

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI  
PUSAT PENDIDIKAN ADMINISTRASI

---

**LAPORAN HASIL AKSI PERUBAHAN**

**SISTEM TES PSIKOLOGI ONLINE (TESPION)**

**BAGI CALON PENGGUNA SENJATA API ORGANIK POLRI**

**PERSONEL POLDA KEPULAUAN RIAU**



Oleh:

**FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog**  
**NOSIS : 20250207030717**

---

---

**PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS**  
**ANGKATAN XII T.A. 2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

LAPORAN HASIL AKSI PERUBAHAN

**SISTEM TES PSIKOLOGI ONLINE (TESPION)  
BAGI CALON PENGGUNA SENJATA API ORGANIK POLRI  
PERSONEL POLDA KEPULAUAN RIAU**

Peserta Pelatihan :

**FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog**

**NOSIS : 20250207030717**

Telah disetujui pada tanggal Juni 2025

Di Puskdikmin Lemdiklat Polri Bandung

*Coach*



LULUT HARDIYANI, S.A.P., M.A.P  
KOMPOL NRP 79030003

*Mentor*



EKO PUJIONO, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog  
KOMPOL NRP 78110259

**PENJELASAN COACH  
TENTANG KEMAMPUAN PESERTA**

Nama : FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog  
Instansi : BAGIAN PSIKOLOGI BIRO SDM POLDA KEPRI  
Jabatan : PS. KASUBBAGPSIPERS BAGPSI BIRO SDM  
Tempat Aktualisasi : BAGIAN PSIKOLOGI BIRO SDM POLDA KEPRI

Saya menilai peserta Pelatihan Struktural tersebut;

**Sangat Mampu / Mampu / Kurang Mampu / Tidak Mampu**

Membuat rancangan aktualisasi substansi mata Pelatihan Struktural dalam menyelesaikan isu yang telah ditetapkan, dengan penjelasan sebagai berikut:

*---Peserta mampu mengidentifikasi isu-isu strategis yang terdapat pada organisasinya serta mampu memberikan ide kreatif untuk pemecahan masalah serta bagi peningkatan kinerja organisasi-----*

Bandung, Juni 2025

**COACH**



LULUT HARDIYANI, S.A.P., M.A.P  
KOMPOL NRP 79030003

**PENJELASAN COACH**

**PEMILIHAN MATA PELATIHAN PILIHAN**

Nama Peserta : FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog  
 Instansi : BAGIAN PSIKOLOGI BIRO SDM POLDA KEPRI  
 Coach : LULUT HARDIYANI, S.A.P.,M.A.P

No	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan Dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1	2	3	4	5	6
1	Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepri	<i>Personal Branding &amp; Identity: Building an Authentic Competitive Self Image</i>	<i>Webinar</i>	Menambah pengetahuan <i>action leader</i> terkait strategi membangun citra diri yang otentik dan kompetitif melalui pendekatan <i>personal branding</i> yang terstruktur dan efektif di <i>platform digital</i> dan jaringan profesional.	Diluar LMS Kepemimpinan (Dilaksanakan oleh <i>Consulatee Company</i> )
2	Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepri	<i>Leadership for Impact: Effective Leadership Strategies in the Digital Age</i>	<i>Webinar</i>	Menambah pengetahuan <i>action leader</i> dalam membangun organisasi dengan menerapkan strategi yang tepat di era digital untuk menjadi pemimpin hebat dan perubahan kuat.	Diluar LMS Kepemimpinan (Dilaksanakan oleh <i>Consulatee Company</i> )

3	Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepri	<i>Digital Transformation</i> : Mengoptimalkan Teknologi Untuk Kesuksesan	<i>Seminar Online</i>	Meningkatkan kemampuan <i>action leader</i> dengan mampu memanfaatkan teknologi yang ada untuk mendukung kesuksesan pekerjaan dan organisasi, dengan prinsip digital cerdas, kerja maju dan tuntas.	Diluar LMS Kepemimpinan (Dilaksanakan oleh Eduveresee.co)
4	Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepri	ASN, Cerdas Berbicara Cerdas Menulis	Webinar	Menambah pengetahuan <i>action leader</i> dalam komunikasi dan public speaking serta kemampuan dalam menulis terutama pada saat sosialisasi dan Implementasi TESPION kepada <i>stakeholder</i> .	Diluar LMS Kepemimpinan (Dilaksanakan Dewan Pengurus Korpri Nasional)

Mengetahui

*Coach*



LULUT HARDIYANI, S.A.P., M.A.P  
KOMPOL NRP 79030003

**PENJELASAN MENTOR  
TENTANG KEMAMPUAN PESERTA**

Nama : FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog  
Instansi : BAGIAN PSIKOLOGI BIRO SDM POLDA KEPRI  
Jabatan : PS. KASUBBAGPSIPERS BAGPSI BIRO SDM  
Tempat Aktualisasi : BAGIAN PSIKOLOGI BIRO SDM POLDA KEPRI

Saya menilai peserta Pelatihan Struktural tersebut;


**Sangat Mampu** / ~~Mampu~~ / ~~Kurang Mampu~~ / ~~Tidak Mampu~~

Membuat rancangan aktualisasi substansi mata Pelatihan Struktural dalam menyelesaikan isu yang telah ditetapkan, dengan penjelasan sebagai berikut:

-----Rencana Aksi Perubahan yang akan dibuat peserta sangat bagus dan memberikan manfaat yang besar dalam peningkatan mutu pelayanan di Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepulauan Riau-----

Batam, Juni 2025

**MENTOR**



EKO PUJIONO, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog  
KOMPOL NRP 78110259

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga *Action Leader* mampu menyelesaikan Laporan Hasil Aksi Perubahan sebagai salah satu persyaratan dalam mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Polri Angkatan XII TA. 2025 di Pusat Pendidikan Administrasi (Pusdikmin) Lemdiklat Polri.

Laporan Hasil Aksi Perubahan ini dengan judul “Sistem Tes Psikologi Online (Tespion) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau” disusun sebagai bentuk komitmen untuk menghadirkan inovasi dan perbaikan yang berkelanjutan dalam organisasi, guna meningkatkan kinerja serta memberikan manfaat yang signifikan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Untuk itu *Action Leader* mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam membuat Laporan Hasil Aksi Perubahan ini :

1. Kombes Pol Ruli Agus Pramono, S.I.K., selaku Kapusdikmin Lemdiklat Polri yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi *Action Leader* selama mengikuti PKP Polri Gel. I T.A. 2025;
2. Kombes Pol Taovik Ibnu Subarkah, S.I.K., selaku Karo SDM Polda Kepri yang telah memberikan kesempatan bagi *Action Leader* mengikuti PKP Polri Gel. I T.A. 2025;
3. Kompol Eko Pujiono, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog, selaku Kabag Psikologi sekaligus Mentor yang telah memberikan persetujuan, dukungan penuh serta arahan dalam penyusunan Laporan Hasil Aksi Perubahan ini;
4. AKBP Henny Purwanti, S.I.K., M.M.Si. selaku Wakapusdikmin Lemdiklat Polri yang telah memberikan bimbingan dan materi pembelajaran selama mengikuti PKP Gel. I Polri T.A. 2025;
5. AKBP Rachmad. K.,S.S.,S.H.,M.A.P., selaku Kabag Gadik yang telah memberikan bimbingan dan materi pembelajaran selama mengikuti PKP Polri Gel. I T.A. 2025;

6. AKBP Fitri Syofiani, S.H., M.MPd., selaku Kabag Binsis yang telah memberikan bimbingan dan materi pembelajaran selama mengikuti PKP Polri Gel. I T.A. 2025;
7. Kopol Lulut Hardiyani, S.A.P.,M.A.P., selaku *Coach* yang telah memberikan persetujuan, dukungan, arahan dan masukan dalam penyusunan Laporan Hasil Aksi Perubahan ini;
8. Kopol Eni Suhaeni, S.H.,M.Pd, selaku Perwira Penuntun yang telah memberikan perhatian dan dorongan moril kepada penulis selama Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan XII T.A. 2025;
9. Para Gadik di lingkungan Pusdikmin Lemdiklat Polri yang telah memberikan materi dan menambah wawasan keilmuan kepada *Action Leader* selama mengikuti PKP Polri Gel I. T.A. 2025;
10. Suami dan anak-anak tercinta yang telah memberikan doa dan motivasi yang besar kepada penulis selama mengikuti PKP Polri Gel I T.A. 2025;
11. Rekan-rekan personel Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri yang selalu memberikan motivasi dan bantuan sebagai Tim Efektif sehingga Aksi Perubahan ini dapat selesai dengan lancar.

Semoga aksi perubahan ini dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja unit organisasi Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri yang lebih efektif dan efisien serta berkelanjutan, mendukung program Asta Cita, terutama dalam aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penguatan sistem pelayanan berbasis teknologi.

Bandung, Juni 2025

PESERTA

PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS



FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog  
NOSIS : 20250207030717

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENJELASAN COACH .....	iii
LEMBAR PENJELASAN COACH PEMILIHAN MATA PELATIHAN.....	iv
LEMBAR PENJELASAN MENTOR.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
1. Deskripsi Umum.....	1
2. Tujuan .....	13
3. Kemanfaatan Aksi Perubahan .....	16
B. Inovasi dan Output Aksi Perubahan.....	17
C. Ruang Lingkup .....	18
BAB II DESKRIPSI RENCANA AKSI PERUBAHAN.....	19
A. Roadmap atau Milestone Aksi Perubahan .....	19
1. Kegiatan.....	19
2. Waktu Pelaksanaan .....	21
3. Tahapan Rencana Aksi Perubahan .....	22
B. Stakeholder Aksi Perubahan .....	26
1. Internal.....	26
2. Eksternal.....	27
3. Peran Pengaruh dan Intensitas .....	27
C. Strategi Komunikasi .....	34
BAB III PELAKSANAAN AKSI PERUBAHAN.....	36
A. Pemanfaatan Sumber Daya .....	36
1. Mobilisasi SDM .....	36
2. Pengelolaan Anggaran .....	40
3. Pengelolaan Sarana Prasarana .....	41

