laten
Kepala Bappeda		V			V	Laten
Inspektorat		V			V	Laten
Kepala Diskominfotik		V			V	Laten

Kepala Biro Adpem		V			V	Laten
Kepala Biro Organisasi		V			V	Laten
Pemerintah Kabupaten/Kota			V	V		Defender
ASN Pemprov Sumbar			V	V		Defender
Biro Hukum		V			V	Laten
Kemenkumham		V			V	LAtem
Akademisi			V		V	Apathetic
PT. Telkom			V		V	Aphatetic
Perbankan			V		V	APathetic

**Gambar 2**  
**Pemetaan Stakeholder (sebelum pelaksanaan proyek Perubahan)**



Tabel 5. Strategi Komunikasi

Pemangku kepentingan	Tujuan Komunikasi	Pesan Utama	Saluran Komunikasi
Project Leader	Mendapatkan dukungan dan partisipasi aktif proyek perubahan	Isu Aktual proyek perubahan Pembentukan Tim	Rapat Diskusi Tatap Muka
Mentor	Mendukung pelaksanaan proper	Menyetujui isu utama proyek perubahan	WhatsApp Tatap muka
Kepala BPSDM/Pengarah	Mendukung pelaksanaan proyek perubahan	Mendukung setiap tahap proyek perubahan	WhatsApp Konsultasi langsung
Tim Perumus/Asistensi/ Teknis	Membantu merumuskan pergub dll	Memberikan saran dan masukan Membantu menyiapkan administrasi dan keuangan	Rapat FGD
Stake holder eksternal (BKD, Inspektorat, Bakeuda, Biro organisasi, ro Hukum, Ro Pem)	Mendukung pelaksanaan proyek perubahan	Menyiapan data dan masukan	Rapat, FGD

## 2) Pemanfaatan sumber daya organisasi

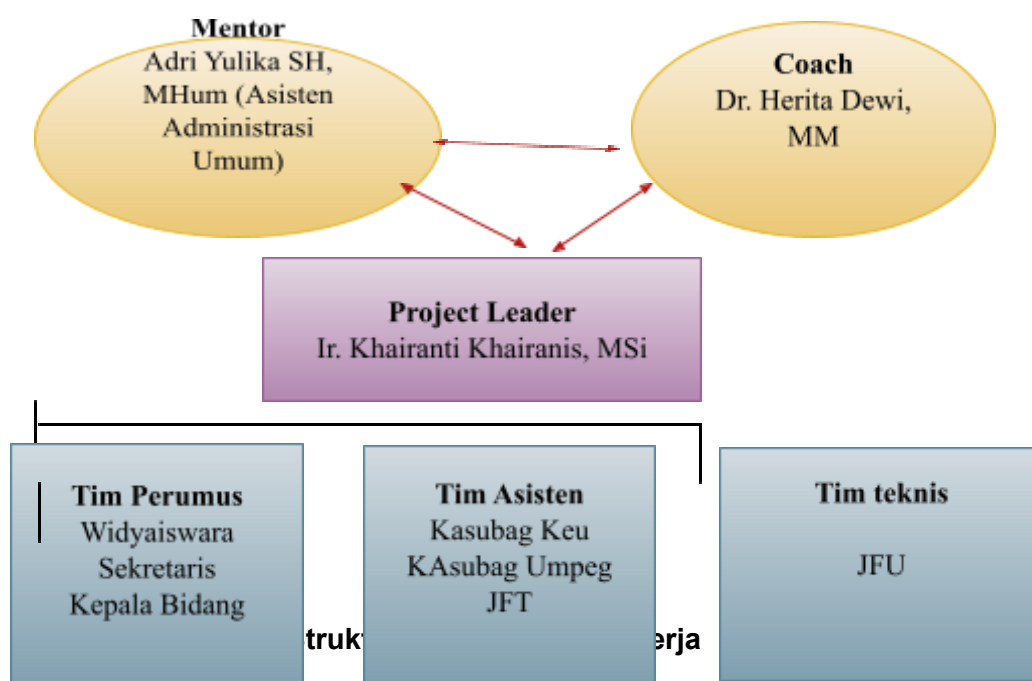
### A. Sumber Daya

#### 1. Tim Kerja

Tim kerja proyek perubahan yang dibentuk ini bertugas membantu *action project leader* dalam menyelesaikan aksi perubahan. Adapun peran dan tugas dari Tim kerja aksi perubahan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

## a. Struktur Organisasi Tim Kerja

Gambar 3. Struktur Organisasi Tim Kerja



## b. Uraian Tugas Tim Kerja

c.

Tabel 6 . Uraian Tugas Tim Kerja

No	Struktur	Uraian Tugas
(1)	(2)	(3)
1	Mentor Andri Yulika, SH, M.Hum	Memberikan masukan dan dukungan terhadap rencana proyek perubahan project leader
2	Coach Dr. Herita Dewi, MM	Membimbing project leader dalam menyusun proyek perubahan

3	Project Leader Ir. Khairanti Khairanis, MSi	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mempersiapkan (dokumen, instrumen, waktu) yang diperlukan dengan baik terkait rencana proyek perubahan sebelum bertemu mentor dan coach</li> <li>● Melaksanakan tahapan kegiatan rencana proyek perubahan kinerja kepemimpinan strategis publik sesuai dengan jadwal tahapan,</li> <li>● Melakukan pembagian tugas dan fungsinya berdasarkan target jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang yang telah ditentukan</li> <li>● Menggalang kerja sama dan kesepakatan dengan stakeholders baik eksternal maupun internal</li> <li>● Melaporkan setiap perkembangan aksi perubahan kepada mentor</li> </ul>
4	Tim Perumus Widyaiswara Sekretaris Kepala Bidang	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Memberikan masukan dan saran kepada project leader</li> <li>● Merumuskan hasil Analisa</li> <li>● Merumuskan kusioner</li> </ul>
5	Tim Asistensi Kasubag Umpeg KASubag Keuangan JFT	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mengumpulkan bahan bahan peraturan pembuatan ranpergub</li> <li>● Membantu dalam pembuatan ranpergub</li> <li>● Membantu pengetikan/edit ranpergub</li> <li>● Membuat konsep kusioner</li> </ul>
6	Tim Teknis JFU	<p>Memberikan masukan dan saran kepada project leader</p> <p>Membantu menyiapkan kelengkapan yang berhubungan dengan administrasi seperti surat menyurat, daftar hadir, notulen hasil rapat, surat perintah/ surat keputusan)</p> <p>Mendokumentasikan semua kegiatan terkait aksi perubahan</p> <p>Membantu merekapitulasi data</p> <p>Membantu merancang course pada LMS Sumbar Cadiak</p> <p>Melaksanakan kegiatan teknis operasional sesuai tahapan yang diagendakan</p>

## 2. Penggunaan Anggaran

Anggaran yang dibutuhkan antara lain digunakan untuk

- Rapat sosialisasi internal

- Sosialisasi
- Studi banding
- Magang
- Rapat dengan pimpinan
- Rapat rapat eksternal
- FGD Identifikasi kebutuhan pembelajaran
- Lounching Sumbar Corporate University

### 3. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Untuk kelancaran pelaksanaan proyek perubahan, dimanfaatkan beberapa teknologi digital yang sering dipakai untuk berkomunikasi.

Tabel 7. Pemanfaatan Teknologi Informasi

N o	Teknologi Digital yang Digunakan	Manfaat Pemanfaatan IT
1	Aplikasi Srikandi	Untuk surat menyurat
2	Aplikasi WhatsApp	Untuk berkomunikasi dengan sesama tim dll
3	Aplikasi LMS Sumbar Cadiak	Untuk menyebarkan informasi ilmu pengetahuan
4	Media Sosial lainnya (Instagram, tiktok, web)	untuk penyebarluasan informasi, sosialisasi dll

### 3) Rencana Strategi Marketing Pelaksanaan/Implementasi Proyek Perubahan

Strategi Marketing Pelaksanaan proyek perubahan dilaksanakan melalui

- *Customer* : Pihak yang akan mendapat manfaat dengan adanya ASN SUmbar Corpu adalah ASN di Lingkungan Pemerintah provinsi Sumatera Barat dan Pemerintahan Kabupaten Kota
- *Product* , hasil dan proyek perubahan ini adalah SK Tim Penyusunan dan Pembahas Ranpergub, Ranpergub Penyusunan Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi (*Corporate University*) pada Pemerintah Provinsi Sumatera

Barat (ASN Sumbar Corpu), serta dokumen hasil Analisa Identifikasi Manajemen Pengetahuan dan Analisa Kebutuhan Pembelajaran.

