

MERANCANG PROYEK PERUBAHAN (PROPER)

**Pelatihan Kepemimpinan Nasional
Tingkat II Angkatan V
SUMSEL**

19 Mei 2026

Coach: Sinta Dame Simanjuntak





TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta diharapkan mampu menyusun Rancangan Proyek Perubahan

INDIKATOR HASIL BELAJAR

WORDS

POWERPOINTS

PROYEK PERUBAHAN

Setelah pembelajaran peserta dapat:

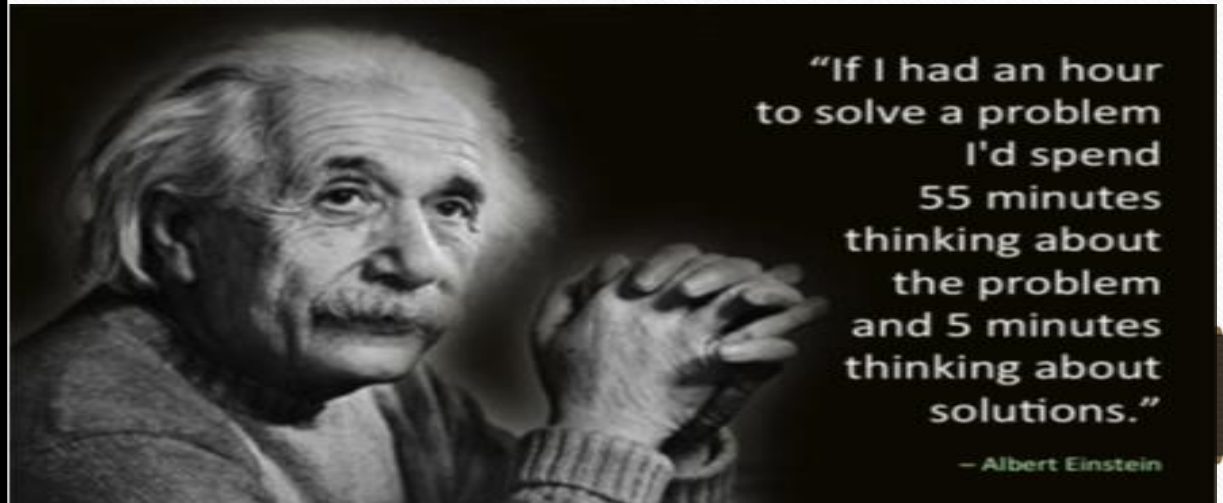
1. Menetapkan Topik/Judul
2. Menyusun Deskripsi Proyek Perubahan
3. Menjelaskan Latar Belakang
4. Menetapkan Tujuan Dan Manfaat Untuk Organisasi Adaptif
5. Menetapkan Output Dan Outcome
6. Menyusun Tahapan Perubahan Rencana Strategis
7. Menyusun Rencana Strategi Marketing
8. Memitigasi Potensi Resiko dan Rencana Mitigasi
9. Membuat Rencana Pengembangan Kompetensi

Merancang/menetapkan:

- I. Topik/Judul
- II. Deskripsi Proyek Perubahan
- III. Latar Belakang
- IV. Tujuan Dan Manfaat Untuk Organisasi Adaptif
- V. Output Dan Outcome
- VI. Tahapan Perubahan Rencana Strategis
- VII. Rencana Strategis Marketing
- VIII. Potensi Resiko dan Rencana Mitigasi
- IX. Rencana Pengembangan Kompetensi