4.	Strategi Mengatasi Masalah.....	42
B.	Stakeholder .....	43
1.	Dukungan <i>Stakeholder</i> .....	43
2.	Kuadran <i>Stakeholder</i> Setelah Aksi Perubahan.....	48
C.	Capaian Aksi Perubahan .....	51
1.	Kesesuaian Milestone dengan Implementasi .....	51
2.	Pencapaian Aksi Perubahan Terhadap Rencana Perubahan .....	57
3.	Pelaksanaan Strategi Pengembangan Kompetensi .....	89
4.	Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Perubahan .....	95
IV.	PENUTUP .....	100
1.	Simpulan.....	100
2.	Rekomendasi.....	101
	DAFTAR PUSTAKA .....	102
	LAMPIRAN .....	103

## DAFTAR TABEL

<a href="#">Tabel 1.1. Data Pelaksanaan Tes Psikologi Senpi Organik</a> .....	8
<a href="#">Tabel 1.2. Analisa USG Prioritas Masalah</a> .....	12
<a href="#">Tabel 1.3. Nilai Tambah Organisasi</a> .....	15
<a href="#">Tabel 2.1. Milestone Aksi Perubahan</a> .....	22
<a href="#">Tabel 2.2. Tabel Pentahapan Rencana Aksi Perubahan</a> .....	23
<a href="#">Tabel 2.3. Identifikasi Stakeholder</a> .....	27
<a href="#">Tabel 2.4. Pengelompokan Stakeholder Sebelum Aksi</a> .....	30
<a href="#">Tabel 2.5. Keterangan Jenis Posisi dan Pengaruh</a> .....	31
<a href="#">Tabel 2.6. Keterangan Kuadran Stakeholder</a> .....	33
<a href="#">Tabel 3.1. Rincian Anggaran Aksi Perubahan</a> .....	41
<a href="#">Tabel 3.2. Manajemen Resiko</a> .....	42
<a href="#">Tabel 3.3. Identifikasi <i>Stakeholder</i> Setelah Aksi Perubahan</a> .....	44
<a href="#">Tabel 3.4. Pengelompokan Stakeholder Setelah Aksi Perubahan</a> .....	47
<a href="#">Tabel 3.5. Keterangan Jenis Posisi dan Pengaruh</a> .....	47
<a href="#">Tabel 3.6. Pentahapan Rencana Aksi Perubahan</a> .....	51
<a href="#">Tabel 3.7. Data Penerbitan SKHPP Setelah Aksi Perubahan</a> .....	79
<a href="#">Tabel 3.8. Form Penilaian Peserta</a> .....	89
<a href="#">Tabel 3.9. Form Penilaian Mentor</a> .....	90
<a href="#">Tabel 3.10. Rekap Nilai Awal Sikap Perilaku</a> .....	92
<a href="#">Tabel 3.11. Strategi Pengembangan Kompetensi</a> .....	93
<a href="#">Tabel 3.12. Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku</a> .....	94

## DAFTAR GAMBAR

<a href="#">Gambar 1.1. Struktur Organisasi Ro SDM Polda Kepri</a> .....	4
<a href="#">Gambar 1.2. Struktur Organisasi Bagpsi Ro SDM Polda Kepri</a> .....	5
<a href="#">Gambar 1.3. Data Pelaksanaan Tes Senpi</a> .....	9
<a href="#">Gambar 1.4. Data Penerbitan SKHPP</a> .....	9
<a href="#">Gambar 1.5. Data Materi Tes Senpi Manual</a> .....	10
<a href="#">Gambar 1.6. Pengecekan Materi Tes Senpi Manual</a> .....	10
<a href="#">Gambar 1.7. Data Proses Input Tes Senpi Manual</a> .....	11
<a href="#">Gambar 3.1. Struktur Tata Kelola</a> .....	37
<a href="#">Gambar 3.2. Peta Jejaring Net Map Setelah Aksi Perubahan</a> .....	49
<a href="#">Gambar 3.3. Kuadran Stakeholder Setelah Aksi Perubahan</a> .....	50
<a href="#">Gambar 3.4. Koordinasi dan Sosialisasi dengan Mentor</a> .....	57
<a href="#">Gambar 3.5. Laporan dan Konsultasi kepada Sponsor</a> .....	58
<a href="#">Gambar 3.6. Koordinasi dan Sosialisasi dengan Stakeholder</a> .....	60
<a href="#">Gambar 3.7. Pembuatan Draft Aplikasi TESPION</a> .....	61
<a href="#">Gambar 3.8. Peningkatan Kompetensi Action Leader</a> .....	63
<a href="#">Gambar 3.9. Surat Perintah (Sprin) Tim Efektif</a> .....	64
<a href="#">Gambar 3.10. Rapat Pembagian Tugas Efektif</a> .....	65
<a href="#">Gambar 3.11. Pengumpulan Data Awal Aksi Perubahan</a> .....	65
<a href="#">Gambar 3.12. Penyusunan Draft Aplikasi TESPION</a> .....	66
<a href="#">Gambar 3.13. Uji Coba dan Finalisasi Pembuatan Aplikasi TESPION</a> .....	67
<a href="#">Gambar 3.14. Pembuatan Buku Panduan Aplikasi TESPION</a> .....	68
<a href="#">Gambar 3.15. Keputusan Karo SDM Polda Kepri</a> .....	69
<a href="#">Gambar 3.16. Kegiatan Bimtek Aplikasi TESPION</a> .....	70
<a href="#">Gambar 3.17. Sertifikat Bimtek Stakeholder Implementasi TESPION</a> .....	70
<a href="#">Gambar 3.18. Sosialisasi Stakeholder Internal Implementasi TESPION</a> .....	71
<a href="#">Gambar 3.19. Sosialisasi Stakeholder Eksternal mplementasi TESPION</a> .....	71
<a href="#">Gambar 3.20. Surat Pernyataan Dukungan Stakeholder</a> .....	72
<a href="#">Gambar 3.21. Implementasi Penggunaan Aplikasi TESPION</a> .....	73
<a href="#">Gambar 3.22. Implementasi Aplikasi TESPION Satbrimobda Kepri</a> .....	74
<a href="#">Gambar 3.23. Implementasi Aplikasi TESPION Polres Karimun Polda Kepri</a> .	75
<a href="#">Gambar 3.24. Implementasi Aplikasi TESPION Ditpamobvit dan Bidpropam</a> .	76

<a href="#"><u>Gambar 3.25. Implementasi Aplikasi TESPION Polres Bintang Polda Kepri</u></a> ....	77
<a href="#"><u>Gambar 3.26. Implementasi Aplikasi TESPION Polresta TPI Polda Kepri</u></a> .....	78
<a href="#"><u>Gambar 3.27. Kuisoner Google Form Monev Aplikasi TESPION</u></a> .....	81
<a href="#"><u>Gambar 3.28. Distribusi Kuisoner Google Form melalui WhatsApp</u></a> .....	82
<a href="#"><u>Gambar 3.29. Rekap Hasil Kuisoner Google Form Aplikasi TESPION</u></a> .....	85
<a href="#"><u>Gambar 3.30. Penandatanganan BA Penyerahan Hasil Aplikasi TESPION</u></a> ...	86
<a href="#"><u>Gambar 3.31. Surat Pernyataan Keberlangsungan Aksi Perubahan</u></a> .....	87
<a href="#"><u>Gambar 3.32. Formulir Pelaksanaan Mentoring</u></a> .....	87
<a href="#"><u>Gambar 3.33. Formulir Dialog Tim Efektif dan Stakeholder</u></a> .....	88

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

#### 1. Deskripsi Umum

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, serta menegakkan hukum di seluruh wilayah Indonesia. Dalam menjalankan tugas pokoknya, Polri diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan memenuhi harapan masyarakat. Salah satu inisiatif yang diambil untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui Program Asta Cita, yang terdiri dari delapan misi utama yang bertujuan untuk memperkuat ideologi Pancasila, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperkuat sistem pertahanan dan keamanan, serta mendorong pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Program Asta Cita memberikan landasan bagi Polri untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan meluncurkan program seperti "*Beyond Trust Presisi*," Polri berupaya untuk mewujudkan misi-misi Asta Cita melalui peningkatan pelayanan publik, transparansi informasi, serta kolaborasi dengan masyarakat. Hal ini mencerminkan komitmen Polri untuk tidak hanya menjadi penegak hukum, tetapi juga sebagai pelindung dan pengayom masyarakat.

Implementasi Asta Cita dalam tugas pokok Polri juga mencakup penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas respon terhadap keluhan masyarakat, serta memperkuat komunikasi publik agar informasi terkait kebijakan dan program Polri dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat. Dengan demikian, hubungan antara Tugas Pokok Polri dan

Program Asta Cita diharapkan dapat menciptakan sinergi yang positif dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban yang lebih baik di Indonesia.

a. Struktur Organisasi

Organisasi Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM) Polda Kepulauan Riau (Kepri) disusun berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia terbaru mengenai Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah Nomor 3 Tahun 2024. Peraturan ini merupakan perubahan dari Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM) Polda Kepri merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang pembinaan personel pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.

Adapun tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) Biro Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dijelaskan sebagai berikut :