- *Price*, biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan kegiatan ini berasal dari APBD Provinsi Sumatera Barat
- *Place*, tempat kegiatan di Provinsi Sumatera Barat (Padang dan Bukittinggi serta studi banding ke LAN RI )
- *Promosi*, pemberitaan kegiatan ASN Sumbar Corpu melalui Media Sosial, Instagram, facebook, ebook,, Whats App serta berita online

## F.RENCANA MATA PELATIHAN PILIHAN MENDUKUNG PROYEK PERUBAHAN

Tabel 8.Keterkaitan Masalah dengan 3 Mata Pelatihan Pilihan

No	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Proyek Perubahan	Sumber Belajar
1	<b>Strategi Pengembangan Kompetensi Menuju Sumbar Corporate University</b>	Manajemen Pemerintahan	Self Learning	Manajemen pemerintahan sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan negara dengan menggunakan berbagai sumber yang dikuasai oleh negara. Manajemen pemerintahan sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan negara dengan menggunakan berbagai sumber yang dikuasai oleh Negara. Pada era revolusi industri 4.0 pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan lebih cepat dan efektif melalui pemanfaatan teknologi. Rancangan proyek perubahan ini merupakan upaya pemerintah dalam menjawab tuntutan era digital melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan.	Modul, bahan tayang
2		Diagnosa Organisasi	Self Learning	Melalui materi diagnosa organisasi, peserta mampu menemukan isi strategis organisasi berdasarkan hasil analisis lingkungan eksternal organisasi dan mendiagnosa komponen internal organisasi guna merumuskan gagasan proyek perubahan.	Modul
3		Manajemen Sumber Daya Manusia	Self Learning Tatap muka E Learning	Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengembangan SDM, karena pada manajemen SDM dibahas mulai dari perencanaan perorganisasin dan pengelolaan	Komunitas pembelajar,

				sumber daya manusia se, kebutuhan dan kualitas SDM	menganalisis	modul, diskusi, FGD
--	--	--	--	---	--------------	------------------------

## F. RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM ADOPSI PROPER

Adapun strategi pengembangan kompetensi yang dilakukan terhadap pihak terdampak dalam proyek perubahan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Strategi Pengembangan Kompetensi Proyek Perubahan**

No	Pihak Terdampak	Perubahan Kompetensi yang dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi (Klasikal/Non Klasikal)
1	ASN di lingkungan pemprov	Mendapatkan kompetensi sesuai kebutuhan	Pelatihan, Webinar, FGD
1	Tim Perumus	Mengetahui tata cara perumusan identifikasi, perumusan pergub	Rapat, diskusi, FGD, webinar
3	Tim Asisten	Mengetahui tata cara pengumpulan data yang benar, penulisan pergub yang benar	Rapat, diskusi, FGD, webinar
4	Tim Teknis	Mengetahui administrasi yang betul	Rapat, diskusi, FGD, webinar

## G. PEMETAAN SIKAP PRILAKU DAN STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

### 1). Hasil pemetaan Sikap Prilaku Kepemimpinan

Gambar 4. Rekap Nilai Sikap Prilaku

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
Nama Peserta	: Ir. KHAIRANTI KHAIRANIS, M.Si		Nama Mentor	: ANDRI YULIKA, SH, M.Hum	
NIP	: 197003251993082001		NIP:	: 197210261997031003	
Jabatan	: Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Ma		Jabatan	: Asisten Administrasi Umum	
Instansi	: Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia F		Instansi	: Setda Provinsi Sumatera Barat	
Program	: PKN II Angkatan XXXII				
<b>Nilai Komponen</b>					
	<b>Sub Komponen Integritas</b>	<b>Sub Komponen Kerjasama</b>	<b>Sub Komponen Mengelola Perubahan</b>	<b>Rata-Rata Total Sub Komponen</b>	<b>Kualifikasi Total Sub</b>
<b>Peserta</b>	8.00	8.60	8.00	8.20	<b>Baik</b>
<b>Mentor</b>	8.00	8.33	8.06	8.13	<b>Baik</b>
<b>Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen</b>	<b>8.00</b>	<b>8.41</b>	<b>8.04</b>	<b>8.15</b>	<b>Baik</b>
<b>Kualifikasi Per Sub Komponen</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	
<b>Keterangan Kualifikasi</b>			<b>Akhir Sikap Perilaku</b>		
9.00-10	Istimewa		8.15		
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup		Kualifikasi: Baik		
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				

Berdasarkan nilai yang didapat dari hasil penggabungan pengolahan dari nilai yang diberikan oleh Project Leader dan Mentor terhadap 3 (tiga) komponen penilaian yang kemudian dijabarkan dengan 16 (enam) belas sub komponen yakni sebesar 8,15 atau dengan kualifikasi baik.

Jika di telaah lebih lanjut maka untuk komponen Integritas didapatkan rata-rata nilai sebesar 8,00 dengan kualifikasi baik. Dari 6 (enam) sub komponen dari Integritas semuanya bernilai 8 (baik)

Pada komponen Kerjasama maka didapatkan nilai rata-rata sebesar 8,41 dengan kualifikasi baik. Dari 5 (lima) sub komponen dari Kerjasama maka didapatkan 2 (dua) sub komponen dengan kualifikasi Istimewa yakni Sub Komponen Kerjasama Internal dengan nilai sebesar 9,00 dan Komitmen dalam tim sebesar 9,00. Sedangkan 3 (tiga) sub komponen lainnya mendapatkan kualifikasi baik yakni sub komponen Kerjasama Eksternal sebesar 8,30, sub komponen komunikasi sebesar 8,70 dan Fleksibilitas sebesar 8,00

Sedangkan pada komponen Mengelola Perubahan didapatkan nilai rata-rata sebesar 8,0 atau kualifikasi baik. Sebanyak 5 (lima) sub komponen dari Mengelola Perubahan semuanya mendapatkan nilai dengan kualifikasi Baik dengan nilai masing-masing sebesar 8,00 yakni pada Sub Komponen Pelayanan Publik, Adaptabilitas, Pengembangan diri dan orang lain, orientasi pada hasil dan Inisiatif.

Berdasarkan pencapaian terhadap komponen tersebut diatas, maka terdapat rekomendasi Mentor terhadap Project Leader yakni 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 Pimpinan Tinggi. Selain itu juga peserta agar dapat menguatkan komunikasi yang mengajak atau strategi komunikasi yang dirancang untuk dapat melibatkan, memotivasi, dan mendorong partisipasi aktif dari komponen baik internal dan eksternal dalam melakukan sesuatu untuk tujuan yang sama sehingga tercipta kolaboratif.

## 2. Rencana Strategi Pengembangan POTensi

Berdasarkan hasil pemetaan sikap perilaku diatas maka strategi pengembangan potensi diri yang akan dilaksanakan pada mplementasi aksi perubahan di fokuskan pada menjaga sub komponen yang telah masuk dalam kualifikasi Istimewa serta mempertahankan dan meningkatkan sub komponen yang masih dalam kualifikasi baik, sebagai berikut :

- 1) Komponen Integritas, yang diarahkan pada strategi pengembangan potensi diri yakni :
  - a) Melibatkan diri dalam proses kerja tim dalam rangka mengasah kemampuan mengelola kinerja yang melibatkan orang lain (sub komponen tanggungjawab).
  - b) mempelajari substansi Total Quality Management (TQM) dalam mengelola tugas (sub komponen komitmen
  - c) Mempelajari arah atau tujuan besar dari aturan atau komitmen yang dilekatkan pada perilaku kerja nya sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap organisasi (sub komponen kedisiplinan)
  - d) Melatih diri dalam menyampaikan argumentasi sesuai kondisi riil, dengan melibatkan data atau fakta yang terdokumentasi oleh diri sendiri dan pihak lain (untuk mengurangi penyampaian informasi tanpa dasar fakta) (sub komponen kejujuran)
  - e) Melakukan review atau evaluasi atas perilaku kerja mengacu pada standar kedisiplinan, etika kerja serta standar kinerja yang harus dicapai secara periodik (sub komponen konsistensi)
  - f) Pemahaman mengenai aspek manajemen resiko berbasis data dan fakta sebagai landasan pengambilan keputusan serta langkah-langkah mitigasi. (sub komponen pengambilan keputusan)
- 2) Komponen Kerjasama, yang diarahkan pada strategi pengembangan potensi diri yakni :
  - a) Mempelajari teknik-teknik komunikasi yang efektif dalam rangka menyampaikan informasi koordinatif yang tepat, baik secara lisan maupun tertulis dengan pihak-pihak internal organisasi (sub komponen kerjasama internal)
  - b) Mempelajari pola komunikasi atau pola persuasi efektif dalam rangka

menarik pihak luar organisasi untuk menggunakan atau mengakui kualitas layanan yang diberikan sehingga terbangun minat kerjasama. (sub komponen kerjasama eksternal)

- c) Bergabung pada forum-forum diskusi atau workshop yang melibatkan pertukaran informasi dengan cara lisan maupun tertulis sehingga langsung terasa pola efektivitas komunikasi yang dilakukan.(sub komponen komunikatif)
  - d) Melibatkan diri dalam forum-forum diskusi atau komunitas di lingkungan organisasi ataupun profesi untuk membiasakan diri berhadapan dengan pihak-pihak lain (sub komponen Fleksibilitas)
  - e) Melatih diri untuk konsisten menjaga kualitas kerja, sehingga ketika bergabung dalam tim secara otomatis menjadi daya ungkit nilai komitmen diri serta membangun self esteem dalam memberikan contoh nilai komitmen ke orang lain (sub komponen komitmen dalam tim)
- 3) Komponen Mengelola Perubahan, yang diarahkan pada strategi pengembangan potensi diri yakni :
- a) Melakukan studi banding baik secara observasi langsung maupun tidak langsung (melalui referensi terbuka) guna mencari model serta peluang pengembangan layanan (suub komponen pelayanan publik)
  - b) Melatih diri untuk selalu meninjau ulang metode atau cara kerja yang dilakukan dengan melihat efektivitas proses serta kualitas output kerja, sehingga muncul inisiatif perbaikan atau perubahan sesuai aktualitas lingkungan (sub komponen adaptabilitas)
  - c) Memperbanyak referensi pendukung dalam pengembangan potensi diri yang selaras dengan minat dan kebutuhan organisasi, sehingga mengasah kemampuan mengelola kompetensi orang lain di lingkup unit yang dipimpin (sub komponen pengembangan diri dan orang lain)
  - d) Pembelajaran mengenai perencanaan kerja sistematis dengan mengedepankan nilai akuntabilitas serta penjaminan mutu keluaran dan kemanfaatan (out come).(sub komponen orientasi pada hasil)
  - e) Melibatkan diri dalam tim kerja pada domain atau substansi kebidangan yang dikuasai untuk membangun kepercayaan diri mengambil inisiatif tindakan. (sub komponen inisiatif)