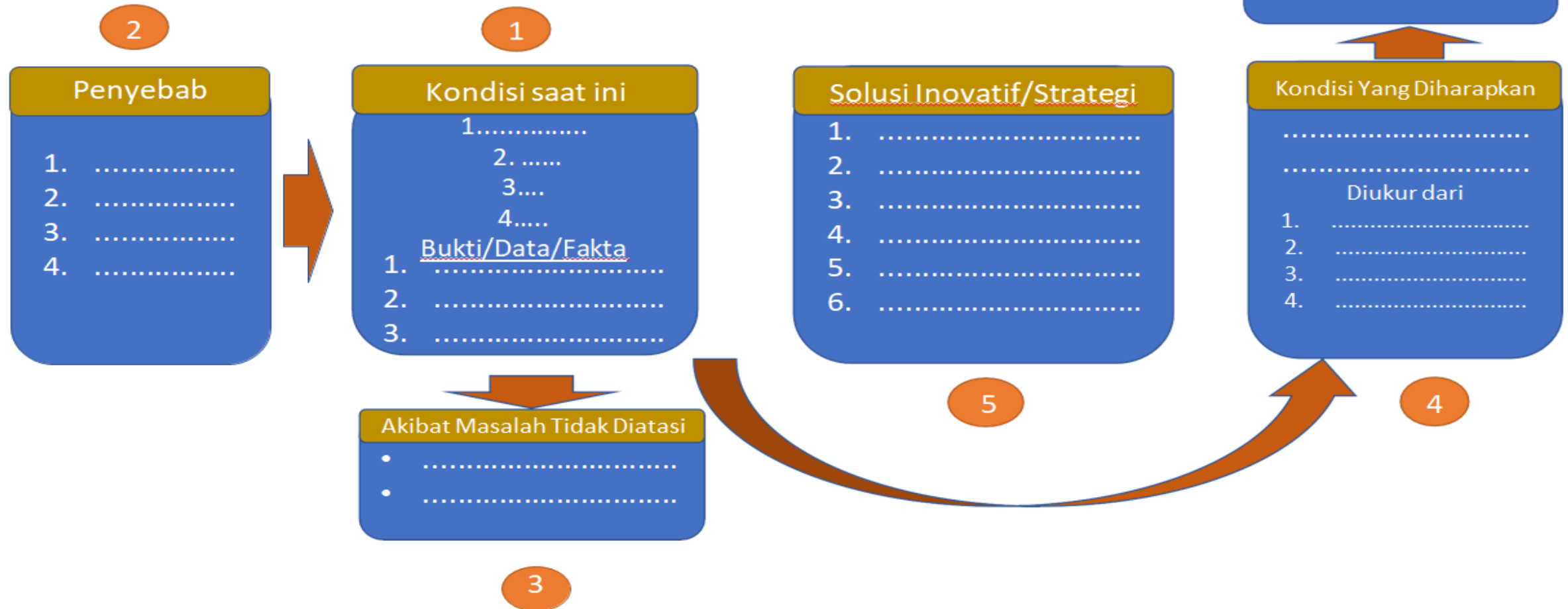
MENGHINDARI KESALAHAN PANGKAT 3

Masalah	Solusi	Hasil/manfaat
—	—	—
—	+	—
+	—	—
+	+	+



PENYUSUNAN RANCANGAN PROPER DIMULAI DARI KERANGKA ALUR PIKIR

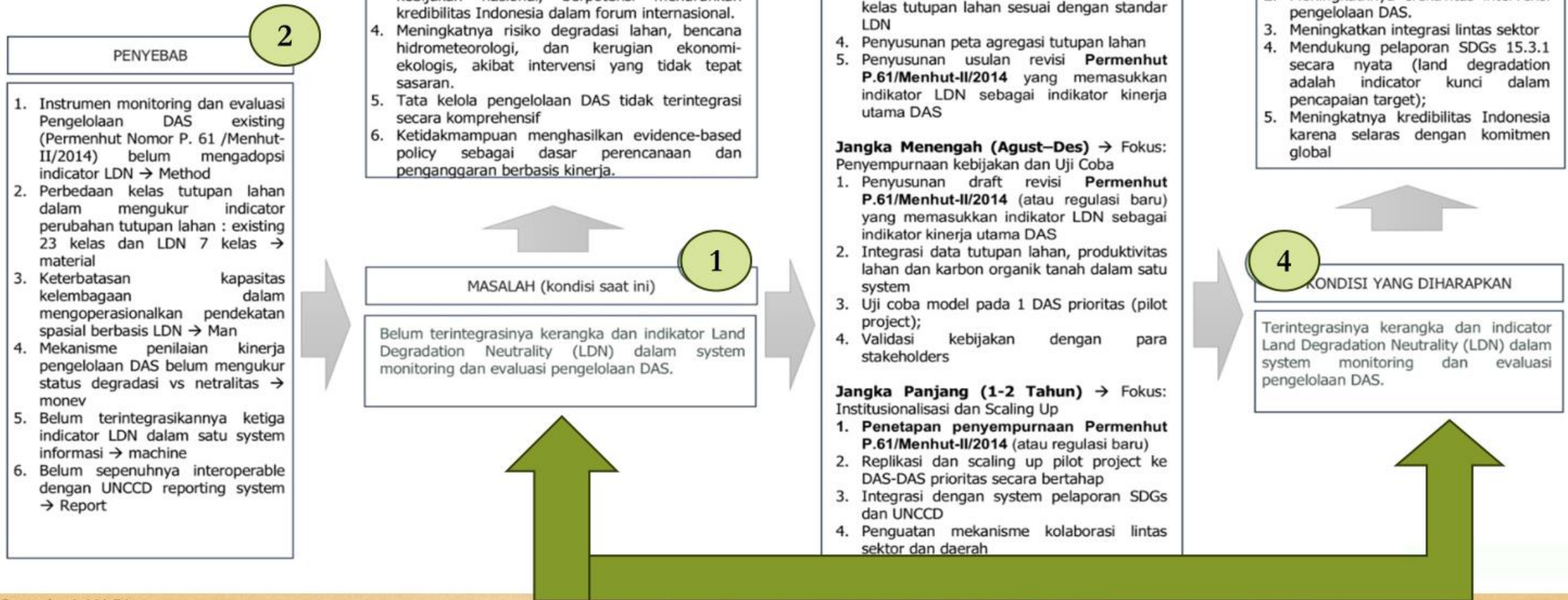
ALUR PIKIR PEMECAHAN MASALAH
AGENDA IV PADA INSTITUSI ORGANISASI JPT
ISU TERPILIH:



ALUR PIKIR ANALISIS MASALAH DAN SOLUSI

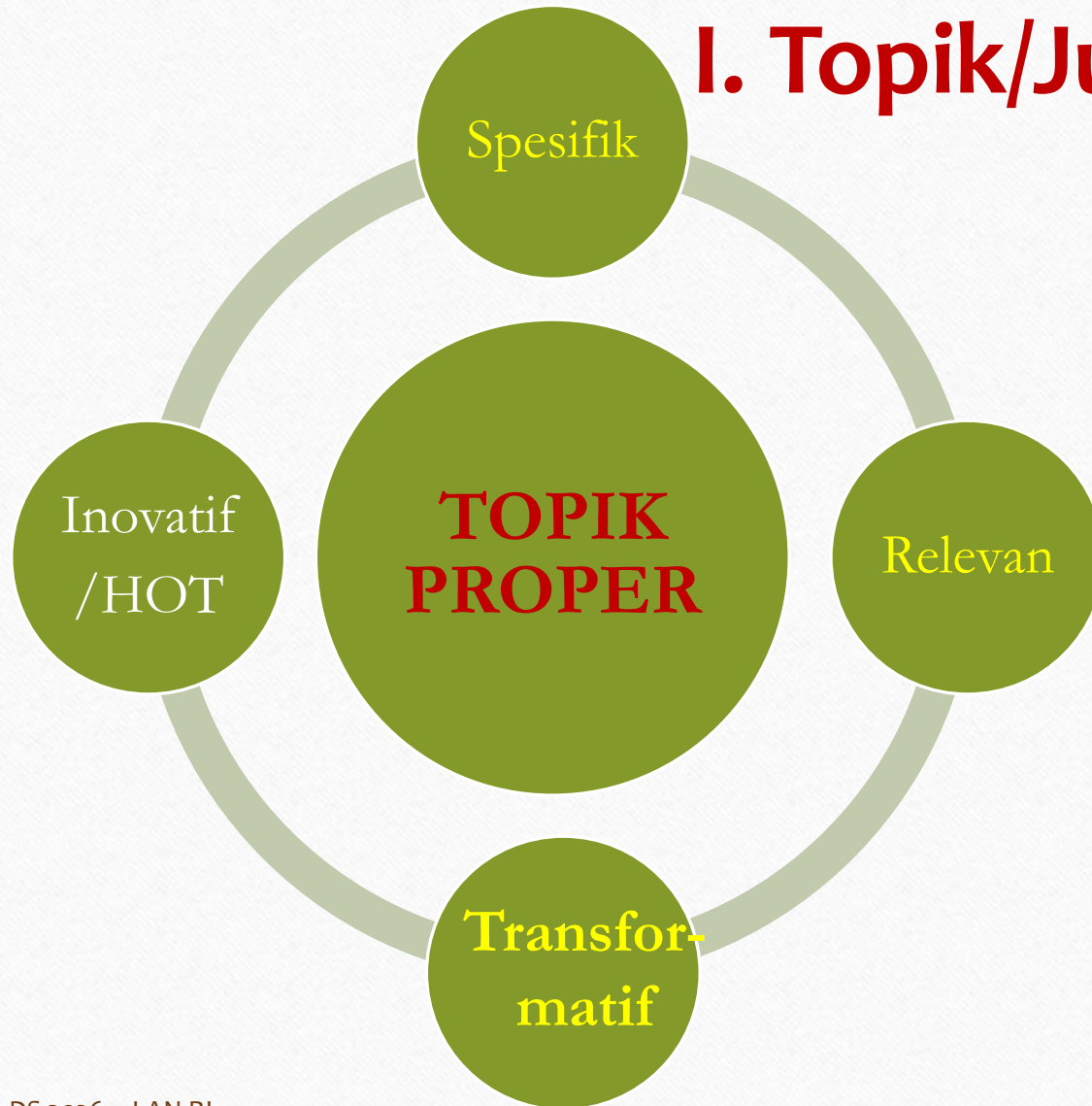
Kerangka/Pikir :