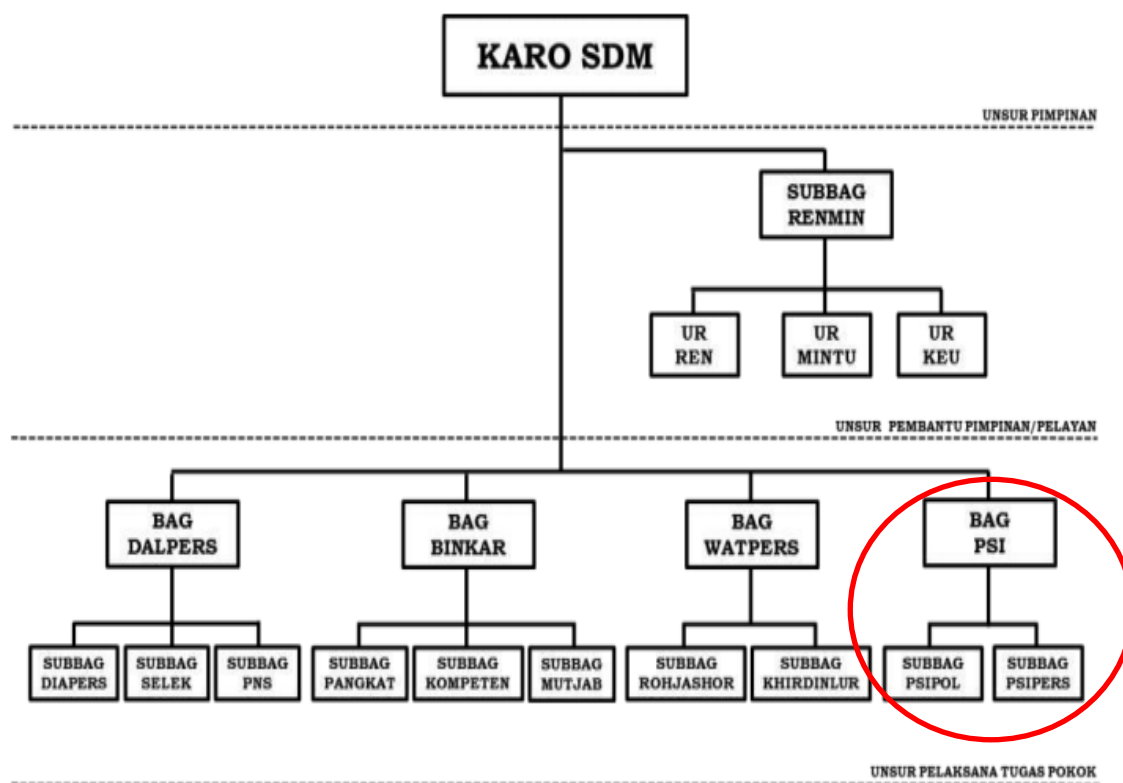
- 1) Menyelenggarakan fungsi manajemen di bidang pembinaan sumber daya manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan personel, penyelenggaraan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personel, serta penilaian kompetensi di lingkungan Polda.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, Biro SDM menyelenggarakan fungsi:
  - a) penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, administrasi dan ketatausahaan, serta pengelolaan keuangan;
  - b) perencanaan dan pengadministrasian bidang SDM kepolisian;
  - c) pembinaan manajemen personel yang meliputi penyediaan, seleksi, pemisahan, dan penyaluran

- personel, serta pembinaan PNS Polri;
- d) pembinaan karier meliputi asesmen, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan serta kepangkatan; dan
  - e) pembinaan fungsi psikologi, yang meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personel.

Berdasarkan Susunan Organisasi Biro Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi :

- 1) Kepala Ro SDM (Karo SDM)
- 2) Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin), terdiri atas:
  - a) Urusan Perencanaan (Urren);
  - b) Urusan Administrasi dan Tata Usaha (Urmintu);
  - c) Urusan Keuangan (Urkeu).
- 3) Bagian Pengendalian Personel (Bagdalpers), terdiri atas:
  - a) Subbagian Penyediaan Personel (Subbagdiapers);
  - b) Subbagian Seleksi (Subbagselek);
  - c) Subbagian PNS (Subbag PNS).
- 4) Bagian Pembinaan Karier (Bagbinkar), terdiri atas:
  - a) Subbagian Kepangkatan (Subbagpangkat);
  - b) Subbagian Kompeten (Subbagkompeten);
  - c) Subbagian Mutasi dan Jabatan (Subbagmutjab).
- 5) Bagian Perawatan Personel (Bagwatpers), terdiri atas:
  - a) Subbagian Rohani, Jasmani, dan tanda kehormatan (Subbagrohjashor);
  - b) Subbagian Pengakhiran Dinas dan Penyaluran (Subbagkhardinlur).
- 6) Bagian Psikologi (Bagpsi), terdiri atas:
  - a) Subbagian Psikologi Kepolisian (Subbagpsipol);
  - b) Subbagian Psikologi Personel (Subbagpsipers).

Adapun Struktur Organisasi Biro SDM Polda Kepulauan Riau adalah seperti gambar di bawah ini:



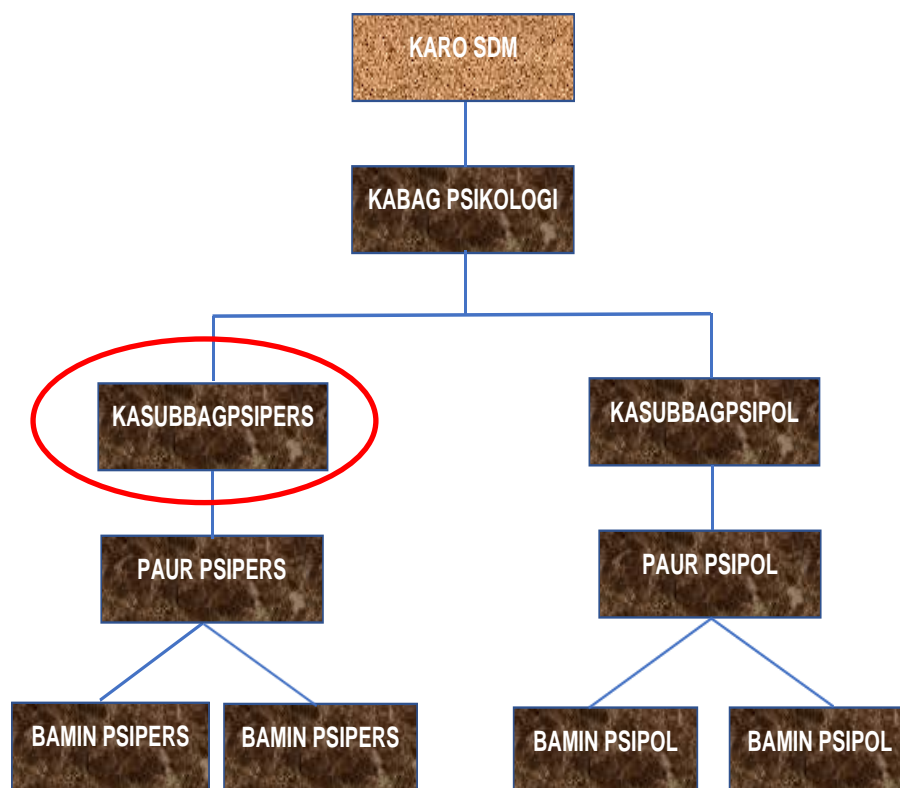
**Gambar 1.1. Struktur Organisasi Ro SDM Polda Tipe A**

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Bagian Psikologi tersebut di atas, maka tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh *action leader* dalam jabatannya sebagai Ps. Kasubagpsipers adalah sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pemeriksaan psikologi dalam rangka seleksi terhadap calon anggota Polri meliputi Perwira, Bintara, Tamtama maupun calon PNS Polri;
- 2) Menyelenggarakan pengajaran psikologi terhadap siswa yang mengikuti pendidikan pertama dan pembentukan serta pendidikan pengembangan;
- 3) Menyelenggarakan pemeriksaan psikologi terhadap personel Polri yang akan melaksanakan tugas khusus dan penempatan khusus;

- 4) Menyelenggarakan pemeriksaan psikologi dalam rangka klasifikasi terhadap personel Polri yang akan mengikuti pendidikan pengembangan dan pendidikan kejuruan;
- 5) Melaksanakan pemeriksaan psikologi terhadap calon pemegang senjata api organik Polri;
- 6) Pembekalan kepada anggota Polri yang akan melaksanakan tugas ke daerah operasi agar memanfaatkan pendekatan psikologi dalam pelaksanaan tugas;
- 7) Memberikan konsultasi terhadap personel Polri/PNS Polri dan keluarga.

Dari beberapa tugas pokok dan fungsi Kasubbagsipers tersebut di atas, salah satu tupoksi yang dilaksanakan oleh *action leader* adalah melaksanakan pemeriksaan psikologi terhadap calon pemegang senjata api organik Polri personel Polda Kepulauan Riau.



**Gambar 1.2. Struktur Organisasi Bagpsi Ro SDM Polda Kepri**

b. Masalah Aktual

Berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor : Kep/297/II/2025 tentang Mekanisme Pemberian Izin Penggunaan, Pengawasan dan Penyimpanan Senjata Api Organik Kepolisian Negara Republik Indonesia di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, disebutkan bahwa salah satu persyaratan pengajuan Surat Izin Pinjam Pakai Senjata Api Organik Polri yaitu Personel Polri Aktif yang memenuhi persyaratan Lulus Pemeriksaan/Tes/Uji Sehat Mental dengan menunjukkan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Psikologi (SKHPP) dari Biro Psikologi SSDM Polri / Bagian Psikologi Biro SDM Polda.

Adapun mekanisme tes psikologi senjata api organik Polri, yaitu setelah menerima permohonan dari Kasatker pemohon, maka fungsi (SDM) Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Meneliti berkas pemohon serta hasil uji keterampilan menembak pemohon;
- 2) Mengeluarkan surat perintah kepada tim pelaksana untuk pelaksanaan tes psikologi terhadap calon pemegang senjata api organik Polri;
- 3) Menyiapkan psikolog dan tester untuk melakukan pemeriksaan psikologi pemohon dengan menggunakan metode :
  - a) Tes tertulis dengan cara manual dan / atau elektronik;
  - b) Observasi psikologi;
  - c) Wawancara.
- 4) Tim pelaksana tes psikologi melakukan tes psikologi terhadap calon pemegang senjata api organik Polri secara individual atau kelompok;

- 5) Dalam Panduan Tes Psikologi Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik dan Non Organik yang dikeluarkan Biro Psikologi SSDM Polri pada bulan Maret 2025, dijelaskan bahwa salah satu alat tes tertulis yaitu Tes PAPI (*Personality and Preference Inventory*), yang dibuat oleh Dr. Max Martin Kostick, untuk mengukur kepribadian, dimana tes ini dirancang untuk mengevaluasi kebutuhan (*needs*) dan peran (*roles*) individu, yang mencerminkan bagaimana individu tersebut berperilaku dan menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja tertentu. Selain itu, dilakukan wawancara yang merupakan pendalaman aspek psikologi dengan dilihat dari daftar Riwayat Hidup, Inventori, Lembar Monitoring Perilaku Anggota (LMPA) dan hasil tes kepribadian serta data pendukung lain. Kemudian dilakukan evaluasi oleh psikolog untuk menentukan : Memenuhi Syarat (MS) atau Tidak Memenuhi Syarat (TMS) dan dikeluarkan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Psikologi (SKHPP).
- 6) SKHPP dikirim paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah pelaksanaan tes psikologi secara individu dan 10 (sepuluh) hari kerja setelah pelaksanaan tes psikologi secara kelompok. SKHPP bagi yang dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) sebagaimana dimaksud berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal dikeluarkan. Pemegang senjata api organik Polri wajib melakukan tes psikologi kembali sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelum habis masa berlaku SKHPP.