### III. Pelaksanaan Proyek Perubahan

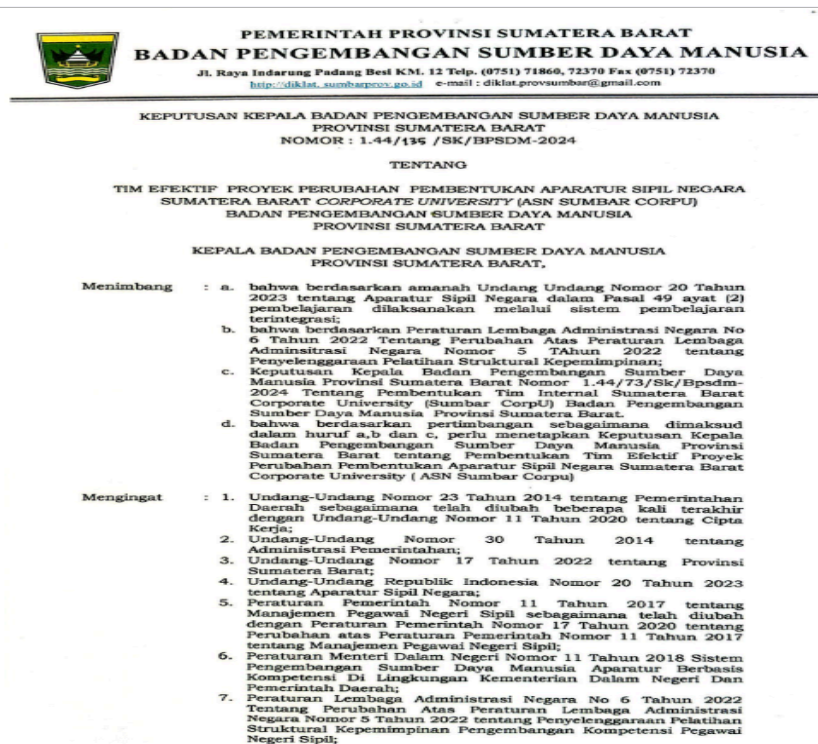
A. Capaian Perubahan terhadap Rencana Perubahan dan Manfaat Proyek Perubahan

#### a. Proses Pelaksanaan Proper

##### 1. Survey Pemetaan Komponen ASN Sumbar Corpu

Sebelum dilakukan pemetaan dibentuk dulu Tim Efektif diawali dengan konsultasi dengan Kepala BPSDM pada hari Jumat 27 September 2024 tentang pelaksanaan proyek perubahan dan siapa saja yang menjadi anggota tim. Pembentukan tim ini lebih cepat dari jadwal yang seharusnya Minggu ke II bulan Oktober..bisa dimajukan menjadi Akhir September 2024. Anggota Tim dibagi 3, Tim Perumus, Tim Asistensi dan Tim Teknis. Tim perumus adalah semua Pejabat structural eselon III dan Widyaiswara, Tim asistensi adalah JFT sedangkan Tim Teknis adalah JFU di lingkungan BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Setelah konsultasi dengan Kepala BPSDM dilakukan pembuatan konsep Surat Keputusan Tim efektif oleh JFT, yaitu pada hari Jumat tanggal 27 September 2024. SK Tim ditanda tangani tanggal 1 Oktober 2024 (Daft SK dan SK yang sudah ditanda tangani pada lampiran 2).

Gambar 5. SK Tim efektif



Survey ini dilaksanakan melalui link survey yang dikeluarkan oleh LAN RI untuk melihat nilai dari 7 (tujuh) komponen Corpu. Pada tanggal 3 Oktober 2024 LAN RI mengadakan *zoom meeting* dengan topik Pendampingan Penyusunan Strategi Penerapan ASN Corpu Instansi, pada waktu zoom yang dibahas adalah hasil survey pemetaan dari Provinsi Sumbar (bahan paparan zoom terlampir dan hasil survey terlampir. Sumbar Corpu. Data hasil survey dan Strategi Peningkatan terlampir : [Lampiran 2, bahan paparan](#))

Gambar 6. Hasil Survei Pemetaan ASN Sumbar Corpu

QUIZ SUMMARY

49% SCORE	1,725/3,500 POINTS	6/5 RANK	17% PERCENTILE
--------------	-----------------------	-------------	-------------------

QUIZ RESULTS				
Correct	Incorrect	Partially Correct	Skipped	Total Questions
5	6	18	2	31

Dari hasil survey diperoleh kalau kondisi pemetaan ASN Sumbar Corpu Sumbar berada pada level Intermediate Low dengan nilai 1725.30 atau 49 persen. Untuk itu perlu dilakukan beberapa strategi untuk peningkatan nilai pemetaan ASN. Strategi diarahkan dan sudah dikonsultasikan dengan LAN RI.

Gambar 7. Strategi Pengembangan ASN Sumbar Corpu



Contoh: Strategi Penerapan ASN Corpu di Provinsi Sumatera Barat (Intermediate Low)

Elemen	Skor Instansi Saat Ini	Skor Maksimal	Rancangan Tindak Lanjut	Output	Waktu	Kekuatan (Potensi Sumber Daya, Dukungan, dan lainnya)	Identifikasi	Alternatif Solusi	Stakeholders Terkait	
Struktur ASN Corpu	130	500	Sedang menyusun Peraturan SK Gubernur tentang Corpu serta Juknis	Peraturan dan SK Gubernur serta Juknis	4 Bulan	1. Telah dibentuk tim Instansi Corpu BPSDM Sumbar. 2. Menjadi bagian Proper tujuan jangka pendek peserta PKN II			BPSDM	Dapat dilakukan diseminasi kebijakan setelah Peraturan terbit, agar aktor-aktor dapat mengetahui perannya dalam Corpu.
Manajemen Pengetahuan	0	500	Melakukan pendataan terhadap manajemen pengetahuan yang ada pada setiap Perangkat Daerah	Data Manajemen Pengetahuan	6 Bulan	Tim advokasi dari LAN	Belum begitu memahami maksud dari manajemen pengetahuan	Memahami terlebih dahulu maksud dari manajemen pengetahuan	BPSDM, Biro Organisasi, Balitbang	Dapat diawali dengan mengidentifikasi pengetahuan eksplisit yang sudah terdida, misalnya dokumen kebijakan, kegiatan webinar/seminar, dll
Forum Pembelajaran	200	500	Menambah frekuensi forum pembelajaran, khususnya pada level pimpinan OPD dan meeting forum pada tingkat operasional	Edaran, Rapat	2 Bulan	Telah ada kewajiban setiap OPD melaksanakan Forum Perangkat Daerah pada awal tahun anggaran	Forum Setiap awal tahun	Edaran (perngasan) agar forum strategis diadiri Kepala OPD dan Edaran untuk melaksanakan forum tingkat	BPSDM, BPSKAD, Bappeda	Dapat diperkuat dari proses identifikasi kebutuhan pembelajaran yang melibatkan OPD, sehingga pada forum lintas OPD dan forum strategis dapat menampilkan

## **2. Penyusunan Ranpergub Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) secara terintegrasi (*Corporate University*) Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (ASN Sumbar Corpu)**

- Pada hari Senin 7 Oktober dilaksanakan Rapat Persiapan Tim Efektif Pelaksanaan Proyek Perubahan di Ruang Kepala Badan dengan agenda :
  - Sosialisasi Tim efektif Proyek Perubahan
  - Penyusunan draft surat permintaan Anggota Tim SK Gubernur Penyusunan Ranpergub
  - Penyusunan draft SK Tim Penyusunan Ranpergub
  - Penjelasan konsep kuisisioner identifikasi Manajemen Pengetahuan
  - Pembahasan hasil Identifikasi Kebutuhan Pembelajaran serta pembagian tugas analisa Identifikasi kebutuhan pembelajaran

Dari hasil rapat disarankan bahwa Identifikasi Kebutuhan Pembelajaran dimasukkan sebagai salah satu milestone proyek perubahan. Hal ini awalnya *tidak dimasukkan* karena permintaan data ke OPD sudah dilaksanakan sebelum seminar proper , tapi proses analisa kebutuhan pembelajaran dan pelaporan belum dilaksanakan. Jadi yang dimasukkan ke dalam milestone adalah proses analisa kebutuhan pembelajaran dan pembahasan dengan OPD terkait

Rapat ini dihadiri oleh Kepala Badan, Sekretaris, Kabid, Widyaiswara, JFT dan JFU.

- Senin, 7 Oktober 2024 pengiriman surat permintaan anggota Tim RAnpergub ke beberapa OPD terkait, yaitu Bappeda, Bakeuda, BKD, Inspektorat, Diskominfo, Biro Hukum, Biro Organisasi, dan Biro Administrasi Pembangunan. Untuk lebih mempercepat permintaan nama, seminggu setelah surat dikirim kami menghubungi langsung OPD terkait untuk meminta nama calon anggota untuk dimasukkan ke SK Tim Penyusunan Ranpergub.