Transformasi Tata Kelola DAS melalui Pengarusutamaan Kerangka Land Degradation Neutrality (LDN) dalam Sistem Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan DAS



CONTOH

I. Topik/Judul Proyek Perubahan



**Contoh
Tema-Judul
Proper?**

CKG SMART



Akselerasi Cek Kesehatan Gratis untuk
Mendukung Misi **Bogor Sehat**
Menuju **Bogor Beres Bogor Maju**



Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)
Tingkat II Angkatan III



dr Erna Nuraena
Pemerintah Kota Bogor – NDH 54



MENTOR:
H. Denny Mulyadi, SE
Sekretaris Daerah Kota Bogor



COACH:
Dra. Sinta Dame Simanjuntak, MA.
Widyaiswara Utama LAN RI



BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KOTA BOGOR

CONTOH

RANCANGAN PROYEK PERUBAHAN

Smart Asset Governance Kota Bogor

Transformasi Tata Kelola Aset Daerah: Dari Fungsi
Administratif Menuju Instrumen Strategis Ekonomi

NDH 55 Lia Kania Dewi, SSi MM
Pemerintah Kota Bogor

Pendidikan Kepemimpinan Nasional II
Angkatan III tahun 2026
LAN RI

April 2026
Laporan Akhir



BerAKHLAK
Sertifikasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Humoris Layal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melaya
bangsa**



Satu Aksi Pentahelix :

**Model Orkestrasi Tata Kelola Riset Dan Inovasi
Teknologi Untuk Memperkuat Hilirisasi Dan
Ekosistem Industri
(MitraVerse.id)**

NDH 19_Katiman_Kemenko PMK

Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XV Tahun 2025
Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan
Lembaga Administrasi Negara
Republik Indonesia

CONTOH



CONTOH



LASKAR DIVA DAN TAMAN DIVA

KOLABORASI PROGRAM HIV AIDS MELALUI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI KKA

YESSY ARIESSANDY, S. FARM., APT (NDH :13)

PESERTA PKN II ANGKATAN I LAN RI TAHUN 2023

II. DESKRIPSI PROYEK PERUBAHAN

Deskripsi memuat antara lain:

- ❖ Uraian singkat tentang terobosan/langkah strategis yang dibangun dalam proyek perubahan
 - ❖ Merujuk pada judul atau topik yang dibuat.
 - ❖ Menjawab pertanyaan **“APA”** nilai tambah yang ditawarkan dalam Proyek perubahan
 - ❖ Penjelasan singkat tentang makna istilah/ bahasa tertentu yang digunakan (jika ada)
-

III. LATAR BELAKANG

A. Urgensi

- ✓ Kondisi ideal/normatif yang diharapkan organisasi (berdasarkan peraturan atau konsep/teori/tantangan perubahan)
- ✓ Kondisi organisasi saat ini (Isu strategis yang didukung oleh data dan fakta bukan wacana)
- ✓ Menjawab Pertanyaan tentang **“Mengapa Penting Proyek Perubahan tersebut”** (melalui analisis logis dan/atau penyajian hasil *diagnostic reading*)

B. Referensi Sebelumnya

- ✓ Urgensi penelusuran proyek perubahan sebelumnya yang relevan sebagai bahan rujukan
- ✓ Perspektif baru dari proyek perubahan yang sedang disusun

IV. TUJUAN DAN MANFAAT UNTUK ORGANISASI ADAPTIF & RESILIEN

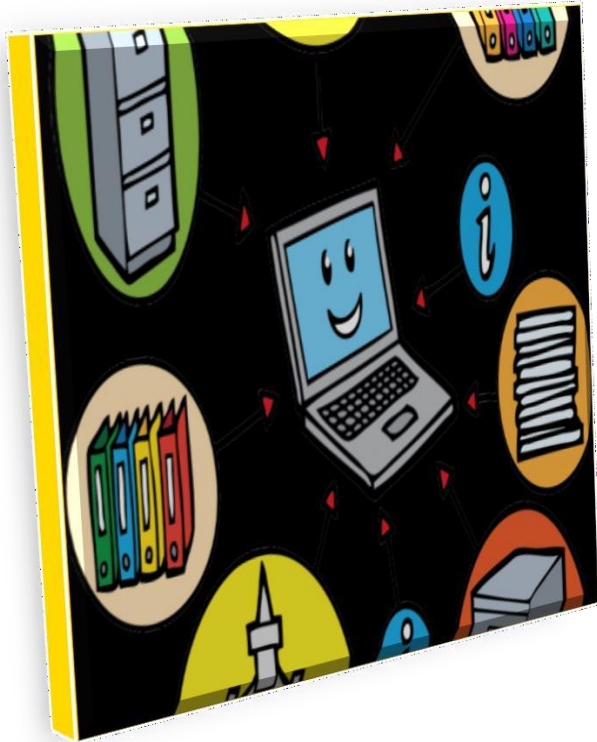
Tujuan memuat antara lain:

- Tujuan proyek perubahan yang akan dicapai baik **jangka panjang** (satu atau dua tahun), **jangka menengah** (enam bulan sampai satu tahun) maupun **jangka pendek** (sampai berakhirnya PKN 2/implementasi BT 2).
 - Tujuan jangka pendek dianggap sebagai pengungkit (leverage) yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang.
 - Fokus pada upaya membangun organisasi adaptif.
-

Manfaat memuat antara lain:

Manfaat proyek perubahan dalam beradaptasi merespon tuntutan perubahan dan tantangan lingkungan strategis.

Memuat antara lain :