Adapun dari fakta-fakta di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kendala atau ketidaksesuaian antara mekanisme tes psikologi senjata api organik Polri dengan pelaksanaan di lapangan, antara lain sebagai berikut :

**Tabel 1.1. Data Pelaksanaan Tes Psikologi Senpi Organik  
Polda Kepri 3 (tiga) bulan terakhir**

NO	KESATUAN	TGL TES	PENERBITAN SKHPP	SELISIH WAKTU
1	DITRESKRIMUM	05-02-2025	26-02-2025	21 HARI
2	POLRESTA BARELANG	13-02-2025	27-02-2025	14 HARI
3	DITPAMOBVIT	21-02-2025	03-03-2025	10 HARI
4	DITRESNARKOBA	24-02-2025	08-03-2025	12 HARI
5	DITPOLAIR	25-02-2025	03-03-2025	7 HARI
6	DITRESKRIMSUS	10-03-2025	14-03-2025	4 HARI

Kesimpulan dari data di atas dan dalam menjalankan tupoksi jabatan sebagai Ps. Kasubbagpsipers Bagpsi Biro SDM Polda Kepri, *Action Leader* menemukan beberapa isu permasalahan terkait pelaksanaan tes psikologi bagi calon pemegang senjata api organik Polri, sebagai berikut:

- 1) Keterlambatan mengeluarkan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Psikologi (SKHPP), yang seharusnya maksimal 3 (tiga) hari kerja untuk tes individu dan 10 (sepuluh) hari kerja untuk tes kelompok, terjadi selisih waktu yang sangat lama, terutama bila pelaksanaan di Satwil Polda Kepri yang terdiri dari kepulauan;

DEPUTI SUMBER DAYA MANUSIA POLRI  
BIRO PSIKOLOGI

RAHASIA

NOMOR : 25  
NAMA : Jekson Marpaung  
PENCERMIN : SI

PAPI  
Personality Inventory

Total

	G	L	I	T	V	S	R	D	C	E
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										
31										
32										
33										
34										
35										
36										
37										
38										
39										
40										
41										
42										
43										
44										
45										
46										
47										
48										
49										
50										
51										
52										
53										
54										
55										
56										
57										
58										
59										
60										
61										
62										
63										
64										
65										
66										
67										
68										
69										
70										
71										
72										
73										
74										
75										
76										
77										
78										
79										
80										
81										
82										
83										
84										
85										
86										
87										
88										
89										
90										

PA

Gambar 1.3. Data Pelaksanaan Tes Senpi (13 Februari 2025)

KEPOLISIAN DAERAH KEPULAUAN RIAU  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
BAGIAN PSIKOLOGI

LAMPIRAN PERATURAN KAPOLRI  
NOMOR : 10 TAHUN 2021  
TANGGAL : 14 OKTOBER 2021

RAHASIA

SURAT KETERANGAN  
HASIL TES PSIKOLOGI  
SENJATA API ORGANSI POLRI  
Nomor : R/ 35 /II/2025/Regal

Berdasarkan pemeriksaan psikologi di Bagian Psikologi Biro Sumber Daya Manusia Polda Kepri tanggal :  
13 FEBRUARI 2025 ditetapkan bahwa:

Nama : JEKSON MARPAUNG, S.H.  
Pangkat : IPTU  
NID : 45010335  
Jabatan : KAMT RESKRIM POLESEK NONGSA  
Keastoran : POLRESTA BARELANG  
Alamat : PURI LEGENDA BLOK A8 NO 8

MEMENUHI PERSYARATAN sebagai Pemegang senjata api organik polisi sesuai Keputusan  
Kapri Nomor: Kep/297/II/2025 tanggal 13 Februari 2025 tentang Mekanisme Pembelian Izin Penggunaan,  
Pangresian, dan Penyimpanan Senpi Organik Polisi di Lingkungan Poli

\* Bagi yang Tidak Memenuhi Syarat (TMS) dapat mengikuti tes ulang 3 (tiga) bulan setelah surat keterangan ini  
dikeluarkan

\* Catatan : -  
Surat Keterangan ini berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tgl: 27 FEBRUARI 2025  
sampai dengan : 27 FEBRUARI 2026

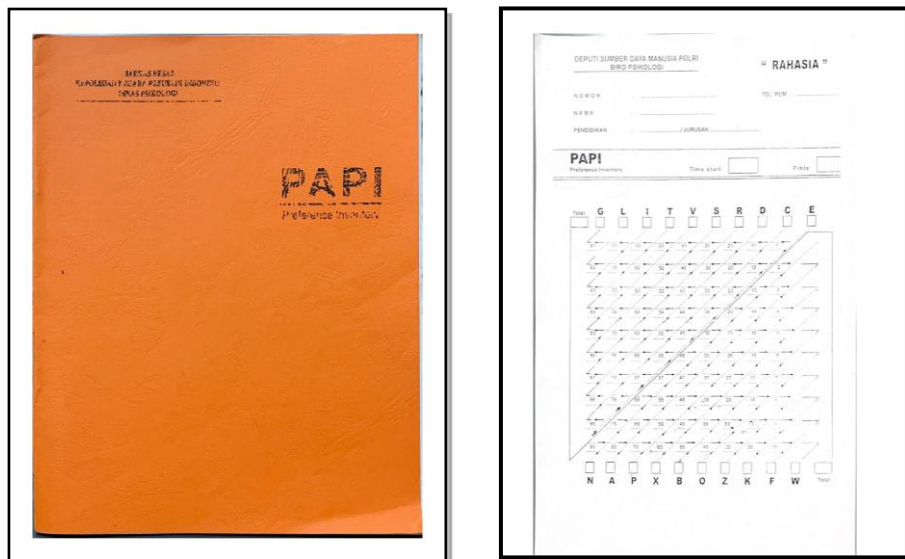
Bitam, 27 FEBRUARI 2025  
PEMERIKSA PSIKOLOGI

EKO PULJANO, S.Psi, M.Psi  
KOMPOL NRP 78110259

Bagi personel yang Memenuhi Syarat (MS), Kasatker/Kasatwil dapat menentukan personel tersebut  
Layak atau Tidak dalam memegang Senjata Api dan hanya berlaku selama melaksanakan tugas.

Gambar 1.4. Data Penerbitan SKHPP (27 Februari 2025)

- 2) Penggunaan alat tes psikologi, PAPI Kostick yang terdiri dari 90 (sembilan puluh) pasang pernyataan masih dilakukan secara manual, sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama untuk proses input data dari lembar jawaban ke data excel;

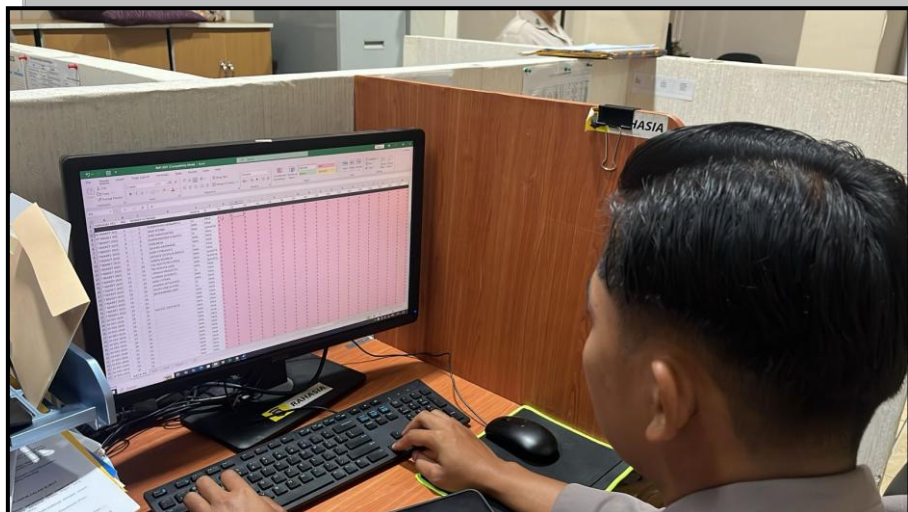


**Gambar 1.5. Data Materi Tes Senpi Manual (Buku dan LJK Papi Kostik)**



**Gambar 1.6. Pengecekan Materi Tes Senpi Manual (Buku dan LJK Papi Kostik)**

- 3) Keterbatasan personel Bag Psikologi untuk melakukan input data PAPI Kostick secara manual, sehingga proses koreksi dan evaluasi hasil tes pun menjadi lebih lama dari waktu yang ditentukan.



**Gambar 1.7. Data Proses Input Hasil LJK Tes Senpi Manual (LJK Papi Kostik)**

c. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan aktual di atas, untuk menentukan masalah aktual, maka *Action Leader* melakukan identifikasi masalah dengan metode *Urgency, Seriousness, Growth (USG)*, dalam melakukan pemetaan terhadap suatu masalah. *Urgency (U)*, Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan masalah, apakah mendesak atau tidak; *Seriousness (S)*, Dampak masalah terhadap produktivitas kerja, keberhasilan dan sistem; *Growth (G)*, Perkembangan masalah, apakah sudah berkembang dan sulit untuk dicegah.

Analisis *USG* merupakan metode untuk menyusun suatu permasalahan berdasarkan prioritas isu yang harus diselesaikan. Dalam metode *USG* ini masing-masing masalah dinilai dengan bobot skoring 1 – 5 dan nilai yang tertinggi sebagai prioritas masalah. Masalah dengan skor tertinggi akan diutamakan karena itu yang paling penting untuk segera diperbaiki.

Tabel 1.2. Analisa USG Prioritas Masalah

NO	ISU	U	S	G	JML	RANK
1	Keterlambatan mengeluarkan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Psikologi (SKHPP) bagi calon Pengguna Senpi Organik	4	4	4	12	II
2	<b>Penggunaan alat tes psikologi, PAPI Kostick yang terdiri dari 90 (sembilan puluh) pasang pernyataan masih dilakukan secara manual, sehingga proses input data dari lembar jawaban ke data excel/ menjadi lebih lama.</b>	5	5	5	15	I
3	Keterbatasan personil Bag Psikologi untuk melakukan input data PAPI Kostick secara manual.	4	3	3	10	III
Keterangan: 1 = sangat rendah, 2 = rendah, 3 = sedang, 4 = tinggi, 5 = sangat tinggi						

Berdasarkan pada tabel 1.2 analisis USG prioritas masalah, maka ditemukan permasalahan yang harus mendapatkan perhatian dan menjadi prioritas utama adalah **Penggunaan alat tes psikologi, PAPI Kostick yang terdiri dari 90 (sembilan puluh) pasang pernyataan masih dilakukan secara manual, sehingga proses input data dari lembar jawaban ke data excel/ menjadi lebih lama,** dengan total skor sebesar 15.

