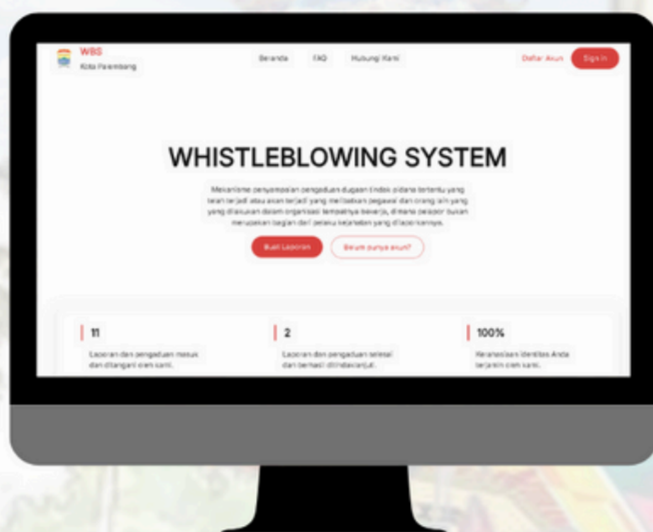


LAPORAN PROYEK PERUBAHAN

PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL
TINGKAT II ANGKATAN XXXVII TAHUN 2024

“STRATEGI PENINGKATAN PARTISIPASI PEGAWAI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
MENGUNAKAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*
DALAM UPAYA PEMBERANTASAN PELANGGARAN
PELAKSANAAN URUSAN PEMERINTAHAN”



Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
Inspektur Daerah Kota Palembang
NDH 14





Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
INSPEKTUR DAERAH KOTA PALEMBANG
NDH 14
PKN TK. II Angkatan XXXVIII Th. 2024

WBS

Whistleblowing System

“Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan”

DESKRIPSI SINGKAT

Whistleblowing System dirancang sebagai media untuk menyampaikan pengaduan dugaan pelanggaran yang telah terjadi, sedang, atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain yang dilakukan di dalam organisasi tempat pelapor bekerja.

MANFAAT

- ✓ Mengoptimalkan pengawasan penyelenggaraan pemerintah dan mengawal penyerapan anggaran dengan tepat tujuan dan sasaran
- ✓ Meningkatkan partisipasi pegawai untuk mencegah dan memberantas pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan
- ✓ Memudahkan stakeholders berpartisipasi dalam pencegahan dan pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan

HASIL

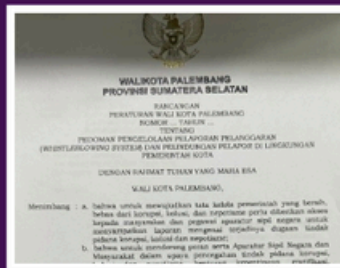
- ✓ Terbentuknya Tim Whistleblowing System
- ✓ Tersusunnya Peraturan Wali Kota tentang Whistleblowing System
- ✓ Tersusunnya SOP tentang Whistleblowing System
- ✓ Terbentuknya aplikasi Whistleblowing System
- ✓ Terlaksananya peluncuran dan diseminasi Whistleblowing System

KESIMPULAN

Implementasi jangka pendek proyek perubahan strategi peningkatan partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah menggunakan Whistleblowing System memberikan hasil yang sangat memuaskan. Oleh karena itu, untuk implementasi jangka menengah dan jangka panjang dapat diteruskan dengan pola dan pendekatan yang sama serta tetap mempertahankan kinerja secara optimal.



Scan di sini untuk melihat dokumen kelengkapan proyek perubahan





LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
NIP : 197112171996032004
Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I/IV.b
Jabatan : Inspektur Daerah
Unit Kerja : Inspektorat Daerah Kota Palembang
Judul : Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan *Whistleblowing System* dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan

Bahwa Laporan implementasi proyek perubahan ini telah diseminarkan dihadapan Penguji, *Coach*, dan Mentor pada Seminar Evaluasi Implementasi Proyek Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVII Tahun 2024 di BPSDM Provinsi Sumatera Selatan pada hari Kamis tanggal 19 Desember 2024.

Palembang, 19 Desember 2024

Coach,

Dra. Arfah Salwah, M.Si.
NIP 196210071985032014

Mentor,

H. Aprizal Hasyim
NIP 197404151994021001



LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
NIP : 197112171996032004
Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I/IV.b
Jabatan : Inspektur Daerah
Unit Kerja : Inspektorat Daerah Kota Palembang
Judul : Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan *Whistleblowing System* dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan

Laporan implementasi proyek perubahan ini telah disetujui oleh *Coach* dan Mentor untuk diseminarkan pada Seminar Implementasi Proyek Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVII Tahun 2024 di BPSDM Provinsi Sumatera Selatan pada hari Kamis tanggal 19 Desember 2024.

Palembang, 18 Desember 2024

Peserta,

Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
NDH 14

Disetujui oleh:

Coach,

Dra. Arfah Salwah, M.Si.
NIP 196210071985032014

Mentor,

H. Aprizal Hasyim
NIP 197404151994021001



**WALIKOTA PALEMBANG
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

KOMITMEN MELANJUTKAN PROYEK PERUBAHAN

1. Peserta Pelatihan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jamiah Haryanti, S.H., M.H.

NIP : 197112171996032004

Jabatan : Inspektur Daerah Kota Palembang

Intansi : Pemerintah Kota Palembang

adalah peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVII Tahun 2024 di BPSDM Provinsi Sumatera Selatan.

2. Pejabat Pembina Kepegawaian

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Cheka Virgowansyah, S.STP., M.E.

Jabatan : Pj. Wali Kota

Intansi : Pemerintah Kota Palembang

3. Proyek Perubahan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVIII Tahun 2024 merupakan produk pembelajaran individual yang menjadi salah satu indikator pencapaian hasil pelatihan. Proyek Perubahan ini akan diimplementasikan di instansi kami dalam *milestone* jangka menengah, yaitu pada Januari 2024 – Maret 2025 dan jangka panjang pada April tahun 2025 – Desember 2025.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala konsekuensinya.

Palembang, November 2024

Peserta,

Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
NIP 197112171996032004

Mengetahui
Pejabat Pembina Kepegawaian,

Dr. Cheka Virgowansyah, S.STP., M.E.

PRAKATA



Alhamdulillah, puji dan syukur senantiasa kita sampaikan kehadiran Allah SWT. atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Implementasi Proyek Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVII Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 dengan judul "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan", dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Laporan Implementasi Proyek Perubahan ini disusun sebagai salah satu syarat memenuhi kewajiban dalam mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II Angkatan XXXVII Tahun 2024 yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Sumatera Selatan dan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI).

Proyek perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan menggunakan Whistleblowing System diharapkan dapat menciptakan pemerintahan yang baik, bersih, transparan, dan akuntabel. Penyusunan laporan ini diharapkan memberikan manfaat kepada penulis dalam mengembangkan kapasitas dan potensi diri sebagai pemimpin perubahan.

Penyusunan RPP ini tidak terlepas dari peran dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan penyusun menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Sekretaris Daerah Kota Palembang yang juga selaku mentor, Bapak H. Aprizal Hasyim, S.Sos., M.M. yang telah memberikan izin untuk mengikuti PKN Tingkat II Angkatan XVII, menyetujui gagasan perubahan, memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk dalam menyusun Laporan Implementasi Proyek Perubahan;
2. Penguji/Narasumber yang telah memberikan arahan, bimbingan, petunjuk, saran dan masukan serta koreksi dalam penyusunan Laporan Implementasi Proyek Perubahan;
3. Widyaiswara Ahli Utama LAN RI, Ibu Dra. Arfah Salwah, M.Si., selaku Coach/Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, petunjuk, saran dan masukan serta koreksi dalam penyusunan Laporan Implementasi Proyek Perubahan;
4. Rekan-rekan kerja Inspektorat Kota Palembang dan Mitra (Tim Efektif) yang telah memberikan dukungan, semangat, kerja sama, dan masukan dalam penyusunan Laporan Implementasi Proyek Perubahan;
5. Rekan-rekan senasib sepenanggungan dan seperjuangan Peserta PKN Tingkat II Angkatan XXXVII Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 yang telah saling membantu, mendukung dan kerja sama dalam penyusunan Laporan Implementasi Proyek Perubahan;
6. Keluarga tercinta yang telah memberikan support, motivasi, dan doa sehingga Laporan Implementasi Proyek Perubahan ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusun menyadari, bahwa Laporan Implementasi Proyek Perubahan ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan masukan sangat diharapkan demi penyempurnaan Laporan Implementasi Proyek Perubahan ini.

Palembang, Desember 2024
Penyusun,

Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
NIP 197112171996032004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KOMITMEN MELANJUTKAN PROYEK PERUBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
<i>EXECUTIVE SUMMARY</i>	viii
DESKRIPSI PROYEK PERUBAHAN	1
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang	2
B. Tujuan Proyek Perubahan	3
C. Manfaat Proyek Perubahan	3
D. Ruang Lingkup Proyek Perubahan	4
BAB II DIAGNOSIS KEBUTUHAN ORGANISASI	5
A. Profil Kinerja Organisasi	5
B. Analisis Masalah Strategis Organisasi	9
C. Faktor Penyebab Masalah	13
D. Analisis Dampak Masalah	13
E. Analisis Penyelesaian Masalah.	14
F. Pemilihan Alternatif Pemecahan Masalah	17
BAB III STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH	18
A. Terobosan Inovatif	18
B. Pentahapan Rencana Proyek Perubahan	20
C. Sumber Daya Aksi Perubahan	26
D. Rencana Strategi Marketing	31
E. Manajemen Risiko	32
BAB IV RENCANA MATA PELATIHAN PILIHAN Mendukung Proyek Perubahan	35
A. Uraian Singkat Mata Pelatihan Pilihan	35
B. Hubungan Mata Pelatihan Pilihan terhadap Proyek Perubahan	37
BAB V RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM PROYEK PERUBAHAN	39
BAB VI PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI	41
A. Hasil Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan	41
B. Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri	42
C. Evaluasi Kemajuan	42
BAB VII IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN	43
A. Capaian proyek perubahan	43
B. Hasil Pelaksanaan Kegiatan Proyek Perubahan	45
C. Kepemimpinan Strategis	56
D. Implementasi Strategi Marketing	57
E. Keberlanjutan Proyek Perubahan	60
F. Pemberdayaan Organisasi Pembelajar	63
G. Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Proyek Perubahan	64
BAB VIII PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI	66
A. Deskripsi Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri Kepemimpinan Strategis	66
B. Deskripsi Proses Coaching dan Mentoring Dalam Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri	67
BAB IX PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran dan Rekomendasi	68
C. Lesson Learn	68
REFERENSI	70
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Pengaduan yang Diterima dan Ditindaklanjuti Tahun 2023 – 2024	2
Tabel 2 Data Pengaduan yang Diterima dan Ditindaklanjuti Tahun 2023 – 2024	9
Tabel 3 Analisis Masalah dengan Menggunakan Metode Analisis ASTRID	12
Tabel 4 Analisis Masalah dengan Menggunakan Metode Analisis ASTRID	15
Tabel 5 Penetapan alternatif pemecahan masalah dengan Mc Namara	17
Tabel 6 Milestone jangka pendek	21
Tabel 7 Milestone jangka menengah	24
Tabel 8 Milestone jangka panjang	25
Tabel 9 Pemetaan peran stakeholders internal dan stakeholders eksternal	26
Tabel 10 Kategori stakeholders primer dan sekunder di Pemerintah Kota Palembang	27
Tabel 11 Pemetaan pengaruh dan kepentingan stakeholders internal	28
Tabel 12 Pemetaan pengaruh dan kepentingan stakeholders eksternal	28
Tabel 13 Pemetaan pengaruh dan kepentingan stakeholders eksternal non Pemerintah	28
Tabel 14 Strategi komunikasi dan mobilisasi stakeholders	29
Tabel 15 Strategi mobilisasi stakeholders dalam implementasi proyek perubahan	29
Tabel 16 Manajemen risiko dari sisi pentahapan kegiatan dalam milestone	32
Tabel 17 Rencana strategi pengembangan kompetensi dalam adopsi proyek perubahan	39
Tabel 18 Capaian Proyek Perubahan	43
Tabel 19 Hasil Pengembangan Kompetensi	63
Tabel 20 Matriks Implementasi Pengembangan Kompetensi Diri	66

DAFTAR GAMBAR

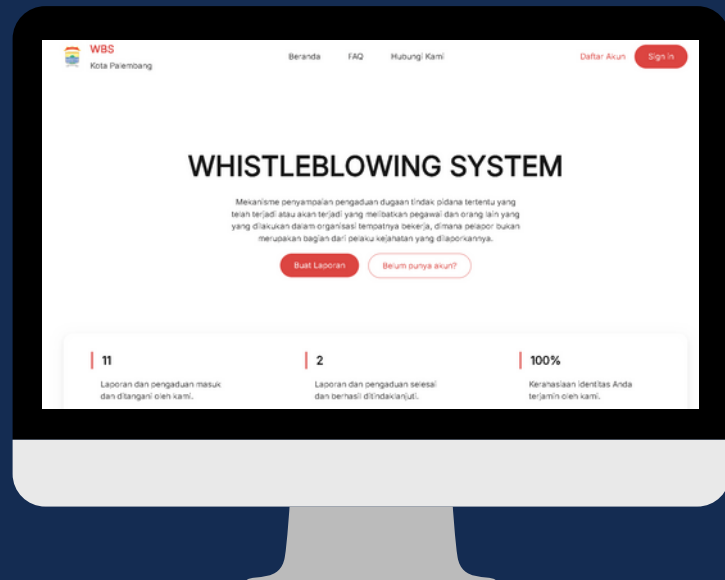
Gambar 1 Diagram Fishbone	13
Gambar 2 Diagram tata kelola proyek perubahan	30
Gambar 3 Pembentukan Tim Efektif	46
Gambar 4 Kegiatan Benchmarking WBS pada Pemerintah Kota Tangerang Selatan	47
Gambar 5 Rapat Koordinasi dengan stakeholders terkait	48
Gambar 6 Penyusunan Gambaran Umum Inovasi	49
Gambar 7 Pembentukan Tim Whistleblowing System	51
Gambar 8 Penyusunan Peraturan Wali Kota tentang	52
Gambar 9 Penyusunan SOP tentang Whistleblowing System	53
Gambar 10 Pembangunan Aplikasi Whistleblowing System	54
Gambar 11 Kegiatan Uji Coba Aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	54
Gambar 12 Peluncuran Aplikasi Whistleblowing System	55
Gambar 13 Monev Jangka Pendek	55
Gambar 14 Link Bukti Dukungan dari Kuadran Promoters	58
Gambar 15 Kuadran mendelows matrik dalam Implementasi Proyek Perubahan	59
Gambar 16 Kegiatan Promosi WBS	60
Gambar 17 Jaminan Keberlanjutan Proyek Perubahan	62
Gambar 18 Konsultasi bersama Mentor	67
Gambar 19 Konsultasi bersama Coach	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Link Bukti Pendukung Proyek Perubahan	71
--	----

EXECUTIVE SUMMARY

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas urusan pemerintahan, tugas dan fungsi Inspektorat sebagai unsur pembina dan pengawas kian bertambah. Untuk menghadapi tantangan tersebut, Project Leader telah melakukan analisis isu strategis dengan pendekatan model ASTRID, melakukan analisis penyebab masalah dengan model Fishbone, analisis strategi penyelesaian masalah dengan analisis SWOT, dan analisis McNAMARA. Setelah melakukan berbagai tahapan tersebut, Project Leader telah merumuskan rencana strategi yang akan digunakan untuk menyelesaikan masalah yang muncul, yaitu "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan *Whistleblowing System* dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan".



Whistleblowing System merupakan sistem pelaporan pelanggaran yang memungkinkan peran aktif pegawai internal organisasi untuk menyampaikan pengaduan mengenai tindakan pelanggaran dan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang. Kehadiran *Whistleblowing System* diharapkan dapat meningkatkan peran aktif pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk mengawal pelaksanaan urusan pemerintahan sehingga dapat menciptakan pemerintahan yang baik, bersih, bebas korupsi serta transparan, dan akuntabel.

BAB I PENDAHULUAN



DESKRIPSI PROYEK PERUBAHAN

Inspektorat sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) memiliki perananan penting dalam melakukan upaya preventif, kuratif, hingga represif dalam menyikapi pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan. Hal tersebut tidak lain bertujuan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas korupsi serta transparan, dan akuntabel. Untuk menciptakan kondisi tersebut tentunya memerlukan kolaborasi dari berbagai stakeholder. Partisipasi seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang sangat diperlukan untuk turut serta dalam mengawal pelaksanaan urusan pemerintahan. Oleh karena itu, *Project Leader* merancang pembangunan *Whistleblowing System* (WBS).

Whistleblowing System (WBS) merupakan mekanisme penyampaian pengaduan dugaan pelanggaran yang telah terjadi, sedang, atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain yang dilakukan di dalam organisasi tempat pelapor bekerja. Melalui *Whistleblowing System*, pegawai dapat melaporkan berbagai indikasi pelanggaran, perbuatan melawan hukum, perbuatan tidak etis, perbuatan tidak bermoral, atau perbuatan yang dilakukan pejabat dan pegawai yang dapat merugikan organisasi. Pegawai tidak perlu merasa khawatir identitasnya akan terungkap karena pelapor (*whistleblower*) akan mendapatkan perlindungan kerahasiaan identitas. Laporan pelanggaran yang memenuhi kriteria ditelaah guna mengidentifikasi permasalahan. Lalu hasil telaahan tersebut ditangani sesuai dengan substansi pengaduannya.

Pembangunan *Whistleblowing System* dilakukan melalui beberapa strategi inovatif yang akan dilakukan dalam menyelesaikan masalah masih rendahnya partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan, yaitu

- 1.pembentukan tim efektif strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan *Whistleblowing System* dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan;
- 2.peningkatan kapasitas tim strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan *Whistleblowing System*;
- 3.penyusunan Peraturan Wali Kota tentang *Whistleblowing System*;
- 4.penyusunan SOP tentang *Whistleblowing System*;
- 5.pembentukan Tim *Whistleblowing System*;
- 6.pembangunan aplikasi *Whistleblowing System*;
- 7.diseminasi *Whistleblowing System*; dan
- 8.pelaksanaan tindak lanjut atas pengaduan yang disampaikan melalui *Whistleblowing System*.

Whistle | blo | wer

seinem Arbeits

White | Col | lar-Kr

liche strafbare

Gesellschaftsw

Polizei, Whistle

Whistleblowing

WHISTLEBLOWING SYSTEM

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 45 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kota Palembang, salah satu tugas dan fungsi Inspektorat yaitu pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Inspektorat Kota Palembang terus berupaya dalam mendorong pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan serta korupsi baik dari internal pegawai maupun eksternal berupa partisipasi pengaduan masyarakat. Inspektorat Kota Palembang menyediakan media pengaduan berupa hotline pengaduan masyarakat yang diperuntukan bagi masyarakat yang memiliki informasi terkait pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan termasuk dugaan tindak pidana korupsi. Hadirnya hotline pengaduan masyarakat memberikan harapan untuk mengoptimalkan pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan urusan pemerintahan dengan bantuan dari partisipasi masyarakat. Aplikasi Gol dari KPK RI dan SPAN LAPOR! dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menjadi media pengaduan masyarakat yang mengikutsertakan peran Inspektorat Kota Palembang dalam pelaksanaannya. Selain memanfaatkan media digital, Inspektorat Daerah Kota Palembang juga secara langsung datang ke perangkat daerah untuk mensosialisasikan upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan.

Berdasarkan pengaduan yang masuk melalui Hotline pengaduan masyarakat, dapat diketahui persentase yang sudah ditindak lanjuti sesuai tabel dibawah ini:

Sementara itu, upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan termasuk pemberantasan tindak pidana korupsi dari internal dalam hal ini pegawai belum optimal. Hal tersebut dapat dinilai dari media pengaduan yang ada selama ini fokus pada pengaduan yang berasal dari masyarakat. Sebagai penyelenggara pemerintahan, pegawai pemerintahan yang didalamnya termasuk Aparatur Sipil Negara diharapkan berperan aktif dalam pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan. Namun, saat ini belum tersedia sarana pelaporan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan untuk mendorong partisipasi dari pegawai Pemerintah Kota Palembang. Oleh karena itu, setelah menilai masih rendahnya peran aktif pegawai dalam pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan serta pentingnya pelaksanaan upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan dan pemberantasan korupsi dalam berbagai penilaian, partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam hal mencegah pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan dan memberantas tindak pidana korupsi harus dioptimalkan dengan langkah-langkah yang konkrit melalui hadirnya Whistleblowing System di Pemerintah Kota Palembang.

Optimalisasi upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintah pun menjadi indikator dalam berbagai penilaian. Dalam penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi di pemerintah daerah, sesuai dengan Peraturan Menpan RB Nomor 9 Tahun 2023 tentang evaluasi reformasi birokrasi, eksistensi dan implementasi dari Whistleblowing System (WBS) menjadi salah satu indikator penilaian pada bagian proses pengawasan. Selain itu, pada Penilaian Monitoring Center for Prevention (MCP) KPK RI Tahun 2024, ketersediaan media pengaduan, salah satunya melalui Whistleblowing System (WBS), menjadi indikator penilaian pengendalian dan pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah.

Tahun	Pengaduan yang diterima	Pengaduan ditindaklanjuti	Persentase ditindaklanjuti
2023	179	149	83,24%
2024	76	54	71,05%

B. TUJUAN PROYEK PERUBAHAN

Tujuan proyek perubahan ini secara umum adalah optimalisasi partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan menggunakan Whistleblowing System diharapkan dapat menciptakan pemerintahan yang baik, bersih, transparan, dan akuntabel. Untuk mencapai tujuan umum tersebut, maka telah disusun tujuan proyek perubahan ini dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, sebagai berikut.

1. Jangka Pendek

- Terbentuknya tim efektif strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang.
- Terlaksananya koordinasi tim efektif melalui kegiatan diskusi dan rapat yang dibuktikan dengan adanya notula dan dokumentasi.
- Terlaksananya koordinasi dengan stakeholder terkait melalui kegiatan diskusi dan rapat yang dibuktikan dengan adanya notula dan dokumentasi.
- Terlaksananya benchmarking untuk mempelajari best practice pada instansi pemerintah daerah lainnya
- Tersusunnya gambaran umum inovasi strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan
- Tersusunnya Draft Peraturan Wali Kota tentang Whistleblowing System
- Tersusunnya SOP tentang Whistleblowing System
- Terbentuknya Tim Whistleblowing System yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Wali Kota Palembang
- Melaksanakan koordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika untuk merancang dan membangun aplikasi Whistleblowing System
- Terlaksananya pembangunan aplikasi Whistleblowing System
- Terselenggaranya peluncuran aplikasi Whistleblowing System

2. Jangka Menengah

- Tersedianya Peraturan Wali Kota tentang Whistleblowing System
- Terlaksananya pendidikan dan pelatihan bagi Tim Whistleblowing System
- Tersedianya anggaran program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan
- Terlaksananya diseminasi inovasi dan Peraturan Wali Kota tentang Whistleblowing System melalui media online dan offline
- Terlaksananya bimbingan teknis tentang pemanfaatan Whistleblowing System
- Terlaksananya tindak lanjut atas pengaduan yang disampaikan melalui aplikasi Whistleblowing System yang dibuktikan dengan terbitnya Laporan Hasil Pengaduan

3. Jangka Panjang

- Terlaksananya evaluasi dan penyempurnaan pelaksanaan jangka menengah
- Terlaksananya program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System secara berkelanjutan
- Terlaksananya kegiatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengendalian Whistleblowing System secara berkelanjutan

C. MANFAAT PROYEK PERUBAHAN

Secara umum, manfaat proyek perubahan ini adalah meningkatkan partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam Upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan dan tindak pidana korupsi. Manfaat ini akan dicapai melalui hadirnya Whistleblowing System sebagai sarana pelaporan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan dan tindak pidana korupsi bagi internal pegawai Pemerintah Kota Palembang. Disamping itu, secara khusus manfaat yang diharapkan tercapai dari proyek perubahan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Project Leader

Berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 40 Tahun 2023 tentang APBD Tahun 2024, Anggaran Pendapatan Daerah Tahun Anggaran 2024 direncanakan sebesar Rp4.157.803.645.820,00. Dengan adanya Whistleblowing System diharapkan Inspektorat mampu mengoptimalkan pengawasan penyelenggaraan pemerintah dan mengawal penyerapan anggaran dengan tepat tujuan dan sasaran. Selain itu, proyek perubahan ini memberikan kepastian terhadap eksistensi dan implementasi dari Whistleblowing System yang selama ini belum berjalan di Pemerintah Kota Palembang. Adanya Whistleblowing System tentu memperkuat system pengawasan oleh Inspektorat Kota Palembang yang merupakan instansi dari *Project Leader*.

2. Manfaat bagi Organisasi

Inspektorat Kota Palembang hingga Pemerintah Kota Palembang mendapat manfaat luas dari adanya Proyek Perubahan melalui Bagi Pemerintah Kota Palembang tentu Whistleblowing System ini membantu meningkatkan partisipasi pegawai untuk mencegah dan memberantas pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan dan tindak pidana korupsi. Eksistensi dan Implementasi Whistleblowing System tentu akan mengoptimalkan program reformasi birokrasi serta membantu meningkatnya indeks pada Evaluasi Reformasi Birokrasi yang pada tahun 2023 meraih nilai 69,19 dengan indeks B. Selain itu, adanya Whistleblowing System akan membantu meningkatkan capaian nilai MCP Kota Palembang yang pada tahun 2023 meraih nilai 90 dengan peringkat instansi 125 secara Nasional.

3. Manfaat bagi Stakeholders

Proyek Perubahan ini memudahkan stakeholders berpartisipasi dalam pencegahan dan pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan dan tindak pidana korupsi. Tiap bagian internal Pemerintahan, baik Kepala Perangkat Daerah maupun pegawai didalamnya dapat menggunakan Whistleblowing System tanpa adanya perbedaan perlakuan. Seluruh bagian internal Pemerintah Kota Palembang dapat melakukan pengaduan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai internal lain yang diduga melakukan tindak pelanggaran. Kerahasiaan identitas pelapor akan dijamin melalui kebijakan Pemerintah Kota Palembang sehingga menguntungkan bagi siapapun pegawai yang memiliki Informasi terkait dugaan pelanggaran.

WHISTLEBLOWING SYSTEM

Mekanisme penyampelan pengaduan dugaan tindak pidana tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain yang yang dilakukan dalam organisasi tempatnya bekerja, dimana pelapor bukan merupakan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkan.

Buat Laporan

Belum punya akun?

11

Laporan dan pengaduan masuk dan ditangani oleh kami.

2

Laporan dan pengaduan selesai dan berhasil ditindaklanjuti.

100%

Kerahasiaan identitas Anda terjamin oleh kami.

WBS

Pemerintah Kota Palembang

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup proyek perubahan yang akan dibahas meliputi:

1. Penyusunan strategi peningkatan partisipasi pegawai menggunakan Whistleblowing System dilaksanakan pada lingkungan Pemerintah Kota Palembang.
2. Fokus masalah yang akan dilakukan intervensi adalah penurunan tingkat pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Palembang melalui peningkatan partisipasi pegawai internal, baik ASN maupun non ASN.
3. Pembangunan Whistleblowing System merupakan salah satu bentuk representasi pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat dalam melakukan pembinaan dan pengawasan di lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

4. Strategi peningkatan partisipasi pegawai menggunakan Whistleblowing System merupakan implementasi peran kepemimpinan strategis melalui pemanfaatan teknologi digital.
5. Strategi peningkatan partisipasi pegawai menggunakan Whistleblowing System mendukung salah satu tema RB tematik, yaitu digitalisasi administrasi pemerintahan.
6. Pengembangan Whistleblowing System akan dilaksanakan pada tahun 2024 hingga 2025, meliputi pengembangan aplikasi, pembentukan tim, penyusunan kebijakan, penyusunan SOP, hingga kegiatan diseminasi.

A tall, white, classical-style building with a red-tiled roof and a palm tree in the foreground. The building has multiple stories with columns and a decorative facade. A palm tree stands in front of it. The sky is blue with some clouds. A street lamp is visible on the left. The foreground shows a road with a black and white striped curb.