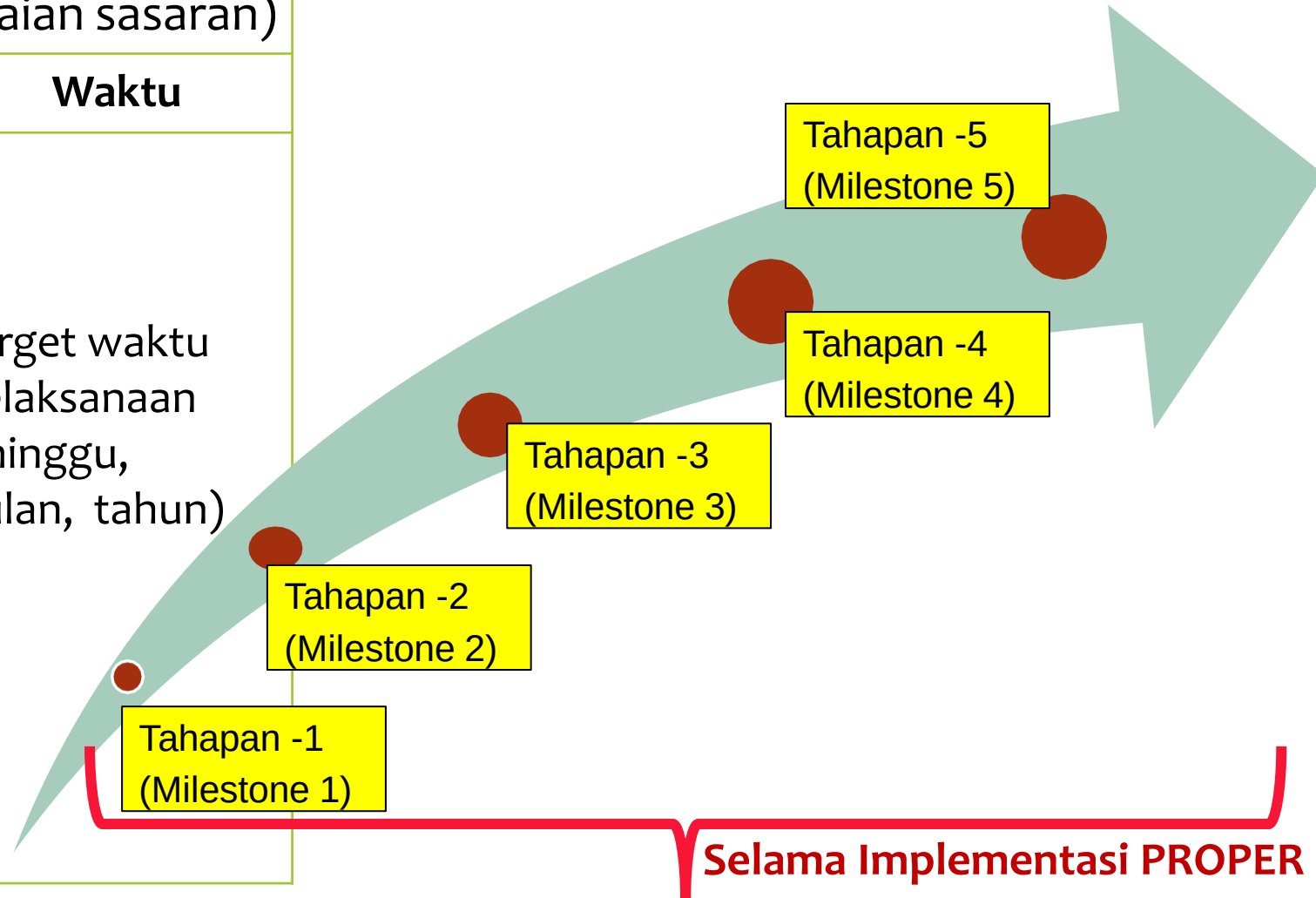


- **Output** yang produk akhir proyek perubahan yang akan disampaikan dalam seminar laboratorium kepemimpinan
- **Outcome** yang merupakan hasil jangka panjang yang akan dicapai dari produk akhir proyek perubahan

TAHAPAN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS

Sasaran jangka pendek, menengah dan panjang dijabarkan dalam milestone (target capaian sasaran)

Tahap Utama	Waktu
- Tahapan dalam proyek perubahan merupakan capaian capaian yang sangat penting (STRATEGIS) sehingga harus diperhatikan dalam menjamin terlaksananya proyek perubahan secara tepat waktu dan tepat sasaran. - Tahapan dibedakan antara tahapan jangka pendek, menengah, panjang - Di setiap tahapan terdapat milestone dan rincian kegiatan dari milestone.	Target waktu pelaksanaan (minggu, bulan, tahun)



RENCANA AKSI

Milestones Utama Proyek

Dari identifikasi aset idle hingga integrasi sistem informasi terpadu



JANGKA PENDEK
April – Juli 2026



JANGKA MENENGAH
Agustus 2026 – 2027



JANGKA PANJANG
2027 – 2028

01

Pembentukan Tim Efektif

Penetapan SK tim lintas SKPD dan pembagian peran

02

Identifikasi Lahan Tidur

Pemetaan aset idle yang berpotensi dioptimalkan

03

Prototype GIS Digital

Pengembangan prototipe sistem peta aset berbasis GIS

04

Penyusunan Perwali BMD

Regulasi optimalisasi pemanfaatan Barang Milik Daerah

05

Integrasi Sistem Bapenda

Sinkronisasi data aset dengan sistem perpojakan daerah

01

Implementasi Kerja Sama

Eksesusi skema Sewa, KSP, dan KPBU dengan mitra nyata

02

Market Sounding & Promosi

Roadshow katalog digital kepada calon investor

03

Katalog Digital Aset

Publikasi profil aset marketable secara daring

01

Portal Publik Aset

Platform open data aset terintegrasi end-to-end

02

Kemandirian Fiskal Daerah

PAD berbasis aset berkontribusi signifikan terhadap APBD

“Peningkatan Pemahaman dan Implementasi Kompetensi Manajerial & Sosial Kultural bagi Widyaiswara melalui Konsultansi Strategis”

2 BULAN

- ✓ Pengesahan Tim Efektif
- ✓ Survei Pemahaman dan Implementasi Kompetensi
Survei daring untuk mengidentifikasi pemahaman dan Implementasi Widyaiswara terhadap kompetensi mansoskul
- ✓ Penyusunan Bahan Ajar
- ✓ Sosialisasi Interaktif Kompetensi manajerial & Sosial Kultural (Permen PANRB No. 38/2017) di Internal LAN & Stakeholders
- ✓ Evaluasi Peningkatan Pemahaman & Implementasi Kompetensi Mansoskul
- ✓ Piloting 2 Bimtek/Workshop

6 Bulan

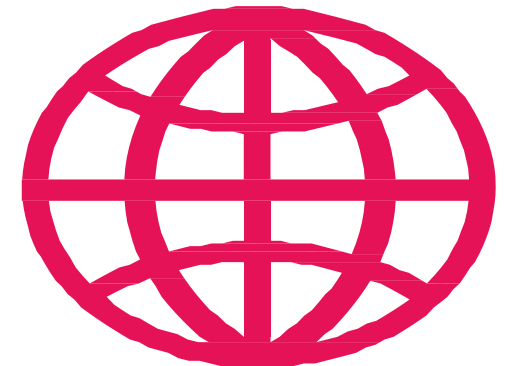
- ✓ Workshop / Bimtek Penguatan Kompetensi
Kegiatan pelatihan berbasis FGD (Fokus group Discussion) dan simulasi reflektif dengan 12 Pusat Pelatihan
- ✓ Evaluasi dan Monitoring

1- 2 tahun

- ✓ Sesi Konsultansi Reflektif
Diskusi kelompok terarah tentang pengalaman Widyaiswara dalam mengelola dinamika sosial dan manajerial di kelas pelatihan.
- ✓ Mentoring dan Coaching Individu / Kelompok
Pendampingan untuk implementasi berkelanjutan dalam tugas keseharian.
- ✓ TOT Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural bagi Widyaiswara Indonesia
- ✓ Evaluasi Peningkatan Pemahaman dan implementasi