Gambar 8. Surat Permintaan Nama Tim Penyusunan Ranpergub

**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
 Jalan Raya Indarung Padang Besi Km. 12 Telp. (0751)71860, 72370 Fax (0751)72370  
 Http://bpsdm.sumbarprov.go.id e-mail: diklat.provsumbar@gmail.com  
 BPSDM Provinsi Sumatera Barat BPSDM Provinsi Sumatera Barat

Padang, 7 Oktober 2024  
4 Rabiul Akhir 1446 H

Nomor : 893.3/795 /SKPK/BPSDM-2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Permintaan Nama Untuk Pembentukan Tim Penyusun Dan Pembahas Rancangan Pergub

**Kepada Yth:**  
 1. Kepala BKD Prov. Sumbar  
 2. Kepala Bappeda Prov. Sumbar  
 3. Kepala BPKAD Prov. Sumbar  
 4. Inspektur Provinsi Sumatera Barat  
 5. Kepala Dinas Kominfo Prov. Sumbar  
 6. Kepala Biro Organisasi Setda Prov. Sumbar  
 7. Kepala Biro Hukum Setda Prov. Sumbar  
 8. Kepala Biro Adm. Pembangunan Prov. Sumbar

di Tempat

Sesuai dengan Surat Edaran Gubernur Sumatera Barat Nomor 180/1323/HUK-2024 tanggal 18 Juli 2024 perihal Tahapan dan Mekanisme Pembentukan Peraturan Gubernur bahwa penyusunan rancangan Peraturan Gubernur dilakukan dengan membentuk Tim Penyusun dan Pembahas dengan melibatkan perangkat daerah yang terkait dengan materi muatan Rancangan Peraturan Gubernur serta melibatkan perancang peraturan perundang-undangan dari Biro Hukum Setda Provinsi Sumatera Barat. Dalam rangka mendukung pelaksanaan Proyek Perubahan peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional II, saat ini BPSDM Provinsi Sumatera Barat sedang menginisiasi pembuatan Peraturan Gubernur Sumatera Barat tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Terintegrasi (Corporate University) Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Sehubungan hal tersebut di atas, mohon kiranya saudara dapat menyampaikan nama ASN untuk menjadi tim sebagaimana dimaksud.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan Yth:  
 1. Gubernur Sumatera Barat di Padang;  
 2. Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat di Padang.

- Untuk lebih cepatnya prose penyusunan SK Tim Penyusunan Ranpergub, Project Leader melakukan koordinasi langsung dengan Kabag di biro hukum terkait dengan SK Tim Ranpergub sekaligus memberikan draft keputusan Tim Ranpergub (foto dan surat terlampir)

Gambar 9. Koordinasi dengan Bu Weri Biro Hukum



- Selasa, 22 Oktober 2024, rapat internal pembahasan Ranpergub (undangan, notulen, daftar hadir, foto, video pada lampiran...) Rapat dipimpin oleh Projek Leader membahas dan menyempurnakan Ranpergub dan dihadiri oleh Widyaiswara, Sekretaris, KABid, JFT dan JFU.

Gambar 10. Rapat Tim efektif Pembahasan Ranpergub



- Jumat, 25 Oktober diterima balasan surat dari Biro Hukum tentang penelitian I Konsep Keputusan Gubernur. Biro Hukum menyarankan supaya nama Pergub disesuaikan dengan ketentuan Pasal 2 Perlan no 6 Tahun 2023 yaitu menjadi :Penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara

Corpu pada Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat . Setelah dua kali penelitian dari biro hukum, draft SK Tim Penyusunan dan Pembahas Ranpergub sudah bisa diusulkan untuk ditanda tangani oleh Plt Gubernur. SK Tim mulai berlaku tanggal 21 Oktober 2024 (evidence hasil penelitian dan surat pengantar terlampir, Lampiran 3)

Gambar 11. Hasil Penelitian I dari Biro Hukum..

*(c) bahwa penyusunan serta rancangan peraturan (corporate university) lebih lanjut akan dalam Percha Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang... yang memuat... pelaksanaan... dan dalam melaksanakan... penyelenggaraan ASN Corpu... & lingkungan Pemerintah Daerah;*

*(d) bahwa untuk implementasi... Percha Gubernur untuk mengatur penyelenggaraan ASN Corpu... pelaksanaan penyelenggaraan... KEMENTERIAN GUBERNUR SUMATERA BARAT*

NOMOR : .....

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN DAN PEMBAHAS RANCANGAN PERATURAN GUBERNUR SUMATERA BARAT TENTANG SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA SUMATERA BARAT SECARA TERINTEGRASI / CORPORATE UNIVERSITY (ASN SUMBAR CORPU)**

GUBERNUR SUMATERA BARAT,

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University) perlu menetapkan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University) bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat;

*Judul Rancangan akan disesuaikan dengan ketentuan Pasal 2' perlon Nomor 6/2023*

*"Penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara Corpu Pemerintah Provinsi Sumatera Barat"*

b. bahwa untuk... dan... rancangan peraturan Gubernur sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu... Tim penyusun dan pembahas;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf b perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Pembentukan Tim Penyusun dan Pembahas Rancangan Peraturan Gubernur tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Sumatera Barat Secara Terintegrasi (Corporate University) yang disingkat ASN Sumbar Corpu.

*secara judul*

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

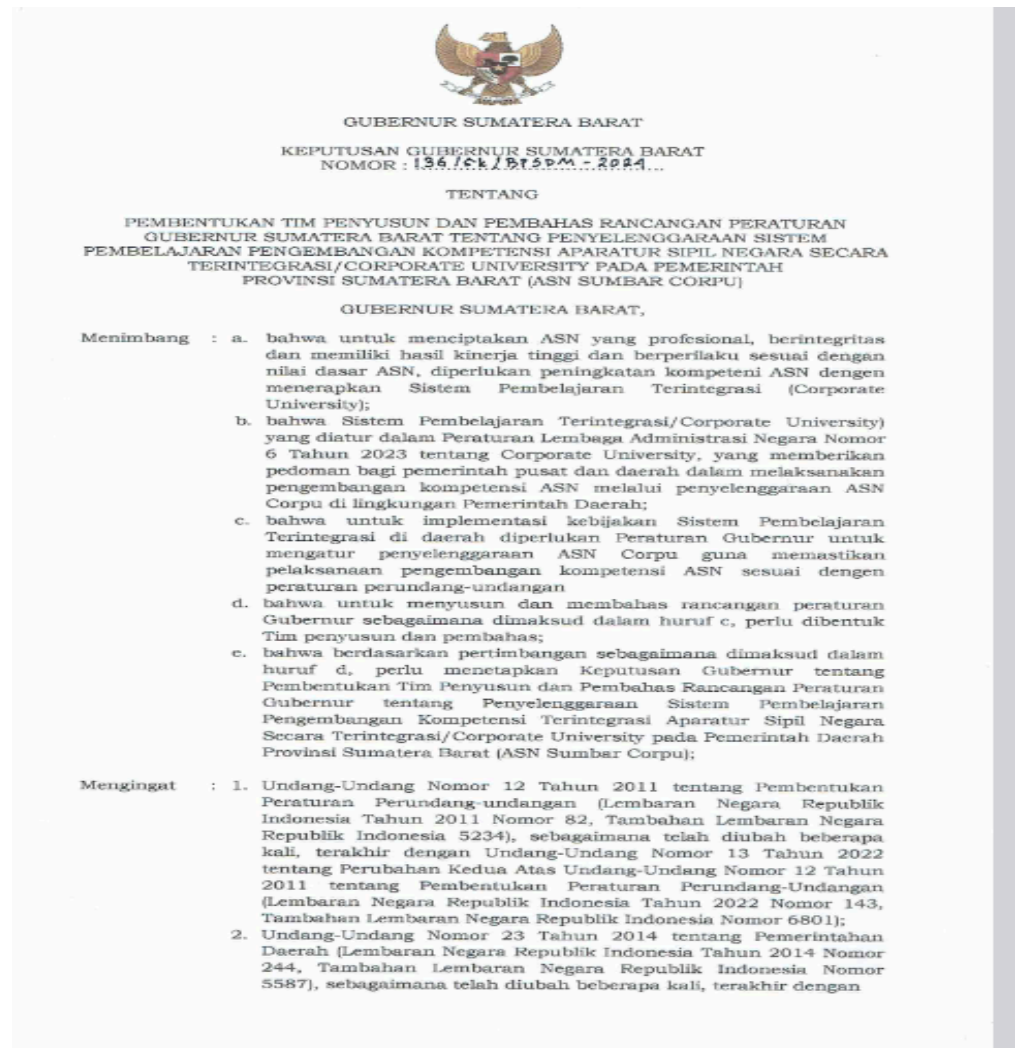
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

*a. bahwa untuk menciptakan ASN yang profesional, berintegritas dan... ds, diperlukan peningkatan kompetensi ASN melalui penyelenggaraan kompetensi ASN melalui sistem pembelajaran terintegrasi (Corporate University);*

*b. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 203 ayat (4) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, penyelenggaraan kompetensi bagi sipil ASN dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi;*



Gambar 12. SK Tim Penyusunan dan Pembahasan Ranpergub yang sudah ditanda tangani oleh Plt Gubernur



- Selasa 29 Oktober, tempat Ruang Rapat Asisten 3, Rapat Pembahasan Ranpergub dengan Pihak eksternal, dipimpin oleh mentor Bapak Andri Yulika (Asisten Administrasi Pembangunan), dihadiri oleh Kepala BPSDM, Coach (Dr. Herita Dewi) , Project Leader, OPD Terkait (Inspektorat, Biro Hukum, BKD, Biro Administrasi Pembangunan, dll) dan Tim efektif. Setelah pemaparan dari Project Leader, dilanjutkan dengan diskusi . Cukup banyak masukan dari peserta rapat terkait Ranpergub yang diusulkan. (Undangan, Daftar Hadir, Bahan Paparan, Notulen dan Foto pada Lampiran .....