Oleh karena itu, untuk menyelesaikan isu permasalahan ini, maka *Action Leader* membuat aksi perubahan dengan judul “**Sistem Tes Psikologi Online (Tespion) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau**”.

## 2. Tujuan

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka tujuan *Action Leader* dalam menyusun aksi perubahan yaitu meningkatkan kinerja Bagian Psikologi dalam melaksanakan tes psikologi secara online kepada calon pengguna senjata api organik Polri, dengan melakukan perubahan alat tes psikologi PAPI Kostick dari manual ke digital untuk efisiensi waktu, tenaga dan biaya, sehingga penerbitan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Psikologi menjadi lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan.

Untuk mewujudkan pencapaian tujuan ini, maka *Action Leader* membagi menjadi dua tahap, yaitu tahap Off campus (60 hari) dan tahap Pasca Pelatihan, dengan uraian sebagai berikut:

- a. Tujuan Jangka Pendek (Tahap *Off Campus* (60 hari)
  - 1) Terwujudnya pembuatan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT), yang membantu meningkatkan efisiensi kinerja Bagian Psikologi dalam memberikan layanan tes secara lebih mudah, tidak manual dan cepat disajikan;
  - 2) Terwujudnya pembuatan buku panduan penggunaan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau, berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT);

- 3) Terimplementasinya Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT).
- b. Tujuan Jangka Menengah (Tahap Pasca Pelatihan)
- 1) Terwujudnya Sistem Tes Psikologi Online Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT), di seluruh Jajaran Polda Kepulauan Riau.
  - 2) Pengembangan fitur Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT).

### **3. Nilai Tambah Bagi Organisasi**

Aksi perubahan ini memberikan kontribusi nyata kepada Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri yaitu dengan terwujudnya Sistem Tes Psikologi Online Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri berbasis *Computer Assisted Test* (CAT), maka memungkinkan penilaian yang lebih objektif dan akurat serta dapat mempercepat proses seleksi calon pengguna senjata api. Selain itu dengan menggunakan teknologi CAT, waktu yang diperlukan untuk melakukan tes dapat diminimalkan, sehingga mempercepat pengambilan keputusan dan penerbitan SKHPP. Algoritma yang digunakan dalam CAT dapat membantu mengurangi bias manusia dalam penilaian, memberikan hasil yang lebih konsisten dan dapat diandalkan.

Dengan demikian, implementasi sistem ini sejalan dengan visi dan misi Biro SDM Polda Kepri untuk membangun kekuatan dan pembinaan personel yang profesional dan modern. Adanya penilaian psikologis yang lebih baik, Polda Kepri dapat memastikan bahwa hanya individu yang memenuhi standar

psikologis yang tinggi yang diberikan akses senjata api. Secara keseluruhan, penerapan Sistem Tes Psikologi Online berbasis CAT di Polda Kepri tidak hanya memberikan nilai tambah dari segi efisiensi dan efektivitas, tetapi juga mendukung tujuan program Asta Cita pemerintah dalam memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

**Tabel 1.3. Nilai Tambah Organisasi**

<b>NO</b>	<b>KEGIATAN</b>	<b>SAAT INI</b>	<b>Y.A.D</b>	<b>KET</b>
1	Melakukan tes psikologi kepada calon pengguna senpi organik secara manual	Waktu yang diperlukan 45 menit	Waktu yang diperlukan 30 menit	Efisiensi waktu selama 15 menit
2	Melakukan proses input data dari lembar jawaban tes ke data <i>excel</i>	Waktu dan tenaga yang diperlukan 30 menit per orang	Tanpa membutuhkan waktu dan tenaga untuk input	Efisiensi waktu dan tenaga
3	Mencetak buku materi soal dan lembar jawaban tes psikologi (PAPI Kostick)	Buku materi dan lembar jawaban dicetak sejumlah peserta tes	Tanpa membutuhkan kertas	Efisiensi penggunaan ATK

#### **4. Kemanfaatan Aksi Perubahan**

Aksi perubahan dalam pembuatan aplikasi tes psikologi bagi calon pemegang senjata api organik Polri memiliki berbagai kemanfaatan yang penting, terutama dalam kaitannya dengan program Asta Cita (Visi, Misi, dan Tujuan yang terkait dengan standar integritas dan profesionalisme dalam Polri).

Adapun kemanfaatan yang dapat dijelaskan adalah Menjamin Profesionalisme dan Integritas, yakni dengan adanya aplikasi tes psikologi yang tepat dan terstandarisasi, Polri dapat meningkatkan transparansi dalam proses seleksi calon pemegang senjata api. Ini mendukung implementasi misi Polri dalam menjunjung tinggi integritas, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam setiap aspek tugas kepolisian. Proses seleksi yang lebih profesional akan membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri. Selain itu adanya Optimalisasi Penerapan Teknologi, yaitu dengan penggunaan aplikasi tes psikologi yang berbasis teknologi memungkinkan proses yang lebih efisien dan efektif, mengurangi potensi kesalahan manusia dalam penilaian dan mempercepat proses seleksi. Ini mendukung misi Polri dalam meningkatkan sistem manajerial dan administrasi secara modern, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan zaman.

Secara keseluruhan, integrasi aplikasi tes psikologi dengan program Asta Cita akan memperkuat komitmen Polri dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih profesional, berintegritas, dan mendalam, serta menjaga keselamatan dan keamanan masyarakat secara lebih terukur dan terkendali. Jika dikaitkan dengan kemanfaatan aksi perubahan ini terhadap organisasi, maka ada beberapa manfaat sebagai berikut :

- a. Internal
  - 1) Meningkatkan kinerja bagian psikologi dengan melakukan efisiensi waktu pada saat menerbitkan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Psikologi (SKHPP) personel yang telah melaksanakan tes psikologi senjata api organik Polri;
  - 2) Meningkatkan pelayanan Bagian Psikologi yaitu mengurangi penggunaan kertas dan ATK karena adanya kemudahan bagi calon pengguna senjata api organik dengan melakukan tes psikologi secara online;
  - 3) Meningkatkan efisiensi tenaga SDM dalam proses penginputan data tes psikologi dari lembar jawaban ke data *excel*.
  
- b. Eksternal
  - 1) Meningkatkan efektivitas kinerja bagi pihak-pihak terkait dalam penerbitan surat izin pinjam pakai senjata api organik Polri;
  - 2) Memberikan kemudahan bagi calon pengguna senjata api organik Polri baik di satker maupun satwil jajaran Polda Kepri, yang membutuhkan hasil tes psikologi dan penerbitan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Psikologi (SKHPP) secara cepat.

## **B. Inovasi dan *Output Aksi Perubahan***

### **1. *Inovasi***

Untuk menjawab tujuan Aksi Perubahan, maka *Action Leader* akan membuat Inovasi, berupa:

- a. Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*;

- b. Buku panduan penggunaan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau, berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*.

## **2 Output**

Adapun output Aksi Perubahan, sebagai berikut:

- a. Terwujudnya aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*;
- b. Tersedianya buku panduan penggunaan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau, berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*;
- c. Terbentuknya Tim Efektif.

## **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup aksi perubahan dengan judul Sistem Tes Psikologi Online (Tespion) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau, meliputi:

1. Pembuatan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*;
2. Pembuatan buku panduan penggunaan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau, berbasis *Website* dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*.

## **BAB II**

### **DESKRIPSI RENCANA AKSI PERUBAHAN**

#### **A. Roadmap dan Milestone Aksi Perubahan**

*Roadmap* adalah dokumen yang berisi gambaran besar mengenai rencana atau strategi untuk menjalankan suatu program, bisnis, atau proyek secara jelas dan rinci. *Roadmap* berfungsi sebagai “peta jalan” yang memberikan arahan tentang langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditentukan serta membantu tim atau organisasi untuk tetap fokus pada visi, misi, serta tahapan-tahapan yang harus dilalui, sehingga pelaksanaan program atau proyek bisa berjalan terstruktur dan terarah. Substansi roadmap terdiri dari kondisi awal sebelum implementasi aksi perubahan, kondisi saat ini setelah implementasi aksi perubahan, tahap pelaksanaan kegiatan dan sasaran serta monitoring/evaluasi.

#### **1. Kegiatan**

Adapun uraian kegiatan pelaksanaan aksi perubahan dalam jangka waktu 60 (enam puluh) hari terhitung dari tanggal 5 Mei 2025 sampai dengan 29 Juni 2025 berdasarkan fungsi POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) dalam rangka untuk mewujudkan pelaksanaan aksi perubahan yaitu Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau, dengan kegiatan sebagai berikut:

##### **a. Tahap Perencanaan (*Planning*)**

- 1) Menghadap dan melaporkan kepada Mentor terkait tindak lanjut dari seminar rencana aksi perubahan yang akan diimplementasikan dalam rangka melakukan perubahan, selain itu berkoordinasi dengan Mentor untuk pembentukan tim efektif;

- 2) Pengumpulan bahan dan data yang diperlukan untuk aksi perubahan serta mempersiapkan administrasi pembentukan tim efektif;
  - 3) Konsolidasi dan koordinasi dengan Tim Efektif serta para *Stakeholder* internal dan eksternal tentang rencana aksi perubahan yang akan dilaksanakan.
- b. Tahap Pengorganisasian (*Organizing*)
- 1) Penyusunan, pengajuan, penandatanganan dan penerbitan Surat Perintah Karo SDM tentang Pembentukan Tim Efektif, berikut pertelaahan tugas masing-masing Tim Efektif untuk membantu *Action Leader* melaksanakan aksi perubahan;
  - 2) Melakukan rapat kerja dan konsolidasi Tim Efektif untuk pembagian tugas dalam pelaksanaan dan pengembangan rencana aksi perubahan;
  - 3) Melakukan koordinasi dengan *Stakeholder Eksternal* dan *Programmer IT* serta pengumpulan data oleh Tim Efektif untuk membangun TESPION.
- c. Tahap Pelaksanaan (*Actuating*)
- 1) Membangun komitmen terhadap pelaksanaan aksi perubahan antara Tim Efektif serta *Programmer IT* untuk melakukan proses perumusan, penyusunan, pembuatan, pengesahan konsep aplikasi dan buku panduan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION);
  - 2) Koordinasi dengan *Programmer IT* untuk pembangunan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dari mulai konsep aplikasi sampai dengan finalisasi;
  - 3) Laporan kepada Mentor terkait perkembangan pembuatan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION);

- 4) Pembuatan Buku Panduan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION);
- 5) Sosialisasi dan implementasi aksi perubahan ke *Stakeholder* internal dan Eksternal;
- 6) Implementasi penggunaan Digitalisasi dan Penyampaian Informasi Pelayanan Tes Psikologi Online (TESPION) dengan metode pendampingan.

d. Tahap Pengawasan (*Controlling*)

- 1) Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi hasil implementasi dengan membuat Kuisisioner tentang penggunaan Aplikasi TESPION;
- 2) Pendistribusian dan mengolah data Kuisisioner kepada *Stakeholder* Internal dan Eksternal tentang penggunaan Aplikasi TESPION serta melakukan koreksi bila diperlukan;
- 3) Membuat Berita Acara penyerahan Hasil Aksi Perubahan;
- 4) Menyusun Laporan Hasil Akhir Pelaksanaan Aksi Perubahan beserta seluruh data-data pendukung Sistem Aplikasi TESPION;
- 5) Persetujuan laporan pelaksanaan aksi perubahan oleh Mentor.