BAB II **DIAGNOSIS** **KEBUTUHAN** **ORGANISASI**

BAB II

DIAGNOSIS KEBUTUHAN ORGANISASI



A. Profil Kinerja Organisasi

1. Kondisi Umum

Inspektorat Daerah Kota Palembang merupakan salah satu Satuan Perangkat Daerah Pemerintah Kota Palembang yang terletak di Lorong Kapuran Kelurahan No.3 Kelurahan 22 Ilir Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang. Inspektorat Daerah kota Palembang dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Palembang. Inspektorat Kota Palembang merupakan unsur Pengawas Pemerintah Kota Palembang dan sebagai salah satu Komponen Perangkat Pemerintah Kota Palembang. Susunan Organisasi Inspektorat terdiri dari:

- a. Inspektur;
- b. Sekretaris membawahi;
 - Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
 - Sub Bagian Analisis dan Evaluasi
 - Sub Bagian Administrasi Umum dan Keuangan
- c. Inspektur Pembantu Wilayah I;
- d. Inspektur Pembantu Wilayah II;
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III;
- f. Inspektur Pembantu Wilayah IV;
- g. Inspektur Pembantu Investigasi; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam upaya mendukung dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya, kegiatan yang menjadi prioritas tiap-tiap bidang, antara lain:

- a. Inspektur, mempunyai tugas dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah sesuai dengan kebijakan yang digariskan oleh Walikota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk pelaksanaannya.
- b. Sekretariat, mempunyai tugas membantu Inspektur dalam mengkoordinasikan perencanaan, keuangan, dan pelaporan serta menyelenggarakan urusan administrasi umum, perkantoran, kehumasan dan kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Pengkoordinasian perumusan rencana program kerja dan anggaran pengawasan, penyiapan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dan pengadministrasian kerjasama;
- 2) Pelaksanaan evaluasi pengawasan, pengumpulan, pengelolaan, analisis dan penyajian laporan hasil pengawasan serta monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja;
- 3) Pelaksanaan pengelolaan keuangan; dan
- 4) Pengelolaan kepegawaian, tata usaha, perlengkapan dan rumah tangga.

Untuk menjalankan tugas kesekretariatan Sekretaris di bantu oleh Kasubbag Umum dan Keuangan, Kasubbag Perencanaan, dan Kasubbag Analisis dan Evaluasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut sebagai berikut :

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan urusan kepegawaian, tata usaha, perlengkapan dan rumah tangga, pengelolaan keuangan, penatausahaan, akuntansi, verifikasi, pembukuan dan pelaporan keuangan. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:
 - a) Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
 - b) Pelaksanaan tata usaha dan pembinaan tata usaha inspektorat;
 - c) Pelaksanaan urusan perlengkapan;
 - d) Pelaksanaan urusan rumah tangga;
 - e) Pelaksanaan anggaran dan penyiapan bahan tanggapan atas laporan pemeriksaan keuangan;
 - f) Pelaksanaan perbendaharaan; dan
- Pelaksanaan verifikasi, akuntansi dan palaporan keuangan.

- a) Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- b) Pelaksanaan tata usaha dan pembinaan tata usaha inspektorat;
- c) Pelaksanaan urusan perlengkapan;
- d) Pelaksanaan urusan rumah tangga;
- e) Pelaksanaan anggaran dan penyiapan bahan tanggapan atas laporan pemeriksaan keuangan;
- f) Pelaksanaan perbendaharaan; dan
Pelaksanaan verifikasi, akuntansi dan palaporan keuangan
- a) Koordinasi dan kerjasama pengawasan dengan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah lainnya dan Aparat Penegak Hukum.
- 1) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan administrasi, inventarisasi, analisi, evaluasi, pendokumentasian dan menyajikan hasil pengawasan serta pendokumentasian pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan mempunyai fungsi:
 - a) Penginventarisasian hasil pengawasan;
 - b) Koordinasi evaluasi laporan hasil pengawasan;
 - c) Penyusunan laporan dan pendokumentasian hasil analisis dan evaluasi pengawasan;
 - d) Pendokumentasian hasil pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan;
 - e) Pelaksanaan evaluasi kegiatan dan penyusunan laporan kinerja Inspektorat Daerah.
- • • c. Inspektur Pembantu, mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan Pengawasan
• • • fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja dan urusan pemerintahan daerah pada
• • • perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota.
- • •

Untuk melaksanakan tugas, Inspektur Pembantu Wilayah mempunyai fungsi;

- 1) Penyiapan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat daerah;
- 2) Perencanaan program pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksana tugas dan fungsi perangkat daerah;
- 3) Pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan fungsional penyelenggaraan urusan pemerintah pemerintah daerah;
- 4) Pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah;
- 5) Pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang meliputi bidang tugas perangkat daerah;
- 6) Penyimpanan perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah;
- 7) Kerja sama pelaksanaan pengawasan dengan Aparat pengawasan Internal Pemerintah Lainnya;
- 8) Pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan;
- 9) Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Inspektur Jenderal;
- 10) Penyusunan laporan hasil pengawasan; dan
- 11) Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi
- d. Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan bidang tenaga fungsional masing-masing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. VISI, MISI, TUJUAN, & SASARAN

Adapun visi Pemerintah Kota Palembang sebagaimana tercantum dalam dokumen Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024–2026, yaitu:

“Palembang Kota Jasa yang Berkualitas, Mandiri, dan Berbudaya”

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Dalam upaya untuk mencapai visi pembangunan di atas. Maka ada lima misi pembangunan Kota Palembang 2024–2026, yaitu:

- Meningkatkan tata pemerintahan yang baik (local good governance) dalam memberikan pelayanan publik, menciptakan ketertiban, kenyamanan dan keamanan;
- Meningkatkan kapasitas warga kota untuk berpartisipasi dalam pembangunan kota, pengambilan keputusan publik dan penyelenggaraan pelayanan publik;
- Meningkatkan kualitas dan kuantitas penataan ruang kota yang menjamin aksesibilitas publik dan berwawasan lingkungan;
- Meningkatkan kesejahteraan rakyat secara optimal melalui upaya memajukan tingkat kemakmuran dan produktivitas warga kota melalui peningkatan daya tarik investasi dan iklim usaha.

Tujuan Pembangunan Kota Palembang dalam rencana Rencana Pembangunan Daerah periode 2024–2026 diukur melalui indikator tujuan yang diturunkan menjadi indikator makro bagi Pembangunan Kota Palembang, sebagai berikut:

a. Meningkatnya pertumbuhan dan kemandirian ekonomi masyarakat

Tujuan ini memiliki rumusan sasaran sebagai berikut:

- Meningkatnya pertumbuhan sektor ekonomi unggulan daerah;
- Meningkatnya nilai investasi;
- Meningkatnya kontribusi sektor UMKM dan koperasi; dan
- Terkendalinya inflasi daerah.

b. Terwujudnya pemerataan kesejahteraan Masyarakat dan penurunan kemiskinan
Tujuan ini memiliki sasaran yang dirumuskan sebagai berikut:

- Berkurangnya beban pengeluaran penduduk miskin;
- Meningkatnya pendapatan rumah tangga; dan
- Menurunnya tingkat pengangguran.

c. Meningkatnya aksesibilitas dan kualitas terhadap pelayanan pendidikan dan kesehatan
Tujuan ini memiliki sasaran yang dirumuskan sebagai berikut:

- Meningkatnya akses dan kualitas Pendidikan Masyarakat; dan
- Meningkatnya derajat Kesehatan Masyarakat.

d. Terwujudnya penataan kota yang berkualitas dan infrastruktur yang berkelanjutan
Tujuan ini memiliki sasaran yang dirumuskan sebagai berikut:

- Menurunnya titik kemacetan;
- Meningkatnya kualitas permukiman;
- Meningkatnya kualitas lingkungan hidup; dan
- Meningkatnya kesesuaian pemanfaatan ruang dengan rencana tata ruang.

e. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Tujuan ini memiliki sasaran yang dirumuskan sebagai berikut:

- Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan pemerintah daerah;
- Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN;
- Meningkatnya kualitas pelayanan publik ke Masyarakat; dan
- Meningkatnya kualitas inovasi daerah.



3. NILAI ORGANISASI

a. Integritas

Memiliki kepribadian yang dilandasi oleh unsur jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal.

b. Kompetensi

Menjunjung tinggi ketidakberpihakan profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan memproses data/informasi auditee. Pegawai Inspektorat Kota Palembang membuat penilaian seimbang atau orang lain dalam mengambil Keputusan.

c. Kerahasiaan

Menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa otorisasi yang memadai, kecuali diharuskan oleh peraturan perundang-undangan.

c. Kompetensi

Memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

4. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 45 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kota Palembang. Inspektur Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kota dan tugas perbantuan oleh Perangkat Daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektur Daerah mempunyai beberapa fungsi yaitu:

- perumusan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari kepala daerah;
- penyusunan laporan hasil pengawasan;
- pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
- pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi;
- pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugasnya.

B. ANALISIS MASALAH STRATEGIS ORGANISASI

1. Identifikasi Masalah

Penyusunan proyek perubahan diawali dengan menganalisis dan mengidentifikasi berbagai isu strategis yang berkaitan dengan tugas dan fungsi pada organisasi atau unit kerja. Isu strategis merupakan kondisi atau hal yang perlu mendapatkan perhatian karena apabila tidak ditangani dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan sebuah organisasi atau unit kerja.

Isu pada Inspektorat Daerah Kota Palembang diidentifikasi, baik internal berupa pelaksanaan tugas dan fungsi maupun eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan ancaman bagi Inspektorat Daerah Kota Palembang. Proses identifikasi isu-isu strategis yang ada pada Inspektorat Daerah Kota Palembang dilakukan melalui kegiatan brainstorming dan focus group discussion (FGD). Adapun beberapa isu strategis yang berhasil diinventarisasi pada Inspektorat Daerah Kota Palembang adalah sebagai berikut.

a. Masih rendahnya partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Palembang dalam pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan. Inspektorat Kota Palembang menghadirkan hotline pengaduan masyarakat sebagai media pengaduan untuk meraih informasi lebih luas dari masyarakat terhadap pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini selaras dengan salah satu tugas dan fungsi Inspektorat Kota Palembang, yaitu pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi. Selain hotline pengaduan masyarakat, Inspektorat Kota Palembang juga turut berperan aktif dalam implementasi aplikasi GOL dari KPK RI dan SPAN LAPOR! dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang merupakan aplikasi pengaduan pemberian gratifikasi dan pengaduan masyarakat. Inspektorat Daerah Kota Palembang juga secara langsung datang ke perangkat daerah untuk mensosialisasikan upaya pencegahan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan.

Berdasarkan pengaduan yang masuk melalui hotline pengaduan masyarakat, dapat diketahui persentase yang sudah ditindak lanjuti sesuai tabel dibawah ini:

Tahun	Pengaduan yang diterima	Pengaduan ditindaklanjuti	Persentase ditindaklanjuti
2023	179	149	83,24%
2024	76	54	71,05%

Sementara itu, upaya pencegahan dan pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan dari internal dalam hal ini pegawai belum dinilai belum optimal. Hal tersebut dapat dinilai dari media pengaduan yang ada selama ini fokus pada pengaduan yang berasal dari masyarakat. Salah satu media pengaduan yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan upaya pencegahan dan pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan dari internal yaitu Whistleblowing System (WBS). Whistleblowing System (WBS) merupakan mekanisme penyampaian pengaduan dugaan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan yang telah terjadi, sedang atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain yang dilakukan di dalam organisasi tempat pelapor bekerja.

Upaya pencegahan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan melalui eksistensi dan implementasi Whistleblowing System menjadi indikator dari berbagai penilaian seperti penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi di pemerintah daerah dan penilaian Monitoring Center for Prevention (MCP) KPK RI Tahun 2024. Oleh karena itu, partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam hal mencegah dan memberantas pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan harus dioptimalkan dengan langkah-langkah yang konkrit.

b. Belum optimalnya peran APIP sebagai consulting partner dan quality assurance di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang

Berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 45 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kota Palembang, Inspektur Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kota dan tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Pelaksanaan peran pengawasan melalui audit, revidu, evaluasi, dan pemantauan telah terprogram dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan. Pada tahun 2023, realisasi penyelenggaraan pengawasan internal melalui kegiatan audit kinerja, evaluasi, pemantauan, dan revidu mencapai 115,31 % dengan kegiatan terprogram dalam PKPT berjumlah 209 kegiatan dan realisasi 241 kegiatan. Tingginya realisasi kegiatan menunjukkan seluruh kegiatan dalam PKPT telah dilaksanakan dan adanya tambahan kegiatan di luar PKPT. Berbanding terbalik dengan peran pengawasan yang telah terprogram, belum ada program khusus untuk meningkatkan peran pembinaan oleh APIP. Hal ini menunjukkan masih terdapat cara pandang lama dimana APIP hanya bertindak sebagai watchdog yang identik dengan pencari kesalahan. Oleh karena itu, APIP dituntut untuk mampu membangun sistem peringatan dini (early warning system) melalui pendekatan sebagai consulting partner.

Pentingnya program pembinaan melalui pendekatan sebagai consulting partner membantu APIP untuk mendeteksi permasalahan sedini mungkin dan dapat segera mencegah permasalahan yang terdeteksi. Bahkan best practice audit internal terkini, mendorong audit internal untuk menjadi trusted advisor bagi perangkat daerah dalam menghadapi berbagai permasalahan serta mengantisipasi berbagai resiko yang mungkin terjadi.

Menilai betapa pentingnya peran pembinaan yang terprogram dan terukur, dibutuhkan langkah-langkah konkrit guna memaksimalkan peran APIP di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang baik peran pengawasan maupun pembinaan.

c. Belum optimalnya peran APIP dalam melakukan penyelesaian kerugian daerah

Berdasarkan hasil pemeriksaan BPK terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Tahun 2022, Pemerintah Kota Palembang memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat penyimpangan dan ketidakefektifan sistem pengendalian intern yang mendasar. Beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian Pemerintah Kota Palembang, di antaranya klasifikasi penganggaran belanja barang dan jasa, serta belanja modal pada perangkat daerah tidak tepat, pengadaan meubelair SD dan SMP Negeri pada Dinas Pendidikan tidak sesuai ketentuan, kekurangan volume atas paket pekerjaan pada beberapa perangkat daerah, kekurangan kas di bendahara pengeluaran, dan lain-lain.

Berbagai temuan tersebut perlu mendapat perhatian serius agar tidak terjadi kembali di masa akan datang yang berpotensi mempengaruhi opini atas laporan keuangan dan mengakibatkan kerugian daerah dalam jumlah yang material.

Sebagai institusi yang berperan dalam melakukan pengawasan dan pembinaan pelaksanaan urusan pemerintahan di Kota Palembang, Inspektorat memiliki peranan yang sangat strategis dalam penyelesaian kerugian daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2016 tentang Tata Cara Tuntutan Ganti Rugi Kerugian Negara/Daerah terhadap Pegawai Negeri Bukan Bendahara atau Pejabat Lain, setiap kerugian negara/daerah yang disebabkan oleh tindakan melanggar hukum atau kelalaian seseorang harus diganti oleh pihak yang merugikan dan perlu segera dipulihkan. Adapun pemulihan kerugian daerah tersebut dilakukan melalui mekanisme tuntutan ganti kerugian daerah yang ditugaskan Wali Kota kepada Tim Penyelesaian Kerugian Daerah.

Pada tahun 2019, Pemerintah Kota Palembang telah menyusun Peraturan Wali Kota Palembang Nomor 31 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Tuntutan Ganti Kerugian Daerah.

Akan tetapi, hingga saat ini, Pemerintah Kota Palembang belum melaksanakan mandat dari peraturan tersebut untuk melakukan penyelesaian kerugian daerah melalui tuntutan ganti kerugian daerah hingga membentuk Tim Penyelesaian Kerugian Daerah.

Oleh karena itu, diperlukan langkah dan aksi yang konkrit agar permasalahan tersebut dapat diselesaikan dan tidak terjadi secara berulang, serta tidak menimbulkan dampak yang sistemik.

d. Belum terlaksananya manajemen risiko sektor publik secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien

Setiap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, termasuk oleh organisasi pemerintah, tidak terlepas dari adanya risiko yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, risiko tersebut dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

BPKP sebagai instansi pengawasan keuangan dan pembangunan negara dan daerah, setiap tahunnya melakukan evaluasi atas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari SPIP, manajemen risiko juga dinilai efektivitas penyelenggaraannya evaluasi SPIP. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi BPKP terhadap Penilaian Mandiri SPIP Terintegrasi, SPIP Pemerintah Kota Palembang memperoleh ditetapkan pada level 3. Sementara itu, manajemen risiko memperoleh masih berada pada level 2. Padahal, idealnya ketika level SPIP sudah mencapai level 3, manajemen risiko juga telah mencapai level 3. Secara umum, kondisi tersebut diakibatkan karena proses manajemen risiko belum melekat pada proses bisnis perangkat daerah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, untuk mewujudkan peran APIP secara efektif, Inspektorat Kota Palembang perlu mendorong peningkatan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

2. Analisis Masalah

Beberapa isu strategis yang telah diidentifikasi, selanjutnya akan dianalisis untuk menentukan isu yang akan dipilih. Analisis isu dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode atau tools.

Pada proyek perubahan ini, Project Leader menggunakan metode ASTRID (Aktual, Spesifik, Transformasi, Relevan, Inovatif, dan Dapat dilaksanakan), sebagaimana disajikan pada tabel berikut.



Tabel 3

Analisis Masalah dengan Menggunakan Metode Analisis ASTRID

No	Isu Strategis	Kriteria						Jumlah	Ket
		A	S	T	R	I	D		
1.	Masih rendahnya partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pencegahan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan	15	10	10	15	20	30	100	I
2.	Belum terlaksananya manajemen risiko sektor publik secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien	13	10	10	15	15	23	86	IV
3.	Belum optimalnya peran APIP dalam melakukan penyelesaian kerugian daerah	12	10	10	13	15	25	85	III
4.	Belum optimalnya peran APIP sebagai <i>consulting partner</i> dan <i>quality assurance</i> di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang	15	8	10	15	17	25	90	II

Berdasarkan hasil analisis di atas, isu terpilih yang akan ditindaklanjuti dengan proyek perubahan adalah isu ke-1, yaitu “Masih rendahnya partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan”. Secara khusus, isu strategis yang dipilih harus terkait dengan tema RB Tematik, yang meliputi:

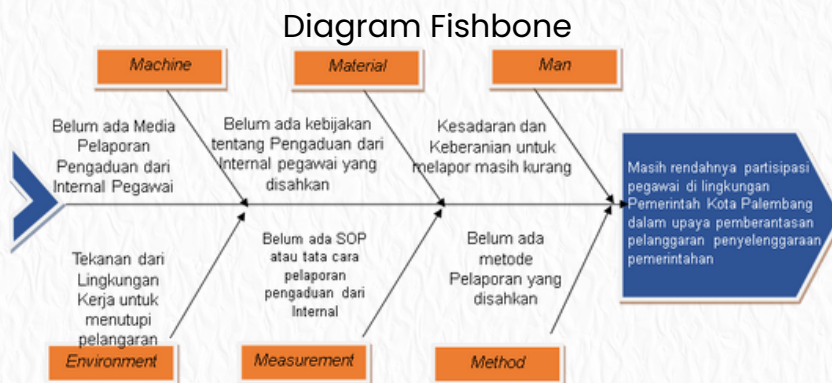
- a. pengentasan kemiskinan;
- b. peningkatan investasi;
- c. percepatan prioritas aktual presiden; dan
- d. digitalisasi administrasi pemerintahan.

Jika dikaitkan dengan tema RB tematik, isu strategis terpilih di atas memiliki keterkaitan dengan tema ke-4, yaitu digitalisasi administrasi pemerintahan. Hal tersebut didasarkan pada adanya pemanfaatan teknologi informasi pada terobosan inovatif yang akan dirancang untuk mengatasi isu atau permasalahan yang terpilih.

C. FAKTOR PENYEBAB MASALAH

Untuk mengetahui penyebab masalah hingga munculnya isu strategis yaitu dengan melakukan analisis menggunakan pendekatan FishBone.

Gambar 1



Berdasarkan diagram fishbone di atas, dapat diketahui bahwa penyebab “Masih rendahnya partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan”, yaitu:

1. Media Pelaporan dugaan pelanggaran atau tindak pidana korupsi bagi pegawai belum tersedia.
2. Peraturan mengenai pengaduan pelanggaran atau tindak pidana korupsi bagi pegawai serta aturan yang menjamin kerahasiaan pelapor belum tersedia.
3. Kesadaran akan urgensi pelaporan dugaan tindak pidana korupsi yang terjadi oleh pegawai masih kurang,
4. Rasa takut terhadap bocornya identitas pelapor sehingga akan berdampak buruk bagi pelapor dalam menghadapi lingkungan kerjanya.
5. Tekanan dari atasan atau rekan kerja untuk menutupi suatu permasalahan/pelanggaran yang ada.
6. SOP atau tata cara pelaporan dugaan tindak pidana korupsi hingga pengaduan ditindaklanjuti belum tersedia.
7. Belum adanya metode pelaporan dugaan tindak pidana korupsi bagi pegawai.

D. ANALISIS DAMPAK MASALAH

Apabila isu strategis “Masih rendahnya partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan” tidak segera di atasi maka akan timbul beberapa dampak dari permasalahan tersebut, yaitu:

1. Pegawai internal pemerintahan merupakan bagian dari penyelenggara pemerintahan yang mengetahui informasi adanya dugaan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan termasuk tindak pidana korupsi. Informasi dari internal pegawai didukung bukti yang kuat tentu mampu mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintahan dengan cara mencegah terjadinya tindak pelanggaran. Jika partisipasi pegawai dalam upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan tidak difasilitasi dengan benar maka pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan tetap akan berkembang biak dalam roda pemerintahan.
2. Adanya pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan yang tidak dilaporkan tentu akan membuat lingkungan kerja menjadi tidak sehat. Pegawai yang memilih untuk tidak ikut serta dalam pelaksanaan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan tentu akan merasa tertekan dengan lingkaran kegiatan korupsi yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasan. Tekanan berkeja di lingkungan yang tidak sehat menghasilkan pekerjaan yang tidak optimal dan akan mempengaruhi kinerja pemerintahan.
3. Apabila pegawai tidak berpartisipasi dalam upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan maka pelanggaran akan terus terjadi. Anggaran yang seharusnya diperuntukkan untuk masyarakat digunakan untuk kepentingan pribadi maupun beberapa pihak sehingga pertumbuhan ekonomi melambat, kualitas sarana dan prasarana tidak sesuai dengan standar, hingga ketimpangan pendapatan yang semakin tinggi.

E. Analisis Penyelesaian Masalah

Untuk mengetahui strategi pemecahan masalah, Project Leader melakukan analisis SWOT dengan mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan organisasi guna merencanakan strategi pemecahan masalah yang tepat sasaran. Berikut hasil analisis SWOT terhadap lingkungan internal dan eksternal Inspektorat Daerah Kota Palembang.

Kekuatan (*Strengths*)

- Tersedianya sumber daya APIP yang memiliki profesionalisme dan objektivitas, serta independensi yang tinggi
- Tersedianya anggaran yang memadai
- Tersedianya sumber daya yang memadai di bidang teknologi informasi
- Adanya Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2019 tentang Budaya Integritas

Kelemahan (*Weaknesses*)

- Belum optimalnya sosialisasi tentang pemberantasan pelanggaran urusan pemerintahan
- Belum tersedianya media teknologi yang menjadi wadah pegawai internal di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk menyampaikan laporan tentang tindak pidana korupsi
- Kesenjangan antara jumlah SDM APIP dengan intensitas tugas yang harus dilaksanakan
- Adanya komitmen pimpinan dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan

Peluang (*Opportunities*)

- Adanya komitmen pimpinan dan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk mengoptimalkan upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan
- Adanya dorongan dan desakan masyarakat untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel

Ancaman (*Threats*)

- Adanya faktor politik dan kepentingan tertentu dapat menghalangi upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan
- Adanya resistensi dari pihak-pihak tertentu terhadap perubahan atau reformasi yang diperlukan

Untuk merumuskan strategi pemecahan masalah, selanjutnya dilakukan analisis pemecahan masalah dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Strategi S-O (*Strengths and Opportunities*)

Strategi ini digunakan untuk memanfaatkan peluang yang ada dengan memaksimalkan kekuatan internal yang dimiliki.

2. Strategi W-O (*Weaknesses and Opportunities*)

Strategi ini ditujukan untuk memperbaiki atau membenahi kelemahan yang dimiliki agar dapat memanfaatkan atau mengambil peluang yang ada.

3. Strategi S-T (*Strengths and Threats*)

Strategi ini ditujukan untuk mengurangi atau meminimalisasi ancaman dengan memanfaatkan kekuatan internal.

4. Strategi W-T (*Weaknesses and Threats*)

Strategi ini digunakan untuk memperbaiki kelemahan yang ada untuk meminimalisasi ancaman. Strategi ini merupakan strategi untuk bertahan dalam peta persaingan.

Hasil analisis pemecahan masalah berdasarkan Kekuatan/*Strengths* (S), Kelemahan/*Weaknesses* (W), Peluang/*Opportunities* (O), dan Ancaman/*Threats* (T) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4
Analisis SWOT

 <p>INTERNAL</p> <p>EKSTERNAL</p>	STRENGTH	WEAKNESSES	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya sumber daya APIP yang memiliki profesionalisme dan objektivitas, serta independensi yang tinggi 2. Tersedianya anggaran yang memadai 3. Tersedianya sumber daya yang memadai di bidang teknologi informasi 4. Adanya Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2019 tentang Budaya Integritas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya sosialisasi tentang pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan 2. Belum tersedianya media teknologi yang menjadi wadah pegawai internal di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk menyampaikan upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan 3. Kesenjangan antara jumlah SDM APIP dengan intensitas tugas yang harus dilaksanakan 	
	OPPORTUNITES	S-O	W-O
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya komitmen pimpinan dan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk mengoptimalkan upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan 2. Adanya dorongan dan desakan masyarakat untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan 2. Penganggaran program pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan 3. Pembangunan media digital sebagai wadah pegawai internal di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk menyampaikan laporan tentang upaya pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kompetensi dan pemahaman pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang tentang upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan 2. Penguatan kelembagaan APIP pada berbagai aspek sumber daya, antara lain anggaran, SDM, sarana dan prasarana, dll
	THREATS	S-T	W-T
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya faktor politik dan kepentingan tertentu dapat menghalangi upaya pemberantasan tindak pidana korupsi 2. Adanya resistensi dari pihak-pihak tertentu terhadap perubahan atau reformasi yang diperlukan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengoptimalan peran APIP dalam melakukan pengawasan dan pembinaan pelaksanaan urusan pemerintahan di Kota Palembang untuk meningkatkan pemahaman stakeholder upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan koordinasi dan sinergitas untuk mengoptimalkan peran pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan 2. Pengoptimalan peran APIP dalam melakukan pengawasan dan pembinaan pelaksanaan urusan pemerintahan di Kota Palembang untuk meningkatkan pemahaman stakeholder

Berdasarkan hasil analisis lingkungan strategis dengan menggunakan metode analisis SWOT di atas, diperoleh tujuh alternatif pemecahan masalah. Dengan menggunakan teori Tapisan McNamara, dari enam alternatif pemecahan masalah tersebut, maka Project Leader memilih empat alternatif pemecahan masalah utama guna optimalisasi partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan, sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan

Alternatif kegiatan ini muncul dengan pertimbangan strategi S-O bahwa secara internal mempunyai kekuatan, yaitu adanya dukungan sumber daya manusia maupun keuangan, serta kebijakan yang memadai dan dengan memanfaatkan peluang yang ada, yaitu adanya komitmen pimpinan dan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk mengoptimalkan upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan.

2. Peningkatan kompetensi dan pemahaman pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang tentang upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan

Alternatif kegiatan ini muncul dengan pertimbangan strategi WO bahwa secara internal mempunyai kelemahan, yaitu belum optimalnya sosialisasi tentang pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan, dengan memanfaatkan peluang yang ada, yaitu adanya komitmen pimpinan dan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk mengoptimalkan upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan dan adanya dorongan dan desakan masyarakat untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel.

3. Penguatan kelembagaan APIP pada berbagai aspek sumber daya, antara lain anggaran, SDM, sarana dan prasarana, dll

Alternatif kegiatan ini muncul dengan pertimbangan strategi WO bahwa secara internal mempunyai kelemahan, yaitu kesenjangan antara jumlah SDM APIP dengan intensitas tugas yang harus dilaksanakan, dengan memanfaatkan peluang, yaitu adanya komitmen pimpinan dan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk mengoptimalkan upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan.

4. Pengoptimalan peran APIP dalam melakukan pengawasan dan pembinaan pelaksanaan urusan pemerintahan di Kota Palembang untuk meningkatkan pemahaman stakeholder upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan

Alternatif kegiatan ini muncul dengan pertimbangan strategi ST bahwa secara internal mempunyai kekuatan, yaitu tersedianya sumber daya APIP yang memiliki profesionalisme dan objektivitas, serta independensi yang tinggi, dengan memperhatikan ancaman, yaitu adanya faktor politik dan kepentingan tertentu dapat menghalangi upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan dan adanya resistensi dari pihak-pihak tertentu terhadap perubahan atau reformasi yang diperlukan.