VII. RENCANA STRATEGI MARKETING

- ❖ Rencana marketing proyek perubahan adalah **strategi komunikasi dan promosi** yang dirancang untuk:
 - Membangun **pemahaman dan dukungan** dari pemangku kepentingan,
 - Meningkatkan **partisipasi aktif** dari pihak-pihak yang terkait,
 - Memperkuat **branding** proyek agar dikenal, dipercaya, dan didukung,
 - Menjamin **kelangsungan implementasi** proyek hingga pasca-PKN



VII. RENCANA STRATEGI MARKETING

Memuat antara lain:

- **Identifikasi instansi/individu yang berkepentingan dan memiliki sedikit banyak pengaruh terhadap hasil akhir dari proper (Peta Stakeholder)**
- Pengaruh tersebut dapat bersifat positif yang berarti mendukung atau negatif yaitu menjadi sumber penghambat.
- Stakeholder dapat dibedakan antara stakeholder kunci.
- **Desain content marketing (product, price, place, promotion, costumer)**
- Teknik komunikasi kepada masing2 stakeholders tsb untuk mendapatkan dukungan maksimal

Contoh 1: Reformasi Sistem Arsip Digital ASN

- **Target Audience:** BKD, pegawai, pengguna layanan, mitra eksternal.
- **Pesan Kunci:** “Akses Cepat, Data Tepat.”
- **Media:** Video before-after sistem lama dan sistem baru, simulasi e-learning.
- **Slogan:** “Arsip Digital: Lebih Tertib, Lebih Cepat!”

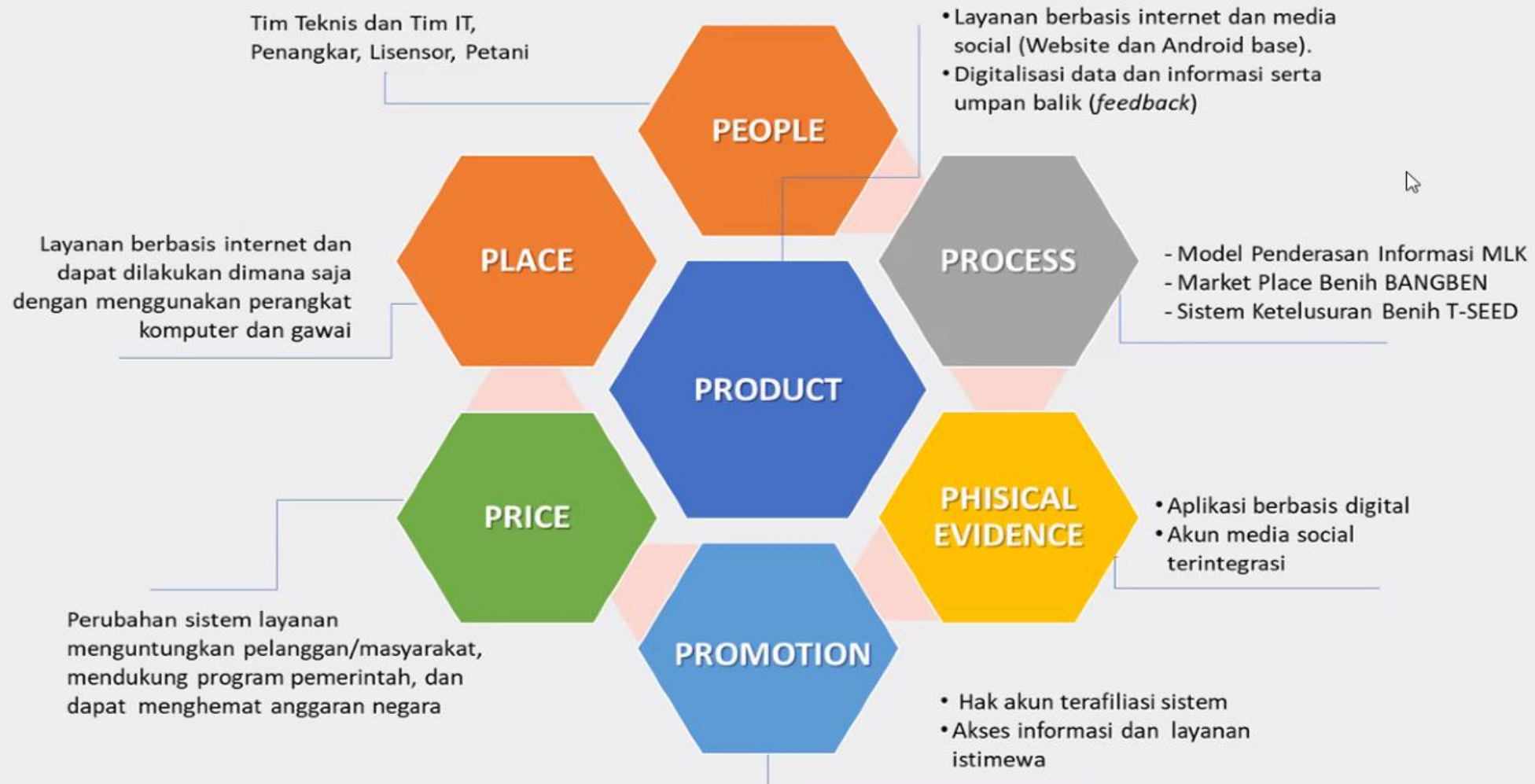
Strategi: Sosialisasi melalui workshop singkat dan kartu panduan saku

Contoh 2: Revitalisasi Industri Narapidana (Lapas Kain)

- **Target Audience:** Kemenkumham, Dinas Koperasi, CSR BUMN, masyarakat lokal.
- **Pesan Kunci:** “Dari Balik Jeruji, Lahirlah Karya Negeri.”
- **Media:** Booth pameran produk binaan lapas, website mini, feed Instagram.
- **Slogan:** “Karya Berdaya, Harapan Terbuka.”
- **Strategi:** Pelibatan publik melalui lomba desain batik lapas dan bazar.