## 2. Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan aksi perubahan dengan judul "**SISTEM TES PSIKOLOGI ONLINE (TESPION) BAGI CALON PEMEGANG SENJATA API ORGANIK POLRI PERSONEL POLDA KEPULAUAN RIAU**" dilaksanakan 60 hari terhitung mulai tanggal 5 Mei 2025 sampai tanggal 29 Juni 2025. Adapun rincian waktu pelaksanaan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.1. Milestone Aksi Perubahan

NO	TAHAP	MINGGU KE									PASCA PELATIHAN
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
1	Perencanaan ( <i>Planing</i> )										
2	Pengorganisasian ( <i>organizing</i> )										
3	Pelaksanaan ( <i>actuating</i> )										
4	Pengawasan ( <i>controlling</i> )										

### 3. Tahapan Rencana Aksi Perubahan

*Milestone* adalah titik-titik kunci atau pencapaian penting dalam sebuah aksi perubahan yang menandai kemajuan signifikan menuju tujuan akhir (*goal*). Dalam aksi perubahan ini, *milestone* digunakan sebagai penanda atau tolok ukur waktu yang membantu memantau perkembangan dan memastikan bahwa setiap tahapan aksi perubahan diselesaikan sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. Berfungsi sebagai *checkpoint* atau titik pemeriksaan untuk mengevaluasi apakah aksi perubahan ini berjalan sesuai rencana. Goal aksi perubahan adalah tujuan utama atau hasil akhir yang ingin dicapai melalui pelaksanaan kegiatan dari aksi perubahan tersebut.

Berikut *roadmap/milestone* aksi perubahan “Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Pengguna Senjata Api Organik Personel Polda Kepulauan Riau”, yang dilakukan dari awal sampai akhir adalah selama 60 hari dalam bentuk penjadwalan dimulai tanggal 5 Mei s.d. 29 Juni 2025, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Tahap Perencanaan : 5 s.d. 10 Mei 2025;
- b. Tahap Pengorganisasian : 11 s.d. 19 Mei 2025;
- c. Tahap Pelaksanaan : 21 Mei s.d. 22 Juni 2025;
- d. Tahap Pengawasan : 23 s.d. 29 Juni 2025.

Tabel 2.2. Tabel Pentahapan Rencana Aksi Perubahan

NO	TAHAPAN KEGIATAN	WAKTU	OUTPUT
		60 HARI	
1	2	3	4
<b>A</b>	<b>TAHAP PERENCANAAN (<i>PLANNING</i>)</b>		
1.	Menghadap dan laporan ke Karo SDM selaku sponsor perihal rencana aksi perubahan, serta menerima arahan dan masukannya.	Minggu Ke-I 5 Mei 2025 (1 Hari)	Notulen, Dokumentasi
2.	Laporan dan konsultasi dengan mentor perihal rancangan aksi perubahan yang akan dilaksanakan selama 60 hari (off campus)	Minggu Ke-I 5 Mei 2025 (1 Hari)	Notulen, Dokumentasi
3.	Melakukan koordinasi dengan stakeholder internal dan eksternal untuk menjelaskan rencana aksi perubahan, serta meminta dukungan dan kerjasama	Minggu Ke-I 6 Mei 2025 (1 Hari)	Data dan Informasi
4.	Koordinasi dengan tim efektif untuk mengumpulkan data informasi dalam penyusunan rencana aksi perubahan	Minggu Ke-I 7 - 8 Mei 2025 (2 Hari)	Data dan Informasi
<b>B</b>	<b>TAHAP PENGORGANISASIAN (<i>ORGANIZING</i>)</b>		
1.	Menyusun dan menerbitkan Surat Perintah Tim Efektif tentang rencana aksi perubahan	Minggu Ke-II 13 – 14 Mei 2025 (2 Hari)	Surat Perintah Karo SDM
2.	Membuat undangan rapat dan pendistribusian surat perintah Tim Efektif terkait rencana aksi perubahan	Minggu Ke-II 15 Mei 2025 (1 Hari)	Undangan, Sprin Karo SDM
3.	Melaksanakan rapat koordinasi pembagian tugas sesuai surat perintah dengan Tim Efektif terkait rancangan rencana aksi perubahan	Minggu Ke-II 16 Mei 2025 (1 Hari)	Absensi, Notulen, Dokumentasi

4.	Menyusun rencana dan mengumpulkan bahan bersama Tim Efektif untuk membangun TESPION	Minggu Ke-III 19 - 20 Mei 2025 (2 Hari)	<i>Cheklis</i> , Notulen dan Dokumentasi
<b>C TAHAP PELAKSANAAN (ACTUATING)</b>			
1.	Rapat dengan Tim Efektif terkait penyusunan draft aplikasi dan buku panduan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	Minggu Ke-III 21 Mei 2025 (1 Hari)	Undangan, Absensi, Notulen dan Dokumentasi
2.	Merumuskan konsep aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dengan Tim Efektif dan <i>feedback</i> dari Mentor	Minggu Ke-III 22 - 23 Mei 2025 (2 Hari)	Konsep Aplikasi TESPION, Dokumentasi
3.	Membuat aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) kerjasama dengan <i>Programmer</i> (IT)	Minggu Ke-IV 26 - 29 Mei 2025 (4 Hari)	Aplikasi TESPION, Dokumentasi
4.	Uji coba dan finalisasi/penyempurnaan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	Minggu Ke-IV 30 - 31 Mei 2025 (2 Hari)	Aplikasi TESPION, Dokumentasi
5.	Membuat draft buku panduan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dengan Tim Efektif	Minggu Ke-V 2 - 3 Juni 2025 (2 Hari)	Draft Buku Panduan TESPION
6.	Membahas buku panduan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dengan Tim Efektif	Minggu Ke-V 4 Juni 2025 (1 Hari)	Notulen, Buku Panduan TESPION
7.	Menyempurnakan/finalisasi buku panduan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dengan Tim Efektif	Minggu Ke-V 5 Juni 2025 (1 Hari)	Buku Panduan TESPION
8.	Membuat konsep Keputusan Karo SDM tentang pemberlakuan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	Minggu Ke-V 7 Juni 2025 (1 Hari)	KEP Karo SDM

9.	Mengajukan penandatanganan Keputusan Karo SDM tentang pemberlakuan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	Minggu Ke-VI 9 - 10 Juni 2025 (2 Hari)	KEP Karo SDM
10.	Melakukan rapat sosialisasi kepada <i>Stakeholder</i> Internal tentang aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	Minggu Ke-VI 11 Juni 2025 (1 Hari)	Undangan, Absensi, Notulen, Dokumentasi
11.	Melakukan rapat sosialisasi kepada <i>Stakeholder</i> Eksternal tentang aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	Minggu Ke-VI 12 Juni 2025 (1 Hari)	Undangan, Absensi, Notulen, Dokumentasi
12.	Implementasi penggunaan Digitalisasi dan Penyampaian Informasi Pelayanan Tes Psikologi Online (TESPION) dengan metode pendampingan	Minggu Ke VI s.d VII 13 s.d. 22 Juni 2025 (10 Hari)	Penerapan Sistem Aplikasi TESPION
<b>D TAHAP PENGAWASAN (CONTROLLING)</b>			
1.	Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi hasil implementasi dengan membuat Kuisisioner tentang penggunaan Aplikasi TESPION	Minggu Ke- VIII 23 Juni 2025 (1 Hari)	Laporan Monitoring dan Evaluasi
2.	Pendistribusian Kuisisioner kepada <i>Stakeholder</i> Internal dan Eksternal tentang penggunaan Aplikasi TESPION	Minggu Ke- VIII 24 Juni 2025 (1 Hari)	Dokumen Kuisisioner <i>Google Form</i>
3.	Mengolah data Kuisisioner <i>Stakeholder</i> Internal dan Eksternal tentang penggunaan Aplikasi TESPION	Minggu Ke- VIII, 25 Juni 2025 (1 Hari)	Dokumen Kuisisioner <i>Google Form</i>
4.	Membuat Berita Acara penyerahan Hasil Aksi Perubahan	Minggu Ke- VIII, 26 Juni 2025 (1 Hari)	BA Hasil Aksi Perubahan

5.	Membuat Laporan Hasil Aksi Perubahan	Minggu Ke-IX, 28-29 Juni 2025 (2 Hari)	Laporan Hasil Aksi Perubahan
<b>E</b>	<b>TUJUAN (OFF CAMPUS DAN PASCA PELATIHAN)</b>		
	<b>TAHAP OFF CAMPUS</b>		
1.	Terwujudnya pembuatan Aplikasi TESPION berbasis <i>Website</i>	Mei s.d. Juni 2025	Aplikasi TESPION
2.	Terwujudnya pembuatan buku panduan penggunaan Aplikasi TESPION	Mei s.d. Juni 2025	Buku Panduan TESPION
3.	Terimplementasinya pemanfaatan TESPION berbasis <i>Website</i>	Juni 2025	Aplikasi TESPION
	<b>TAHAP PASCA PELATIHAN</b>		
1.	Terwujudnya Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) berbasis <i>Website</i> Bagi Calon Pengguna Senpi Organik Polri Personel Polda Kepri	Juli 2025 s.d. Desember 2025	Implementasi Aplikasi TESPION