F. Pemilihan Alternatif Pemecahan Masalah

Dari empat alternatif pemecahan masalah utama di atas, dilakukan penapisan untuk mendapatkan satu alternatif pemecahan masalah yang sangat penting dilaksanakan agar partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan tindak pidana korupsi lebih optimal. Penapisan dilakukan dengan metode Mc Namara yang melibatkan pejabat struktural dan staf terkait secara internal, dengan hasil yang diperoleh sebagaimana disajikan pada berikut.

Tabel 5
Penetapan alternatif pemecahan masalah dengan Mc Namara

No	Alternatif Pemecahan Masalah	Efektifitas	Efisiensi	Kemudahan	Jumlah	Ket
1.	Penyusunan strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan	5	5	4	14	I
2.	Peningkatan kompetensi dan pemahaman pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang tentang upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan	3	5	4	12	II
3.	Penguatan kelembagaan APIP pada berbagai aspek sumber daya, antara lain anggaran, SDM, sarana dan prasarana, dll.	3	4	4	11	III
4.	Pengoptimalan peran APIP dalam melakukan pengawasan dan pembinaan pelaksanaan urusan pemerintahan di Kota Palembang untuk meningkatkan pemahaman stakeholder upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan	3	3	4	10	IV

Berdasarkan tabel di atas, dengan metode Tapisan McNamara didapati bahwa Penyusunan strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan memperoleh skor tertinggi sehingga terpilih sebagai alternatif pemecahan masalah.

right
relation or
point of view
Whistlebl
who expo
inform

BAB III

STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

BAB III

STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

A. Terobosan Inovatif

Berdasarkan analisis masalah yang dimulai dari identifikasi masalah isu strategis, kemudian dilakukan analisis isu strategis dengan pendekatan analisis ASTRID, dilakukan analisis penyebab masalah dengan menggunakan metode fishbone, dilanjutkan dengan analisis SWOT untuk mencari strategi alternatif pemecahan masalah serta dilanjutkan dengan McNamara, maka rencana strategi yang akan digunakan untuk menyelesaikan masalah yang muncul adalah “Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan”, yang dirumuskan dalam beberapa terobosan inovatif sebagai berikut:

1. Pembentukan tim efektif strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan
2. Peningkatan kapasitas tim strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System
3. Penyusunan Peraturan Wali Kota tentang Whistleblowing System
4. Penyusunan SOP tentang Pemanfaatan Whistleblowing System
5. Pembentukan Tim Whistleblowing System
6. Pembangunan aplikasi Whistleblowing System
7. Pelaksanaan tindak lanjut atas pengaduan yang disampaikan melalui Whistleblowing System

Terobosan inovatif tersebut dirancang karena mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Memiliki unsur kebaharuan

Pada saat ini, Inspektorat Daerah Kota Palembang telah menyediakan media pengaduan atas dugaan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya hotline pengaduan masyarakat sebagai media pengaduan. Sementara itu, upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan termasuk pemberantasan tindak pidana korupsi dari internal dalam hal ini pegawai belum optimal. Hal tersebut dapat dinilai dari media pengaduan yang ada selama ini fokus pada pengaduan yang berasal dari masyarakat. Sebagai penyelenggara pemerintahan, pegawai pemerintahan yang didalamnya termasuk Aparatur Sipil Negara diharapkan berperan aktif dalam pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, Project Leader melahirkan terobosan inovasi berupa Whistleblowing System sebagai sarana pelaporan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan untuk mendorong partisipasi dari pegawai Pemerintah Kota Palembang guna menciptakan pemerintahan yang baik, bersih, transparan, dan akuntabel.

2. Memberi nilai tambah bagi organisasi

Dengan adanya Whistleblowing System diharapkan Inspektorat mampu mengoptimalkan pengawasan penyelenggaraan pemerintah dan mengawal penyerapan anggaran dengan tepat tujuan dan sasaran. Selain itu, proyek perubahan ini memberikan kepastian terhadap eksistensi dan implementasi dari Whistleblowing System yang selama ini belum berjalan di Pemerintah Kota Palembang. Adanya Whistleblowing System tentu memperkuat sistem pengawasan oleh Inspektorat Kota Palembang yang merupakan instansi dari Project Leader.

2. Memberi nilai tambah bagi organisasi

Pada saat ini, Inspektorat Daerah Kota Palembang telah menyediakan media pengaduan atas dugaan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya hotline pengaduan masyarakat sebagai media pengaduan. Sementara itu, upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan termasuk pemberantasan tindak pidana korupsi dari internal dalam hal ini pegawai belum optimal. Hal tersebut dapat dinilai dari media pengaduan yang ada selama ini fokus pada pengaduan yang berasal dari masyarakat. Sebagai penyelenggara pemerintahan, pegawai pemerintahan yang didalamnya termasuk Aparatur Sipil Negara diharapkan berperan aktif dalam pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, Project Leader melahirkan terobosan inovasi berupa Whistleblowing System sebagai sarana pelaporan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan untuk mendorong partisipasi dari pegawai Pemerintah Kota Palembang guna menciptakan pemerintahan yang baik, bersih, transparan, dan akuntabel.

3. Dapat direplikasi

Dengan adanya dukungan lingkungan strategis, berupa sumber daya manusia dan anggaran yang, komitmen, serta kolaborasi dari berbagai stakeholder, Project Leader optimis inovasi ini dapat direplikasi dan diimplementasikan pada Pemerintah Kota Palembang.

4. Dapat diterapkan secara berkelanjutan

Pada era reformasi, tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang transparan, cepat, obyektif, efisien, dan profesional semakin kuat. Oleh karena itu, para penyelenggara pemerintah harus mampu menyelenggarakan urusan pemerintahan seoptimal mungkin. Inspektorat sebagai unsur pengawas internal pemerintah memiliki tugas memastikan bahwa kebijakan, anggaran, dan kinerja pemerintah daerah dilaksanakan dengan baik. Mengingat luasnya ruang lingkup pengawasan dan terbatasnya sumber daya, tentunya Inspektorat perlu meningkatkan kolaborasi bersama berbagai pihak peran agar penyelenggaraan pemerintah dapat terlaksana secara efektif, salah satunya pengelolaan pengaduan. Penyediaan sarana pengaduan sangat diperlukan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, untuk membuka partisipasi seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang untuk turut mengawasi jalannya roda pemerintahan.

B. Pentahapan Rencana Proyek Perubahan

Pentahapan rencana strategis akan dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu tahapan dalam jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang sesuai dengan waktu, biaya, kesiapan dan keluaran yang diinginkan.

1. Jangka Pendek

- a. Membentuk tim efektif strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang.
- b. Melaksanakan koordinasi tim efektif melalui kegiatan diskusi dan rapat yang dibuktikan dengan adanya notula dan dokumentasi.
- c. Melaksanakan koordinasi dengan stakeholder terkait melalui kegiatan diskusi dan rapat yang dibuktikan dengan adanya notula dan dokumentasi.
- d. Melaksanakan benchmarking untuk mempelajari best practice pada instansi pemerintah daerah lainnya
- e. Menyusun gambaran umum inovasi strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan
- f. Menyusun Draft Peraturan Wali Kota tentang Whistleblowing System
- g. Menyusun dan mengesahkan SOP tentang Pemanfaatan Whistleblowing System
- h. Membentuk Tim Whistleblowing System yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Wali Kota Palembang
- i. Melaksanakan koordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika untuk merancang dan membangun aplikasi Whistleblowing System
- j. Membangun aplikasi Whistleblowing System
- k. Melakukan peluncuran aplikasi Whistleblowing System

2. Jangka Menengah

- a. Mengesahkan Peraturan Wali Kota tentang Whistleblowing System
- b. Menganggarkan program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System
- c. Mengikutsertakan Tim Whistleblowing System dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan
- d. Melaksanakan diseminasi Whistleblowing System, Keputusan Wali Kota, dan SOP tentang Whistleblowing System melalui media online dan offline
- e. Melaksanakan bimbingan teknis tentang pemanfaatan Whistleblowing System untuk para pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang
- f. Monitoring dan evaluasi jangka menengah

3. Jangka Panjang

- a. Melaksanakan implementasi program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System secara berkelanjutan
- b. Melaksanakan tindak lanjut atas pengaduan yang disampaikan melalui aplikasi Whistleblowing System
- c. Melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan Adapun pentahapan (milestone), baik jangka pendek, menengah, hingga jangka panjang, dari proyek perubahan yang akan dilaksanakan, yaitu sebagaimana disajikan pada tabel 5, 6, dan 7 berikut.

Tabel 6
Milestone jangka pendek

No	Kegiatan dan Tahapan	Waktu	Outcome	Bukti Fisik/Evidence
1.	<p>Membentuk tim efektif dan melaksanakan koordinasi bersama tim efektif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan dan membagikan undangan • Menyiapkan daftar hadir • Menyiapkan materi rapat • Menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan rapat • Melaksanakan rapat • Mendokumentasikan rapat • Menyiapkan notula rapat 	Minggu ke-3 Oktober 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Terbentuknya Tim Proyek Perubahan • Tersusunya <i>job description</i> masing-masing tim 	<ul style="list-style-type: none"> • Undangan • Daftar hadir • Materi rapat • Sarana dan prasarana rapat • Foto kegiatan • Notula rapat • SK Tim Efektif • <i>Job description</i>
2.	<p>Melaksanakan <i>benhcmarking</i> untuk mempelajari <i>best practice</i> pada instansi pemerintah daerah lainnya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan Surat Tugas • Melaksanakan kegiatan <i>benhcmarking</i> • Menyiapkan laporan hasil <i>benhcmarking</i> 	Minggu ke-3 Oktober 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksanya untuk mempelajari <i>best practice</i> pada instansi pemerintah daerah lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • <i>Lesson Learned</i> • Laporan Hasil <i>Benchmarking</i>
3.	<p>Melaksanakan rapat koordinasi dengan <i>stakeholders</i> terkait</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan dan membagikan undangan • Menyiapkan daftar hadir • Menyiapkan materi rapat • Menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan rapat • Melaksanakan rapat • Mendokumentasikan rapat • Menyiapkan notula rapat 	Minggu ke-3 Oktober s.d. ke-2 November 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya rapat koordinasi dengan <i>stakeholders</i> terkait • Terwujudnya komitmen bersama melanjutkan proyek perubahan dalam jangka pendek hingga jangka panjang 	<ul style="list-style-type: none"> • Undangan • Daftar hadir • Materi rapat • Sarana dan prasarana rapat • Foto kegiatan • Notula rapat • Komitmen Melanjutkan Proyek Perubahan • Pakta Integritas • Video Pernyataan Integritas

No	Kegiatan dan Tahapan	Waktu	Outcome	Bukti Fisik/Evidence
4.	<p>Menyusun gambaran umum inovasi strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan <i>Whistleblowing System</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan dan membagikan undangan • Menyiapkan daftar hadir • Menyiapkan materi rapat • Menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan rapat • Melaksanakan rapat • Mendokumentasikan rapat • Menyiapkan notula rapat 	Minggu ke-3 s.d. ke-4 Oktober 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya dokumen rancangan inovasi dan rencana aksi pengembang strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Undangan • Daftar hadir • Materi rapat • Sarana dan prasarana rapat • Foto kegiatan • Notula rapat • Rancangan inovasi • Rencana aksi
5.	<p>Membentuk Tim <i>Whistleblowing System</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan dan membagikan undangan • Menyiapkan daftar hadir • Menyiapkan materi rapat • Menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan rapat • Melaksanakan rapat • Mendokumentasikan rapat • Menyiapkan notula rapat 	Minggu ke-3 s.d. ke-2 November 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya Keputusan Wali Kota Palembang tentang Tim <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Undangan • Daftar hadir • Materi rapat • Sarana dan prasarana rapat • Foto kegiatan • Notula rapat • Surat Keputusan Wali Kota Palembang tentang Tim <i>Whistleblowing System</i>
6.	<p>Menyusun Draft Peraturan Wali Kota tentang <i>Whistleblowing System</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan dan membagikan undangan • Menyiapkan daftar hadir • Menyiapkan materi rapat • Menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan rapat • Melaksanakan rapat • Mendokumentasikan rapat • Menyiapkan notula rapat 	Minggu ke-3 s.d. ke-2 November 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya Draft Peraturan Wali Kota tentang <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Undangan • Daftar hadir • Materi rapat • Sarana dan prasarana rapat • Foto kegiatan • Notula rapat • Draft Peraturan Wali Kota tentang <i>Whistleblowing System</i>

No	Kegiatan dan Tahapan	Waktu	Outcome	Bukti Fisik/Evidence
7.	Menyusun dan Mengesahkan SOP tentang <i>Whistleblowing System</i>	Minggu ke-3 s.d. ke-2 November 2024	<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya SOP tentang <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> SOP tentang <i>Whistleblowing System</i>
8.	Melaksanakan koordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika untuk merancang dan membangun aplikasi <i>Whistleblowing System</i> <ul style="list-style-type: none"> Menyiapkan dan membagikan undangan Menyiapkan daftar hadir Menyiapkan materi rapat Menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan rapat Melaksanakan rapat Mendokumentasikan rapat Menyiapkan notula rapat 	Minggu ke-1 s.d. ke-2 November 2024	<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya rancangan aplikasi <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Undangan Daftar hadir Materi rapat Sarana dan prasarana rapat Foto kegiatan Notula rapat Rancangan aplikasi
9.	Membangun aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	Minggu ke-3 s.d. ke-4 November 2024	<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya aplikasi <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Aplikasi <i>Whistleblowing System</i> Laporan Dokumentasi kegiatan
10.	Melaksanakan uji coba aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	Minggu ke-4 November 2024	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksananya uji coba aplikasi <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Laporan uji coba Dokumentasi kegiatan
11.	Melakukan peluncuran aplikasi <i>Whistleblowing System</i> <ul style="list-style-type: none"> Menyiapkan dan membagikan undangan Menyiapkan daftar hadir Menyiapkan materi rapat Menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan rapat Melaksanakan rapat Mendokumentasikan rapat Menyiapkan notula rapat 	Minggu ke-1 Desember 2024	Terlaksananya peluncuran aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	<ul style="list-style-type: none"> Undangan Daftar hadir Materi rapat Sarana dan prasarana rapat Dokumentasi kegiatan
12.	Monitoring dan evaluasi jangka pendek	Minggu ke-2 Desember 2024	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksananya kegiatan monitoring dan evaluasi jangka pendek 	<ul style="list-style-type: none"> Laporan evaluasi Dokumentasi kegiatan
13.	Menyusun laporan dan bahan paparan implementasi proyek perubahan	Minggu ke-2 Desember 2024	<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya laporan dan bahan paparan implementasi proyek perubahan 	<ul style="list-style-type: none"> Laporan implementasi proyek perubahan Bahan paparan

Tabel 7
Milestone jangka menengah

No	Kegiatan dan Tahapan	Waktu	Outcome	Bukti Fisik/Evidence
1.	Mengesahkan Peraturan Wali Kota tentang <i>Whistleblowing System</i>	Minggu ke-2 Januari 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya pengesahan Peraturan Wali Kota tentang <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan Wali Kota tentang <i>Whistleblowing System</i> yang telah disahkan
2.	Menganggarkan program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan <i>Whistleblowing System</i>	Minggu ke-1 Maret 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya anggaran program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Materi dan hasil konsultasi • Formulir Persetujuan Mentor pada Tahap Membangun Komitmen Bersama
3.	Mengikutsertakan Tim <i>Whistleblowing System</i> dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan	Minggu ke-1 Maret 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya pendidikan dan pelatihan bagi Tim <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Laporan Hasil Pendidikan dan Pelatihan
4.	Melaksanakan diseminasi <i>Whistleblowing System</i> , Keputusan Wali Kota, dan SOP tentang <i>Whistleblowing System</i> melalui media <i>online</i> dan <i>offline</i>	Minggu ke-4 Maret 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya diseminasi <i>Whistleblowing System</i>, Keputusan Wali Kota, dan SOP tentang <i>Whistleblowing System</i> melalui media <i>online</i> dan <i>offline</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan • Dokumentasi kegiatan
5.	Melaksanakan edukasi dan sosialisasi tentang <i>Whistleblowing System</i> kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Palembang	Minggu ke-4 Maret 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya edukasi dan sosialisasi tentang <i>Whistleblowing System</i> kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Palembang 	<ul style="list-style-type: none"> • Undangan • Daftar hadir • Materi rapat • Sarana dan prasarana rapat • Dokumentasi kegiatan • Notula rapat
6.	Monitoring dan evaluasi jangka menengah	Minggu ke-4 Maret 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya kegiatan monitoring dan evaluasi jangka menengah 	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan evaluasi • Dokumentasi kegiatan

Tabel 8
Milestone jangka panjang

No	Kegiatan dan Tahapan	Waktu	Outcome	Bukti Fisik/Evidence
1.	Melaksanakan implementasi program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan <i>Whistleblowing System</i> secara berkelanjutan	Dilaksanakan setiap tahun mulai April tahun 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya implementasi program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan <i>Whistleblowing System</i> secara berkelanjutan 	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan hasil pelaksanaan kegiatan
2.	Melaksanakan tindak lanjut atas pengaduan yang disampaikan melalui aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	Dilaksanakan setiap tahun mulai April tahun 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya tindak lanjut atas pengaduan yang disampaikan melalui aplikasi <i>Whistleblowing System</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan Hasil Tindak Lanjut Pengaduan
3.	Melaksanakan kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi secara berkelanjutan	Dilaksanakan setiap akhir tahun mulai Desember tahun 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi jangka panjang 	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan evaluasi • Dokumentasi kegiatan

C. Sumber Daya Aksi Perubahan

1. Pemetaan dan Pemanfaatan Sumber Daya

a. Pemetaan Stakeholders

Pengelompokkan atas stakeholders yang beragam menjadi bagian penting untuk kesuksesan suatu kegiatan. Berdasarkan hasil pemetaan terhadap stakeholders yang akan mempengaruhi pelaksanaan proyek perubahan dapat dibagi menjadi 2 (dua) kelompok stakeholders, yaitu stakeholders internal (pengelola WBS) dan stakeholders eksternal (pengguna WBS). Selain itu, jika dikaitkan dengan input, proses, output, outcomes, benefit, dan impact dari suatu kegiatan maka stakeholders dibagi menjadi dua yaitu stakeholders primer dan stakeholders sekunder. Stakeholders primer, yaitu stakeholders yang secara langsung turut dalam mengelola Whistleblowing System sedangkan stakeholders sekunder adalah pengguna dari Whistleblowing System atau para pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

Tabel 9

Pemetaan peran stakeholders internal dan stakeholders eksternal

	Kelompok Stakeholders	Deskripsi Peran/Kontribusi
A.	Stakeholders Internal	
1.	Sekretaris Daerah Kota Palembang	Memberikan dukungan, arahan, masukan, dan memberikan persetujuan proyek perubahan.
2.	Inspektur Pembantu Wilayah I	Melaksanakan Proyek Perubahan sesuai dengan tugas dan fungsinya, Membantu merumuskan peraturan tentang WBS, dan menjadi tim telaah pengaduan yang masuk melalui WBS
3.	Inspektur Pembantu Wilayah II	Melaksanakan Proyek Perubahan sesuai dengan tugas dan fungsinya, Membantu merumuskan peraturan tentang WBS, dan menjadi tim telaah pengaduan yang masuk melalui WBS
4.	Inspektur Pembantu Wilayah III	Melaksanakan Proyek Perubahan sesuai dengan tugas dan fungsinya, Membantu merumuskan peraturan tentang WBS, dan menjadi tim telaah pengaduan yang masuk melalui WBS
5.	Inspektur Pembantu Wilayah IV	Melaksanakan Proyek Perubahan sesuai dengan tugas dan fungsinya, Membantu merumuskan peraturan tentang WBS, dan menjadi tim telaah pengaduan yang masuk melalui WBS
6.	Inspektur Pembantu Investigasi	Melaksanakan Proyek Perubahan sesuai dengan tugas dan fungsinya, Membantu merumuskan peraturan tentang WBS, dan menjadi tim telaah pengaduan yang masuk melalui WBS
7.	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang	Melaksanakan Proyek Perubahan sesuai dengan tugas dan fungsinya, mengembangkan WBS berbasis website.

B.	Stakeholders Eksternal Pemerintah	
1.	Seluruh Kepala Perangkat Daerah Pemerintah Kota Palembang	Mendukung perencanaan dan implementasi proyek perubahan.
2.	Seluruh Pegawai Pemerintah Kota Palembang	Mendukung perencanaan dan implementasi proyek perubahan.
3.	Akademisi Fakultas Hukum	Membantu dalam implementasi
C.	Stakeholders Eksternal Non Pemerintah	
1.	Masyarakat	Mendukung proyek perubahan
2.	Media	Membantu menyebarkan informasi tentang proyek perubahan

Tabel 10

Kategori stakeholders primer dan sekunder di Pemerintah Kota Palembang

Stakeholders Primer	Stakeholders Sekunder
Sekretaris Daerah Kota Palembang	Seluruh Kepala Perangkat Daerah Kota Palembang
Inspektur Daerah Kota Palembang	Seluruh Pegawai Pemerintah Kota Palembang
Inspektur Pembantu Wilayah I	Akademisi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
Inspektur Pembantu Wilayah II	Anggota DPRD Kota Palembang
Inspektur Pembantu Wilayah III	Masyarakat
Inspektur Pembantu Wilayah IV	Media
Inspektur Pembantu Investigasi	
Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang	

b. Pemetaan Pengaruh dan Kepentingan Stakeholders

Pengelompokan stakeholders juga didasarkan pada penilaian besar kecilnya pengaruh, keterlibatan, serta kepentingan terhadap proyek perubahan. Penjelasan masing-masing kelompok stakeholders adalah sebagai berikut:

- 1) Promoters (Punya pengaruh dan kepentingan)
Kelompok ini memiliki kepentingan besar terhadap program dan juga kekuatan untuk membantu keberhasilan atau bahkan dapat menggagalkannya.
- 2) Latents (Punya pengaruh dan punya kepentingan yang terpendam)
Kelompok ini tidak memiliki kepentingan khusus atau terlibat dalam kegiatan tetapi memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi program jika mereka tertarik.
- 3) Defender (Punya kepentingan dan tidak punya pengaruh)
Kelompok ini memiliki kepentingan dan dapat menyuarakan kepentingannya dalam komunitas atau organisasi, akan tetapi mempunyai pengaruh kecil.
- 4) Apathetic (Tidak punya pengaruh dan kepentingan)
Kelompok ini kurang memiliki kepentingan maupun pengaruh di lingkup kegiatan ini, bahkan mungkin tidak mengetahui adanya kegiatan, menjadi stakeholders karena kebetulan posisinya sebagai anggota

Pemetaan pengaruh dan kepentingan dari stakeholders, dibagi mejadi 3 (tiga) kelompok, yaitu kelompok stakeholders internal, eksternal pemerintah dan eksternal non pemerintah sebagaimana berikut.

1) Stakeholders Internal

Tabel 11
Pemetaan pengaruh dan kepentingan stakeholders internal

No	Stakeholders	Influence	Interest	Posisi
1.	Sekretaris Daerah Kota Palembang	+	+	Promoters
2.	Inspektur Wilayah I Pembantu	+	+	Promoters
3.	Inspektur Wilayah II Pembantu	+	+	Promoters
4.	Inspektur Wilayah III Pembantu	+	+	Promoters
5.	Inspektur Wilayah IV Pembantu	+	+	Promoters
6.	Inspektur Investigasi Pembantu	+	+	Promoters
7.	Kepala Dinas Kominfo Kota Palembang	+	+	Promoters
8.	Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palembang	+	+	Promoters

2) Stakeholders Eksternal Pemerintah

Tabel 12
Pemetaan pengaruh dan kepentingan stakeholders eksternal

No	Stakeholders	Influence	Interest	Posisi
1.	Seluruh Kepala Perangkat Daerah Kota Palembang	-	+	Defenders
2.	Seluruh Pegawai Pemerintah Kota Palembang	-	+	Defenders
3.	Akademisi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya	-	+	Defenders
4.	Anggota DPRD Kota Palembang	-	+	Defenders

3) Stakeholders Eksternal Non Pemerintah

Tabel 13
Pemetaan pengaruh dan kepentingan stakeholders eksternal non Pemerintah

No	Stakeholders	Influence	Interest	Posisi
1.	Masyarakat	-	-	Apatethics
2.	Media	-	-	Apatethics

c. Strategi Komunikasi dan Mobilisasi Stakeholders

Strategi komunikasi dengan berbagai stakeholders sangatlah diperlukan dalam pencapaian tujuan dari proyek perubahan yang akan dilaksanakan. Dari hasil identifikasi dan pemetaan stakeholders sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka disusun strategi komunikasi seperti dalam tabel berikut.

Tabel 14
Strategi komunikasi dan mobilisasi stakeholders

Stakeholders	Klasifikasi	Strategi Komunikasi
Internal		
1. Sekretaris Daerah Kota Palembang	<i>Promoters</i>	Memberikan Arahan
2. Inspektur Daerah Kota Palembang	<i>Promoters</i>	Melakukan Koordinasi
3. Inspektur Pembantu Wilayah I	<i>Promoters</i>	Melakukan Koordinasi
4. Inspektur Pembantu Wilayah II	<i>Promoters</i>	Melakukan Koordinasi
5. Inspektur Pembantu Wilayah III	<i>Promoters</i>	Melakukan Koordinasi
6. Inspektur Pembantu Wilayah IV	<i>Promoters</i>	Melakukan Koordinasi
7. Inspektur Pembantu Investigasi	<i>Promoters</i>	Melakukan Koordinasi
8. Kepala Dinas Kominfo Kota Palembang	<i>Promoters</i>	Melakukan Koordinasi
Eksternal Pemerintah		
1. Seluruh Kepala Perangkat Daerah Kota Palembang	<i>Defenders</i>	Koordinasi/Komunikasi
2. Seluruh Pegawai Pemerintah Kota Palembang	<i>Defenders</i>	Sosialisasi
3. Akademisi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya	<i>Defenders</i>	Memberikan Konsultasi
4. Anggota DPRD Kota Palembang	<i>Defenders</i>	Koordinasi/Komunikasi
Eksternal Non Pemerintah		
1. Masyarakat	<i>Apatethics</i>	Sosialisasi dan Dialog
2. Media	<i>Apatethics</i>	Sosialisasi dan Dialog

Tabel 15
Strategi mobilisasi stakeholders dalam implementasi proyek perubahan

No	Kuadran	Upaya yang dilakukan
1	<i>Promoters</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan advokasi, koordinasi dan konsultasi menyamakan persepsi dan pemahaman untuk mendapatkan dukungan b. Keterlibatan pengambilan keputusan dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi. c. Meminta arahan alternatif solusi bila terjadi hambatan. d. Melaporkan pelaksanaan proyek perubahan
2	<i>Latents</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan koordinasi terhadap stakeholders (sebagai bagian kolaboratif) untuk mendukung dan berperan aktif dalam implementasi proyek perubahan. b. Menunjukkan bahwa proyek perubahan memiliki efek positif dan bermanfaat terhadap isu dari tugas fungsi stakeholders
3	<i>Defenders</i>	Melakukan koordinasi dan komunikasi secara intensif tentang kemanfaatan untuk meyakinkan dan meminta dukungan terhadap pelaksanaan proyek perubahan.
4	<i>Apatethic</i>	Melaksanakan koordinasi dan berkomunikasi untuk meyakinkan dan menjelaskan manfaat proyek perubahan sehingga mereka dapat memberikan dukungan terhadap proyek perubahan.