STRATEGI MARKETING SEKTOR PUBLIK

CONTOH

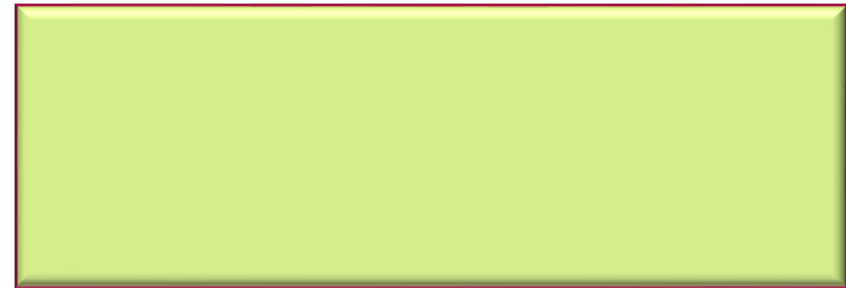


IDENTIFIKASI STAKEHOLDER

Latents



Promoters

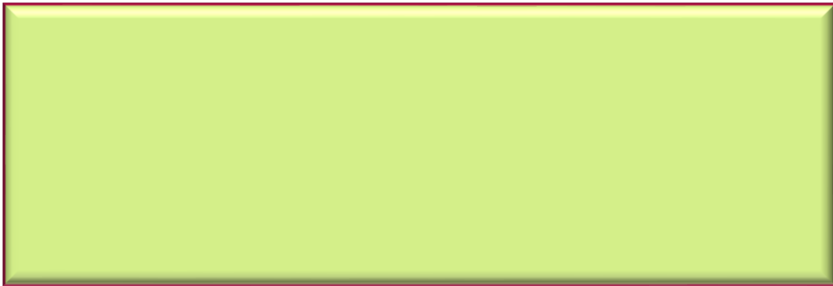


Influence

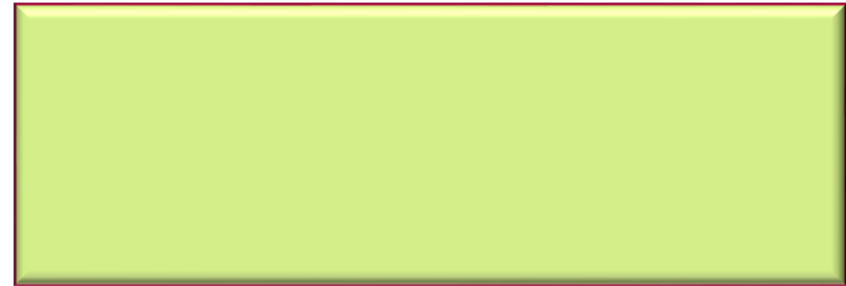
(tinggi)