Gambar 13. Rapat Pembahasan Ranpergub dengan Pihak Eksternal



- Rabu, 30 Oktober 2024, konsultasi Project Leader koordinasi langsung ke biro Hukum dengan ibuk Suci Pertiwi, dan ada beberapa masukan untuk penyempurnaan Ranpergub, sekaligus memberikan perbaikan SK Tim Ranpergub
- Kamis, 31 Oktober, Tim efektif, memperbaiki ranpergub sesuai saran, yaitu mengadopsi Perlan no 6 ke dalam Ranpergub
- Jumat, 1 November, pemeriksaan hasil perbaikan Ranpergub dan ada beberapa tambah yg dimasukkan, yaitu isi Keplan 306, dimasukkan ke dalam lampiran
- Tanggal 6 November Ranpergub sudah disampaikan ke Biro Hukum untuk diteliti lebih lanjut
- Tanggal 26 November koordinasi dengan biro hukum tentang Ranpergub, dan dari koordinasi disampaikan oleh Biro Hukum bahwa Ranpergub akan diteliti lebih lanjut, dan akan ditelaahan lagi dasar hukum pendukung apakah sudah ada, seperti PP turunan dari UU No 20 Tahun 2024

### 3. Identifikasi Manajemen Pengetahuan dan Identifikasi Kebutuhan Pembelajaran (milestone baru)

- Selasa 8 oktober 2024. Rapat persamaan persepsi Identifikasi Hasil Kebutuhan dan Manajemen Pengetahuan dipimpin oleh Kepala BPSDM, bertempat di Ruang Rapat dan dihadiri oleh Tim Efektif. Pembahasan hasil isian Kuisisioner identifikasi kebutuhan pembelajaran sudah dikirim ke OPD sebelum seminar rancangan proper dan baru mulai terkumpul saat ini, sesuai hasil rapat dengan tim efektif , identikasi ini ditambahkan menjadi salah satu milestone proper, dengan kegiatan : analisa identifikasi kebutuhan pembelajaran. Analisa ini dilaksanakan melalui penugasan Tim Analisa Identifikasi Kebutuhan Pelatihan. Tim dibagi menjadi 5, dan masing masing menganalisa lebih kurang 10 OPD. Setelah selesai analisa diadakan desk dengan OPD terkait untuk mempertajam dan cross chek hasil analisa. Rapat juga membahas daftar identifikasi Manajemen Pengetahuan. (Undangan Rapat, Notulen, Foto, Daftar Hadir, Hasil Analisa dan ST anggota tim terlampir, pada lampiran 4)
- Gambar 14. Dokumentasi Rapat Identifikasi Manajemen Pengetahuan




- Jumat 18 Oktober 2024 , Rapat Lanjutan pembahasan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan,. Rapat dipimpin oleh Kepala BPSDM

dan dihadiri oleh Tim efektif dengan agenda pemaparan hasil Analisa kebutuhan pembelajaran dari masing masing kelompok dan daftar isian identifikasi Manajemen Pengetahuan (Undangan, Daftar Hadir, Notulen, Foto pada Lampiran 4)

- Untuk mengidentifikasi manajemen pengetahuan yang sudah dilaksanakan oleh OPD, maka dikirim surat Kepala BPSDM Nomor 893.3/850/PKM-BPSDM-2024 tanggal 24 Oktober 2024 tentang Permintaan Data Manajemen Pengetahuan ASN Sumbar Corpu kepada semua opd di Lingkungan Pemprov Sumbar

Gambar 15. Surat Permintaan Data Manajemen Pengetahuan



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
 Jl. Raya Indarung Padang Besi KM. 12 Telp. (0751) 71860, 72370 Fax (0751) 72370  
 http://diklat.sumbarprov.go.id e-mail : diklat.provsambar@gmail.com

---

Padang, 24 Oktober 2024 M  
21 Rabiul Akhir 1446 H

Nomor : 893.3 / 850 / PKM/BPSDM-2024  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permintaan Data Manajemen Pengetahuan ASN Sumbar Corpu

**Kepada Yth**  
 1. Kepala Badan/Dinas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumbar  
 2. Direktur Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Sumbar  
 3. Kepala Biro Selda Provinsi Sumbar

di  
 Tempat

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamanatkan Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai ASN menjadi sebuah kewajiban melalui pembelajaran terus menerus dan terintegrasi agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Pengembangan Kompetensi ASN merupakan sarana strategis untuk mempersiapkan ASN yang profesional dan berkinerjanya sehingga dapat mendukung terwujudnya pembangunan nasional dan cita-cita menuju birokrasi berkelas dunia.


Untuk itu Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui BPSDM Provinsi Sumatera Barat akan membentuk ASN Sumbar Corporate University yang disingkat menjadi ASN Sumbar Corpu, yang juga merupakan Proyek Perubahan peserta PKN 2 Provinsi Sumatera Barat.

ASN Sumbar Corpu adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Sumatera Barat yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.

Salah satu komponen dari ASN Corpu adalah **Manajemen Pengetahuan** yaitu pengelolaan pengetahuan, baik pengetahuan tersirat (tacit) maupun eksplisit yang dibutuhkan dan dihasilkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Instansi Pemerintah.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami minta bantuan Saudara untuk mengisi Tabel Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi yang sudah dilaksanakan di instansi Saudara pada tahun 2024 baik untuk ASN ataupun umum sesuai tabel terlampir. Tabel ini diharapkan sudah kami terima paling lambat tanggal 1 November 2024 cq Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sdri. Trisna Sri Mulyanti, S.STP (No. HP/WA 0853-7553-7722).

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

  
**Dr. Ir. DESNIARTI, MM**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP: 19650824 199003 2001

Tembusan : disampaikan kepada Yth,  
 1. Bapak Pjt. Gubernur Sumatera Barat  
 2. Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN

- Jumat 1 November Rapat Persiapan Sosialisasi dan Verifikasi Data Identifikasi Kebutuhan Pembelajaran dan Identifikasi Manajemen

Pengetahuan yang akan dilaksanakan 7 s.d 8 November 2024 di Bukittinggi . Rapat dipimpin oleh Kabid SKPK membahas persiapan acara sosialisai ASN SUMbar Corpu dan tatacara desk ASN SUMbar Corpu. (undangan, Notulen, daftar hadir, foto, bahan paparan pada lampiran 4)

- Kamis s.d Jumat tanggal 7 s.d 8 November telah dilaksanakan sosialisasi dan verifikasi data MANajemen Pengetahuan dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan bertempat di Tria Arga Bukittinggi yang dihadiri oleh Sekretaris dan KASubag Umpeg serta staf kepegawaian masing masing OPD. Project Leader langsung menjadi narasumber pada acara sosialisasi tersebut (evidence pada lampiran 4).Link berita Instagram

Gambar 16. Dokumentasi Sosialisasi ASN Sumbar Corpu



#### 4.

##### Milestone Tambahan

- Konsultasi dengan LAN RI pada hari Rabu 16 Oktober 2024. Konsultasi dengan bu Amelia terkait percepatan pembentukan ASN Sumbar Corpu
- Studi banding Pembentukan ASN Sumbar Corpu dengan Komisi 1 ke LAN RI pada tanggal Kamis, 17 Oktober 2024. Studi banding ini diikuti oleh Kepala BPSDM, Inspektur, BKD, Kepala Biro Organisasi, dan Pj Setwan DPRD provinsi Sumatera Barat. Kegiatan ini **tidak**

**ada** dalam milestone, merupakan kegiatan baru, karena anggota Komisi 1 DPRD provinsi Sumatera Barat tertarik dengan ASN Sumbar Corpu (evidence : link berita di IG BPSDM, lampiran (surat DPRD, ST, dan link berita di ig BPSDM , Lampiran 8)

<https://www.instagram.com/p/DBVXwUjvp0D/?igsh=dXN1ZXMzZnZheWVv>

Gambar....Foto Bersama Peserta Studi Banding



### **b. Capaian dan Manfaat Pembentukan ASN Sumbar Corpu**

Belajar dari provinsi lain yang sudah menerapkan Corpu dalam pengembangan kompetensi seperti Jawa Barat, Jawa Timur dan DKI Jakarta, ada beberapa indicator yang dapat dipakai untuk mengukur nilai efisien dan efektifitas yaitu.:

- Efektifitas jumlah peserta yang ikut pengembangan kompetensi. Tahun ini target IKU BPSDM jumlah ASN yang ikut Bangkom 13,5 persen, dengan adanya ASN Sumbar Corpu angka bisa ditingkatkan minimal 10 persen per tahunnya, karena bangkom dalam Corpu mempunyai 3 strategi : 10 persen pembelajaran dalam bentuk formal seperti pendidikan, pelatihan klasikal, blended Learning, 20 persen social learning yaitu (coaching, mentoring, komunitas belajar dan 70 persen dilaksanakan dalam bentuk Experiential Learning (magang, squad team, detasering, pertukaran PNS, bimbingan di tempat kerja, outbond, dll.