## B. *Stakeholder* Aksi Perubahan

*Stakeholder* atau pemangku kepentingan adalah individu, kelompok, atau masyarakat yang memiliki sebuah kepentingan ataupun perhatian pada permasalahan tertentu dalam suatu organisasi, perusahaan, atau proyek, serta dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh keputusan dan aktivitas organisasi tersebut. Adapun *Stakeholder* dalam aksi perubahan ini terdiri dari *Stakeholder* Internal dan Eksternal, sebagai berikut :

### 1. *Stakeholder* Internal, terdiri dari :

- a. Karo SDM Polda Kepri;
- b. Kabag Psikologi Biro SDM Polda Kepri;
- c. Kasubbag Psipol Bag Psikologi Biro SDM Polda Kepri;
- d. Paur Psipers Bag Psikologi Biro SDM Polda Kepri;
- e. Paur Psipol Bag Psikologi Biro SDM Polda Kepri;

- f. Bamin Psipers Bag Psikologi Biro SDM Polda Kepri;
- g. Bamin Psipol Bag Psikologi Biro SDM Polda Kepri

**2. Stakeholder Eksternal**, terdiri dari :

- a. Kabag Binkar Biro SDM Polda Kepri;
- b. Kabag SDM Res Jajaran Polda Kepri;
- c. Kasubbagrenmin Satker Fungsi Operasional Polda Kepri;
- d. Kasubbagtdumasanwas Itwasda Polda Kepri;
- e. Kaurlitpers Subditpaminal Bidpropam Polda Kepri;
- f. Kasatker Fungsi Operasional Polda Kepri;
- g. Kasatwil Jajaran Polda Kepri;
- h. Personel yang mengikuti Tes Senpi;
- i. *Programmer IT*

**3. Peran, Pengaruh dan Intensitas**

**a. Identifikasi Peran, Posisi dan Intensitas Stakeholder**

Peran dari implementasi aksi perubahan adalah diinisiasi melalui efektifitas dan efisiensi kinerja para *stakeholder* terhadap aksi perubahan. Pada pemetaan jejaring/*netmap stakeholder*, pembagian kontribusi *stakeholder* dibagi berdasarkan pengaruh (*influence*) dan memiliki kepentingan (*interest*). Untuk mengetahui keterlibatan *stakeholder* internal dan eksternal dalam aksi perubahan dapat digambarkan sebagai berikut :

**Tabel 2.3. Identifikasi Stakeholder**

NO	DESKRIPSI	DUKUNGAN/ KELOMPOK	PENGARUH	NILAI
<b>A. STAKEHOLDER INTERNAL</b>				
1	KARO SDM POLDA KEPRI Berperan sebagai sponsor yang memberikan nasehat, dukungan, persetujuan dan arahan atas setiap kebijakan untuk menyukseskan rencana aksi perubahan.	<i>Sangat Mendukung Promoter</i> +++	Tinggi	9

2	KABAG PSIKOLOGI RO SDM selaku MENTOR Berperan sebagai mentor yang memberikan arahan, dukungan dan persetujuan, secara langsung kepada <i>Action Leader</i> atas setiap kegiatan yang diperlukan dalam rangka menyukseskan Rencana Aksi Perubahan.	<i>Sangat Mendukung Promoter</i> +++	Tinggi	9
3	KASUBBAGPSIPOL BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Memberikan dukungan penuh serta memiliki peranan yang signifikan dalam membantu kesuksesan aksi perubahan.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	8
4	PAUR PSIPERS BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Berperan dalam memberikan saran dan masukan kepada <i>Action Leader</i> dalam pengembangan Sistem TESPION untuk data personel yang mengikuti tes psikologi senpi.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	8
5	PAUR PSIPOL BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Berperan dalam memberikan saran dan masukan kepada <i>Action Leader</i> dalam pengembangan Sistem TESPION untuk data personel yang mengikuti tes psikologi senpi.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	8
6	BAMIN PADA SUBBAGPSIPERS BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Memiliki peranan yang signifikan dalam membantu kesuksesan aksi perubahan.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	6
7	BAMIN PADA SUBBAGPSIPOL BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Memiliki peranan yang signifikan dalam membantu kesuksesan aksi perubahan.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	6
<b>B. STAKEHOLDER EKSTERNAL</b>				
1	KABAG BINKAR BIRO SDM POLDA KEPRI Berperan dalam memberikan saran dan	<i>Cukup Mendukung Laten</i>	Sedang	4

	masuk ke <i>Action Leader</i> dalam pengembangan Sistem TESPION untuk data personel yang mengikuti tes psikologi senpi.	(++)		
2	KABAG SDM POLRES JAJARAN POLDA KEPRI Berperan dalam memberikan saran dan masukan kepada <i>Action Leader</i> dalam pengembangan Sistem TESPION untuk data personel yang mengikuti tes psikologi senpi.	<i>Cukup Mendukung Laten</i> (++)	Sedang	4
3	KASUBBAGRENMIN SATKER FUNGSI OPSNAL POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang menerima manfaat	<i>Cukup Mendukung Laten</i> (++)	Sedang	4
4	KASUBBAGDUMASANWAS ITWASDA POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang mengawasi penerbitan SKHPP personel yang melaksanakan tes psikologi senpi	<i>Netral Apathetic</i> ±	Sedang	4
5	KAURLITPERS SUBDITPAMINAL BIDPROPAM POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang mengawasi penerbitan SKHPP personel yang melaksanakan tes psikologi senpi	<i>Netral Apathetic</i> ±	Sedang	4
6	KASATKER FUNGSI OPSNAL POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang menerima manfaat	<i>Netral Apathetic</i> ±	Sedang	4
7	KASATWIL JAJARAN POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang menerima manfaat	<i>Netral Apathetic</i> ±	Sedang	4
8	PERS YANG MENGIKUTI TES PSI SENPI Sebagai unit kerja yang menerima manfaat	<i>Netral Apathetic</i> ±	Rendah	2
9	<i>PROGRAMMER (IT)</i> Berperan sebagai penyusun dan pembuat program	<i>Mendukung (Defender)</i> (++)	Tinggi	6

**Keterangan :**

DUKUNGAN/KELOMPOK	PENGARUH
(++++) = Sangat mendukung	<i>Promoter</i> = Pengaruh tinggi Peran tinggi
(+++ ) = Mendukung	<i>Defender</i> = Pengaruh kurang Peran tinggi
(++ ) = Cukup Mendukung	<i>Laten</i> = Pengaruh tinggi Peran kurang
(+/-) = Netral	<i>Apathetic</i> = Pengaruh rendah Peran kurang
( - ) = Tidak Mendukung	<i>Primer</i> = Penerima manfaat / dampak langsung
1 - 2 = Pengaruh Rendah	<i>Sekunder</i> = Yang tidak menerima dampak langsung
3 - 5 = Pengaruh Sedang	Utama = Yang dapat mempengaruhi /dipengaruhi
6 - 8 = Pengaruh Tinggi	
9 ≥ Pengaruh Sangat Tinggi	

**Tabel 2.4. Pengelompokan Stakeholder Sebelum Aksi Perubahan**

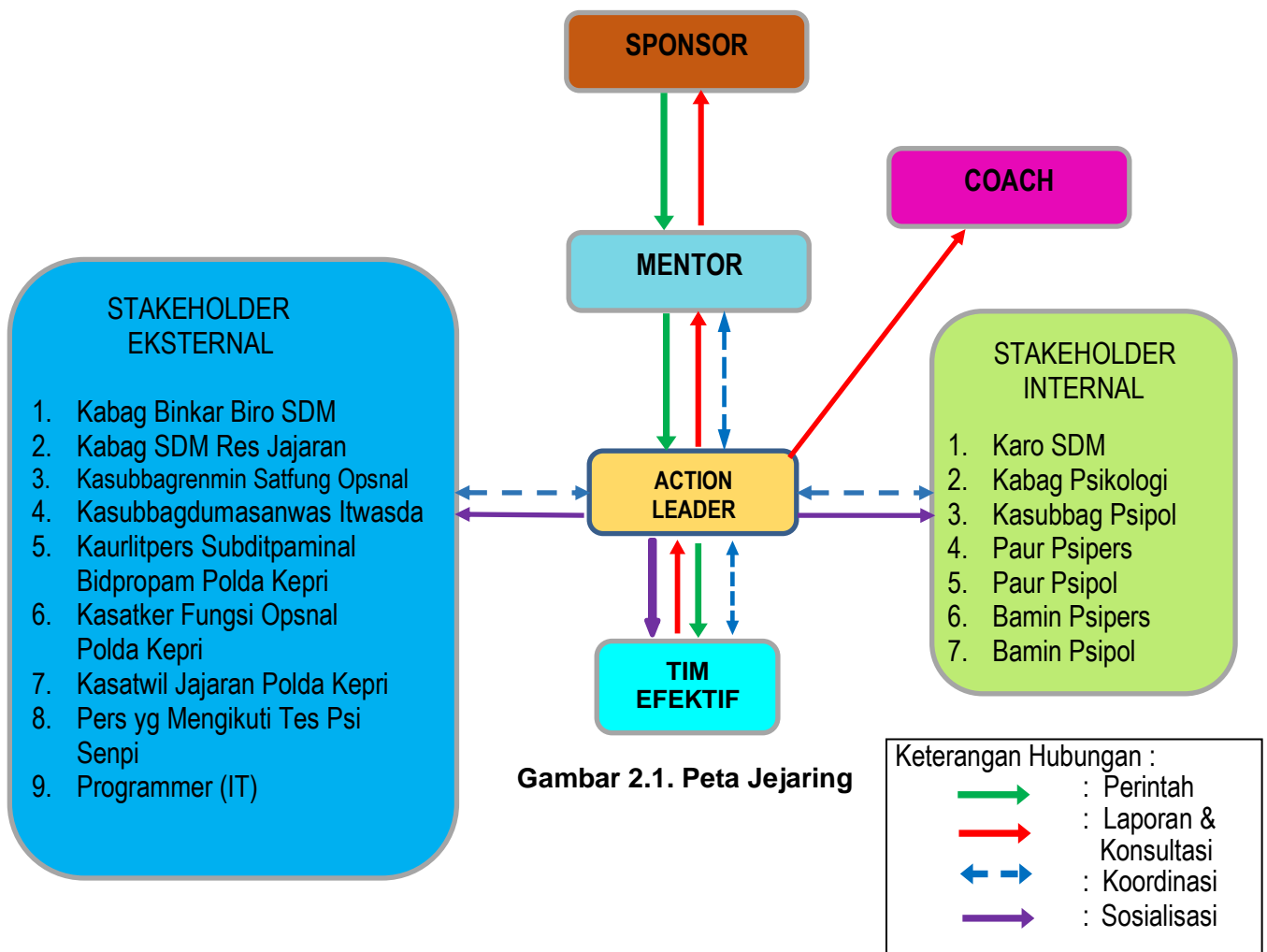
NO	STAKEHOLDER	TIM EFEKTIF	JENIS STAKEHOLDER			KELOMPOK STAKEHOLDER				STRATEGI MEMPENGARUHI STAKEHOLDER	STRATEGI KOMUNIKASI STAKEHOLDER
			PRIMER	SEKUNDER	UTAMA	PROMOTER	DEFENDER	LATEN	APATHETIC		
<b>A</b>	<b>INTERNAL</b>										
1	KARO SDM				√	+++ (9)				MANAGE CLOSY	CANALIZING
2	KABAG PSIKOLOGI		√			+++ (9)				MANAGE CLOSY	CANALIZING
3	KASUBBAG PSIPOL			√			+++ (8)			KEEP INFORMED	INFORMATIF
4	PAUR PSIPERS			√			+++ (8)			KEEP INFORMED	INSTTUKTIF
5	PAUR PSIPOL			√			+++ (8)			KEEP INFORMED	INSTTUKTIF
6	BAMIN PSIPERS	√	√				+++ (6)			KEEP INFORMED	INSTTUKTIF
7	BAMIN PSIPOL	√	√				+++ (6)			KEEP INFORMED	INSTTUKTIF
<b>B</b>	<b>EKSTERNAL</b>										
1	KABAG BINKAR RO SDM			√				++ (4)		KEEP SATISFIED	INFORMATIF
2	KABAG SDM POLRES JAJARAN POLDA KEPRI			√				++ (4)		KEEP SATISFIED	INFORMATIF
3	KASUBBAGRENMIN SATFUNG OPSNAL			√				++ (4)		KEEP SATISFIED	INFORMATIF
4	KASUBBAGDUMASANWAS ITWASDA POLDA KEPRI			√					+/- (4)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
5	KAURLITPERS SUBDITPAMINAL BIDPROPAM			√					+/- (4)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
6	KASATKER FUNGSI OPSNAL POLDA KEPRI			√					+/- (4)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
7	KASATWIL JAJARAN POLDA KEPRI			√					+/- (4)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
8	PERS YG MENGIKUTI TES PSI SENPI			√					+/- (2)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
9	PROGRAMMER (IT)			√			++ (6)			KEEP INFORMED	INSTRUKTIF