2. Tata Kelola Proyek Perubahan

Adapun mengenai pemetaan sumber daya organisasi yang dapat mendukung implementasi proyek perubahan terdiri dari beberapa unsur atau komponen yaitu sebagai berikut:

a. Mentor

Mentor mempunyai peran dalam memberikan arahan dan masukan terkait proyek perubahan yang dilaksanakan.

b. Project Leader

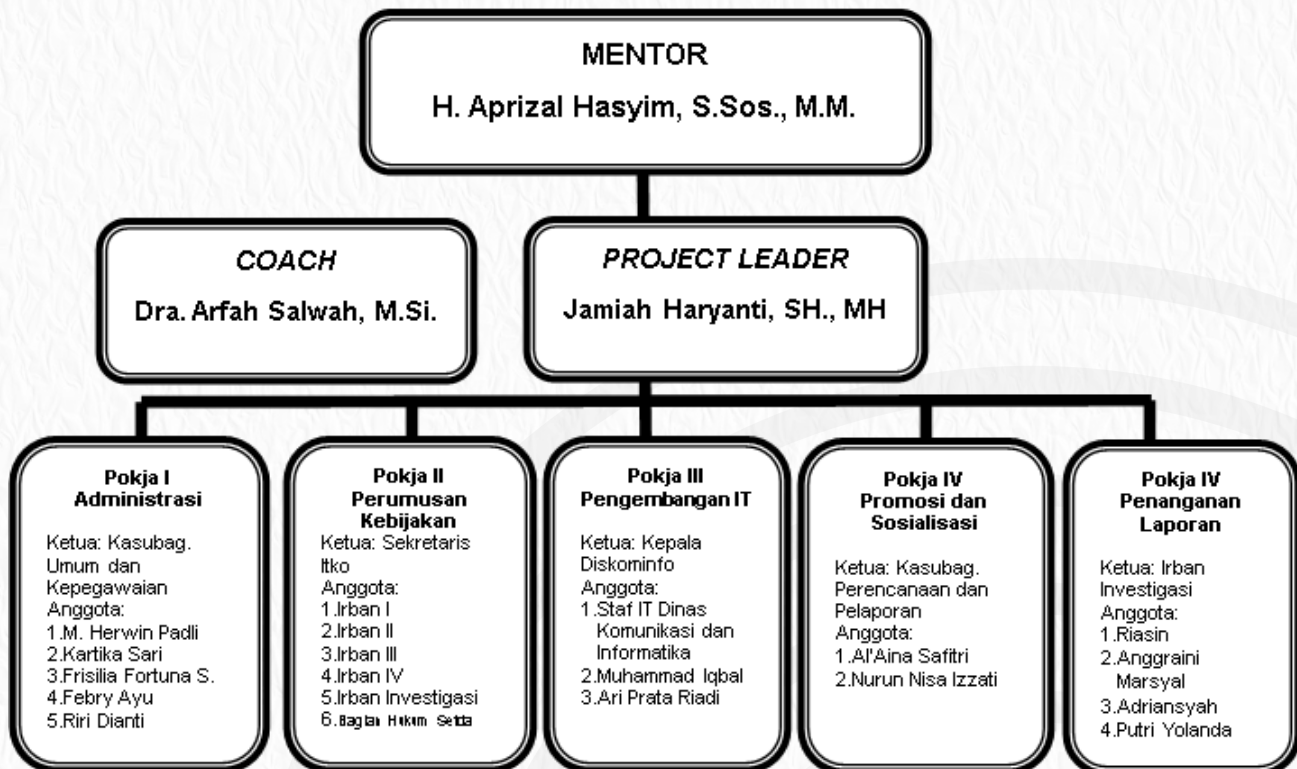
Project Leader mempunyai peran sebagai pemimpin proyek perubahan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga kepada monitoring dan evaluasi.

c. Coach atau Pembimbing

Coach atau pembimbing mempunyai peran dalam memberikan masukan dan bimbingan terhadap penyusunan, pelaksanaan proyek perubahan.

Secara lengkap, sumber daya organisasi (tata kelola proyek perubahan) yang penulis jadikan sebagai tim efektif pelaksanaan proyek perubahan sebagaimana disajikan dalam gambar dibawah ini.

Gambar 2
Diagram tata kelola proyek perubahan



Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

a. Mentor

Mentor proyek perubahan ini adalah sekretaris daerah Kota Palembang, yaitu

H. Aprizal Hasyim, S.Sos., M.M. Mentor bertindak sebagai pembimbing peserta dan berperan dalam memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk tentang proyek perubahan yang dilaksanakan. Tentunya sebagai atasan langsung, mentor juga memberikan kesepakatan dan persetujuan atas dokumen proyek perubahan serta membantu menyelesaikan kendala dan hambatan yang terjadi selama pelaksanaan proyek perubahan.

b. Coach

Coach proyek perubahan ini adalah Dra. Arfah Salwah, M.Si., yang merupakan Widyaiswara Ahli Utama pada PUSLATBANGKHAN LAN RI. Coach berperan membimbing, memberikan arahan, dan masukan kepada Project Leader terkait usulan proyek perubahan yang dirumuskan, memonitor kegiatan Project Leader, berkoordinasi dengan mentor terkait dengan kegiatan Project Leader, dan membantu bila terjadi kendala dalam penyusunan dan pelaksanaan proyek perubahan.

c. Project Leader

Project Leader adalah Jamiah Haryanti, S.H., M.H. sebagai Inspektur Kota Palembang yang bertanggung jawab terhadap proyek perubahan yang telah disepakati dengan mentor sebagai atasan langsung. Disamping itu, Project Leader bertugas memimpin proyek perubahan mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga monitoring dan evaluasi dengan berkoordinasi, melibatkan stakeholders internal dan eksternal, memberikan arahan kepada tim efektif, menyusun rencana kerja serta melaporkan pelaksanaan proyek perubahan kepada mentor sebagai atasan langsung.

d. Kelompok Kerja (Pokja I-V)

Kelompok kerja (POKJA) merupakan stakeholders internal (pengelola WBS) yang berasal dari perangkat daerah Inspektorat Kota Palembang dan Dinas Komunikasi dan Informatika, dan Bagian Hukum Sekretariat Daerah, terdiri dari pejabat struktural, fungsional, dan staf. Stakeholders ini akan membantu secara langsung kelancaran pelaksanaan proyek perubahan ini.

D. Rencana Strategi Marketing

Untuk memaksimalkan penggunaan Whistleblowing System dalam upaya pencegahan pelanggaran penyelenggaraan urusan pemerintahan termasuk tindak pidana korupsi, diperlukan strategi marketing yang terstruktur dan terukur. Strategi marketing yang digunakan dalam proyek perubahan adalah menggunakan konsep 4P+1C, berupa product, price, place, promotion dan customer. Adapun yang menjadi produk dalam proyek perubahan ini adalah strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System dalam upaya pemberantasan pelanggaran penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Produk proyek perubahan ditujukan terhadap para customer dalam hal ini seluruh pegawai pemerintah Kota Palembang. Seluruh pegawai Pemerintah Kota Palembang dapat mengakses Whistleblowing System dan melapor terjadinya tindakan pelanggaran. Selain itu, akan ada peraturan tentang terjaminnya identitas pelapor sehingga diharapkan jika terjadi adanya pelanggaran dalam penyelenggaraan pemerintahan, semua pegawai tanpa rasa takut dapat melapor tindakan tersebut melalui Whistleblowing System.

Biaya pelaksanaan proyek perubahan berasal dari anggaran Pemerintah Kota Palembang dengan mengoptimalkan anggaran yang ada serta pendanaan lain yang syah dan tidak mengikat. Adapun tempat (place) dari proyek perubaha yaitu Inspektorat Kota Palembang. Seluruh laporan yang masuk melalui Whistleblowing System akan diterima oleh Inspektur Kota Palembang dan akan ditelaah oleh tim telaah sebelum ditindaklanjuti untuk di proses. Tim telaah merupakan para Inspektur Pembantu Wilayah 1 s.d. 4 dan Inspektur Pembantu Investigasi. Untuk meningkatkan efektifitas sosialisasi gagasan dan proyek perubahan, maka akan dilakukan promosi melalui melalui media, baik online maupun offline. Promosi dilakukan melalui media online seperti Website, Instagram, Facebook, dll. Sedangkan, promosi melalui media offline dilakukan dengan memasang banner, spanduk, bahkan datang langsung ke seluruh perangkat daerah untuk mensosialisasikan Whistleblowing System Pemerintah Kota Palembang.

E. Manajemen Risiko

Project Leader menyadari bahwa dalam menjalankan gagasan perubahan ini pasti akan menghadapi hambatan dan tantangan yang menjadi bagian dari risiko yang akan dihadapi dalam pelaksanaan proyek perubahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka Project Leader telah mengidentifikasi potensi kendala atau risiko, mencari solusi, serta menyusun strategi atau alternatif pemecahan masalah untuk meminimalisasi keterjadian maupun dampak dari risiko tersebut. Berikut adalah hasil identifikasi risiko, solusi, dan alternatif strategi.

Tabel 16

Manajemen risiko dari sisi pentahapan kegiatan dalam milestone

No	Pentahapan Kegiatan dalam Milestone	Risiko	Dampak Risiko	Strategi Pengendalian Risiko
1.	Membentuk tim efektif dan melaksanakan koordinasi bersama tim efektif	<ul style="list-style-type: none"> Sumber daya manusia yang kurang kompeten Berkurangnya motivasi dari anggota Tim Efektif 	<ul style="list-style-type: none"> Terhambatnya proses implementasi proyek perubahan Output dan outcome proyek perubahan tidak optimal 	<ul style="list-style-type: none"> Merekrut sumber daya yang memiliki kompetensi yang relevan Memberikan pengarahan tentang gambaran umum, maksud, serta tujuan adanya proyek perubahan Memberikan penghargaan kepada Tim Efektif
2.	Membentuk Tim <i>Whistleblowing System</i>	Adanya resistensi dari pihak-pihak tertentu yang yang berupaya menutupi permasalahan/pelanggaran yang ada	Terhambatnya proses implementasi proyek perubahan	<ul style="list-style-type: none"> Menjalin komunikasi secara intensif dan humanis untuk memberikan pemahaman bahwa proyek perubahan ini merupakan yang akan memberikan <i>added value</i> untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran dari organisasi Membangun kedekatan dan komitmen bersama untuk menciptakan sinergitas dari berbagai <i>stakeholders</i> Berkolaborasi Mengadakan rapat dan pertemuan secara periodik
3.	Menyusun Peraturan Wali Kota tentang <i>Whistleblowing System</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kekurangan keterlibatan <i>stakeholders</i> yang relevan dalam proses penyusunan peraturan Penggunaan istilah yang ambigu atau tidak jelas Penyusunan peraturan dilakukan tanpa data atau bukti yang memadai Penolakan dari individu atau kelompok yang terkena dampak peraturan Adanya ketidakjelasan sistem penegakan peraturan 	<ul style="list-style-type: none"> Peraturan tidak mencerminkan kebutuhan dan harapan semua pihak, sehingga sulit diterima dan diimplementasikan Kebingungan di kalangan pengguna peraturan dan potensi pelanggaran karena kesalahpahaman Menghasilkan peraturan yang tidak berbasis bukti dan kurang efektif dalam mencapai tujuan Mempersulit implementasi dan menurunkan efektivitas peraturan Mengurangi kepatuhan dan efektivitas peraturan 	<ul style="list-style-type: none"> Melibatkan berbagai <i>stakeholders</i> dalam proses penyusunan untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas Menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami Melakukan analisis dampak sebelum peraturan diterapkan Menciptakan mekanisme komunikasi yang efektif untuk menyampaikan informasi tentang peraturan

No	Pentahapan Kegiatan dalam Milestone	Risiko	Dampak Risiko	Strategi Pengendalian Risiko
4.	Menyusun SOP tentang <i>Whistleblowing System</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kekurangan keterlibatan <i>stakeholders</i> yang relevan dalam proses penyusunan SOP Penggunaan istilah yang ambigu atau tidak jelas Penyusunan SOP dilakukan tanpa data atau bukti yang memadai Proses atau kebijakan yang berubah dapat membuat SOP menjadi tidak relevan 	<ul style="list-style-type: none"> Peraturan tidak mencerminkan kebutuhan dan harapan semua pihak, sehingga sulit diterima dan diimplementasikan Kebingungan di kalangan pengguna peraturan dan potensi pelanggaran karena kesalahpahaman Menghasilkan peraturan yang tidak berbasis bukti dan kurang efektif dalam mencapai tujuan Dapat menyebabkan kesalahan dan inkonsistensi dalam implementasi 	<ul style="list-style-type: none"> Melibatkan berbagai <i>stakeholders</i> dalam proses penyusunan untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas Menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami Melakukan analisis dampak sebelum peraturan diterapkan Memperbaharui SOP secara berkala untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya
5.	Pembangunan aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kekurangan tenaga kerja, keterampilan, atau teknologi yang diperlukan untuk menyelesaikan proyek Proses pengujian yang tidak menyeluruh atau tidak efektif <i>Stakeholder</i> tidak terlibat secara aktif dalam proses pengembangan Ancaman peretasan atau kebocoran data 	<ul style="list-style-type: none"> Terhambatnya proses peluncuran aplikasi <i>Whistleblowing System</i> Aplikasi mengalami bug atau masalah yang belum teratasi Aplikasi tidak sesuai dengan kebutuhan pengguna, yang dapat mengurangi adopsi Merusak reputasi organisasi dan terbongkarnya informasi yang bersifat rahasia 	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan analisis risiko secara menyeluruh Melibatkan pengguna dan <i>stakeholders</i> lainnya selama semua fase pengembangan aplikasi Melakukan pengujian secara berkala sepanjang proses pengembangan Memastikan praktik keamanan yang baik telah diintegrasikan
6.	Menganggarkan program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan <i>Whistleblowing System</i>	<ul style="list-style-type: none"> Proyeksi biaya dan waktu yang tidak realistis atau kurang Keterbatasan alokasi anggaran perangkat daerah Pengelolaan anggaran yang tidak efisien dan efektif 	<ul style="list-style-type: none"> Pemborosan sumber daya dan kesalahan dalam alokasi anggaran Tidak terlaksananya kegiatan dan program yang telah direncanakan dalam rangka implementasi proyek perubahan 	<ul style="list-style-type: none"> Mengumpulkan data historis dan melakukan proyeksi yang realistis Melakukan monitoring dan evaluasi yang efektif untuk memastikan anggaran dijalankan sesuai rencana

No	Pentahapan Kegiatan dalam Milestone	Risiko	Dampak Risiko	Strategi Pengendalian Risiko
7.	Melaksanakan diseminasi <i>Whistleblowing System</i> , Keputusan Wali Kota, dan SOP tentang <i>Whistleblowing System</i> melalui media <i>online</i> dan <i>offline</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Informasi tidak menjangkau audiens yang tepat atau relevan • Audiens menolak informasi dan hasil proyek perubahan yang disampaikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menghambat penerimaan informasi dan implementasi proyek perubahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menentukan target audiens yang tepat • Menyusun pesan yang jelas, ringkas, dan mudah dipahami • Menggunakan berbagai saluran komunikasi yang sesuai dengan target audiens • Menggunakan metode diseminasi yang menarik dan inovatif
8.	Melaksanakan bimbingan teknis tentang <i>Whistleblowing System</i> untuk para pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang	<ul style="list-style-type: none"> • Informasi tidak menjangkau audiens yang tepat atau relevan • Audiens menolak informasi dan hasil proyek perubahan yang disampaikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menghambat penerimaan informasi dan implementasi proyek perubahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menentukan target audiens yang tepat • Menyusun pesan yang jelas, ringkas, dan mudah dipahami • Merencanakan kegiatan bimbingan teknis sehingga lebih menarik dan tidak membosankan
9.	Melaksanakan tindak lanjut atas pengaduan yang disampaikan melalui aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Materi pengaduan yang disampaikan tidak jelas dan tidak didukung dengan bukti yang memadai • Penanganan pengaduan yang tidak mematuhi regulasi privasi • Pengadu tidak puas dengan hasil atau solusi yang diberikan • Proses tindak lanjut yang rumit atau birokratis 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesulitan dalam melakukan tindak lanjut pengaduan • Dapat mengakibatkan masalah hukum dan merusak kepercayaan publik • Dapat menyebabkan pengaduan berulang dan meningkatkan kemungkinan reputasi buruk 	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pelatihan kepada tim untuk menangani pengaduan profesional • Melakukan penanganan pengaduan sesuai dengan regulasi dan SOP

2021
KEPEMIMPINAN
DIGITAL
MODUL PKN TINGKAT II

2021
ORGANISASI
PEMBELAJAR
MODUL PKN TINGKAT II

2021
KEPEMIMPINAN
DIGITAL
MODUL PKN TINGKAT II

2021
ORGANISASI
PEMBELAJAR
MODUL PKN TINGKAT II

Lembaga Administrasi Negara
LAN RI

Lembaga Administrasi Negara
LAN

Lembaga Administrasi Negara
LAN RI

Lembaga Administrasi Negara
LAN

BAB IV RENCANA MATA PELATIHAN PILIHAN MENDUKUNG PROYEK PERUBAHAN

2021
KEPEMIMPINAN
DIGITAL
MODUL PKN TINGKAT II

2021
ORGANISASI
PEMBELAJAR
MODUL PKN TINGKAT II

2021
KEPEMIMPINAN
DIGITAL
MODUL PKN TINGKAT II

2021
ORGANISASI
PEMBELAJAR
MODUL PKN TINGKAT II

Lembaga Administrasi Negara
LAN RI

Lembaga Administrasi Negara
LAN

Lembaga Administrasi Negara
LAN RI

Lembaga Administrasi Negara
LAN

2021
MANAJEMEN
STRATEGIS SEKTOR
PUBLIK
MODUL PKN TINGKAT II

2021
MARKETING
SEKTOR PUBLIK
MODUL PKN TINGKAT II

2021
MANAJEMEN
STRATEGIS SEKTOR
PUBLIK
MODUL PKN TINGKAT II

2021
MARKETING
SEKTOR PUBLIK
MODUL PKN TINGKAT II

BAB IV

RENCANA MATA PELATIHAN PILIHAN MENDUKUNG PROYEK PERUBAHAN

A URAIAN SINGKAT MATA PELATIHAN PILIHAN

1. Manajemen Pemerintahan



- Manajemen Pemerintahan adalah manajemen yang ditetapkan pada aparatur pemerintahan atau aparatur negara, tidak saja diartikan sebagai aparatur dari badan eksekutif, akan tetapi juga aparatur dari badan legislatif dan yudikatif, serta baik yang berada pada tingkat pusat maupun pada tingkat daerah.
- Ruang lingkup manajemen terlihat dari fungsi-fungsi manajemen yaitu; perencanaan pemerintahan, pengorganisasian sumber-sumber pemerintahan, penggunaan sumber-sumber pemerintahan dan kontrol pemerintahan.
- Kontrol Pemerintahan dilakukan melalui sistem pengendalian intern pemerintah atau SPIP. Sistem Pengendalian Intern bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dilaksanakan melalui kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya.
- Berdasarkan pasal 5 ayat 4 UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah disebutkan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah dilaksanakan berdasarkan desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Desentralisasi adalah penyerahan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Pusat kepada daerah otonom berdasarkan Asas Otonomi. Dekonsentrasi adalah pelimpahan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu, dan/atau kepada gubernur dan bupati/ wali kota sebagai penanggung jawab urusan pemerintahan umum. Tugas Pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat atau dari Pemerintah Daerah provinsi kepada daerah kabupaten/kota.
- Beradaptasi dengan era governance 4.0 atau digital governance yang mencakup 5 (lima) kemampuan yaitu merujuk pada tata kerja yang berimplikasi pada struktur birokrasi sederhana, talent management, capacity building, pembelajaran berbasis teknologi serta Co-working space (Flexible working)

2. Pengawasan Berbasis Risiko

- Prinsip Pengawasan Berbasis Risiko ada dua yaitu; Prinsip Trust But Verify dan pengawasan berdasarkan risiko yang tertarget (Risk-Based Targeting).
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), mengamankan mekanisme penetapan jenis perizinan berusaha di Indonesia menggunakan pendekatan berbasis risiko yang kemudian disebut perizinan berusaha berbasis risiko (Risk Based Licensing). Perizinan berusaha berbasis risiko pada dasarnya mengedepankan konsep "trust but verify" dimana tidak semua kegiatan usaha pemenuhan persyaratan dilakukan di awal, melainkan didorong untuk mengedepankan pelaksanaan verifikasi pada saat kegiatan usaha telah mulai dilakukan. Artinya, Pemerintah memberikan kepercayaan kepada pelaku usaha dengan mempermudah proses perizinan (trust), namun pemberian perizinan berusaha diikuti dengan pelaksanaan pengawasan oleh pemerintah (verify).
- Pengawasan berbasis risiko yang tertarget (Risk-Based Targeting) menjadi solusi bagi pemerintah memperhatikan keterbatasan sumber daya (anggaran dan SDM) dan waktu. Pendekatan ini mengoptimalkan efektivitas dalam menjalankan tugas pengawasan serta mengurangi biaya operasional pengawasan.
- Sebagaimana yang diatur dalam pasal 217 PP Nomor 5 Tahun 2021, Pengawasan dilakukan dengan tujuan untuk; memastikan kepatuhan pemenuhan persyaratan dan kewajiban oleh pelaku usaha; mengumpulkan data, bukti, dan/atau laporan terjadinya bahaya terhadap keselamatan, kesehatan, lingkungan hidup, dan/atau bahaya lainnya yang dapat ditimbulkan dari pelaksanaan kegiatan usaha; serta rujukan bagi pelaksanaan pembinaan atau penerapan sanksi administratif terhadap pelanggaran perizinan berusaha.
- Pengawasan berbasis risiko dilaksanakan terhadap setiap kegiatan usaha dengan dengan frekuensi pengawasan disesuaikan dengan tingkat risiko dan tingkat kepatuhan pelaku usaha.
- Jenis pengawasan terdiri atas pengawasan rutin dan pengawasan insidental. Bentuk pengawasan rutin yang dilakukan Pemerintah berupa laporan pelaku usaha dan inspeksi lapangan. Adapun pengawasan insidental dilakukan dalam bentuk inspeksi lapangan dan berdasarkan pengaduan masyarakat, pengaduan dan/atau kebutuhan pelaku usaha, indikasi pelaku usaha melakukan kegiatan yang tidak sesuai perundang-undangan dan/atau adanya kebutuhan yang mendesak.
- Dalam rangka melakukan pengawasan secara terintegrasi dan terkoordinasi, Pemerintah melakukan perencanaan pengawasan. Perencanaan pengawasan dalam hal ini mencakup waktu, anggaran dan sumber daya manusia pelaksana pengawasan.

3. Diagnosis Organisasi

- Organisasi ditempatkan dalam konteks yang lebih luas, yaitu lingkungan, di mana lingkungan ini memiliki pengaruh terhadap unjuk kerja organisasi dan juga terpengaruh dari keluaran (output) yang dihasilkan oleh organisasi dan bagaimana organisasi tersebut beroperasi. Organisasi membutuhkan masukan (input) dari lingkungan dan mengubah input tersebut menggunakan sebuah proses transformatif yang ada di dalam organisasi untuk menjadi output/keluaran. Proses transformatif di dalam organisasi melibatkan elemen-elemen organisasi, seperti sistem, struktur, anggota organisasi, nilai organisasi dll. Output yang dihasilkan pada gilirannya akan diterima oleh lingkungan dan lingkungan memberikan umpan balik/feedback kepada organisasi.

- Diagnosis organisasi adalah sebuah proses yang sistematis untuk menilai sejauh mana sebuah organisasi berfungsi dengan efektif dalam rangka mencapai tujuannya. Diagnosis memberikan suatu pemahaman dari kondisi suatu organisasi sehingga intervensi yang tepat dapat dikembangkan untuk mengatasi komponen organisasi yang bermasalah dalam rangka peningkatan efektivitas organisasi.
- Diagnosis Organisasi merupakan kerja kolaboratif antara para pihak yang berkepentingan yang dalam konteks ini adalah pemimpin organisasi/unit kerja dengan para stakeholder terkait. Kolaborasi ini dilakukan mulai dari menentukan kondisi yang ingin dicapai, pengumpulan data, analisis data, membuat kesimpulan hasil Diagnosis, menentukan gagasan dan menentukan rencana implementasi gagasan.
- Tujuan Diagnosis organisasi adalah untuk mengidentifikasi celah/gap antara kondisi saat ini (existing condition/current state) dengan kondisi yang diinginkan (expected condition/Desired State) dari komponen dan fungsi-fungsi yang ada di dalam organisasi. Melalui Diagnosis ini akan didapatkan pemahaman tentang bagaimana efektivitas organisasi berfungsi saat ini. Ini melibatkan banyak informasi tentang kondisi saat ini untuk dianalisis. Berdasarkan hasil tersebut, maka akan ditemukan dasar untuk melakukan suatu intervensi untuk perbaikan efektivitas fungsi organisasi menuju kondisi yang diinginkan.
- Diagnosis internal organisasi dilakukan untuk melihat bagaimana komponen-komponen internal organisasi memiliki kesiapan untuk melakukan perubahan berdasarkan pada tuntutan perubahan dari lingkungan eksternal. Hasil dari Diagnosis lingkungan ini dapat digunakan untuk menentukan kondisi yang diharapkan (expected condition) dari organisasi agar dapat lebih efektif dalam merespon perubahannya.

B

HUBUNGAN MATA PELATIHAN PILIHAN TERHADAP PROYEK PERUBAHAN

Ketiga mata pelatihan pilihan tersebut sangat relevan dengan proyek perubahan yang akan dilakukan, sebagaimana uraian di bawah ini.

1. Manajemen Pemerintahan

Dalam manajemen pemerintahan diperlukan suatu sistem pengendalian yang terukur. SPIP atau Sistem Pengendalian Intern Pemerintah memiliki peran besar dalam mengoptimalkan manajemen pemerintahan. SPIP memiliki tujuan yaitu memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian penyelenggaraan pemerintahan, keandalan laporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dilaksanakan melalui kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Adapun kaitannya dengan proyek perubahan yaitu partisipasi pegawai internal dalam memberantas terjadinya tindakan pelanggaran penyelenggaraan negara sangat dibutuhkan guna tercapainya efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan seperti tujuan dari SPIP. Partisipasi pegawai internal dalam memberantas pelanggaran yang terjadi dapat dilalui menggunakan Whistleblowing system.

Whistleblowing system akan membantu pegawai internal untuk melaporkan kejadian yang terjadi dalam organisasi pemerintahan kepada Inspektorat Kota Palembang untuk ditindaklanjuti dan diproses. Informasi dari pegawai internal dapat didefinisikan sebagai early warning system bagi APIP sehingga APIP dapat segera mencegah atau memberantas tindakan pelanggaran yang akan atau telah terjadi.



2. Pengawasan Berbasis Risiko

Salah satu jenis pengawasan berbasis risiko yaitu pengawasan insidental. Pengawasan insidental adalah pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah daerah pada waktu tertentu yang dilakukan melalui inspeksi lapangan dan berdasarkan adanya pengaduan. Hal ini tentu berkaitan dengan bentuk partisipasi dari pegawai internal dalam upaya pencegahan terjadinya pelanggaran penyelenggaraan dalam urusan pemerintah. Bentuk partisipasi pegawai internal dalam proyek perubahan ini berupa laporan atau pengaduan terjadinya suatu pelanggaran dalam organisasi melalui Whistleblowing system. Berangkat dari laporan atau pengaduan dari pegawai internal terhadap terjadinya pelanggaran, APIP akan melakukan tindak lanjut terhadap laporan atau pengaduan tersebut. Proses pertama dari tindak lanjut laporan/pengaduan yaitu pengaduan akan ditelaah terlebih dahulu oleh Tim telaah yang telah ditetapkan oleh Inspektur Kota Palembang. Setelah ditelaah maka tindak lanjut pengaduan akan tingkatan pada proses pemeriksaan terhadap kejadian pelanggaran. Tindak lanjut dan proses pengaduan melalui Whistleblowing system tersebut merupakan bagian dari pengawasan berbasis risiko yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Palembang.

3. Diagnosis Organisasi

Diagnosis organisasi merupakan proses menilai sejauh mana sebuah organisasi berfungsi dengan efektif dalam rangka mencapai tujuannya. Tujuan dari diagnosis organisasi, yaitu untuk mengidentifikasi celah antara kondisi saat ini dengan kondisi yang seharusnya dari komponen dan fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi. Melalui Diagnosis akan didapatkan pemahaman tentang bagaimana efektivitas organisasi berfungsi saat ini. Hal ini tentu sangat sesuai dengan proses terpilihnya isu strategis yang terjadi sehingga dibutuhkan proyek perubahan yang telah ditetapkan. Setelah mengidentifikasi celah antara kondisi pelaksanaan upaya pencegahan pelanggaran penyelenggaraan pemerintahan saat ini dengan kondisi yang seharusnya ditemukan bahwa partisipasi pegawai dalam organisasi dinilai masih sangat kurang. Sehingga setelah melalui berbagai analisis ditemukan solusi untuk meningkatkan peran pegawai internal dalam mencegah terjadinya pelanggaran yaitu dengan membuat suatu sistem dan kebijakan berupa Whistleblowing system.

Melalui diagnosis organisasi, Pemerintah Kota Palembang membutuhkan sistem atau sarana sebagai penghubung antara pegawai internal dengan aparat pengawasan internal pemerintah dalam hal ini Inspektorat Kota Palembang guna bersinergi dalam upaya pencegahan pelanggaran. Oleh karena itu, eksistensi dan implementasi dari whistleblowing system diharapkan mampu membantu mengoptimalkan peran pegawai internal dalam mencegah dan memberantas pelanggaran penyelenggaraan urusan pemerintah Kota Palembang.