- Efisiensi biaya pelatihan, dengan strategi pengembangan kompetensi 10:20:70, bisa memangkas kegiatan pelatihan. Kalau pelatihan klasikal diperkirakan biaya 500 rb per org per hari, dengan strategi diatas, ada staretgi bangkom yang minimal biaya, seperti coaching dan mentoring, bisa diberikan oleh atasan masing masing, dan tidak ada biaya yang dikeluarkan. Kalau ada 18 rb pegawai di Pemprov Sumbar, dan melakukan mentoring 1: 1 artinya ada 9000 ASN yang ikut mentoring.  $9000 \text{ org} \times \text{Rp. } 500 \text{ rb} = \text{Rp. } 4,5 \text{ M}$ . Jadi diperkirakan ada efisiensi bangkom sekitar 4,5 M

## B. Kepemimpinan Strategis

### 1) Pengelolaan Resiko

Tabel 3. Manejemen Risiko

		D A M P A K				
K E M U N G K I N A N		1 – Tidak berarti	2 – Kecil	3 – Sedang	4 – Besar	5 – Luar Biasa
	5 – Hampir pasti terjadi	5	10	15	20	25
	4 – Sering terjadi	4	8	12	16	20
	3 – Mungkin terjadi	3	6	9	12	15
	2 – Jarang terjadi	2	4	6	8	10
	1 – Hampir tidak terjadi	1	2	3	4	5

Tabel 4. Analisis Manajemen Risiko

Potensi Risiko	Kemungkinan	Dampak	Skor	Prioritas	Penanganan Risiko
Tim kerja kurang punya rasa tanggung jawab dalam	Sering Terjadi (4)	4	16	1	Selalu mengontrol dan mengingatkan tim Melakukan evaluasi secara rutin

menyelesaikan pekerjaan					
Banyaknya kegiatan yang dilaksanakan pada waktu bersamaan	Mungkin terjadi (3)	3	9	2	Koordinasi dengan bidang lain terkait pelaksanaan kegiatan
Belum samanya persepsi dari stake holder	3	3	9	3	Melaksanakan persamaan persepsi sebelum dilaksanakan kegiatan
Mentor dan coach punya kesibukan lain	4	3	12	4	Melakukan komunikasi penjadwalan konsultasi

Dalam pelaksanaan proyek perubahan resiko resiko yang diperkirakan akan terjadi dapat diatasi dengan baik, yaitu :

1. Tim Kerja kurang punya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diatasi dengan komunikasi yang baik dengan tim efektif, kalau ada salah satu tim yang kurang berfungsi dibantu oleh anggota lain sehingga semua tim bisa bertugas dengan baik. Selalu mengadakan rapat rutin hampir setiap minggu untuk melihat progress pelaksanaan proyek perubahan
2. Banyaknya kegiatan yang dilaksanakan dalam waktu bersamaan. Pada awalnya ini mungkin terjadi, tapi pada pelaksanaan tidak begitu banyak kegiatan, sehingga project leader bisa konsentrasi melaksanakan proyek perubahan
3. Belum samanya persepsi dari stake holder, Ini juga mungkin terjadi, dan memang dalam beberapa kali rapat ada perbedaan persepsi dalam beberapa topik, tapi ini bisa diatasi dengan melakukan rapat untuk mengambil jalan yang terbaik
4. Mentor dan Coach punya kesibukan lain. Ini bisa diatasi dengan melakukan komunikasi melalui media komunikasi yang ada seperti Whats App dan email, dan zoom, sehingga tidak begitu mengganggu jalannya proyek perubahan

## 2) Pemanfaat Peluang

Banyak peluang baru yang terjadi selama pelaksanaan proyek perubahan yang sangat membantu pelaksanaan proyek perubahan seperti

- Adanya studi banding oleh Komisi I tentang ASN Sumbar Corpu, ini merupakan peluang untuk mendapatkan dukungan dari DPRD dalam proses pembentukan ASN Sumbar Corpu
- Adanya Desk Identifikasi Kebutuhan Pelatihan oleh Bidang SKPK, ini menjadi peluang bagi Project Leader untuk mengadakan sosialisasi ASN Sumbar Corpu dan melaksanakan identifikasi Manajemen pengetahuan, sehingga proses identifikasi lebih cepat bisa dilaksanakan

### 3) Pengelolaan Sumber Daya

Pengelolaan sumber daya untuk kegiatan ini dapat dilaksanakan dengan baik dengan memanfaatkan anggaran yang tersedia dan memanfaatkan semaksimal mungkin SDM yang ada

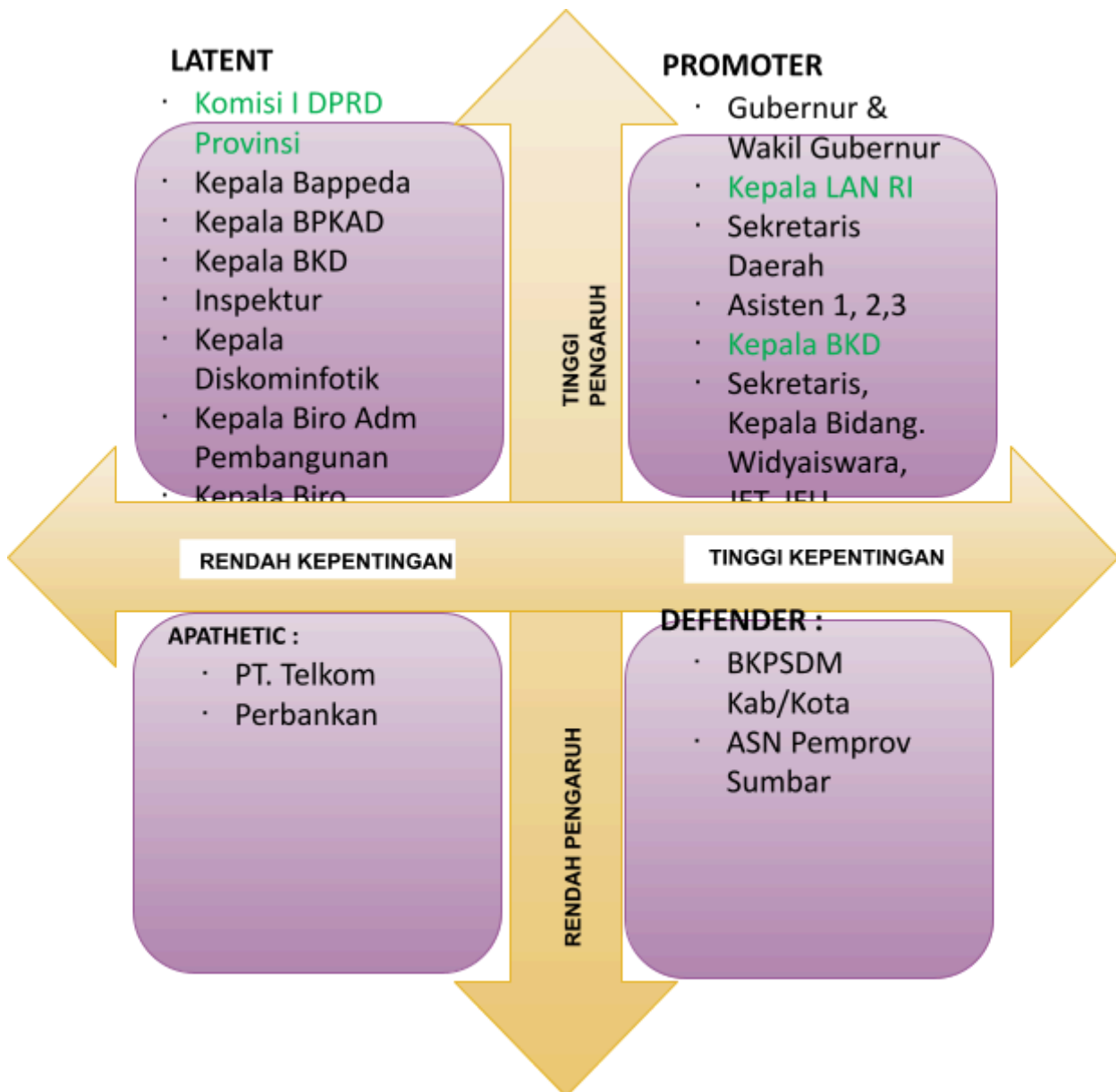
## C. Implementasi Strategi Marketing

### a. Peta Stakeholder dan Strategi Komunikasi

Pada waktu pelaksanaan proyek perubahan ada perubahan peta stakeholder yang terjadi yaitu :

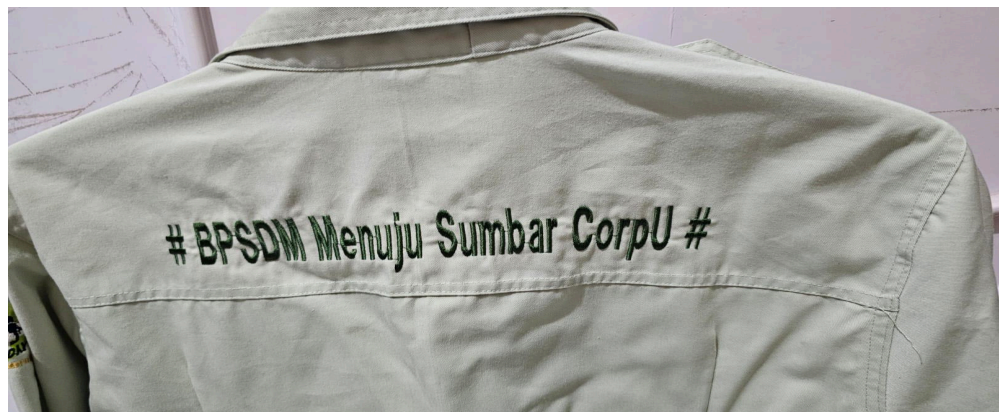
- Stakeholder BKD yang awalnya berada pada laten berubah menjadi promotor karena di BKD ada manajemen talenta yang berkaitan erat dengan proyek perubahan bahkan ada masuk dalam pasal Ranpergub. Komunikasi dilakukan melalui surat, koordinasi langsung dan rapat dengan BKD
- Stakeholder DPRD Provinsi Sumbar yang awalnya belum masuk, menjadi stakeholder laten, karena Komisi I DPRD mempunyai pengaruh dan dukungan yang kuat untuk terbentuknya ASN Sumbar Corpu
- Stakeholder LAN RI, yang awalnya belum masuk, menjadi stakeholder promotor karena LAN RI adalah instansi yang mendukung dan mempunyai pengaruh serta mempunyai kepentingan yang tinggi untuk membentuk ASN Corpu di provinsi Sumatera Barat. Strategi komunikasi melalui rapat zoom, konsultasi langsung, surat, What App dan email

Gambar : Identifikasi Stake holders



## Diseminasi dan Publikasi Proper

- Diseminasi proyek perubahan dilaksanakan melalui sosialisasi kepada OPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumbar yang dilaksanakan pada tanggal 7 s.d 8 November 2024 di Istana Bung Hatta Bukittinggi
- Publikasi proyek perubahan dilaksanakan melalui informasi media online dan media social seperti Instagram, Facebook dan tiktok pribadi dan BPSDM , serta pembuatan E Book yang juga disebarakan melalui whats App dan media social.
- Untuk lingkungan BPSDM ASN SUMBAR Corpu diinternalisasikan melalui pemberian informasi pada waktu apel pagi dan juga melalui rapat. Internalisasi juga dilakukan dengan membordir kalimat “BPSDM menuju Sumbar Corpu pada baju taktikal ASN BPSDM.