**Interests
(tinggi)**

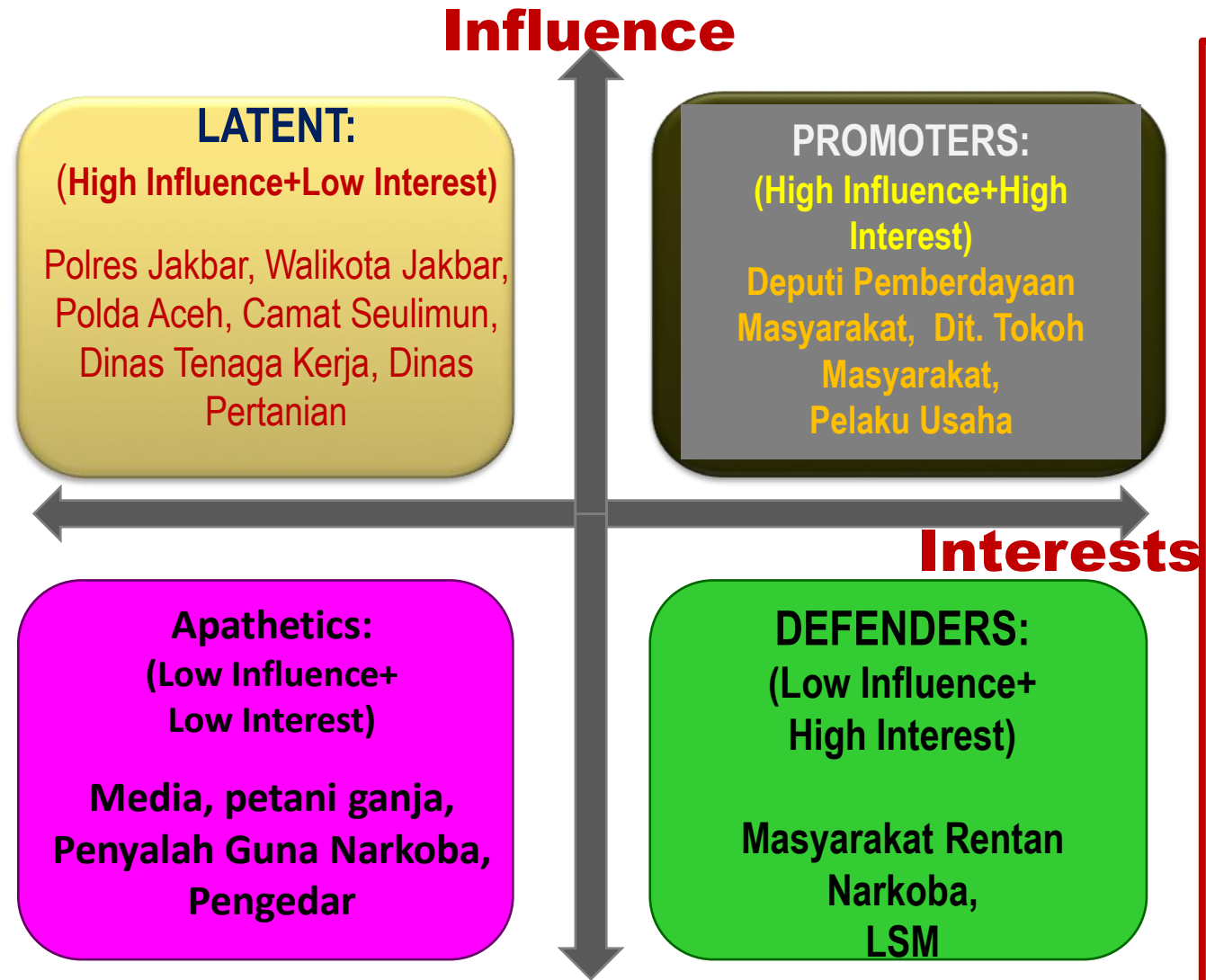
Apathetics



Defenders



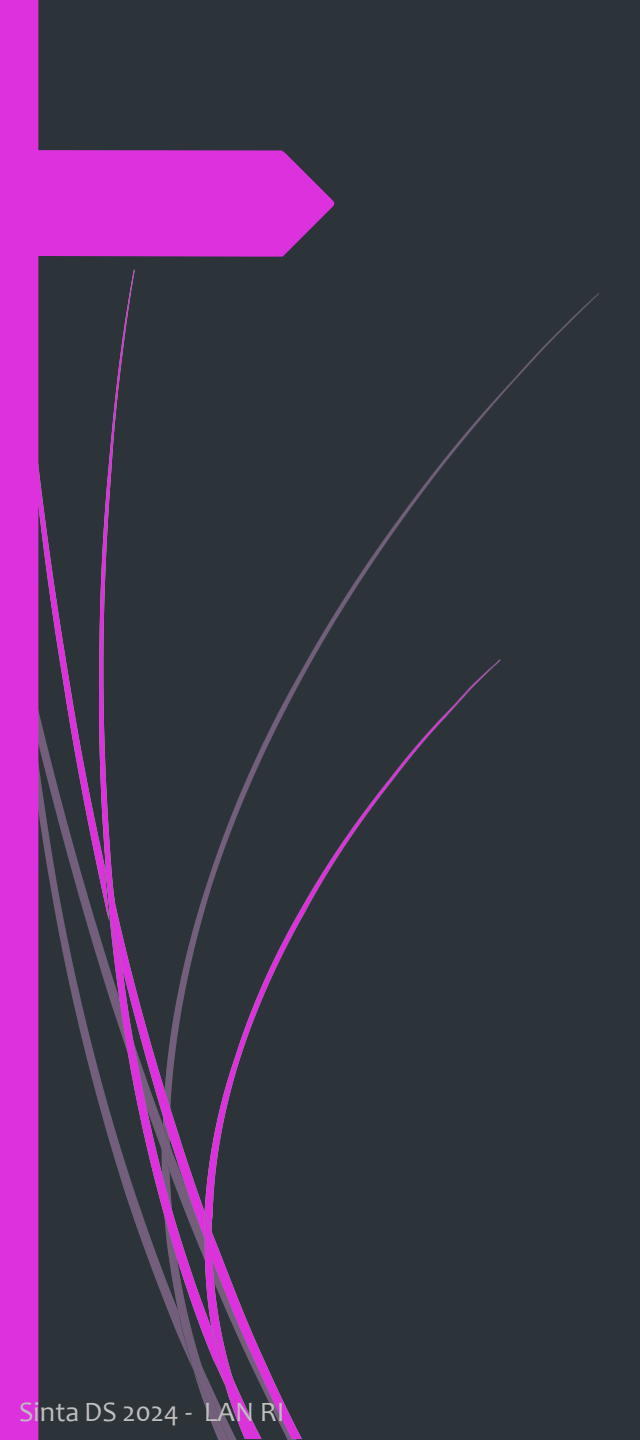
- ❑ Identifikasi instansi/individu yg berkepentingan dan memiliki pengaruh terhadap hasil akhir dari proyek perubahan.
- ❑ Pengaruh tersebut dapat bersifat positif (yang mendukung) atau negatif (sumber penghambat)
- ❑ Stakeholder dapat dibedakan antara stakeholder internal (satu instansi) atau eksternal yaitu instansi lain/individu yang berpengaruh diluar instansi peserta.



External:

- ✓ Polres Jakbar
- ✓ Polda & Polres Aceh besar
- ✓ Dinas Tenaga Kerja
- ✓ Dinas Pertanian
- ✓ Pelaku Usaha (Sogo, Indomaret, dll)
- ✓ TOMA-TOGA
- ✓ LSM
- ✓ Media
- ✓ Masyarakat

CONTOH



TUGAS: Indentifikasi Stakeholders anda

IDENTIFIKASI POTENSI KENDALA, RESIKO DAN ALTERNATIF SOLUSI

IDENTIFIKASI POTENSI KENDALA

Penjelasan tentang potensi kendala yang akan menghambat kelancaran atau keberhasilan pencapaian target & tujuan Proper

RESIKO

Penjelasan tentang resiko yang harus diantisipasi bagi keberhasilan pencapaian tujuan Proper sesuai target waktu yg telah ditetapkan.

ALTERNATIF SOLUSI

Penjelasan tentang pilihan-pilihan solusi yang ditawarkan sebagai jawaban kepada butir-butir kendala dan resiko yang “mungkin” terjadi atau dihadapi selama masa implementasi proper.

RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- Mentoring dilakukan selama proses pelatihan untuk memastikan pelaksanaan pengembangan potensi diri
- Coaching dilakukan pada pembimbingan aktualisasi (Pengecekan proses pengembangan potensi diri)
- Merujuk pada format yang telah disampaikan sebelumnya
- Rencana bangkom dikaitkan dengan RPP





Hasil Assessment

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR					
Nama	:		Nama Mentor	:	
NIP	:		NIP	:	
Jabatan	:		Jabatan	:	
Instansi	:		Instansi	:	
Program	:				
		30%	70%		
Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	8	9	8,70	Baik
	Komitmen	8	9	8,70	Baik
	Kedisiplinan	9	9	9,00	Istimewa
	Kejujuran	9	9	9,00	Istimewa
	Konsistensi	8	9	8,70	Baik
	Pengambilan Keputusan	8	9	8,70	Baik
	Rata-Rata	7,14	7,71	7,54	Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	8	8	8,00	Baik
	Kerjasama Eksternal	8	8	8,00	Baik
	Komunikasi	8	8	8,00	Baik
	Fleksibilitas	8	8	8,00	Baik
	Komitmen dalam Tim	8	8	8,00	Baik
	Rata-Rata	8,00	8,00	8,00	Baik

Nilai Assessment dan Kategori

RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- Mentoring dilakukan selama proses pelatihan untuk memastikan pelaksanaan pengembangan potensi diri
- Coaching dilakukan pada pembimbingan aktualisasi (& Pengecekan proses pengembangan potensi diri)
- Rencana bangkom dikaitkan dengan RPP, dan Test TALENT DNA
- Pengembangan Kompetensi disertai BUKTI2



DISKUSI KELOMPOK

- Dalam Kelompok, Rencana Rancangan proper anda masing masing dan diskusikan (saling melengkapi) 9 aspek yang ada dalam RPP

Permen PAN RB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN

No	Kompetensi Manajerial (Level 5)	Aspek Penilaian
1	Pengambilan keputusan, orientasi hasil, dan pelayanan publik	Ketepatan rencana proyek perubahan dengan tuntutan organisasi adaptif
2	Pelayanan publik dan mengelola perubahan	Terobosan inovatif dan cakupan manfaat untuk organisasi adaptif
3	Orientasi hasil	Tahapan rencana perubahan dan ketepatan strategi kolaborasi
4	Pengembangan diri dan orang lain dan komunikasi	Rencana Strategi Marketing: Kejelasan peta <i>stakeholders</i>, pemanfaatan sumber daya organisasi, dan strategi marketing
5	Mengelola perubahan, komunikasi, pengembangan diri dan orang lain	Rencana strategi pengembangan kompetensi dalam proyek perubahan

No	Kompetensi Manajerial (Level 5)	Aspek Penilaian
1	<i>Executive Summary</i>	
2	Deskripsi Proyek Perubahan	Gambaran singkat tentang substansi proyek perubahan
3	Pendahuluan:	
	a) Latar Belakang	✓ Kondisi ideal organisasi adaptif dan pemenuhan kebutuhan stakeholder yang akan dicapai. ✓ Kondisi saat ini beserta permasalahan dan kendala yang dihadapi sehingga dibutuhkan proyek perubahan sesuai tugas pokok dan fungsi peserta pelatihan yang selaras dengan RB Berdampak & Tema PKN II Angkatan XVII
	b) Tujuan Proyek Perubahan	✓ Hubungan dengan visi misi organisasi atas permasalahan atau tantangan organisasi ke depan jika dikaitkan dengan kondisi saat ini dan RB Berdampak & Tema PKN II Angkatan XVII. ✓ Tujuan : 1. Tujuan jangka pendek (2 Bulan) 2. Tujuan jangka menengah (6 bulan - 1 tahun) 3. Tujuan jangka Panjang (1 - 2 tahun)