BAB V

RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM PROYEK PERUBAHAN



BAB V

RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM PROYEK PERUBAHAN

Melalui proyek perubahan ini, Project Leader ingin mengembangkan kompetensi diri berkaitan dengan manajemen pemerintahan, pengawasan berbasis risiko, dan Diagnosis organisasi yang saat ini masih terasa belum maksimal. Adapun strategi pengembangan kompetensi diri tersebut adalah melalui implementasi Whistleblowing System. Whistleblowing System merupakan salah satu wujud implementasi dari sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) yang memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan manajemen pemerintahan. Kontrol pemerintahan dilakukan melalui sistem pengendalian intern pemerintah atau SPIP yang akan mewujudkan tercapainya pengelolaan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Selain itu, Whistleblowing System merupakan salah satu unsur pendukung dalam pengawasan berbasis risiko. Sebagaimana diketahui, salah satu jenis pengawasan berbasis risiko, yaitu pengawasan insidental. Tindak lanjut dan proses pengaduan melalui Whistleblowing system tersebut merupakan bagian dari pengawasan berbasis risiko yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Palembang. Berdasarkan hal tersebut, pengembangan kompetensi dalam bidang audit investigasi sangat diperlukan untuk melaksanakan tindak lanjut atas laporan pengaduan yang disampaikan oleh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang. Melalui implementasi proyek perubahan ini, Project Leader juga memerlukan pengembangan kompetensi pada bidang diagnosis organisasi. Proses diagnosis organisasi telah membantu Project Leader mengidentifikasi celah antara kondisi saat ini dengan kondisi yang seharusnya dari komponen dan fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi. Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, Project Leader berhasil melahirkan gagasan untuk membuat sistem dan kebijakan berupa Whistleblowing system.

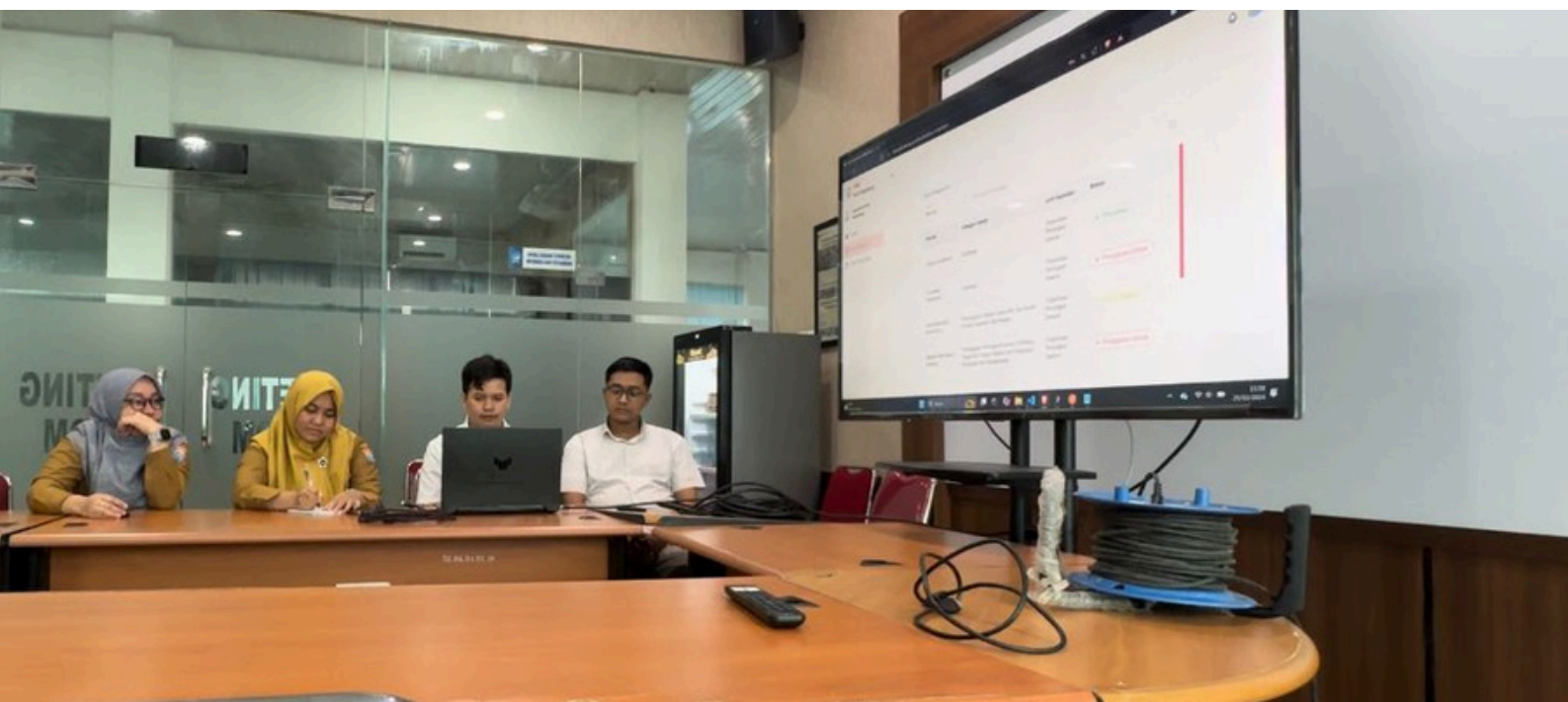
Adapun secara lebih lengkap, rencana strategi pengembangan kompetensi dalam adopsi proyek perubahan sebagaimana di jelaskan dalam Tabel 16.

Tabel 17

Rencana strategi pengembangan kompetensi dalam adopsi proyek perubahan

No	Pihak yang Terdampak	Kebutuhan Pengembangan Kompetensi	Strategi Pengembangan Kompetensi
1	Tim Efektif	Kemampuan Untuk: <ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis, merumuskan strategi pemecahan masalah • Menyiapkan dan melaksanakan strategi promosi dan sosialisasi yang sesuai • Kemampuan tindak lanjut hasil pengaduan 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapat dan diskusi • In-House Training • Pendidikan dan Pelatihan • Bimbingan Teknis

2	Dinas Komunikasi dan Informatika	Kemampuan melakukan pengembangan IT	<ul style="list-style-type: none"> • Rapat dan diskusi • In-House Training • FGD
3	Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palembang	Kemampuan untuk mengkoordinasikan penyusunan regulasi dan menyiapkan bahan pertimbangan dan bantuan hukum kepada pemerintah daerah	<ul style="list-style-type: none"> • Rapat dan diskusi • In-House Training • FGD





EVALUATION

BAB VI

PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

BAB VI PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dilakukan oleh peserta dan mentor dengan menggunakan instrumen yang sama. Kedua hasil assessment ini menjadi bagian dari proses mentoring untuk mendapatkan kesepakatan kebutuhan pengembangan potensi (gap hasil pemetaan) dan juga strategi meningkatkan potensi peserta untuk menutup gap tersebut.

Berdasarkan isian model asesment yang menggunakan perceptual judgement (berbasis persepsi), perilaku-perilaku praktis seseorang di lingkungan kerja menjadi salah satu alternatif pendekatannya. Persepsi penilaian memadukan penilaian dari peserta (self assessment) dengan penilaian dari atasan langsung (mentor) dengan hasil sebagai berikut.

FORMULIR PESERTA		FORMULIR MENTOR	
Nama	: JAMIAH HARYANTI, S.H., M.H.	Nama Mentor	: H. Aprilia Hayim
NIP	: 197112171996032004	NIP	: 197404151994021001
Jabatan	: INSPEKTUR	Jabatan	: Sekretaris Daerah
Instansi	: INSPEKTORAT DAERAH KOTA PALEMBANG	Instansi	: Setda Kota Palembang
Program	: PKN II Angkatan XXXVII Tahun 2024	Program	: PKN II Angkatan XXXVII Tahun 2024

Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
INTEGRITAS	1. Melakukan pemetaan dan pengamatan terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan, aturan dan atau arahan yang diberikan di lingkup tugasnya dengan pendampingan atau rekan atau dengan yang terlibat.	89	90	89,50	Baik
	2. Memastikan jujuran tim atau pegawai di lingkungan tugasnya untuk mampu kontribusi mengabdikan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	3. Memastikan tercapainya lingkungan kerja yang mampu secara finansial berkontribusi terhadap tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	90	90	90,00	Baik
	4. Memastikan iklim kerja di lingkungan tugasnya yang memiliki kesadaran memberikan informasi secara objektif, konstruktif serta berdasarkan kebenaran bagi kredibilitas organisasi.	90	90	90,00	Baik
	5. Memiliki prinsip yang kuat dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor internal maupun eksternal dalam rangka penerapan nilai, norma atau kode etik dalam berorganisasi.	89	90	89,50	Baik
	6. Memenuhi kewajiban, mengantisipasi dampak keputusan serta menyajikan tindakan pemanangannya sebagai bentuk mitigasi resiko.	90	90	90,00	Baik
JUMLAH		89,50	90,00		
KERJASAMA	7. Memastikan energi dan memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka mendukung tercapainya target kerja organisasi.	89	90	89,50	Baik
	8. Memastikan tercapainya lingkungan kerja yang mampu secara finansial berkontribusi terhadap tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	9. Memastikan tercapainya lingkungan kerja yang mampu secara finansial berkontribusi terhadap tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	10. Memastikan tercapainya lingkungan kerja yang mampu secara finansial berkontribusi terhadap tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	11. Menjamin yang mengabdikan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	12. Menjamin yang mengabdikan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
JUMLAH		89,50	90,00		
MENGELOLA PERUBAHAN	13. Menjamin yang mengabdikan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	14. Menjamin yang mengabdikan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	15. Menjamin yang mengabdikan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	16. Menjamin yang mengabdikan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	17. Menjamin yang mengabdikan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
	18. Menjamin yang mengabdikan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	89	90	89,50	Baik
JUMLAH		89,50	90,00		

A. Hasil Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan

1. Isian Formulir Hasil Identifikasi

Pengenalan Diri dari Peserta

Aspek yang digunakan dalam identifikasi diri ini terdiri dari aspek integritas (managing self), aspek kerja sama (managing others), dan aspek mengelola perubahan (managing organization). Dari ketiga aspek tersebut didapatkan hasil nilai rata-rata sikap perilaku 89,37 termasuk dalam kualifikasi Baik.

2. Isian Formulir Hasil Identifikasi

Pengenalan Diri dari Mentor

Sedangkan, hasil identifikasi pengenalan diri yang dilaksanakan oleh mentor, peserta mendapatkan hasil nilai rata-rata sikap perilaku 89,13 termasuk dalam kualifikasi Baik.

3. Kolaborasi Hasil Isian Identifikasi Peserta dengan Mentor

Dari hasil identifikasi pengenalan diri hasil isian peserta dan mentor, dikolaborasikan mendapatkan hasil nilai rata-rata sikap perilaku 89,20 termasuk dalam kualifikasi Baik.

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA		REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR	
Nama Peserta	: JAMIAH HARYANTI, S.H., M.H.	Nama Mentor	: H. Aprilia Hayim, S.Sos., M.Si
NIP	: 197112171996032004	NIP	: 197404151994021001
Jabatan	: INSPEKTUR	Jabatan	: Sekretaris Daerah
Instansi	: INSPEKTORAT DAERAH KOTA PALEMBANG	Instansi	: Setda Kota Palembang
Program	: PKN II Angkatan XXXVII Tahun 2024	Program	: PKN II Angkatan XXXVII Tahun 2024

Komponen	Sub Komponen	Nilai		Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
		Peserta	Mentor		
INTEGRITAS	Tanggung jawab	89	90	89,50	Baik
	Komitmen	89	88	88,50	Baik
	Kredibilitas	90	89	89,50	Baik
	Kepuasan	90	89	89,50	Baik
	Konsistensi	89	89	89,00	Baik
	Pengambilan Keputusan	90	89	89,50	Baik
Rata-Rata		89,50	89,00		
KERJASAMA	Kerjasama Internal	90	90	90,00	Baik
	Kerjasama Eksternal	90	88	89,00	Baik
	Komunikasi	89	89	89,00	Baik
	Fleksibilitas	89	89	89,00	Baik
	Komitmen dalam Tim	89	89	89,00	Baik
	Rata-Rata	89,40	89,00	89,20	Baik
MENGELOLA PERUBAHAN	Perencanaan	89	88	88,50	Baik
	Adaptabilitas	89	90	89,50	Baik
	Pengembangan orang lain	89	90	89,50	Baik
	Orientasi pada hasil	89	90	89,50	Baik
	Inisiatif	90	90	90,00	Baik
	Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku		89,20	89,40	

B. Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri

Rencana pengembangan potensi diri untuk mengatasi gap antara kompetensi peserta dengan kompetensi yang diinginkan difokuskan pada subkomponen integritas, dilakukan

- Memberikan teladan kepemimpinan integritas pada lingkungan kerja
- Mengembangkan dan menanamkan nilai integritas, baik kepada diri sendiri maupun selaku pimpinan maupun bawahan, melalui pendidikan dan pelatihan
- Memberikan konsekuensi atas pelanggaran apabila terdapat pelanggaran aturan atau melakukan tindakan yang tidak berintegritas
- Memberikan penghargaan atas perilaku berintegritas yang ditunjukkan oleh pegawai

C. Evaluasi Kemajuan

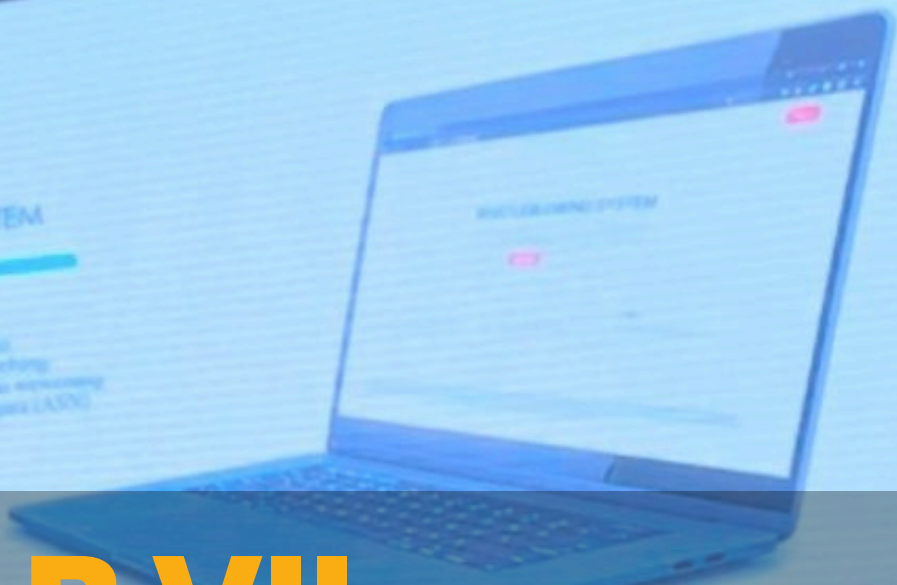
Kemajuan pengembangan kompetensi diri akan dilihat dari perubahan sikap dan perilaku khususnya pada subkomponen integritas. Integritas adalah prinsip etika yang sangat krusial bagi seorang auditor internal. Sebagai seorang auditor internal, integritas adalah hal yang paling mendasar dalam menjalankan tugas. Auditor internal harus memiliki integritas yang tinggi untuk dapat melaksanakan tugas mereka secara objektif dan profesional, tidak memihak pada pihak manapun, serta menghindari konflik kepentingan.

Evaluasi atas subkomponesn integritas dilakukan dengan menggunakan metode KPI (key performance indicator). KPI adalah salah satu metode yang digunakan untuk menilai pencapaian karyawan guna mengetahui apakah peserta telah berhasil memenuhi kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Evaluasi menggunakan metode KPI dilakukan dengan membandingkan kinerja dengan kriteria yang realistis dan terukur sebagaimana yang telah ditetapkan.





WHISTLEBLOWING SYSTEM
WBS



Whistleblowing adalah
sistem pelaporan yang memungkinkan
pekerja melaporkan dugaan pelanggaran perusahaan
yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN)

BAB VII **IMPLEMENTASI** **PROYEK** **PERUBAHAN**

BAB VII

IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN

A. Capaian Proyek Perubahan

Capaian Proyek Perubahan Laporan implementasi proyek perubahan ini, akan menguraikan capaian output yang didasarkan pada rancangan awal dari proyek perubahan. Selama lebih kurang 2 (dua) bulan dalam masa implementasi pembelajaran Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XVII Tahun 2024 atau dalam jangka pendek, telah dicapai seluruh milestone yang telah disepakati baik dengan mentor, coach, maupun penguji pada seminar rancangan proyek perubahan. Adapun capaian output yang telah diperoleh berdasarkan milestone adalah sebagaimana Tabel 18.

Tabel 18
Capaian Proyek Perubahan

No	Kegiatan dan Tahapan	Target Outcome	Capaian
JANGKA PENDEK			
1.	Membentuk tim efektif dan melaksanakan koordinasi bersama tim efektif	<ul style="list-style-type: none">• Terbentuknya Tim Proyek Perubahan• Tersusunnya <i>job description</i> masing-masing tim	SK Tim Efektif telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang Nomor 008.a/KPTS/ITKO/2024 tanggal 31 Oktober 2024
2.	Melaksanakan <i>benhcmarking</i> untuk mempelajari <i>best practice</i> pada instansi pemerintah daerah lainnya	<ul style="list-style-type: none">• Terlaksananya untuk mempelajari <i>best practice</i> pada instansi pemerintah daerah lainnya	Telah dilaksanakan <i>benhcmarking</i> untuk mempelajari <i>best practice</i> pada Inspektorat Daerah Kota Tangerang Selatan pada tanggal 6 s.d. 8 November 2024.
3.	Melaksanakan rapat koordinasi dengan <i>stakeholders</i> terkait	<ul style="list-style-type: none">• Terlaksananya rapat koordinasi dengan <i>stakeholders</i> terkait• Terwujudnya komitmen bersama melanjutkan proyek perubahan dalam jangka pendek hingga jangka panjang	Telah dilaksanakan rapat koordinasi dengan <i>stakeholders</i> terkait, yaitu Sekretaris Daerah Kota Palembang dan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang
4.	Menyusun gambaran umum inovasi strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan <i>Whistleblowing System</i>	<ul style="list-style-type: none">• Tersedianya dokumen rancangan inovasi dan rencana aksi pengembang strategi peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan <i>Whistleblowing System</i>	Telah dilaksanakan penyusunan rancangan inovasi dan rencana aksi strategi peningkatan partisipasi pegawai menggunakan <i>whistleblowing system</i> tanggal 29 Oktober 2024

No	Kegiatan dan Tahapan	Target Outcome	Capaian
JANGKA PENDEK			
5.	Membentuk Tim <i>Whistleblowing System</i>	• Tersedianya Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang tentang Pembentukan Tim <i>Whistleblowing System</i>	Telah dilaksanakan pembentukan Tim <i>Whistleblowing System</i> yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang Nomor 008.b/KPTS/ITKO/2024 tanggal 31 Oktober 2024
6.	Menyusun Draft Peraturan Wali Kota tentang <i>Whistleblowing System</i>	• Tersedianya Draft Peraturan Wali Kota tentang <i>Whistleblowing System</i>	Telah disusun Draft Peraturan Wali Kota tentang WBS dan telah diproses melalui tahapan harmonisasi rancangan peraturan wali kota palembang Bersama Kemenkumham Kanwil Sumatera Selatan
7.	Menyusun dan Mengesahkan SOP tentang <i>Whistleblowing System</i>	• Tersedianya SOP tentang <i>Whistleblowing System</i>	Telah dilaksanakan penyusunan SOP tentang Pedoman Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran melalui <i>Whistleblowing System</i> yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang Nomor 010/KPTS/ITKO/2024 tanggal Desember 2024
8.	Melaksanakan koordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika untuk merancang dan membangun aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	• Tersedianya rancangan aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	Telah dilaksanakan Koordinasi bersama Dinas Komunikasi dan Informatika pada tanggal 25 November 2024
9.	Membangun aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	• Tersedianya aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	Telah dilaksanakan pembangunan aplikasi <i>Whistleblowing System</i> oleh Pokja Teknis bersama Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang
10.	Melaksanakan uji coba aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	• Terlaksananya uji coba aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	Telah dilaksanakan uji coba aplikasi <i>Whistleblowing System</i> pada tanggal 25 November 2024 di Inspektorat Daerah Kota Palembang
11.	Melakukan peluncuran aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	Terlaksananya peluncuran aplikasi <i>Whistleblowing System</i>	Telah dilaksanakan peluncuran aplikasi <i>Whistleblowing System</i> pada tanggal 9 Desember 2024 di Hotel Aryaduta Palembang bertepatan dengan Peringatan Hari Antikorupsi Sedunia
12.	Monitoring dan evaluasi jangka pendek	• Terlaksananya kegiatan monitoring dan evaluasi jangka pendek	Telah dilaksanakan monitoring dan evaluasi jangka pendek sebanyak 2 kali yaitu pada tanggal 25 November dan 12 Desember 2024
13.	Menyusun laporan dan bahan paparan implementasi proyek perubahan	• Tersedianya laporan dan bahan paparan implementasi proyek perubahan	Telah disusun laporan dan bahan paparan implementasi proyek perubahan

B. Hasil Pelaksanaan Kegiatan Proyek Perubahan

Laporan implementasi proyek perubahan ini, menguraikan pelaksanaan tahapan perubahan strategis dari tahapan jangka pendek yaitu selama lebih kurang 2 (dua) bulan dalam masa pembelajaran Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVII Tahun 2024. Pelaksanaan tahapan jangka pendek telah dilaksanakan seluruhnya meliputi: membentuk tim efektif dan melaksanakan koordinasi bersama tim efektif, melaksanakan benchmarking untuk mempelajari best practice pada instansi pemerintah daerah lainnya, melaksanakan rapat koordinasi dengan stakeholders terkait, menyusun gambaran umum inovasi strategi peningkatan partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan whistleblowing system, membentuk tim whistleblowing system, Menyusun draft peraturan wali kota tentang whistleblowing system, menyusun dan mengesahkan SOP tentang whistleblowing system, melaksanakan koordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika untuk merancang dan membangun aplikasi whistleblowing system, Membangun aplikasi whistleblowing system, melaksanakan uji coba aplikasi whistleblowing system, melakukan peluncuran aplikasi whistleblowing system, monitoring dan evaluasi jangka pendek, serta menyusun laporan dan bahan paparan implementasi proyek perubahan. Adapun uraian pelaksanaan tahapan perubahan strategis baik jangka pendek yang telah dilaksanakan beserta bukti-buktinya (evidence) adalah sebagai berikut:

1. Membentuk tim efektif dan melaksanakan koordinasi bersama tim efektif

Tim Efektif telah dibentuk melalui Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang 008.b/KPTS/ITKO/2024 tanggal 31 Oktober 2024. Tim tersebut dibagi menjadi 3 Pokja, yang terdiri dari Pokja Perumusan Kebijakan, Pokja Teknis, dan Pokja Administrasi. Masing-masing Pokja tersebut memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut.

- a. Pokja Perumusan Kebijakan, yaitu pegawai di Inspektorat Kota Palembang yang bertugas:
 - ·menyusun Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) dan Perlindungan Pelapor di Lingkungan Pemerintah Kota;
 - ·menyusun Surat Keputusan Inspektur tentang Pembentukan Tim Whistleblowing System;
 - ·menyiapkan SOP dan manual aplikasi;
- b. Pokja Teknis, yaitu Tim Koordinasi Komunikasi dan Informasi yang bertugas:
 - ·melaksanakan pengembangan aplikasi;
 - ·memberikan masukan mengenai kebutuhan dan pengetahuan tentang Sistem Teknologi Informasi;
 - ·membantu evaluasi dan perbaikan sistem;
 - ·melakukan uji coba aplikasi sistem;
 - ·menyiapkan SOP dan manual aplikasi;
- c. Pokja Administrasi, yaitu pegawai Inspektorat Daerah Kota Palembang yang bertugas:
 - ·menyiapkan dan mengkoordinasikan kebutuhan rapat;
 - ·mendokumentasikan seluruh kegiatan proyek perubahan;
 - ·membuat laporan implementasi proyek perubahan



Gambar 3 Pembentukan Tim Efektif



NOTULA RAPAT

Dari : Tim Efektif Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan"

Kepada : Inspektur Daerah Kota Palembang (Project Leader)

Topik : Undangan Rapat Pembahasan Pembentukan Tim Efektif

Nomor : ND/607/Itko/2024

Hari, tanggal : Rabu, 23 Oktober 2024

Sifat : Biasa

NOTA DINAS

Kepada : Pegawai di Lingkungan Inspekturat Daerah Kota Palembang

Dari : Inspektur Daerah Kota Palembang

Tembusan : -

Tanggal : 23 Oktober 2024

Nomor : ND/606/Itko/2023

Sifat : Biasa

Lampiran : -

Hal : Undangan Rapat Pembahasan Pembentukan Tim Efektif

KEPUTUSAN INSPEKTUR DAERAH KOTA PALEMBANG
NOMOR : 003 a/ IPTS/ITDASO/2024

TENTANG
PENJUKUAN TIM EFEKTIF PROYEK PERUBAHAN STRATEGI PENINGKATAN PARTISIPASI PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PALEMBANG MENGGUNAKAN WHISTLEBLOWING SYSTEM DALAM UPAYA PEMBERANTASAN PELANGGARAN PELAKSANAAN URUSAN PEMERINTAHAN

- Rapat diselenggarakan pada Rabu, 23 Oktober 2024 pukul 08.00 WIB s.d. selesai di Ruang Inspektur Daerah Kota Palembang. Rapat dipimpin oleh Inspektur Daerah Kota Palembang dan dihadiri oleh:
 - Sekretaris Inspekturat Daerah Kota Palembang;
 - Inspektur Pembantu Wilayah Inspekturat Daerah Kota Palembang;
 - Kepala Subbagian Perencanaan Inspekturat Daerah Kota Palembang dan
 - Para Auditor di Inspekturat Daerah Kota Palembang.
- Pembahasan Rapat
Sehubungan dengan implementasi Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan", maka dibentuklah Tim Efektif Tim Efektif terdiri dari:
 - Mentor yaitu H. Aprizal Hasyim selaku Sekretaris Daerah Kota Palembang yang berperan:
 - memberikan arahan dan dukungan komitmen terhadap proyek perubahan;
 - membantu menyelesaikan permasalahan/hambatan yang ditemui project leader;
 - memberikan evaluasi atas pelaksanaan proyek perubahan;
 - Coach, yaitu Dra. Arifah Salwah, M.Si, selaku Coach LAN RI yang berperan:
 - memberikan masukan dalam penyusunan proyek perubahan;
 - memonitor perkembangan terhadap kegiatan Project Leader dalam melaksanakan proyek perubahan;
 - melakukan intervensi apabila terdapat permasalahan dalam penyusunan proyek perubahan sebatas kewenangan;
 - melakukan komunikasi dengan mentor terkait penyusunan dan pelaksanaan proyek perubahan;

Sehubungan dengan implementasi Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan". Kami mengundang Saudara untuk menghadiri kegiatan yang akan dilaksanakan pada

hari, tanggal : Rapat, 23 Oktober 2024

waktu : 08.00 WIB s.d. selesai

tempat : Ruang Rapat Inspekturat Daerah Kota Palembang

kegiatan : Rapat Pembahasan Pembentukan Tim Efektif

Demikian kami sampaikan. Atas kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH,
Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I
NIP 197112171996032004

- menimbang :
- bahwa dalam rangka Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVII Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024, masing-masing peserta akan mendapat proyek perubahan;
 - peserta dalam rangka pelaksanaan Proyek Perubahan tersebut dipandang perlu menunjuk Tim Kerja sebagaimana teruang dalam lampiran Surat Keputusan ini;
 - bahwa untuk melaksanakan sebagaimana dimaksud dalam huruf a) diatas, perlu ditetapkan Surat Keputusan Tim Kerja dalam Penyelenggaraan Proyek Perubahan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVII Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil sebagai Negara Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembar Negara Nomor 4019;
 - Peraturan Menteri Dalam Negeri No 85 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 atas Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 - Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
 - Surat Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tanggal 23 Agustus 2024 Nomor 890/3453/BSMD/V/2024 Perihal Pemanggilan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVII Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024.
- menetapkan :
- Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang Tentang Penunjukan Tim Efektif Proyek Perubahan Strates Peningkatan Partisipasi Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan.