## D. Keberlanjutan proyek Perubahan

Proyek Perubahan ini mendapat dukungan yang penuh dari LAN RI, karena saat ini LAN RI memang sedang mendorong pembentukan ASN Corpu di Provinsi Kabupaten dan Kota. Dukungan selanjutnya Gubernur Sumatera Barat melalui dikeluarkannya Ranpergub Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi/*Corporate University* di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (ASN Sumbar Corpu). Stakeholder lainnya yang mendukung adalah komisi I DPRD Provinsi Sumatera Barat karena sudah melakukan studi banding pelaksanaan ASN Corpu ke LAN

RI , dan tentu saja dukungan dari Mentor dan Kepala BPSDM Provinsi Sumatera Barat dengan mengajukan usulan anggaran launching tahun 2025

Strategi keberlanjutan proyek perubahan adalah :

1. Melanjutkan kegiatan jangka menengah yaitu Harmonisasi Ranpergub dengan Kemenkumham, melanjutkan pelaksanaan tujuh komponen ASN SUMbar Corpu dan Meningkatkan nilai pemetaan ASN Sumbar Corpu
2. Memasukkan kegiatan dalam SKP Tahun 2025 (surat pernyataan terlampir)
3. Dukungan dari Kepala BPSDM untuk tetap melanjutkan kegiatan pembentukan ASN Sumbar Corpu

### E. Pemberdayaan Organisasi Pembelajar : Pelaksanaan Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Proyek Perubahan

Adapun strategi pengembangan kompetensi yang dilakukan terhadap pihak terdampak dalam proyek perubahan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Strategi Pengembangan Kompetensi Proyek Perubahan**

Pihak Yang Terdampak	Perubahan Kompetensi Yang Dibutuhkan	Pelaksanaan dan Hasil Pengembangan Kompetensi	Pengaruhnya terhadap implementasi proyek perubahan	Dokumen tasi
1	2	3	4	5
Project Leader	Mampu berkomunikasi dengan baik dengan Stake Holder	<p><b><u>Pelaksanaan</u></b> : Memimpin rapat dan diskusi dengan Stake Holder</p> <p><b><u>Hasil pengembangan kompetensi</u></b></p> <p>Project leader dapat berkomunikasi dan memberikan masukan dalam berkomunikasi dengan memahami situasi dan kondisi stake holder</p>	FGD dengan stake holder dapat berjalan dengan baik	Foto dan Video

Tim Perumus	Mampu berdiskusi dan berkomunikasi dengan stake holder dapat memberikan masukan waktu analisa dan menyusun rancangan peraturan gubernur.	<p>Pengembangan kompetensi dilakukan dengan memberikan contoh cara berkomunikasi serta juga memberikan pemahaman dan arahan terhadap substansi yang akan disusun</p> <p><b>Hasil pengembangan kompetensi</b></p> <p>Tim Perumus dapat berkomunikasi dengan baik serta dapat melakukan analisa data identifikasi kebutuhanpebelajaran dan manajemen pengetahuan serta memberi masukan dalam penyusunanpergub</p>	Pelaksanaan diskusi FGD berjalandengan baik dan banyak mendapatkan masukan dan saran serta pedoman dan rancangan peraturan Gubernur tersusun dengan baik sesuai dengan susbtansi yang direncanakan pada Proyek Perubahan	Foto dan Video
Tim Asistensi	Mampu berdiskusi dan berkomunikasi dengan stake holder dapat memberikan masukan waktu analisa dan menyusun rancangan peraturan gubernur.	<p>Pengembangan kompetensi dilakukan dengan memberikan contoh cara berkomunikasi serta juga memberikan pemahaman dan arahan terhadap substansi yang akan disusun</p> <p><b>Hasil pengembangan kompetensi</b></p> <p>Tim Teknis dapat berkomunikasi dengan baik serta dapat melakukan analisa data identifikasi Kebutuhan pembelajaran serta</p>	Pelaksanaan diskusi FGD berjalandengan baik dan banyak mendapatkan masukan dan saran pada analisa identifikasi kebutuhan pelatihan dan manejmen pengetahuan serta penyusunan rancangan peraturan Gubernur tersusun dengan baik sesuai dengan susbtansi yang direncanakan pada Proyek Perubahan	Foto dan Video

		memberi masukan dalam penyusunan ranpergub		
Tim Teknis	Meningkatnya pengetahuan dan pemahaman terhadap tahap dan mekanisme identifikasi dan analisa kebutuhan dan rancangan Peraturan Gubernur	<p>Pelaksanaan dilakukan melalui tatap muka langsung (mentoring) kepada tim teknis dengan memberikan arahan dan saran dan apresiasi</p> <p>Hasil pengembangan kompetensi</p> <p>Tim Teknis mampu memahami Dengan cepat Substansi terkait Dengan aksi Perubahan yang dilakukan</p>	Terdokumentasinya dengan baik setiap pelaksanaan kegiatan dalam pelaksanaan Proyek Perubahan	Foto

## F. Pelaksanaan Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Proyek Perubahan

**Tabel : Pelaksanaan Mata Pelatihan Pilihan dalam Penyusunan Implementasi Proyek Perubahan Kepemimpinan Strategis**

No	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1	Strategi Pengembangan Kompetensi ASN Menujuk Sumbar Corpu (ASN Sumbar Corpu)	Manajemen Pemerintahan	Belajar Mandiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat 3 (tiga) fungsi manajemen Pemerintahan yaitu Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Penggerakan) dan Controlling (Pengawasan)</li> <li>2. Perencanaan dalam fungsi manajemen Pemerintahan memiliki tujuan yang sejalan dengan prinsip kolaborasi multipihak yakni perencanaan Harus mendukung koordinasi antarpelaku pembangunan serta mengoptimalkan partisipasi masyarakat</li> <li>3. Dalam hal inovasi penyelenggaraan pemerintahan, maka organisasi pemerintah juga diuntut untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik salah satunya mampu berkolaborasi dengan stakeholder untuk mencapai tujuan dari proses perencanaan hingga evaluasi serta juga mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman di era digital.</li> </ol>	Dalam LMS, Modul

No	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
2		Diagnosa organisasi	Self Learning	Melalui materi diagnosa organisasi, peserta mampu menemukan isi strategis organisasi berdasarkan hasil analisis lingkungan eksternal organisasi dan mendiagnosa komponen internal organisasi guna merumuskan gagasan proyek perubahan.	Modul Dianosa Organisasi
3		Manajemen SDM	Self Learning	Manajemen talenta berhubungan erat dengan corporate university, karena corpu dibangun untuk mengubah metode belajar dan penguasaan yang berkesan kuno. Dengan adanya corpu tentu menciptakan pegawai yang berkompeten yang dapat menjalankan tupoksi pekerjaan secara tepat dan efisien	Buku Manajemen Talenta ASN

## G. PELAKSANAAN PEMETAAN SIKAP PERILAKU DAN STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

### a. Proses Pelaksanaan Strategi Pengembangan Potensi Diri

Berdasarkan hasil pemetaan sikap perilaku diatas maka strategi pengembangan potensi diri yang sudah dilaksanakan pada implementasi aksi perubahan di fokuskan pada meningkatkan semua sub komponen sehingga hasilnya bisa meningkat dan masih dalam kualifikasi baik, dengan hasil sebagai berikut :

Gambar Rekap Nilai Akhir Sikap Prilaku setelah Implementasi Proper

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
<b>Nama Peserta</b>	: Ir. KHAIRANTI KHAIRANIS, M.Si		<b>Nama Mentor</b>	: ANDRI YULIKA, SH, M.Hum	
<b>NIP</b>	: 197003251993082001		<b>NIP:</b>	: 197210261997031003	
<b>Jabatan</b>	: Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Ma		<b>Jabatan</b>	: Asisten Administrasi Umum	
<b>Instansi</b>	: Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia F		<b>Instansi</b>	: Setda Provinsi Sumatera Barat	
<b>Program</b>	: PKN II Angkatan XXXII				
<b>Nilai Komponen</b>					
	<b>Sub Komponen Integritas</b>	<b>Sub Komponen Kerjasama</b>	<b>Sub Komponen Mengelola Perubahan</b>	<b>Rata-Rata Total Sub Komponen</b>	<b>Kualifikasi Total Sub</b>
<b>Peserta</b>	8.73	8.60	8.80	8.71	<b>Baik</b>
<b>Mentor</b>	8.67	8.69	8.62	8.66	<b>Baik</b>
<b>Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen</b>	<b>8.69</b>	<b>8.67</b>	<b>8.67</b>	<b>8.67</b>	<b>Baik</b>
<b>Kualifikasi Per Sub Komponen</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	
<b>Keterangan Kualifikasi</b>			<b>Akhir Sikap Perilaku</b>		
9.00-10	Istimewa		<b>8.67</b>		
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup		<b>Kualifikasi: Baik</b>		
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				