No	Kompetensi Manajerial (Level 5)	Aspek Penilaian
	c) Manfaat	Cakupan manfaat secara nasional dan harus terukur secara ekonomi.
	d) Ruang lingkup	Keterkaitan antara proyek perubahan dengan cakupan bidang tugas pemimpin strategis dan RB Berdampak
4	Analisa Masalah	Langkah-langkah yang dilakukan dalam diagnosa masalah yaitu identifikasi permasalahan, dampak, atau hasil diagnosa atau analisis lainnya dengan berbasis bukti dan menggunakan tools analisis yang tepat.
5	Strategi Penyelesaian Masalah:	
	a) Terobosan inovatif	✓ Kriteria inovasi yaitu: (a) memberi nilai tambah bagi organisasi dan stakeholder, (b) memiliki unsur kebaharuan, (c) bisa direplikasi, (d) dapat diterapkan secara berkelanjutan, dan (e) sesuai dengan nilai-nilai organisasi. ✓ Hasil benchmarking dapat digunakan untuk memperkaya penyusunan proyek perubahan. Gambaran lesson learnt (adopsi/adaptasi atau pembelajaran lain) dari benchmarking dijelaskan pada bagian ini untuk menunjukkan keterkaitannya dengan inovasi dalam proyek perubahan.

No	Kompetensi Manajerial (Level 5)	Aspek Penilaian
	b) Pentahapan rencana proyek perubahan	✓ Capaian output/outcome proyek perubahan dalam milestone jangka pendek, menengah, dan panjang ✓ Hubungan antara tahapan rencana perubahan dengan ketepatan strategi organisasi untuk pencapaian tujuan harus tergambar dengan jelas.
	c) Rencana Strategi Marketing	Mencakup kejelasan peta stakeholders, pemanfaatan sumber daya organisasi, dan rencana strategi marketing pelaksanaan/implementasi proyek perubahan.
6	Rencana Mata Pelatihan Pilihan Mendukung Proyek Perubahan	Mata Pelatihan Pilihan Mendukung Proyek Perubahan memuat 3 (tiga) rencana mata pelatihan pilihan untuk mendukung fokus atau substansi proyek perubahan yang sudah disetujui coach.

RANCANGAN PROYEK PERUBAHAN

No	Kompetensi Manajerial (Level 5)	Aspek Penilaian		
		Pihak Terdampak	Perubahan Kompetensi yang Dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi (klasikal/non klasikal)
7	Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Adopsi Proyek Perubahan			
		1. ...	...	...
		2. ...	...	...
		3. dst.		
8	Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri	✓ Hasil Pemetaan dan Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri. ✓ Kebutuhan pengembangan potensi (gap hasil pemetaan) dan juga strategi meningkatkan potensi peserta untuk menutup gap tersebut		

Keterangan : Format dan layout penulisan laporan bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta

EVALUASI

PRODUK AKTUALISASI KEPEMIMPINAN PKN TINGKAT II (50%)

Penilaian oleh Penguji/Narasumber

1. Ketepatan Rencana Proyek Perubahan dengan Tuntutan Organisasi Adaptif (4 %)
2. Terobosan Inovatif dan Cakupan Manfaat untuk Organisasi Adaptif (4 %)
3. Tahapan Rencana Perubahan dan Ketepatan Strategi Organisasi (4 %)
4. Rencana Strategi Marketing: Kejelasan Peta Stakeholders, Pemanfaatan Sumberdaya Organisasi, dan Strategi Marketing (4 %)
5. Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Proyek Perubahan (4%)

Penilaian Oleh Coach & Mentor

- ❖ Penilaian Deskriptif Perencanaan Aktualisasi Kepemimpinan

**Perencanaan
Proyek
Perubahan
(20%)**



Penilaian oleh Penguji/Narasumber

1. Capaian Hasil Perubahan Terhadap Rencana Perubahan dan Manfaat Proyek Perubahan (7 %)
2. Kepemimpinan Strategis (6 %)
3. Implementasi Strategi Marketing dan Diseminasi (6 %)
4. Keberlanjutan Proyek Perubahan (3%)
5. Pemberdayaan Organisasi pembelajar: Pelaksanaan Strategis Pengembangan Kompetensi dalam Proyek Perubahan (5%)
6. Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Proyek Perubahan (3%)

Penilaian Oleh Coach & Mentor

- ❖ Penilaian Deskriptif Implementasi Aktualisasi Kepemimpinan

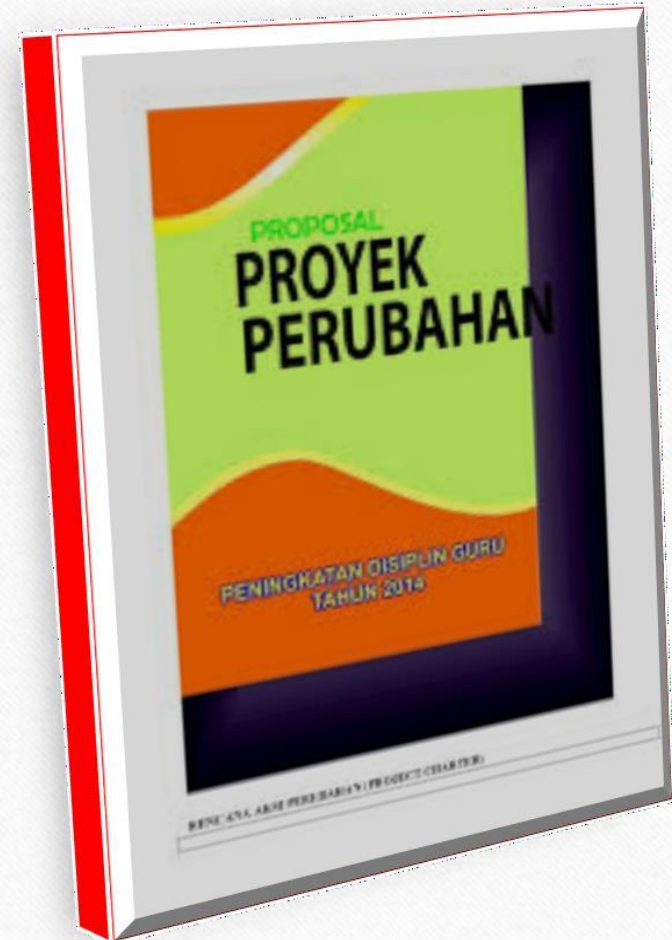
**Implementasi
Proyek
Perubahan
(30%)**

FORMAT PROPOSAL LAPORAN PROPER

Note:

Tidak ada format baku untuk sistematika (bab demi bab) dalam penulisan.

Silakan mengacu pada konsep- konsep laporan penulisan ilmiah.



Keep on Learning

Thank you