- KESATU** : Pembentukan Susunan Tim Efektif Implementasi Proyek Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXXVII Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 Atas Nama Sdr. Jamiah Haryanti, S.H., M.H., NIP 197112171996032004, Inspektur Daerah Kota Palembang Dengan Judul "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan".
- KEDUA** : Sdr. Jamiah Haryanti, S.H., M.H., NIP 197112171996032004, Inspektur Daerah Kota Palembang sebagai Project Leader Proyek Perubahan bertanggung jawab untuk memimpin Proyek Perubahan yang diuraikan serta melaksanakan tugas sesuai dengan tabel matriks kegiatan proyek perubahan yang diuraikan.
- KETIGA** :
- Mentor yaitu H. Aprizal Hasyim selaku Sekretaris Daerah Kota Palembang yang berperan:
 - memberikan arahan dan dukungan komitmen terhadap proyek perubahan;
 - membantu menyelesaikan permasalahan/hambatan yang ditemui project leader;
 - memberikan evaluasi atas pelaksanaan proyek perubahan;
 - Coach, yaitu Dra. Arifah Salwah, M.Si, selaku Coach LAN RI yang berperan:
 - memberikan masukan dalam penyusunan proyek perubahan;
 - memonitor perkembangan terhadap kegiatan Project Leader dalam melaksanakan proyek perubahan;
 - melakukan intervensi apabila terdapat permasalahan dalam penyusunan proyek perubahan sebatas kewenangan;
 - melakukan komunikasi dengan mentor terkait penyusunan dan pelaksanaan proyek perubahan;
 - Project Leader, yaitu Jamiah Haryanti, S.H., M.H, selaku Inspektur Daerah Kota Palembang yang bertugas :
 - memimpin dan bertanggung jawab atas seluruh pelaksanaan tahapan proyek perubahan;
 - mengarahkan Tim Efektif dalam pelaksanaan proyek perubahan;
 - mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan proyek perubahan;
 - menyusun progres proyek perubahan;
 - menyusun laporan proyek perubahan;
 - memimpin dan bertanggung jawab atas seluruh pelaksanaan tahapan proyek perubahan;
 - mengarahkan Tim Efektif dalam pelaksanaan proyek perubahan;
 - Folgia Perumusan Kebijakan, yaitu pegawai di Inspekturat Kota Palembang yang bertugas:
 - menyusun Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) dan Perlindungan Pelapor di Lingkungan Pemerintah Kota;
 - menyusun Surat Keputusan Inspektur tentang Pembentukan Tim Whistleblowing System;
 - menyusun SOP dan manual aplikasi;

- Folgia Teknis, yaitu Tim Koordinasi Komunikasi dan Informasi yang bertugas:
 - melaksanakan pengembangan aplikasi;
 - memberikan masukan mengenai kebutuhan dan pengetahuan tentang Sistem Teknologi Informasi;
 - membantu evaluasi dan perbaikan sistem;
 - melakukan uji coba aplikasi sistem;
 - menyusun SOP dan manual aplikasi;
 - Folgia Administrasi, yaitu pegawai Inspekturat Daerah Kota Palembang yang bertugas:
 - menyusun dan mengkoordinasikan kebutuhan rapat;
 - memdokumentasikan seluruh kegiatan proyek perubahan;
 - membuat laporan implementasi proyek perubahan.
- KEEMPAT : Kepada seluruh Tim Teknis dan Tim Administrasi diwajibkan melaporkan semua kegiatannya kepada Project Leader.
- KELIMA : Kepada Project Leader diwajibkan untuk melaporkan semua kegiatan pelaksanaan seluruh kegiatan kepada Sekretaris Daerah Kota Palembang sebagai Mentor Implementasi Proyek Perubahan.
- KEENAM : Hal-hal yang belum diatur dalam Keputusan ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaan diatur kemudian;
- KETUJUH : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan sampai dengan berakhirnya kegiatan implementasi proyek perubahan dan apabila ditemukan hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan.
- Ditetapkan di Palembang pada tanggal 31 Oktober 2024
INSPEKTUR DAERAH,
Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I/IV/b
NIP 197112171996032004

LAMPIRAN
KEPUTUSAN INSPEKTUR DAERAH KOTA PALEMBANG
NOMOR : IPTS/ITDASO/2024
PENJUKUAN TIM EFEKTIF PROYEK PERUBAHAN STRATEGI PENINGKATAN PARTISIPASI PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PALEMBANG MENGGUNAKAN WHISTLEBLOWING SYSTEM DALAM UPAYA PEMBERANTASAN PELANGGARAN PELAKSANAAN URUSAN PEMERINTAHAN

SUSUNAN TIM EFEKTIF PROYEK PERUBAHAN

NO	NAMA	JABATAN	JABATAN DALAM KEGIATAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1	H. Aprizal Hasyim, S.Sos., M.M.	Sekretaris Daerah Kota Palembang	Mentor
2	Dra. Arifah Salwah, M.Si.	Widyaiswara	Coach
3	Jamiah Haryanti, S.H., M.H.	Inspektur Daerah Kota Palembang	Project Leader
4	Fikrihadi, S.E., M.Si.	Inspektur Pembantu Wilayah I	Folgia Perumusan Kebijakan
5	Evan Satrya, S.H.	Inspektur Pembantu Wilayah II	Folgia Perumusan Kebijakan
6	Dra. Wati Purnamasari, M.Si.	Inspektur Pembantu Wilayah III	Folgia Perumusan Kebijakan
7	K.M. Ilyas Madani, S.T., M.Si.	Inspektur Pembantu Wilayah IV	Folgia Perumusan Kebijakan
8	Arnawi, S.Sos.	Itban Investigasi	Folgia Perumusan Kebijakan
9	Arifa Syaropi, SH, M.M.	Kepala Subbagian Administrasi Umum dan Keuangan	Folgia Perumusan Kebijakan
10	Marlina Rismoris, S.E., Ak., M.M.	Kepala Subbagian Perencanaan dan Pelaporan	Folgia Perumusan Kebijakan
11	Nurun Nisa Izati, A.Md Ak.	Auditor Terampil	Folgia Administrasi
12	Al Alma Saffri Munthe Charlo, A.Md Ak.	Auditor Terampil	Folgia Administrasi
13	Priestilia Fortuna Sari, A.Md Ak.	Auditor Terampil	Folgia Administrasi
14	Fahry Ayu Ghina Dwyaning, A.Md Ak.	Auditor Terampil	Folgia Administrasi
15	Ari Prata Rindi, S.Kom.	Auditor Pertama	Folgia Teknis
16	Muhammad Iqbal, A.Md Ak.	Auditor Terampil	Folgia Teknis

PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
INSPEKTUR DAERAH KOTA
Jalan Kapuran Nomor 3, 22 Iir, Bukit Kaeli, Palembang, Sumatera Selatan 30131.
Telepon (0711) 352235, Faksimile (0711) 352235.
Laman www.inspektur.palembang.go.id, Pos-el itko@igmail.com

DAFTAR HADIR

Hari, Tanggal : Rabu, 23 Oktober 2024

Tempat : Ruang Rapat Inspekturat Daerah Kota Palembang

Kegiatan : Rapat Pembentukan Tim Efektif

Project Leader : Jamiah Haryanti, S.H., M.H.

Judul Proyek : Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan

No	Nama	Jabatan/Lampiran	Abstrak	Tanda Tangan
1	Jamiah Haryanti, S.H., M.H.	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
2	Wati Purnamasari	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
3	Syarihadi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
4	Fikrihadi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
5	K.M. Ilyas Madani	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
6	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
7	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
8	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
9	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
10	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
11	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
12	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
13	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
14	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
15	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
16	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]
17	Arifa Syaropi	Inspektur	kehadiran	[Tanda Tangan]

2. Melaksanakan *Benchmarking* untuk mempelajari *best practice* pada instansi pemerintah daerah lainnya

Melaksanakan *benchmarking* Whistleblowing System (WBS) merupakan langkah strategis untuk mempelajari dan mengadopsi praktik terbaik (*best practices*) yang telah diterapkan oleh pemerintah Kota Tangerang Selatan. *Benchmarking* ini bertujuan untuk memahami mekanisme pelaksanaan, infrastruktur pendukung, regulasi, serta strategi sosialisasi yang telah terbukti berhasil di kota tersebut. Dengan belajar dari pengalaman dan keberhasilan mereka, diharapkan implementasi WBS di Pemerintah Kota Palembang dapat lebih optimal, adaptif terhadap kebutuhan lokal, dan mampu mencapai tujuan pemberantasan pelanggaran urusan pemerintahan secara efektif. Adapun kegiatan *benchmarking* telah dilaksanakan untuk mempelajari *best practice* pada Inspektorat Daerah Kota Tangerang Selatan pada tanggal 6 s.d. 8 November 2024.

Gambar 4
Kegiatan *Benchmarking* WBS pada Pemerintah Kota Tangerang Selatan



**PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
INSPEKTORAT DAERAH KOTA**

Jalan Kapuran Nomor 3, 22 Ilir, Bukit Kecil, Palembang, Sumatera Selatan 30131,
Telepon (0711) 352235, Faksimile (0711) 352235,
Laman www.inspektorat.palembang.go.id, Pos-el rikopig@gmail.com

LAPORAN HASIL *BENCHMARKING*

- I. Dasar Pelaksanaan : Surat Tugas Inspektur Kota Palembang Nomor 1074/STU/Itko/2024 tanggal 5 November 2024.
- II. Waktu : Tanggal 6 s.d. 8 November 2024
- III. Tempat Tujuan : Inspektorat Daerah Kota Tangerang Selatan
- IV. Hasil *Benchmarking* :
 - Tim melaksanakan *benchmarking* ke Inspektorat Daerah Kota Tangerang Selatan dalam rangka mengikuti Kaji Tiru Implementasi Whistleblowing System.
 - Adapun beberapa hasil dari kegiatan tersebut dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Kegiatan *benchmarking* diikuti oleh Tim Efektif, yaitu:
 1. Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
 2. Anita Syaropi, S.H., M.M.
 3. Al'Aina Safitri Munthe Charlo, A.Md.Ak.
 4. Nurun Nisa Izzati, A.Md.Ak.
 - b. Inspektorat Daerah Kota Tangerang Selatan telah menerapkan WBS sejak tahun 2018 sebagaimana ditetapkan melalui SK Inspektur Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 783/182-SK/Inspek tentang Kebijakan Penerapan Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) di Inspektorat Daerah Kota Tangerang Selatan.
 - c. Fasilitas WBS disediakan dalam bentuk WBS-room yang merupakan sarana yang sediakan untuk menyampaikan pengaduan dan pelaporan pelanggaran serta sebagai sarana komunikasi antara pengelola dan whistleblower. WBS-room dapat diakses melalui laman <https://wbs.tangerangselatankota.go.id/>.
 - d. Masalah yang dapat dilaporkan dan ditindaklanjuti melalui WBS meliputi korupsi, suap, gratifikasi, konflik kepentingan, dan kecurangan.
 - e. Pengaduan yang disampaikan melalui WBS bersifat anonim sehingga data pelapor terjaga kerahasiannya.
 - f. Setiap laporan yang disampaikan dapat ditindaklanjuti apabila didukung oleh data yang cukup dan memadai.



**PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
INSPEKTORAT DAERAH KOTA**

JALAN KAPURAN NOMOR 3, KELURAHAN 22 ILIR, PALEMBANG, SUMATERA SELATAN
TELEPON (0711) 352235, FAKSIMILE (0711) 352235, KODE POS 30131
POS ELEKTRONIK rikopig@gmail.com, SITUS www.inspektorat.palembang.go.id

SURAT TUGAS
Nomor: 800/ 93 /tdako/2024

Dasar : Nota Dinas Inspektur Tanggal 5 November 2024 Nomor ND/271/Itko/2024 Hal Permohonan Persetujuan Perjanjian Dinas

Kepada : **MEMERINTAHKAN :**

No	Nama	Pangkat/Gol.	Jabatan
1.	Anita Syaropi S.H.,M.M. NIP.198411062008012002	Penala Tingkat I (III/d)	Kasubbag Administrasi Umum dan Keuangan
2.	Al'Aina Safitri Munthe C, A.Md.Ak. NIP.200012302022012001	Pengatur / (II/c)	Auditor Terampil
3.	Nurun Nisa Izzati, A.Md.Ak. NIP.199907062022012001	Pengatur (II/c)	Auditor Terampil

- Untuk :
1. Kaji Tiru terkait Implementasi Whistle Blowing System pada Inspektorat Daerah Kota Tangerang Selatan selama 3 (tiga) hari pada tanggal 6 s.d 8 November 2024.
 2. Seluruh biaya perjalanan dinas ini dibebankan kepada anggaran Inspektorat Daerah Kota Palembang tahun 2024.
 3. Segera melapor secara tertulis ke Inspektur Daerah Kota Palembang setelah selesai melaksanakan tugas tersebut.
- Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan.

Dikeluarkan di Palembang
Tanggal 5 November 2024

INSPEKTUR,

Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I
NIP. 19711217 199003 2 004

3. Melaksanakan Rapat Koordinasi dengan stakeholders terkait

Rapat koordinasi dengan stakeholder terkait Whistleblowing System (WBS) merupakan langkah penting untuk memastikan sinergi, pemahaman dan dukungan, serta komitmen yang kuat untuk melanjutkan proyek perubahan dalam jangka pendek hingga jangka panjang. Adapun rapat koordinasi telah dilaksanakan pada tanggal , yaitu pada tanggal 23 Oktober 2024 di Ruang Rapat Sekretariat Daerah Kota Palembang

Gambar 5
Rapat Koordinasi dengan stakeholders terkait





**WALIKOTA PALEMBANG
PROVINSI SUMATERA SELATAN**
KOMITMEN MELANJUTKAN PROYEK PERUBAHAN

1. Peserta Pelatihan
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama : Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
NIP : 19712171996032004
Jabatan : Inspektur Daerah Kota Palembang
Intansi : Pemerintah Kota Palembang
adalah peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XVII Tahun 2024 di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara - Lembaga Administrasi Negara.

2. Pejabat Pembina Kepegawaian
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama : Dr. Cheka Virgowanah, S.STP., M.E.
Jabatan : Pj. Wali Kota
Intansi : Pemerintah Kota Palembang

3. Proyek Perubahan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XVII Tahun 2024 merupakan produk pembelajaran individual yang menjadi salah satu indikator pencapaian hasil pelatihan. Proyek Perubahan ini akan diimplementasikan di instansi kami dalam milestone jangka menengah, yaitu pada Januari 2024 – Maret 2025 dan jangka panjang pada April tahun 2025 – Desember 2025.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala konsekuensinya.
Palembang, November 2024

Peserta,  Mengetahui

Jamiah Haryanti, S.H., M.H. Dr. Cheka Virgowanah, S.STP., M.E.
NIP 19712171996032004

**PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
INSPEKTORAT DAERAH KOTA**
Jalan Kapuran Nomor 3, 22 Ilir, Bukit Keel, Palembang, Sumatera Selatan 30131.
Telepon (0711) 352235, Faksimile (0711) 352235,
Laman www.inspektorat.palembang.go.id, Pos-el ikoplg@gmail.com

NOTULA RAPAT


Dari : Tim Efektif Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Pasrtisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan"
Kepada : Inspektur Daerah Kota Palembang (Project Leader)
Topik : Undangan Rapat Koordinasi Pembentukan WBS pada Pemerintah Kota Palembang
Nomor : ND/608/itko/2024
Hari, tanggal : Rabu, 23 Oktober 2024
Sifat : Biasa

**PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
INSPEKTORAT DAERAH KOTA**
Jalan Kapuran Nomor 3, 22 Ilir, Bukit Keel, Palembang, Sumatera Selatan 30131.
Telepon (0711) 352235, Faksimile (0711) 352235,
Laman www.inspektorat.palembang.go.id, Pos-el ikoplg@gmail.com

Palembang, 21 Oktober 2024

Nomor : 800/601/itko/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Undangan Rapat Koordinasi Pembentukan Whistleblowing System pada Pemerintah Kota Palembang

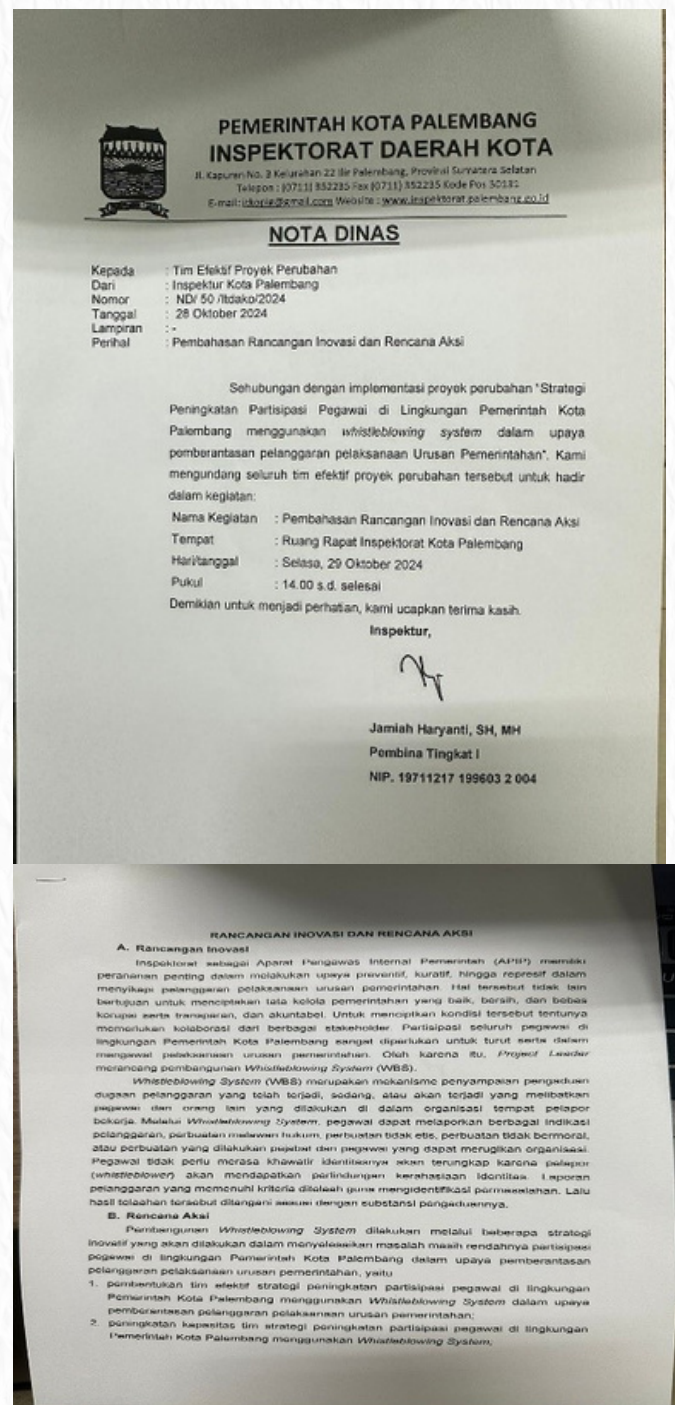
- Rapat diselenggarakan pada Rabu, 23 Oktober 2024 pukul 13.00 WIB s.d. selesai di Ruang Rapat Sekretariat Daerah Kota Palembang. Rapat dipimpin oleh Sekretaris Daerah Kota Palembang dan dihadiri oleh:
 - Inspektur Daerah Kota Palembang;
 - Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika
 - Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palembang
 - Tim Efektif Proyek Perubahan.
- Pembahasan Rapat
Sehubungan dengan implementasi Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Pasrtisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan", maka diadakan rapat koordinasi. Rapat koordinasi diselenggarakan untuk membahas aspek teknis, regulasi, dan strategi sosialisasi, sehingga semua pihak memiliki pemahaman yang sama dan mampu mendukung keberhasilan program secara maksimal. Kolaborasi yang efektif dalam rapat koordinasi akan memastikan bahwa WBS dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan, yakni meningkatkan partisipasi dan memberantas pelanggaran dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Adapun hasil rapat koordinasi adalah sebagai berikut.
 - Akan dilakukan penyusunan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) dan Perlindungan Pelapor di Lingkungan Pemerintah Kota, Surat Keputusan Inspektur tentang Pembentukan Tim Whistleblowing System, serta SOP Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran melalui WBS. Penyusunan instrumen regulasi tersebut menjadi tanggung jawab Pokja Perumusan Kebijakan.
 - Akan dilaksanakan pembuatan aplikasi WBS oleh Pokja Teknis bersama Dinas Komunikasi dan Informatika.

- Yth.
- Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang
 - Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palembang
- di -
Tempat
- Sehubungan dengan implementasi Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Pasrtisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan", kami mengundang Saudara untuk menghadiri kegiatan yang akan dilaksanakan pada
- hari, tanggal : Rabu, 23 Oktober 2024
waktu : 13.00 WIB s.d. selesai
tempat : Ruang Rapat Sekretariat Daerah Kota Palembang
acara : Rapat Koordinasi Pembentukan Whistleblowing System pada Pemerintah Kota Palembang
- Demikian permintaan ini disampaikan. Atas kerja samanya, diucapkan terima kasih.
- 
INSPEKTUR DAERAH,
Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I/IV.b
NIP 19712171996032004

4. Menyusun gambaran umum inovasi strategi peningkatan partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan *whistleblowing system*

Gambaran umum inovasi merupakan gagasan awal terbentuknya *whistleblowing system* sebagai sarana dalam peningkatan partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam mencegah terjadinya pelanggaran dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Tujuan diadakan kegiatan penyusunan Gambaran umum inovasi yaitu menyatukan tujuan dari implementasi proyek perubahan ini yang kemudian merancang berbagai rencana aksi terwujudnya tujuan dari proyek perubahan ini. Dalam penyusunan rencana aksi juga ditetapkan pembagian tugas dalam anggota tim efektif sehingga penyelesaian proyek perubahan dapat terukur.

Gambar 6
Penyusunan Gambaran Umum Inovasi



DAFTAR HADIR TIM EFEKTIF PROYEK PERUBAHAN
"Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan *Whistleblowing System* dalam upaya Pemberantasan Pelanggaran urusan Pemerintahan"

Nama Kegiatan : Rancangan Inovasi dan Rencana Aksi
Hari/Tanggal : Selasa, 29 Oktober 2024
Pukul : 14.00 s.d. selesai

No	Nama	Paraf
1.	Jamiah Haryanti, SH, MH	<i>[Signature]</i>
2.	Fikri Harti, SE, M.Si	<i>[Signature]</i>
3.	Evan Satriya, S.H	<i>[Signature]</i>
4.	Dra. Vati Pumasari, M.Si	<i>[Signature]</i>
5.	K.M. Ilyas Madani, S.T., M.Si	<i>[Signature]</i>
6.	Aznawi, S.Sos	<i>[Signature]</i>
7.	Anita Syaropi, SH., MH	<i>[Signature]</i>
8.	Marlina Rizviorita, SE., Ak., M.M	<i>[Signature]</i>
9.	Nurun Nisa Izzati, A.Md. Ak	<i>[Signature]</i>
10.	Al'aina Saifur Munthe Charlo, A.Md Ak	<i>[Signature]</i>
11.	Frieslita Fortuna Sari, A.Md. Ak	<i>[Signature]</i>
12.	Febry Ayu Ghina Dwiyani, A.Md. Ak	<i>[Signature]</i>
13.	Ari Prata Riadi, S.Kom	<i>[Signature]</i>
14.	Muhammad Iqbal, A.Md.Ak	<i>[Signature]</i>

5. Membentuk Tim Whistleblowing System

Pembentukan tim Whistleblowing System (WBS) bertujuan untuk memastikan sistem pengaduan berjalan secara efektif, transparan, dan akuntabel dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik. Tim ini berperan sebagai penggerak utama dalam mengelola seluruh proses, mulai dari penerimaan laporan, verifikasi, hingga tindak lanjut terhadap pengaduan yang masuk. Selain itu, tim bertugas untuk melindungi kerahasiaan identitas pelapor (whistleblower), sehingga mereka merasa aman dan tidak khawatir terhadap risiko retaliasi atau dampak negatif lainnya.

Rapat pembentukan Tim Whistleblowing System telah dilaksanakan pada tanggal 4 November 2024 di Ruang Rapat Inspektorat Daerah Kota Palembang. Pembentukan Tim Whistleblowing System yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang Nomor 008.b/KPTS/ITKO/2024 tanggal 31 Oktober 2024.

Adapun susunan Tim Whistleblowing System terdiri atas pembina, penanggung jawab, verifikator dan penelaah, serta administrator sistem. Berikut tugas dan fungsi masing-masing peran tersebut.

- a. Pembina
 - menunjuk pejabat pengelola Whistleblowing System; dan
 - memberikan pembinaan berdasarkan kebijakan umum pengelolaan pelaporan tindak pelanggaran melalui Whistleblowing System.
- b. Penanggung jawab
 - mengembangkan Whistleblowing System; dan
 - memberikan data/informasi untuk kepentingan penyelesaian masalah atau kasus berdasarkan surat tugas Wali Kota.
- c. Verifikator
 - melakukan penyaringan data/informasi berdasarkan kriteria tersedia dalam aplikasi Whistleblowing System;
 - meminta kelengkapan data kepada Whistleblower;
 - meneruskan pengaduan yang memenuhi syarat kepada penelaah;
 - melakukan verifikasi laporan tindak lanjut pengaduan yang disampaikan oleh tim telaah atas persetujuan inspektur; dan
 - mengusulkan pengembangan Whistleblowing System kepada penanggung jawab.
- d. Penelaah
 - membuat telaahan terhadap pelaporan beserta dokumen pendukung yang disampaikan oleh verifikator;
 - meminta persetujuan inspektur atas hasil telaah;
 - menyampaikan hasil telaahan yang disetujui inspektur kepada verifikator; dan
 - mengusulkan pengembangan Whistleblowing System kepada penanggung jawab.
- e. Administrator sistem
 - menyiapkan, memelihara, dan memantau perangkat lunak, perangkat keras, aplikasi, jaringan, dan keamanan Whistleblowing System;
 - memfasilitasi akses terhadap penggunaan aplikasi kepada unsur-unsur penyelenggara Whistleblowing System; dan
 - mengusulkan pengembangan Whistleblowing System kepada penanggung jawab



PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
INSPEKTORAT DAERAH KOTA
Jalan Kapuran Nomor 3, 22 Ilir, Bukit Keol, Palembang, Sumatera Selatan 30131,
Telepon (07 11) 352235, Faksimile (07 11) 352235,
Laman www.inspektorat.palembang.go.id, E-mail: itko@kopj@gmail.com

NOTA DINAS

Kepada : Tim Efektif Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan"
Dari : Inspektur Daerah Kota Palembang
Tembusan :
Tanggal : 4 November 2024
Nomor : ND/685/itko/2023
Sifat : Biasa
Lampiran :
Hal : Undangan Rapat Pembentukan Tim WBS

Sehubungan dengan implementasi Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan". Kami mengundang Saudara untuk menghadiri kegiatan yang akan dilaksanakan pada

hari, tanggal : Rapat, 4 November 2024
waktu : 08.00 WIB s.d. selesai
tempat : Ruang Rapat Inspektorat Daerah Kota Palembang
kegiatan : Rapat Pembahasan Pembentukan Tim WBS

Demikian kami sampaikan. Atas kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH,

Jamiah Haryanti, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I
NIP 197112171996032004

Gambar 7
Pembentukan Tim Whistleblowing System



DAFTAR HADIR

Hari, Tanggal : Senin, 4 November 2024
 Tempat : Ruang Rapat Inspektorat Daerah Kota Palembang
 Kegiatan : Rapat Pembentukan Tim Whistleblowing System
 Project Leader : Jamilah Haryanti, S.H., M.H.
 Judul Proker : Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan

No	Nama	Instansi/Lembaga	Jabatan	Tanda Tangan
1	Jamilah Haryanti	Inspektoral	Inspektoral	[Signature]
2	Syarifuddin	Inspektoral	JPA	[Signature]
3	WATI PURNAMAOKTI	Inspektoral	IPBM 3	[Signature]
4	Eran Pradya	Inspektoral	IRBM 2	[Signature]
5	M. HERWIN PADLI	INSPEKTORAT	KES. EVALAP	[Signature]
6	Llyo	Hut.	Ubn 4.	[Signature]
7	MARLINA RIZVIORITA	Inspektorat	Keb. Perencanaan	[Signature]
8	Fleerhan	Inspektorat	Ubn 1	[Signature]
9	Anis S	Inspektoral		[Signature]
10	MARWI SRI LARASWATI	INSPEKTORAT	PPA	[Signature]
11	Vronika	Inspektorat	PPA	[Signature]
12	Idna Syifa Rahayu	Inspektorat	PPA	[Signature]
13	Ning Widayati	Inspektorat	PPA	[Signature]
14	Aggraini M	Inspektorat	PPA	[Signature]
15	Ahmad Rizki	Inspektorat	PPA	[Signature]
16	Ari Nab Kedi		JPA	[Signature]
17	Yosy Agusman	Inspektoral	Auditor Muda	[Signature]
18	Lcha Detarisa	Inspektorat	Auditor Muda	[Signature]



NOTULA RAPAT

Dari : Tim Efektif Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan"
 Kepada : Inspektur Daerah Kota Palembang (Project Leader)
 Topik : Undangan Rapat Pembahasan Pembentukan Tim Efektif
 Nomor : ND/607/RSK/2024
 Hari, tanggal : Rabu, 23 Oktober 2024
 Sifat : Biasa

- Rapat diselenggarakan pada Rabu, 23 Oktober 2024 pukul 08.00 WIB s.d. selesai di Ruang Inspektur Daerah Kota Palembang. Rapat dipimpin oleh Inspektur Daerah Kota Palembang dan dihadiri oleh:
 - Sekretaris Inspektorat Daerah Kota Palembang;
 - Inspektur Pembantu Wilayah Inspektorat Daerah Kota Palembang;
 - Kepala Subbagian Perencanaan Inspektorat Daerah Kota Palembang; dan
 - Para Auditor di Inspektorat Daerah Kota Palembang.
- Pembahasan Rapat


Sehubungan dengan implementasi Proyek Perubahan "Strategi Peningkatan Partisipasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Menggunakan Whistleblowing System Dalam Upaya Pemberantasan Pelanggaran Pelaksanaan Urusan Pemerintahan", maka dibentuklah Tim Efektif. Tim Efektif terdiri dari:

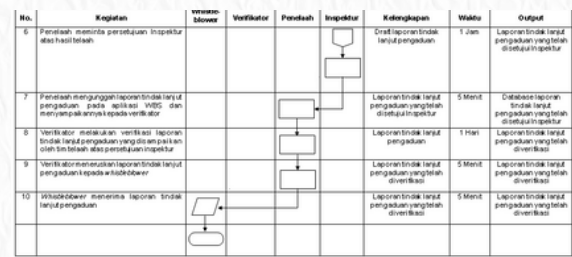
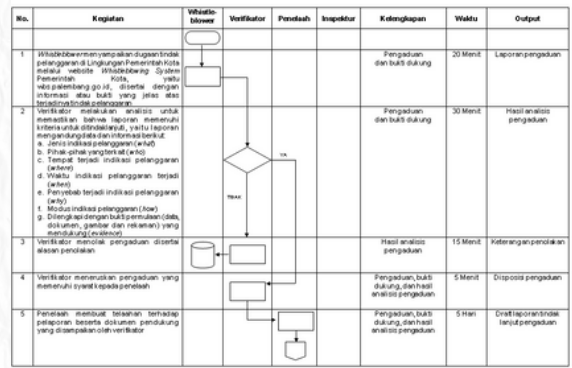
 - Mentor yaitu H. Aprizal Hasyim selaku Sekretaris Daerah Kota Palembang yang berperan:
 - memberikan arahan dan dukungan komitmen terhadap proyek perubahan;
 - membantu menyelesaikan permasalahan/ hambatan yang ditemui project leader;
 - memberikan evaluasi atas pelaksanaan proyek perubahan;
 - Coach, yaitu Dra. Arifah Salwah, M.Si, selaku Coach LAN RI yang berperan:
 - memberikan masukan dalam penyusunan proyek perubahan;
 - memonitor perkembangan terhadap kegiatan Project Leader dalam melaksanakan proyek perubahan;
 - melakukan intervensi apabila terdapat permasalahan dalam penyusunan proyek perubahan sebatas kewenangan;
 - melakukan komunikasi dengan mentor terkait penyusunan dan pelaksanaan proyek perubahan;

6. Menyusun Draft Peraturan Wali Kota Tentang Whistleblowing System

Peraturan Wali Kota Palembang tentang whistleblowing system telah disusun dan di proses untuk ditetapkan oleh Wali Kota Palembang. Proses penyusunan peraturan wali kota Palembang bersama-sama dilakukan dengan anggota tim efektif proyek perubahan. Peraturan Wali kota tersebut mengatur tentang Pedoman Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing system) dan Perlindungan Pelapor di Lingkungan Pemerintah Kota. Peraturan Wali Kota tersebut terdiri dari VII bab antara lain tentang; ketentuan umum, mekanisme pelaporan tindak pelanggaran, Pengelola whistleblowing system, Pengelolaan Pelaporan Tindak Pelanggaran, Perlindungan whistleblower, sanksi dan pemulihan nama baik, serta ketentuan penutup.