**Tabel ...**  
**Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri**

Komponen/Sub Komponen	Strategi Pengembangan Potensi Diri		
	Rencana	Proses & Progress/Hasil Pelaksanaan	Dokumentasi
1	2	3	4
Integritas	Melibatkan diri dalam proses kerja tim dalam rangka mengasah kemampuan mengelola kinerja yang melibatkan orang lain (sub tanggung jawab)	Selalu terlibat dalam berbagai proses kerja	Foto
	Mempelajari substansi TQM dalam mengelola tugas (sub komponen komitmen)	Melakukan penataan dalam pengelolaan tugas dan fungsi	
	Mempelajari arah atau tujuan besar dari aturan atau komitmen yang dilekatkan pada perilaku kerja sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap organisasi (sub komponen disiplin)	Selalu mempedomani rencana kerja yang sudah dibuat dalam dokumen perencanaan	
	Melakukan review atau evaluasi atas perilaku kerja mengacu pada standar kedisiplinan, etika kerja serta standar kinerja yang harus dicapai secara periodik (sub komponen konsistensi)	Melakukan rapat berkala dengan Tim dalam rangka evaluasi Pelaksanaan tugas, kinerja, termasuk kedisiplinan.	
	Pemahaman mengenai aspek manajemen resiko berbasis data dan fakta sebagai landasan pengambilan keputusan serta langkah-langkah mitigasi. (sub komponen pengambilan keputusan)	Mengambil tindakan/ keputusan dalam mengantisipasi terjadinya permasalahan dikemudian hari, seperti menyimpan dokumen yang dianggap penting	
Kerjasama	Mempelajari teknik- teknik komunikasi yang efektif dalam rangka menyampaikan informasi koordinatif yang tepat, baik secara lisan maupun tertulis dengan pihak-pihak internal organisasi (sub komponen kerjasama internal)	Melakukan komunikasi yang efektif dilingkungan internal baik secara langsung maupun melalui media elektronik.	

	Mempelajari pola komunikasi atau pola persuasi efektif dalam rangka menarik pihak luar organisasi untuk menggunakan atau mengakui kualitas layanan yang diberikan sehingga terbangun minat kerjasama. (sub komponen kerjasama eksternal)	Memberikan layanan konsultasi dengan baik kepada stakeholder	
	Bergabung pada forum- forum diskusi atau workshop yang melibatkan pertukaran informasi dengan cara lisan maupun tertulis sehingga langsung terasa pola efektivitas komunikasi yang dilakukan.(sub komponen komunikatif	Ikut serta dalam berbagai forum yang terkait dengan bidang tugas.	
	Melibatkan diri dalam forum-forum diskusi atau komunitas di lingkungan organisasi ataupun profesi untuk membiasakan diri berhadapan dengan pihak-pihak lain (sub komponen Fleksibilitas)	Ikut aktif dalam berbagai forum diskusi WA Group sesuai dengan tupoksi	
	Melatih diri untuk konsisten menjaga kualitas kerja, sehingga ketika bergabung dalam tim secara otomatis menjadi daya ungkit nilai komitmen diri serta membangun self esteem dalam memberikan contoh nilai komitmen ke orang lain (sub komponen komitmen dalam tim)	Konsiste dan berkomitmen untuk patuh terhadap tahapan dan mekanisme serta dan prosedur kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.	
Mengelola Perubahan	Melakukan studi banding baik secara observasi langsung maupun tidak langsung (melalui referensi terbuka) guna mencari model serta peluang pengembangan layanan (sub komponen pelayanan publik)	Melakukan studi Pembelajaran untuk melihat bagaimana pelaksanaan pelaksanaan tugas dan fungsi terkait dengan penyusunan dokumen perencanaan .	
	Melatih diri untuk selalu meninjau ulang metode atau cara kerja yang dilakukan dengan Melihat efektivitas proses serta kualitas output kerja, sehingga muncul inisiatif Perbaikan atau perubahan sesuai aktualitas lingkungan (sub komponen adaptabilitas)	Melakukan cara baru yang efektif menunjang tugas dan fungsi bidang	

<p>Memperbanyak referensi pendukung dalam pengembangan potensi diri yang selaras dengan minat dan kebutuhan organisasi, sehingga mengasah kemampuan mengelola kompetensi orang lain di lingkup unit yang dipimpin (sub komponen pengembangan diri dan orang lain)</p>	<p>Selalu membaca, mempelajari dan Berdiskus terkait berbagai peraturan perundang-undangan untuk memperkaya dan mengasah kemampuan serta meningkatkan kompetensi diri.</p>	
<p>Pembelajaran mengenai perencanaan kerja sistematis dengan mengedepankan nilai akuntabilitas serta Keluaran dan Kemanfaatan (out come).(sub komponen orientasi pada hasil)</p>	<p>Menyusun perencanaan yang efektif dan akuntabel</p>	
<p>Melibatkan diri dalam tim kerja pada domain atau substansi kebidangan yang dikuasai untuk membangun kepercayaan diri Mengambil inisiatiftindakan. (sub komponen inisiatif)</p>	<p>Memeriksa dan ikut memberikan masukan kepada Tim terkait tugas dan fungsi</p>	

## V. PENUTUP

### 1. LESSON LEARNT

- Dari pelaksanaan implementasi proyek perubahan kepemimpinan strategis banyak pelajaran kepemimpinan yang diperoleh project leader, antara lain
- b. Tingkat pengendalian diri seorang pemimpin jauh meningkat dibandingkan sebelumnya.
  - c. Adanya penambahan jejaring kerja dan kolaborasi dengan stake holder lainnya
  - d. Bisa menerapkan energi kepemimpinan yang bagus yang dalam rapat rapat atau diskusi dengan stake holder
  - e. Menimbulkan rasa percaya diri karena bisa berkolaborasi dan bekerjasama dengan banyak pihak
  - f. Meningkatkan skill dalam penerapan teknologi informasi dan digital

### 2. KESIMPULAN :

- a. Hasil dari implementasi proyek perubahan ini adalah terlaksananya pemetaan kondisi ASN SUMBAR Corpu, tersedianya Ranpergub dan terlaksananya identifikasi manajemen pengetahuan dan Analisa kebutuhan pembelajaran
- b. ASN Sumbar Corpu mempunyai dampak meningkatkan IKU BPSDM, meningkatkan IP ASN dan bisa meningkatkan kinerja organisasi
- c. Implementasi ASN Sumbar Corpu didukung sepenuhnya oleh Lembaga Administrasi Negara RI, Gubernur Sumatera Barat, Komisi I DPRD provinsi Sumatera Barat dan OPD terkait.
- d. Strategi berkomunikasi dengan stake holder dilakukan dengan berbagai cara dan berbagai media seperti persuratan, media social, rapat, diskusi, FGD dan desk langsung dengan OPD. Stakeholder ada yang bersifat promoter, laten, defender dan aphetetic.
- e. Hasil Pengembangan potensi diri sudah dilakukan dan sudah ada beberapa peningkatan dari nilai yang ada, namun kedepannya masih perlu mengembangkan potensi diri yang ada supaya lebih baik lagi.

### 3. REKOMENDASI

- a. Dengan lahirnya Pergub tentang Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi ASN Secara Terintegrasi/Corporate University pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (ASN Sumbar Corpu)ASN Sumbar Corpu serta dukungan semua stake holder perlu segera diimplementasikan di Provinsi Sumatera Barat, karena dengan adanya ASN Sumbar Corpu peningkatan kompetensi dapat melibatkan seluruh elemen organisasi tanpa membuat struktur baru
- b. Perlu dibuat grand desain pengembangan ASN Corpu bagi Kabupaten kota di Sumatera Barat, serta
- c. Diseminasi dan sosialisasi yang masiv bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk implementasi ASN Sumbar Corpu
- d. Perlu dilakukan Kerjasama dengan pihak BUMN dan swasta.



## Daftar Pustaka

- Budi, Setia dan Mochamad Fatwadi, 2021, Diagnosa Organisasi, Modul Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, LAN RI
- Budi, Setia dan Erna Irawati, 2023, Proyek Perubahan, Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, LAN RI
- Fatwadi, Mochamad, 2021, Mengelola Hubungan Kerja Produktif Antar Generasi, Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator, LAN RI
- Harimurti, Agusng dan Sadjan, 2021, Digital Skill dalam Penyusunan Kebijakan, Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator, LAN RI
- Handoko, Ramah, 2021, Integritas Kepemimpinan, Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, LAN RI
- Muttaqin, Tatang, 2021, Manajemen Strategis Sektor Publik, Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, LAN RI
- Irawati, Erna, 2021, Isu Strategis, Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, LAN RI
- Perdana, Reghi, 2021, Kemitraan Swasta dan Pemerintah, Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, LAN RI
- Supriadi, Hary, 2021, Organisasi Pembelajar, Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, LAN RI
- Supriadi, Hary, 2021, Marketing Sektor Publik, Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, LAN RI
- Susatyo, Catur Sumar Sri dan Makhdum Priyatno, 2021, Energi Kepemimpinan, Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, LAN RI
- Widayanto, Gatot, 2021, Kepemimpinan Kewirausahaan, Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, LAN RI

## LINK LAMPIRAN

<https://sites.google.com/view/lampiran-proyek-perubahan/halaman-muka>



BY : Ir. Khairanti Khairanis, M.Si  
Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi  
Manajerial  
BPSDM PRO