Gambar 9
Penyusunan SOP tentang Whistleblowing System

 <p>PEMERINTAH KOTA PALEMBANG INSPEKTORAT DAERAH</p>	Nomor SOP	010/KPT/SATKOR/2024
	Tanggal Pembuatan	1 Desember 2024
	Tanggal Revisi	
	Tanggal Pengesahan	3 Desember 2024
	Disahkan Oleh	Inspektur Daerah Kota Palembang
Nama SOP	Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran melalui Whistleblowing System	
Dasar Hukum	Kualifikasi Pelaksana	
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;	1. Pegawai Negeri Sipil yang dibagikan khusus oleh Inspektur	
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sumatera Selatan;	2. Memiliki kompetensi	
3. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;	3. Memiliki integritas	
4. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;	4. Mampu menjaga kerahasiaan data	
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perindungan Saksi dan Korban sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;	Keterampilan	
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;	1. SOP Administrasi Pengaduan Masyarakat	
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;	2. SOP Penganganan Pengaduan Tindak Pidana Korupsi	
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;	Peralatan/Perengkapan	
9. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negeri;	1. Aplikasi web Palembang.go.id	
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;	2. Komputer/laptop dan printer	
11. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan Sarikat Administrasi kepada Pejabat Pemerintahan;	3. Alat tulis kantor	
12. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;	Pencatatan dan Pendaftaran	
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Pengaduan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;	Data pada aplikasi web Palembang.go.id berupa	
14. Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pembangunan Budaya Integritas;	1. Data pengaduan yang masuk	
15. Peraturan Wali Kota Palembang Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Sistem Penganganan Pengaduan Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Pemerintahan Kota.	2. Data pengaduan yang ditindaklanjuti	
	3. Data pengaduan yang ditolak	
	Peringatan	
	Jika tidak dijelaskan maka:	
	1. Pengelolaan/pelaporan pelanggaran melalui Whistleblowing System tidak dapat dilakukan secara efektif	
	2. Penurunan kepercayaan masyarakat dan stakeholders dan reputasi Inspektur	

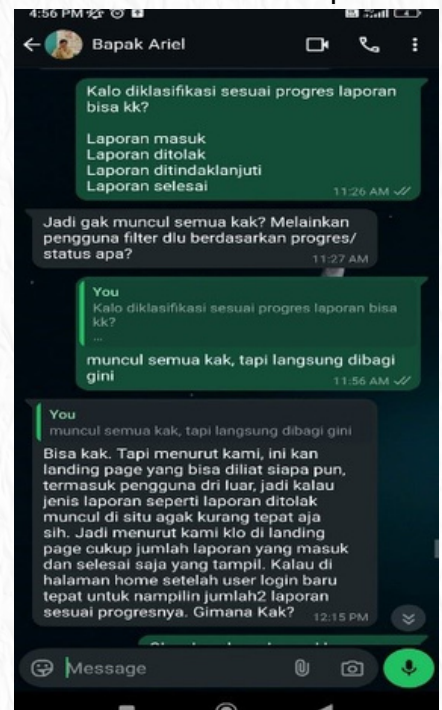
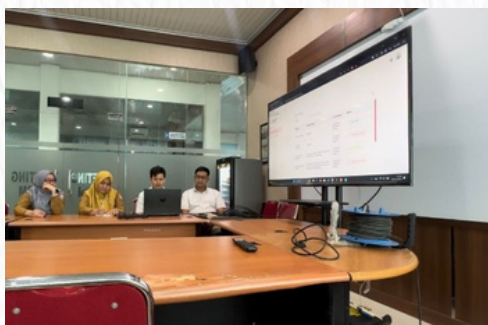


Inspektur Daerah Kota Palembang
Jamilah Haryanti, S.H., M.H.
NIP. 19731117198202024

8. Melaksanakan Koordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika untuk merancang dan membangun aplikasi whistleblowing system

Dalam membangun aplikasi berbasis website yaitu whistleblowing system, Project Leader berkolaborasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika. Tenaga Ahli IT dari Dinas Komunikasi dan Informatika membangun whistleblowing system sesuai dengan hasil gagasan yang dibuat oleh Project Leader dan tim efektif. Dalam proses merancang dan membangun aplikasi whistleblowing system, terdapat beberapa revisi ataupun perbaikan yang dilakukan oleh tim IT Dinas Komunikasi dan Informatika sesuai dengan hasil diskusi bersama dengan tim efektif.

Selain datang langsung ke Dinas Komunikasi dan Informatika, tim efektif proyek perubahan ini juga kerap kali berkoordinasi melalui whatsapp guna meningkatkan kualitas dari aplikasi whistleblowing system.

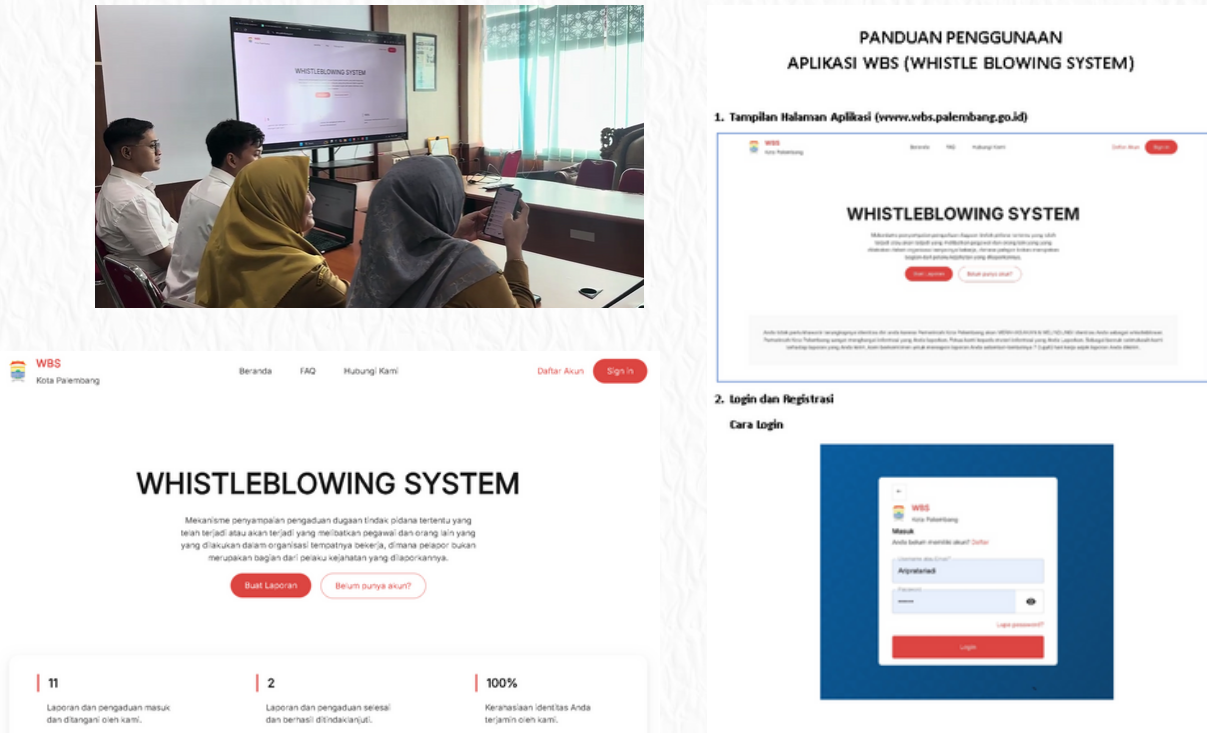


9. Membangun aplikasi whistleblowing system

Pembangunan aplikasi Whistleblowing System oleh Pokja Teknis bersama Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang. Pembangunan aplikasi dilaksanakan sesuai dengan rancangan aplikasi yang telah dibuat sebelumnya. Aplikasi whistleblowing system dapat diakses melalui laman website <https://wbs.palembang.go.id/>. Gunakan memudahkan pengguna dalam menggunakan aplikasi tersebut, Tim WBS telah menyusun manual book penggunaan aplikasi.

Gambar 10

Pembangunan Aplikasi Whistleblowing System



10. Melaksanakan uji coba aplikasi whistleblowing system

Uji coba dilakukan untuk mengidentifikasi potensi masalah, mengevaluasi efektivitas fitur-fitur utama, seperti pelacakan laporan dan perlindungan kerahasiaan pelapor, serta mendapatkan umpan balik dari pengguna.

Uji coba aplikasi WBS telah dilaksanakan pada tanggal 25 November 2024 di Inspektorat Daerah Kota Palembang. Kegiatan tersebut dihadiri oleh Inspektur Daerah Kota Palembang, Tim Efektif, Tim WBS, dan perwakilan pegawai pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

Gambar 11

Kegiatan Uji Coba Aplikasi Whistleblowing System

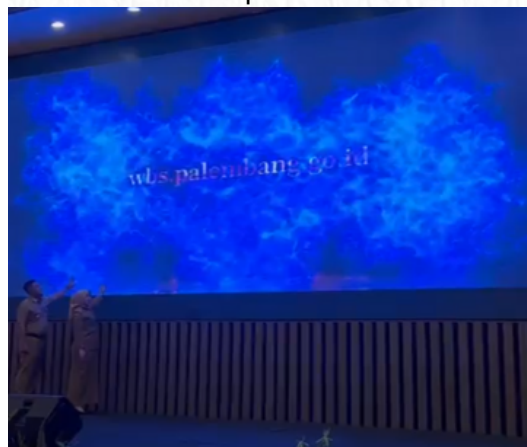
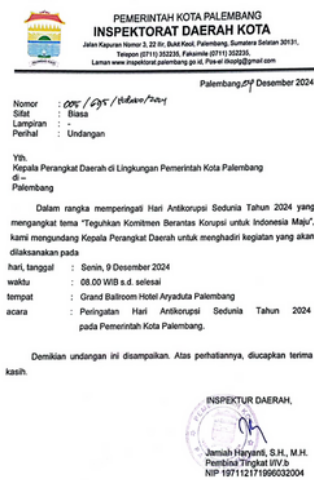


11. Melakukan peluncuran aplikasi whistleblowing system

Sehubungan dengan telah rampungnya pembuatan aplikasi whistleblowing system, makapada tanggal 9 Desember 2024 telah dilaksanakan Peluncuran aplikasi whistleblowing system. Peluncuran aplikasi tersebut dilaksanakan bersamaan dengan Peringatan Hari Antikorupsi Sedunia Tahun 2024 pada Pemerintah Kota Palembang di Hotel Aryaduta Palembang. Kegiatan tersebut dihadiri langsung oleh Sekretaris Daerah Kota Palembang dan seluruh Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang. Peluncuran ini menjadi ajang untuk memperkenalkan aplikasi WBS kepada publik dan perangkat daerah, serta menjelaskan manfaat dan mekanisme penggunaannya. Dalam sambutannya, Sekretaris Daerah menekankan pentingnya kolaborasi seluruh pihak untuk memastikan aplikasi ini berfungsi secara optimal, serta mendorong partisipasi aktif pegawai dan masyarakat dalam melaporkan pelanggaran.

Gambar 12

Peluncuran Aplikasi Whistleblowing System



12. Monitoring dan Evaluasi Jangka Pendek

Monitoring adalah proses rutin mengumpulkan data dan pengukuran kemajuan atas program yang sedang dijalankan, memantau perubahan yang fokus pada proses dan keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan. Tujuan dari dilakukan monitoring yaitu menjaga agar kebijakan yang sedang diimplementasikan sesuai dengan tujuan dan sasaran, serta menemukan kesalahan sedini mungkin sehingga mengurangi risiko yang lebih besar.

Evaluasi adalah kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan secara sistematis untuk menilai efektifitas program. Adapun tujuan dari evaluasi yaitu mengukur tingkat efisiensi suatu kebijakan, mengukur tingkat keluaran serta mengukur dampak dari suatu kebijakan.

Monitoring dan Evaluasi dilakukan sebanyak 2 kali yaitu pada tanggal 25 November 2024 dan 12 Desember 2024 di kantor Inspektorat Kota Palembang. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan bahwa tiap milestone yang telah ditetapkan telah dijalankan sesuai dengan rencana. Adapun hambatan yang datang yakni manajemen waktu antara tugas operasional anggota tim efektif dan implementasi dari proyek perubahan. Namun demikian, semua target dari milestone jangka pendek dari proyek perubahan dapat tercapai tepat waktu

Gambar 13

Monev Jangka Pendek



C. Kepemimpinan Strategis

1. Pengelolaan Risiko Dalam Pelaksanaan Proyek Perubahan

Dalam proses implementasi, Project Leader menghadapi beberapa risiko yang dapat menghambat keberhasilan proyek perubahan. Risiko tersebut perlu dikelola secara proaktif sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Berikut beberapa risiko yang terjadi dalam implementasi proyek perubahan ini beserta langkah mitigasinya.

a. Pegawai enggan menggunakan whistleblowing system karena takut akan retaliasi atau konsekuensi negatif lainnya

Ketakutan tersebut sering kali muncul karena kurangnya kepercayaan bahwa identitas pelapor akan benar-benar dirahasiakan oleh sistem, atau karena adanya pengalaman sebelumnya di mana pelapor mengalami perlakuan tidak adil. Selain itu, budaya organisasi yang tidak mendukung transparansi dan perlindungan whistleblower juga dapat memperkuat keraguan pegawai untuk menggunakan sistem tersebut. Akibatnya, meskipun sistem whistleblowing tersedia, tingkat pelaporan tetap rendah, dan potensi pelanggaran tidak terungkap secara efektif. Namun, risiko tersebut telah dimitigasi dengan memberikan jaminan kerahasiaan data pelapor. Aplikasi WBS dirancang dengan fitur anonimus. Fitur tersebut memungkinkan pelapor untuk melaporkan pelanggaran tanpa harus mengungkapkan identitas mereka. Selain itu, Tim WBS telah menyusun peraturan wali kota terkait Whistleblowing System yang di dalamnya juga mengatur tentang perlindungan pelapor. Dengan adanya peraturan tersebut, diharapkan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang tidak takut dan merasa yakin untuk berpartisipasi mengawasi roda pemerintahan. Ketika pelapor yakin bahwa identitas dan informasi pribadi mereka dilindungi dengan ketat, mereka akan merasa lebih aman untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut akan retaliasi atau konsekuensi negatif lainnya. Dengan demikian, kepercayaan pegawai terhadap WBS akan meningkat, yang pada akhirnya dapat mendorong partisipasi mereka dalam melaporkan pelanggaran secara aktif.

b. Risiko peretasan atau kebocoran data

Ancaman peretasan atau kebocoran data pada aplikasi Whistleblowing System (WBS) merupakan masalah serius yang dapat merusak kepercayaan pengguna dan integritas sistem. Kebocoran informasi pribadi pelapor atau data pelanggaran dapat menyebabkan retaliasi terhadap pelapor, kerusakan reputasi organisasi, atau penyalahgunaan informasi. Untuk mengatasi hal tersebut, Project Leader bersama tim telah melakukan langkah mitigasi, yaitu dengan menggunakan server milik Inspektorat sebagai media penyimpanan data aplikasi sehingga dalam praktiknya aplikasi WBS tidak menggunakan server yang berbagi pakai dengan aplikasi lain yang ada di Pemerintah Kota Palembang. Langkah tersebut dapat melindungi aplikasi dari risiko yang berkaitan dengan keamanan dan kerahasiaan data, seperti peretasan data dan kebocoran data.

2. Pemanfaatan Peluang dalam Pemecahan Permasalahan Strategis

Pemanfaatan peluang dalam pemecahan permasalahan strategis merujuk pada kemampuan untuk mengidentifikasi, mengeksploitasi, dan mengoptimalkan peluang yang ada untuk mengatasi tantangan atau permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Dalam konteks proyek perubahan, langkah-langkah pemanfaatan peluang ini dapat memberikan solusi yang efektif dan efisien terhadap permasalahan strategis yang terpilih, yaitu masih rendahnya partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran urusan pemerintahan.



Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik telah mengatur bahwa sarana pengaduan ini menjadi instrumen yang sangat penting untuk memastikan penyelenggaraan pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Dengan adanya sarana pengaduan, masyarakat dapat terlibat aktif dalam proses evaluasi dan perbaikan layanan sehingga mengurangi potensi penyimpangan. Oleh karena itu, Project Leader bersama tim telah membangun aplikasi whistleblowing system untuk meningkatkan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam upaya pemberantasan pelanggaran urusan pemerintahan.

Whistleblowing system merupakan upaya preventif sekaligus kuratif dalam penyelesaian permasalahan rendahnya partisipasi pegawai dalam pemberantasan pelanggaran urusan pemerintahan. Sebagai upaya preventif, WBS memberikan mekanisme bagi individu untuk melaporkan tindakan yang mencurigakan atau tidak etis sebelum masalah tersebut berkembang lebih lanjut. Sebagai upaya kuratif, WBS memungkinkan organisasi atau pemerintah untuk menerima informasi, menyelidiki kejadian tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki situasi dan mencegah terulangnya pelanggaran yang sama di masa depan.

Dalam perjalannya, implementasi WBS dihadapkan pada permasalahan adanya resistensi pegawai yang enggan melapor karena adanya ketakutan akan terbukanya identitas. Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, resistensi dari para pegawai yang enggan melaporkan dugaan pelanggaran penyelenggaraan urusan pemerintahan. Dalam regulasi tersebut, terdapat kewajiban bagi penyelenggara pelayanan publik untuk menyediakan sarana pengaduan yang efektif, termasuk kewajiban untuk menjaga kerahasiaan identitas pengadu. Pasal tersebut memberikan jaminan hukum yang kuat bagi para pegawai yang ingin melaporkan indikasi penyimpangan sehingga terhindar dari dampak negatif dari laporan yang disampaikan

3. Pengelolaan Sumber Daya (Input) yang Terbatas secara Efektif dan Efisien

Sebelum dilaksanakan implementasi proyek perubahan, Project Leader melakukan perencanaan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dengan mendistribusikan tugas-tugas kepada anggota tim yang memiliki keterampilan yang paling cocok untuk tugas tersebut. Hal ini secara jelas dan tegas tertuang di dalam SK Tim Efektif dan Tim Pengelola Pengaduan melalui Whistleblowing System. Penempatan SDM didalam SK tersebut disesuaikan dengan keahlian dan kebutuhan.

D. Implementasi Strategi Marketing

1. Pemanfaatan dan Pengelolaan Dukungan Stakeholders dan Strategi Komunikasinya

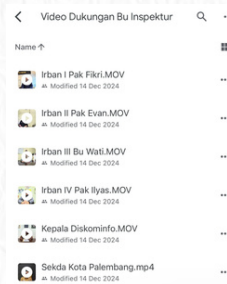
Dalam pelaksanaan proyek perubahan pada milestone jangka pendek, Project Leader telah menjalankan strategi marketing dengan melakukan komunikasi dengan berbagai stakeholders yang sudah diidentifikasi sebelumnya. Berbagai pendekatan telah dilaksanakan sesuai dengan stakeholders mapping dan strategi komunikasi yang telah direncanakan. Hasil implementasi strategi marketing dapat dijelaskan melalui kuadran yang telah direncanakan yaitu sebagai berikut:



a. Kuadran Promoters

Strategi Komunikasi yang digunakan dalam kuadran Promoters ini yaitu dengan memberikan arahan kepada Project Leader dan melakukan koordinasi. Komunikasi yang dilakukan bertujuan agar stakeholders tetap mendukung proyek perubahan yang akan dilakukan. Kuadran ini terdiri dari Sekretaris Daerah Kota Palembang, Inspektur Pembantu Wilayah I, Inspektur Pembantu Wilayah II, Inspektur Pembantu Wilayah III, Inspektur Pembantu Wilayah IV, Inspektur Pembantu Investigasi, Kepala Dinas Kominfo Kota Palembang, dan Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Upaya yang dilakukan oleh Project Leaders dalam melakukan komunikasi yaitu melaksanakan advokasi, koordinasi, dan konsultasi dengan menyamakan persepsi dan pemahaman untuk mendapatkan dukungan, terlibat dalam pengambilan Keputusan dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi serta menerima arahan alternatif solusi saat terjadi hambatan dalam implementasi proyek perubahan. Adapun bukti dukungan dari kuadran Promoters dapat dilihat melalui link gdrive dibawah ini:

Gambar 14
Link Bukti Dukungan dari Kuadran Promoters



b. Kuadran Latens

Kuadran ini merupakan kelompok yang tidak memiliki kepentingan khusus atau terlibat dalam kegiatan tetapi memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi program jika kelompok tersebut tertarik. Stakeholder yang terlibat sebagai latens pada proyek perubahan ini adalah Anggota DPRD Kota Palembang. Upaya yang dilakukan dalam menjalin komunikasi dengan stakeholder tersebut dengan melakukan koordinasi sehingga dapat mendukung keberhasilan implementasi proyek perubahan. Dengan adanya diseminasi yang telah dilaksanakan, para stakeholder pada kuadran aphantetic bergeser menjadi stakeholder laten. Stakeholder yang mengalami pergeseran tersebut terdiri dari masyarakat dan media.

c. Kuadran Defenders

Kuadran ini merupakan kelompok yang memiliki kepentingan dan dapat menyuarakan kepentingannya dalam komunitas atau organisasi akan tetapi mempunyai pengaruh kecil. Strategi Komunikasi yang digunakan dalam kuadran ini yaitu melakukan koordinasi, sosialisasi serta memberikan konsultasi. Upaya yang dilakukan yaitu melakukan koordinasi dan komunikasi secara intensif kemanfaatan untuk meyakinkan dan meminta dukungan terhadap pelaksanaan proyek perubahan. Kuadran ini terdiri dari seluruh kepala perangkat daerah Kota Palembang, seluruh pegawai Pemerintah Kota Palembang.

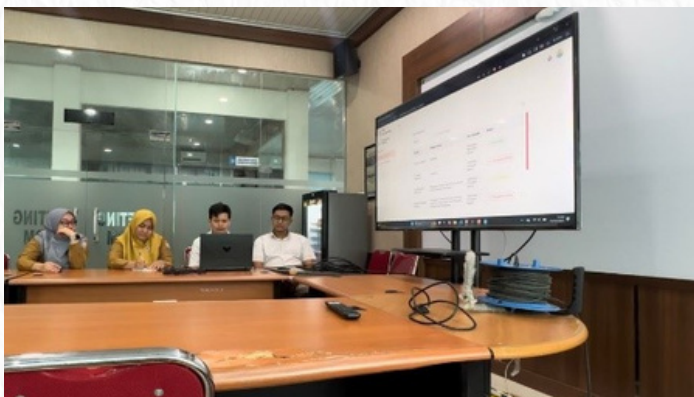
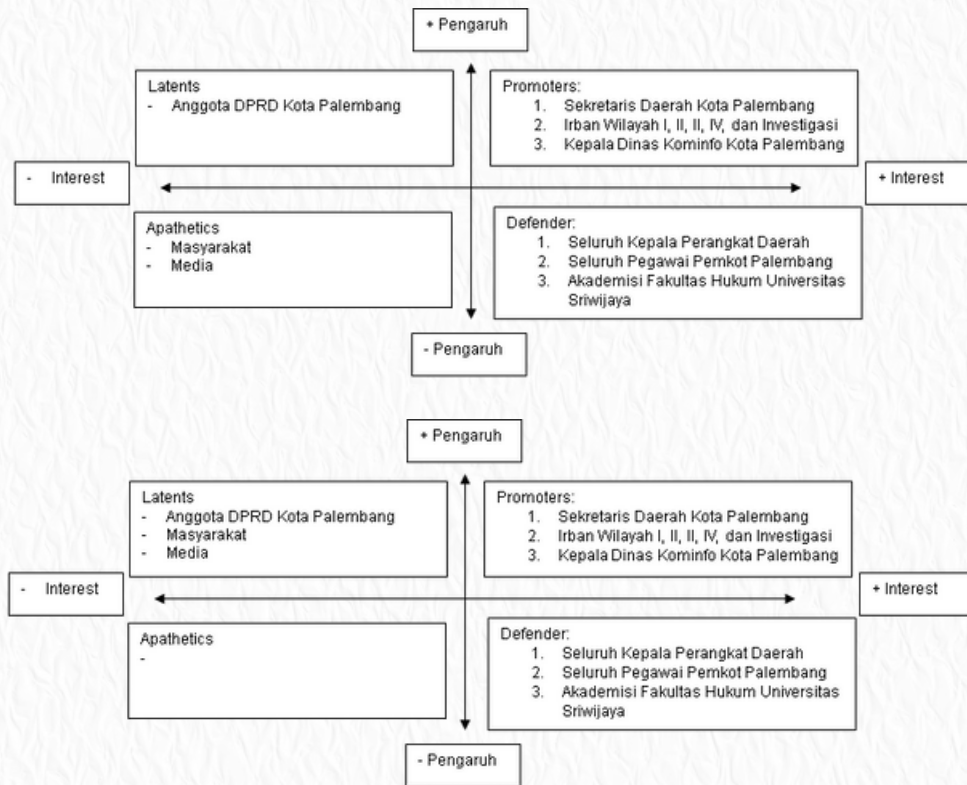
d. Kuadran Aphantetic

Kuadran ini merupakan kelompok yang kurang memiliki kepentingan maupun pengaruh di lingkup pelaksanaan proyek perubahan ini, bahkan mungkin tidak mengetahui adanya kegiatan, menjadi stakeholders karena kebetulan posisinya sebagai anggota. Strategi Komunikasi yang digunakan yaitu sosialisasi dan dialog. Serta, upaya yang dilakukan yaitu dengan melaksanakan koordinasi dan komunikasi untuk meyakinkan dan menjelaskan manfaat proyek perubahan sehingga kuadran ini dapat memberikan dukungan terhadap proyek perubahan. Kuadran ini terdiri dari Masyarakat Kota Palembang dan Media. Dengan adanya komunikasi yang telah dilaksanakan, para stakeholder pada kuadran aphantetic bergeser menjadi stakeholder laten.

Oleh karena itu, secara keseluruhan tidak ada perubahan atau pergeseran stakeholders dalam kuadran pada Implementasi proyek perubahan. Kuadran mendelows matrik dalam Implementasi Proyek Perubahan dapat dilihat seperti gambar dibawah ini:

Gambar 15

Kuadran mendelows matrik dalam Implementasi Proyek Perubahan Sebelum dan Sesudah Implementasi



2. Diseminasi, Publikasi, dan Branding (Pemanfaatan Strategi Organisasi dan Strategi Marketing)

Strategi Marketing diawali dengan membuat produk dari proyek perubahan ini yaitu website Whistleblowing System yang mana dalam pembuatannya berkolaborasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang. Promosi terhadap proyek perubahan yang dilakukan merupakan suatu keharusan mengingat pencapaian target dan output dari proyek perubahan ini sangat bergantung dengan dukungan berbagai pihak. Promosi pertama yang dilakukan oleh Project Leader yaitu dengan melakukan Launching website Whistleblowing System. Kegiatan tersebut dilaksanakan bertepatan dengan Hari Anti Korupsi Sedunia yaitu 09 Desember 2024 yang mana dihadiri oleh sekretaris daerah Kota Palembang serta seluruh Kepala Perangkat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Selanjutnya promosi Whistleblowing System dilaksanakan melalui beberapa edia seperti Instagram, website dan media sosial lainnya. Dari sisi pendekatan 4P dan 1 C, Pemanfaatan strategi marketing dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Product

Product dari proyek perubahan ini yaitu website whistleblowing system. Product ini akan memberikan manfaat untuk mengoptimalkan upaya pencegahan tindak pelanggaran dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan.

b. Price

Pembiayaan dalam implementasi strategi peningkatan partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan whistleblowing system dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan, menggunakan sumber data APBD serta sumber pendanaan lain yang syah dan tidak mengikat.

c. Place

Proyek perubahan ini akan digunakan oleh seluruh pegawai dalam lingkup Pemerintahan Kota Palembang.

d. Promotion

Media promosi yang digunakan dalam proyek perubahan ini meliputi: sosialisasi secara offline, media sosial, website Inspektorat Kota Palembang, dll.

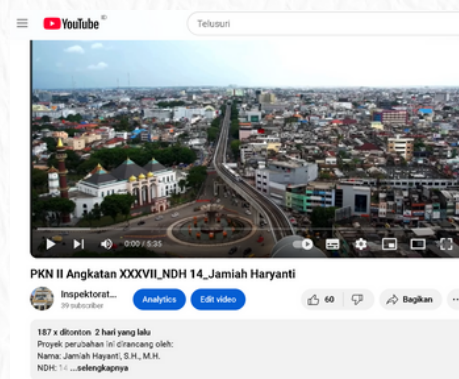
Gambar 16

Kegiatan Promosi WBS

<https://inspektorat.palembang.go.id/layanan-konsultasi/w-1>

<https://www.instagram.com/p/DDJqSmPSLrV/?igsh=cDk3aWdkYVZwa2F5>

<https://www.youtube.com/watch?v=izV7zjOECjY&t=9s>



E. Customers

Adapun customers dari prosuk proyek perubahan ini adalah seluruh pegawai Pemerintah Kota Palembang, baik ASN maupun Non ASN.

E. Keberlanjutan Proyek Perubahan

1. Rencana Keberlanjutan

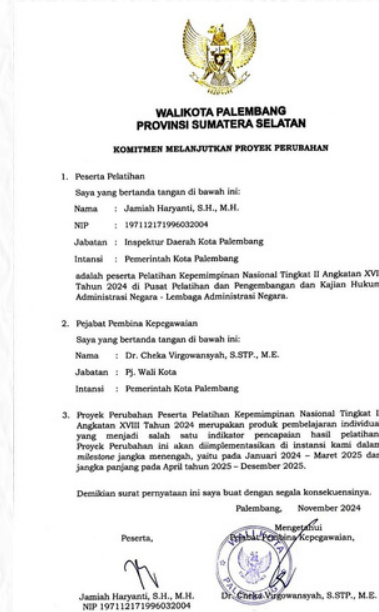
Proyek perubahan ini melibatkan seluruh jajaran struktural, Tim Efektif, dan Tim WBS. Selain itu, pembangunan WBS ini juga melibatkan stakeholder eksternal, di antaranya Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palembang dan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang. Kolaborasi internal maupun lintas unit tersebut sangat diperlukan mengingat WBS melibatkan berbagai tahap kompleks, mulai dari penerimaan pengaduan, verifikasi, hingga tindak lanjut. Setiap tahap memerlukan keahlian khusus yang tidak dapat ditangani oleh satu tim saja. Kolaborasi antara tim yang memiliki spesialisasi di bidang hukum, teknologi informasi, sumber daya manusia, dan pengawasan sangat penting untuk memastikan seluruh proses berjalan dengan efektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk menumbuhkan komitmen bersama guna keberlanjutan proyek perubahan ini, Project Leader telah menjalin komunikasi yang proaktif dengan berbagai stakeholder sehingga telah menumbuhkan konvergensi pemahaman terkait urgensi dan langkah yang perlu dilakukan untuk membangun WBS sebagai upaya pemberantasan pelanggaran di lingkungan Pemerintah Kota Palembang guna menciptakan pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Strategi pendekatan ini akan dipelihara dan ditingkatkan melalui kegiatan diseminasi, peningkatan kompetensi Tim WBS melalui pelatihan, dan penguatan dukungan pendanaan guna menjamin keberlanjutan proyek perubahan ini.

Selain itu, Tim Efektif juga telah menyusun rencana periodik (jangka pendek, menengah, panjang) yang saling berkaitan sehingga akan menjamin keberlanjutan proyek perubahan, yaitu mulai dari membentuk Tim Efektif dan Tim WBS sebagai motor penggerak/pelaksana hingga melakukan monitoring dan evaluasi terhadap implementasi proyek perubahan

2. Dukungan Mentor dan Stakeholders

Keberlanjutan proyek perubahan ini juga sangat tergantung dari komitmen pimpinan. Proyek perubahan ini telah mendapatkan dukungan dari Pejabat Pembina Kepegawaian dan Mentor, serta stakeholder lainnya. Dengan adanya dukungan tersebut, proyek perubahan ini akan dilanjutkan sampai dengan terlaksananya semua tahapan yang telah direncanakan pada milestone, mulai jangka menengah hingga jangka panjang. Berikut bukti komitmen keberlanjutan dari Kepegawaian dan Mentor, serta stakeholder lainnya.



3. Jaminan Keberlanjutan Proyek Perubahan

Pengelolaan pengaduan melalui WBS merupakan salah satu bagian penting dalam pemberantasan pelanggaran yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Palembang. Oleh karena itu, implementasi proyek perubahan ini telah didukung dituangkan dalam Perjanjian Kinerja dan alokasi anggaran setiap tahunnya sesuai kebutuhan proyek perubahan. Alokasi anggaran tersebut digunakan untuk berbagai kebutuhan implementasi proyek perubahan, di antaranya, diseminasi WBS, peningkatan kompetensi Tim WBS, pengembangan aplikasi, dan pengelolaan laporan.

Adapun dalam Perjanjian Kinerja terdapat sasaran Inspektur, yaitu Meningkatnya Kualitas Pengawasan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Dalam sasaran tersebut terdapat indikator Persentase Pelanggaran Pegawai. Indikator tersebut merupakan salah satu indikator yang mengukur tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang sekaligus untuk menilai efektivitas implementasi berbagai sarana pengaduan, seperti WBS.

Keberlanjutan proyek perubahan ini juga dijamin melalui Draft Peraturan Wali Kota Palembang tentang Pedoman Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) dan Pelindungan Pelapor di Lingkungan Pemerintah Kota dan SOP tentang Pedoman Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran melalui Whistleblowing System yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Palembang Nomor tanggal ... Dengan adanya peraturan yang jelas dan SOP yang terstruktur, diharapkan WBS dapat berjalan dengan efektif, terjaga konsistensinya, dan memenuhi tujuan untuk mencegah pelanggaran serta meningkatkan partisipasi pegawai dalam melaporkan penyimpangan.

Gambar 17
Jaminan Keberlanjutan Proyek Perubahan



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
INSPEKTORAT KOTA PALEMBANG
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : JAMIAH HARYANTI, SH.MH
Jabatan : INSPEKTUR

Selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. H. Ratu Dewa, M.Si
Jabatan : Pj. Walikota Palembang

Selaku atasan langsung pihak pertama
Selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

RENCANA KERJA DAN ANGGARAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH		Formulir RKA-BELANJA SKPD
Pemerintahan Kota Palembang Tahun Anggaran 2025		
Rincian Anggaran Belanja Menurut Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan		
Usuran Pemerintahan	: 6 UNSUR PENGAWASAN URUSAN PEMERINTAHAN	
Bidang Usuran	: 6.01 INSPEKTORAT DAERAH	
Unit Organisasi	: 6.01.0.00.0.00.01.0000 Inspektorat	
Sub Unit Organisasi	: -	
Program	: 6.01.03 PROGRAM PERUMUSAN KEBIJAKAN, PENDAMPINGAN DAN ASISTENSI	
Kegiatan	: 6.01.03.2.02 Pendampingan dan Asistensi	
Sub Kegiatan	: 6.01.03.2.02.0004 Pendampingan, Asistensi dan Verifikasi Penegakan Integritas	
SPM	: -	
Jenis Layanan	: -	
Sumber Pendanaan	: PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	
Lokasi	: Kota Palembang, Bukit Kecil, Semua Kel/Desa	
Waktu Pelaksanaan	: Januari s.d Desember	
Kelompok Sasaran	: Pendampingan dan Asistensi di Perangkat Daerah Kota Palembang	
Alokasi 2024	: Rp. 0,00	
Alokasi 2025	: Rp. 83.200.000,00	
Alokasi 2026	: Rp. 111.628.125,00	

Selain itu, keberlanjutan proyek perubahan ini juga didukung dengan milestone jangka menengah hingga jangka panjang yang terdiri dari dari:

a. Jangka menengah:

- Mengesahkan Peraturan Wali Kota tentang Whistleblowing System
- Menganggarkan program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System
- Mengikutsertakan Tim Whistleblowing System dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan
- Melaksanakan diseminasi Whistleblowing System, Keputusan Wali Kota, dan SOP tentang Whistleblowing System melalui media online dan offline
- Melaksanakan bimbingan teknis tentang pemanfaatan Whistleblowing System untuk para pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang
- Monitoring dan evaluasi jangka menengah

b. Jangka Panjang

- Melaksanakan implementasi program peningkatan partisipasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan Whistleblowing System secara berkelanjutan
- Melaksanakan tindak lanjut atas pengaduan yang disampaikan melalui aplikasi Whistleblowing System
- Melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan

F. Pemberdayaan Organisasi Pembelajar

Pihak terdampak pertama dalam proyek perubahan ini adalah anggota Tim Efektif dan Tim WBS yang terdiri dari seluruh stakeholder yang berkepentingan kuat dan berpengaruh. Sedangkan pihak terdampak kedua adalah Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palembang dan Dinas Komunikasi dan Informatika. Seluruh pihak yang terdampak tersebut memiliki kompetensi yang berbeda-beda sesuai dengan latar belakang dan asal instansi atau lembaganya. Pengembangan kompetensi telah berdampak pada peningkatan kemampuan manajerial maupun teknis para pihak terdampak. Berikut hasil pengembangan kompetensi tersebut.

Tabel 19
Hasil Pengembangan Kompetensi

No	Pihak yang Terdampak	Kebutuhan Pengembangan Kompetensi	Strategi Pengembangan Kompetensi	Hasil Pengembangan Kompetensi
1.	Tim Efektif	Kemampuan untuk menganalisis dan merumuskan strategi pemecahan masalah	<i>Rapat dan diskusi</i>	Lahirnya strategi pemecahan masalah yang inovatif dalam proyek perubahan
		Kemampuan untuk menyiapkan dan merumuskan kebijakan	<i>Rapat dan diskusi</i>	Tersusunnya Draft Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran (<i>Whistleblowing System</i>) dan Pelindungan Pelapor di Lingkungan Pemerintah Kota dan SOP tentang Pedoman Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran melalui <i>Whistleblowing System</i>
		Kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan strategi promosi dan sosialisasi yang sesuai	<i>Rapat dan diskusi</i>	Terlaksananya diseminasi dan peluncuran aplikasi WBS secara inklusif sehingga dapat meningkatkan pemahaman, partisipasi, dan dukungan dari berbagai pihak.
		Kemampuan untuk melakukan tindak lanjut pengaduan	<ul style="list-style-type: none"> <i>In-house training</i> Pendidikan dan pelatihan 	Terlaksananya tindak lanjut pengaduan secara cepat, transparan, akuntabel, dan berkeadilan
2.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Kemampuan melakukan pengembangan IT	<ul style="list-style-type: none"> <i>Rapat dan diskusi</i> <i>FGD</i> Pendidikan dan pelatihan 	Terbangunnya aplikasi <i>Whistleblowing System</i> yang memiliki fungsionalitas memadai, mudah diakses, memiliki desain yang Intuitif dan <i>user-friendly</i> , dan memiliki tingkat keamanan yang baik.
3.	Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Palembang	Kemampuan untuk mengkoordinasikan penyusunan regulasi dan menyiapkan bahan pertimbangan dan bantuan hukum kepada pemerintah daerah	<ul style="list-style-type: none"> Rapat dan diskusi <i>FGD</i> Pendidikan dan pelatihan 	Terlaksananya fasilitasi pembahasan dan harmonisasi rancangan peraturan

G. Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Proyek Perubahan

Kegiatan mata pelatihan pilihan yang telah kami pelajari sangat relevan dengan proyek perubahan yang dilakukan, sebagaimana uraian dibawah ini:

1. Manajemen Pemerintahan

Manajemen Pemerintahan memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian sumber-sumber pemerintahan, penggunaan sumber-sumber pemerintahan dan kontrol pemerintahan. Dengan adanya manajemen pemerintahan, upaya dalam mewujudkan target kegiatan pemerintah yang mencakup berbagai aspek kehidupan dapat tercapai. Termasuk didalamnya mewujudkan implementasi dari peningkatan strategi partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan whistleblowing system dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan.

Manajemen pemerintahan dan whistleblowing system memiliki hubungan yang erat karena keduanya berkaitan dengan upaya menjaga integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam sektor publik. Manajemen pemerintahan bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan dan program pemerintah dilaksanakan dengan baik dan sesuai aturan. Whistleblowing system membantu dalam hal ini dengan memberikan saluran bagi pegawai untuk melaporkan tindakan yang tidak etis atau melanggar hukum dalam pemerintahan. Dengan adanya sistem ini, potensi penyalahgunaan wewenang atau korupsi dapat terdeteksi lebih cepat.

Dalam konteks manajemen pemerintahan, transparansi adalah prinsip utama agar Keputusan dan tindakan pemerintah dapat diawasi oleh public. Whistleblowing system berperan dalam mendukung transparansi ini dengan memberikan sarana untuk melaporkan informasi terkait pelanggaran yang terjadi, yang mungkin tidak terungkap melalui jalur biasa. Kemudian, dalam manajemen pemerintahan, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung pegawai untuk melaporkan penyimpangan tanpa rasa takut akan pembalasan. Whistleblowing system yang dibuat oleh Project Leader dilengkapi dengan perlindungan bagi whistleblower, yang akan mengurangi kemungkinan adanya ancaman dan tekanan terhadap whistleblower.

Dalam melaksanakan implementasi proyek perubahan, project leader mengimplementasikan pengetahuan mengenai manajemen pemerintahan seperti berfikir kritis, komunikatif, kolaboratif, dan inovatif. Project leader terus mengupayakan untuk menggerakkan sumber daya yang ada, memiliki keterampilan bagaimana berkolaborasi dengan stakeholders untuk mencapai tujuan dari proyek perubahan dan mengatasi hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan.

2. Pengawasan Berbasis Risiko

Pengawasan berbasis risiko yang tertarget (*Risk-Bases Targeting*) menjadi solusi bagi pemerintah dalam memperhatikan keterbatasan sumber daya (anggaran dan SDM) dan waktu. Pendekatan ini mengoptimalkan efektivitas dalam menjalankan tugas pengawasan serta mengurangi biaya operasional pengawasan.

Pengawasan berbasis risiko dan whistleblowing system memiliki hubungan yang erat karena keduanya berfokus pada upaya mengidentifikasi, mengurangi, dan mengelola risiko dalam organisasi, termasuk di sektor publik. Pengawasan berbasis risiko bertujuan untuk mengidentifikasi area yang paling berisiko dalam organisasi, baik dari segi keuangan, operasional, maupun kepatuhan. Dengan fokus pada area yang berisiko tinggi, pengawasan dapat lebih efektif dalam memitigasi potensi masalah. Berkaitan dengan whistleblowing system berfungsi sebagai alat tambahan untuk mendeteksi pelanggaran yang mungkin terjadi di area-area berisiko tersebut. Sistem pelaporan ini memungkinkan pegawai untuk melaporkan penyimpangan yang bisa menjadi indikasi adanya risiko yang lebih besar seperti korupsi, penipuan, atau penyalahgunaan wewenang.

Pengawasan berbasis risiko membantu organisasi mengalokasikan sumber daya pengawasan secara lebih efisien dengan fokus pada area yang paling rawan terhadap masalah. Hal tersebut tentu berhubungan dengan whistleblowing system yang dapat meningkatkan efektivitas pengawasan dengan memberikan saluran bagi para pegawai untuk melaporkan masalah yang berpotensi menjadi risiko. Dengan ini, pengawasan berbasis risiko menjadi lebih komprehensif dan dapat mencakup masalah yang mungkin tidak teridentifikasi melalui analisis risiko semata.

Implementasi pengawasan berbasis risiko sering kali melibatkan penyesuaian kebijakan dan prosedur untuk lebih menanggapi risiko yang ada. Oleh karena itu, whistleblowing system dapat memberikan umpan balik tentang kelemahan atau celah dalam prosedur pengawasan yang ada. Laporan yang diterima melalui whistleblowing system dapat menjadi dasar untuk memperbaiki dan memperkuat kebijakan pengawasan yang lebih efektif.

3. Diagnosis Organisasi

Whistleblowing system dapat berfungsi sebagai alat yang membantu dalam proses diagnosis organisasi dengan menyediakan data tentang masalah yang tersembunyi atau tidak terdeteksi. Diagnosis organisasi, pada gilirannya, membantu memahami konteks lebih luas dari masalah yang dilaporkan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Dengan adanya kedua sistem ini, pemerintah dapat menciptakan lingkungan yang lebih transparan, etis, dan berfungsi lebih baik.

Diagnosis organisasi berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan masalah dalam struktur, budaya, proses, atau sistem dalam pemerintahan. Whistleblowing system dapat menjadi alat yang berguna dalam diagnosis organisasi karena laporan dari whistleblower memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang tidak terdeteksi melalui proses diagnosis formal. Kemudian, diagnosis organisasi mengkaji aspek-aspek seperti budaya, komunikasi, dan hubungan antar individu dalam organisasi. Dengan memeriksa sistem whistleblowing diorganisir dan dijalankan, diagnosis organisasi dapat menilai seberapa sehat budaya organisasi dalam mendukung nilai-nilai etis dan akuntabilitas.



BAB VIII

PELAKSANAAN

PENGEMBANGAN

POTENSI DIRI



BAB VIII

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

A. Deskripsi Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri Kepemimpinan Strategis

Pelaksanaan pengembangan potensi diri dalam kepemimpinan strategis melibatkan serangkaian proses yang berfokus pada peningkatan kemampuan individu untuk memimpin dengan visi yang jelas, membuat keputusan yang efektif, membangun tim yang solid, dan mengatasi tantangan dengan ketangguhan. Kepemimpinan strategis bukan hanya tentang kemampuan untuk merencanakan masa depan, tetapi juga untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing tim menuju pencapaian tujuan bersama. Berdasarkan hasil penilaian sikap perilaku, maka ada satu sub komponen (Kerjasama) yang mendapat perhatian Project Leader untuk ditingkatkan melalui beberapa kegiatan. Pengembangan potensi diri untuk mengatasi gap antara kompetensi peserta dengan kompetensi yang diinginkan. Berikut implementasi pengembangan kompetensi diri yang telah dilaksanakan oleh *Project Leader*:

Tabel 20
Matriks Implementasi Pengembangan Kompetensi Diri

Penilaian	Strategi	Pengembangan Kompetensi
Integritas	Memberikan teladan kepemimpinan integritas pada lingkungan kerja	Melaksanakan kegiatan pengawasan dengan penuh integritas, seperti tidak menerima gratifikasi dalam bentuk apapun
Kerja sama	Mengembangkan dan menanamkan nilai integritas, baik kepada diri sendiri maupun selaku pimpinan maupun bawahan, melalui pendidikan dan pelatihan	Melaksanakan kegiatan sosialisasi Keluarga Berintegritas pada Peringatan Hari Antikorupsi Sedunia Tahun 2024 guna menanamkan nilai-nilai integritas bagi seluruh Dharma Wanita Persatuan dan Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang
Mengelola Perubahan	Memberikan konsekuensi atas pelanggaran apabila terdapat pelanggaran aturan atau melakukan tindakan yang tidak berintegritas	Memberikan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada pegawai yang melakukan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan
	Memberikan penghargaan atas perilaku berintegritas yang ditunjukkan oleh pegawai	

B. Deskripsi Proses Coaching dan Mentoring Dalam Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri

1. Proses Pelaksanaan

Proses pelaksanaan strategi pengembangan potensi diri dilakukan melalui kegiatan coaching dan mentoring. Konsultasi dengan coach dilakukan melalui layanan zoom, whatshap, dan telpon secara langsung. Adapun kegiatan mentoring dilakukan dengan atasan langsung, pimpinan senior, dan stakeholder. Beberapa dokumentasi kegiatan Mentoring sebagai berikut.

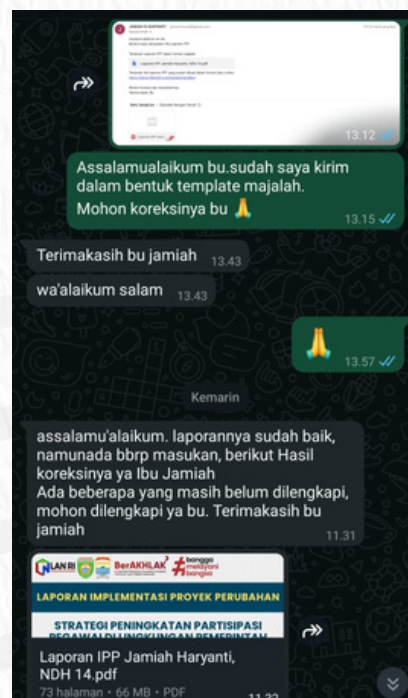
2. Kemajuan atau Hasil

Setelah melaksanakan strategi pengembangan potensi diri, terjadi peningkatan yang signifikan dalam sikap perilaku kepemimpinan terutama dalam hal kerja sama dan kemampuan mengelola perubahan. Selain itu, peserta telah berhasil memimpin tim dalam menyelesaikan proyek perubahan dengan hasil yang memuaskan. Terbukti dari implementasi proyek perubahan selama 2 bulan periode jangka pendek (Oktober s.d. Desember 2024), telah terdapat 1 pengaduan yang masuk melalui aplikasi WBS dan pengaduan tersebut telah ditindaklanjuti oleh Tim WBS.

Gambar 18
Konsultasi bersama Mentor



Gambar 19
Konsultasi bersama Coach



BAB VI

PENUTUP



BAB IX

PENUTUP

A. Kesimpulan

Secara keseluruhan implementasi proyek perubahan berjalan sesuai rencana dan bahkan untuk implementasi jangka pendek (Minggu ke-3 Oktober s.d. Minggu ke 2 Desember) berhasil mencapai target yang ditentukan dalam Rancangan Proyek Perubahan (RPP). Demikian juga untuk perubahan sikap perilaku kepemimpinan dan pengembangan kompetensi diri juga mengalami peningkatan.

Evaluasi menunjukkan bahwa tujuan jangka pendek implementasi proyek perubahan telah tercapai dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja yang lebih baik terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan dalam strategi peningkatan partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan whistleblowing system dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan.

Implementasi jangka pendek proyek perubahan strategi peningkatan partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah menggunakan whistleblowing system memberikan hasil yang sangat memuaskan. Oleh karena itu, untuk implementasi jangka menengah dan jangka panjang dapat diteruskan dengan pola dan pendekatan yang sama serta tetap mempertahankan kinerja secara optimal.

B. Saran dan Rekomendasi

Adapun beberapa saran atau rekomendasi dalam implementasi Proyek Perubahan adalah sebagai berikut:

1. Project Leader diharapkan mampu menjaga semangat kerja tim efektif untuk melanjutkan implementasi proyek perubahan ini hingga dapat mencapai target pada milestone jangka menengah dan jangka panjang.
2. Project Leader diharapkan mampu terus menjalin komunikasi dengan para stakeholders sehingga terdapat peningkatan yang signifikan dalam penggunaan whistleblowing system sehingga tujuan dari proyek perubahan ini dapat tercapai
3. Meningkatkan komunikasi dengan media sehingga proyek perubahan ini dapat dikenal dan digunakan oleh seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

C. Lesson Learnt

Selama pembelajaran Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) II Angkatan XXXVII Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 ini, terdapat beberapa hal yang dapat dipetik sebagai pembelajaran atau lesson learnt bagi Project Leader dari proyek perubahan strategi peningkatan partisipasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang menggunakan whistleblowing system dalam upaya pemberantasan pelanggaran pelaksanaan urusan pemerintahan, yaitu sebagai berikut:

1. Kerja sama dalam mewujudkan implementasi proyek perubahan merupakan lesson learnt utama yang dapat diambil oleh Project Leader. Tanpa kemampuan dalam bekerja sama maka implementasi proyek perubahan tidak akan mencapai tujuan. Kerja sama yang solid antar anggota tim efektif sangat diperlukan karena tim efektif merupakan motor penggerak dalam implementasi proyek perubahan ini. Pengelolaan kerja sama yang efektif membantu Project Leader belajar memaksimalkan sumber daya baik waktu maupun individu untuk mengimplementasikan proyek perubahan disela kesibukan tiap anggota tim.

2. Project Leader yang mampu mengimplementasikan proyek perubahan dengan baik sangat memerlukan kemampuan leadership. Kemampuan tersebut digunakan Project Leader dalam memimpin pelaksanaan proyek perubahan. Dengan kemampuan pembagian tugas yang tepat sasaran dan pengelolaan waktu yang efektif tentu membantu Project Leader dalam memimpin pelaksanaan proyek perubahan. Oleh karena itu, kemampuan leadership merupakan lesson learnt lainnya yang dapat dipetik dari implementasi proyek perubahan ini.

3. Project Leader yang mengandalkan kemampuan anggota tim perlu menanamkan kepercayaan terhadap anggota tim tersebut bahkan harus mampu membangun kepercayaan antar anggota tim. Kepercayaan anggota tim kepada Project Leader ternyata sangat penting dalam rangka membangkitkan semangat anggota tim dalam mewujudkan implementasi proyek perubahan. Oleh karena itu, Project Leader harus mampu memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada anggota tim sehingga anggota tim memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pelaksanaan proyek perubahan



REFERENSI

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Pengaduan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 47 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Kompetensi Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi.

Muljono, W. 2021. Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, "Kepemimpinan Digital". Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). Jakarta.

Muttaqin, T. 2021. Mata Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, "Manajemen Strategis Sektor Publik". Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). Jakarta.

Perdana, R. 2021. Modul Pelatihan Kepemimpinan PPKN Tk I dan PKN Tk II, "Public Private Partnerships". Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). Jakarta.

Supriadi, H. 2021. Modul Organisasi Pembelajaran (Learning Organization), Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). Jakarta.

Supriadi, H. 2021. Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, "Marketing Sektor Publik". Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). Jakarta.

Susatyو CSS dan Priyatno M. 2021. Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, "Energi Kepemimpinan". Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). Jakarta.

Widayanto, G. 2021. Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, "Kepemimpinan Kewirausahaan". Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). Jakarta.



LAMPIRAN

Untuk melihat secara lengkap lampiran laporan proyek perubahan, silahkan klik pada link atau scan pada barcode dibawah ini.

LINK LAMPIRAN

<https://bit.ly/BuktiPendukungLapProperJamiahHaryanti>

QR CODE LAMPIRAN