Tabel 2.5. Keterangan Jenis Posisi dan Pengaruh

NO		KETERANGAN POSISI
1	<i>Manage Closy (MC)</i>	Hubungan harus dijaga dengan tetap dekat bagi <i>stakeholder</i> yang memiliki <i>power</i>
2	<i>Keep Informed (KI)</i>	Informasi setiap ada kejadian (Defender)
3	<i>Keep Satisfied (KS)</i>	Tetap dibuat senang untuk keberlangsungan proyek (Laten)
4	<i>Minimal Effort (ME)</i>	Menginformasikan sewajarnya / usaha minimal (Apathetic)
5	<i>Canalizing</i>	Berdasarkan ide sesuai dengan kepribadian, sikap dan motif khalayak
6	<i>Informatif</i>	Bertujuan mempengaruhi khalayak dengan jalan memberikan keterangan dengan apa adanya;
7	<i>Persuasif</i>	Mempengaruhi dengan tidak terlalu banyak berpikir kritis
8	<i>Instruktif</i>	Komunikasi bersifat perintah kepada bawahan.

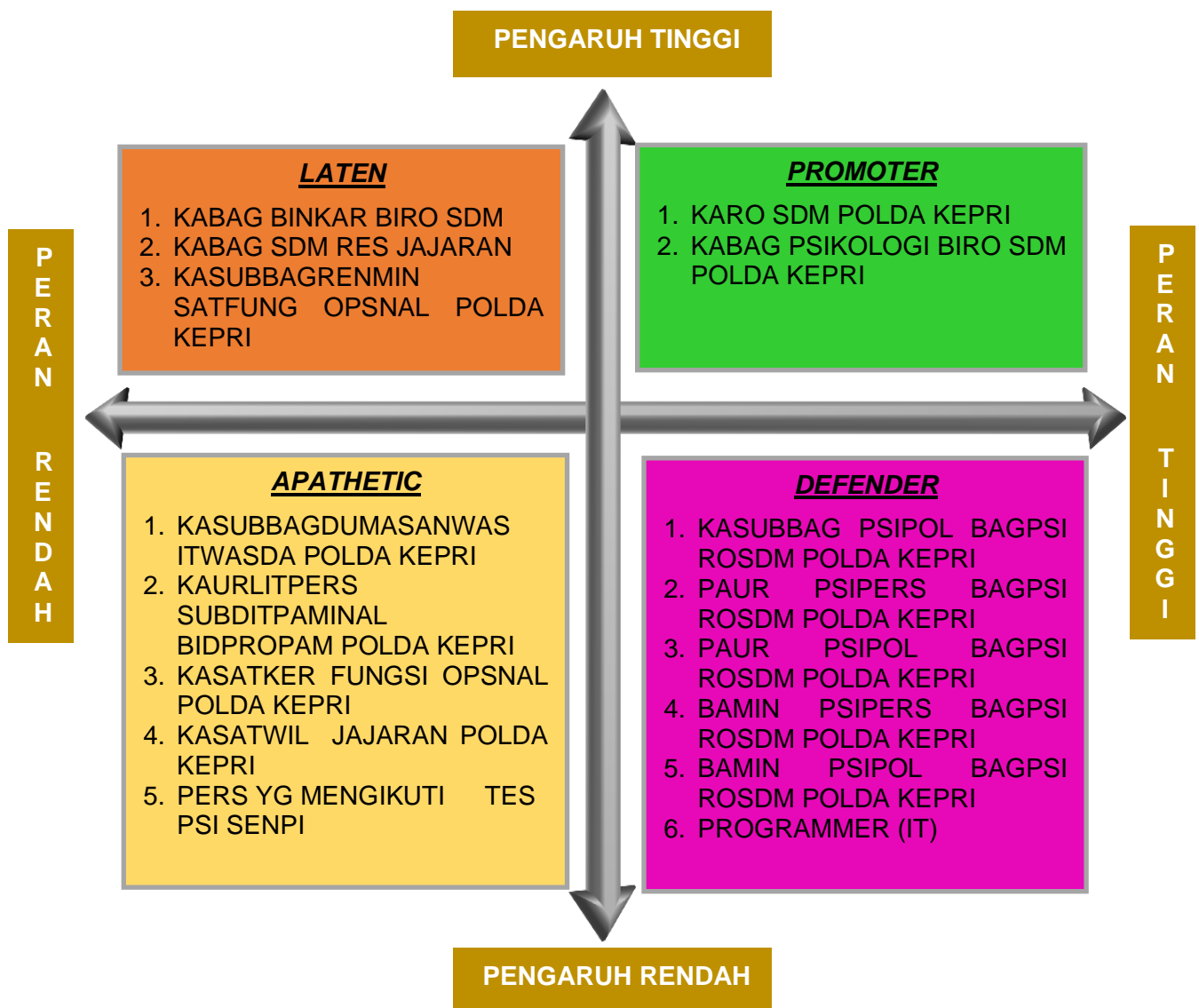
### b. Peta Jejaring / Net Map Stakeholder

Peta Jejaring menjelaskan secara rinci hubungan koordinasi dan komunikasi *stakeholder* baik internal maupun eksternal dalam pelaksanaan aksi perubahan, dapat dilihat *net map* sebagai berikut:



c. **Kuadran *Stakeholder* Sebelum Aksi Perubahan**

Berdasarkan peta jejaring (*net map*) di atas, maka, maka dirumuskanlah pengelompokan *stakeholder* berdasarkan pengaruh dan peran dari masing-masing *stakeholder*. Peran *stakeholder* dibagi dalam empat kuadran sebagai berikut.:



**Gambar 2.2. Kuadran *Stakeholder***

Tabel 2.6. Keterangan Kuadran *Stakeholder*

<b>Promoter (Pengaruh Tinggi dan Peran Tinggi) :</b>
<i>Stakeholder</i> pada kuadran ini merupakan <i>stakeholder</i> yang mempunyai kepentingan besar terhadap aksi perubahan dan juga pengaruh/kekuatan yang tinggi untuk membantu membuat aksi perubahan tersebut berhasil. Metode komunikasi yang dilakukan pada kelompok ini lebih banyak dilakukan secara langsung <i>face to face</i> , selalu mendengarkan mereka dan menjalin komunikasi dengan baik serta menjaga agar mereka tetap mengikuti perkembangan <i>issue</i> aksi perubahan.
<b>Defender (Pengaruh Rendah dan Peran Tinggi) :</b>
<i>Stakeholder</i> pada kuadran ini adalah <i>stakeholder</i> yang memiliki kepentingan besar untuk kegiatan tersebut berjalan, akan tetapi pengaruh rendah untuk mempengaruhi aksi perubahan. Metode komunikasi yang dilakukan adalah dengan merencanakan apa yang akan dikomunikasikan dan melaksanakan rapat kecil terkait peran apa yang diharapkan dari mereka.
<b>Laten (Pengaruh Tinggi dan Peran Rendah) :</b>
<i>Stakeholder</i> pada kuadran ini merupakan <i>stakeholder</i> yang tidak mempunyai kepentingan khusus dalam aksi perubahan, tetapi mempunyai pengaruh/kekuatan besar untuk mempengaruhi aksi perubahan jika mereka tertarik pada aksi perubahan tersebut. Metode komunikasi yang dilakukan adalah menggunakan media diskusi dalam memperoleh masukan tentang aksi perubahan, serta memastikan dukungan dari mereka.
<b>Apathetic (Pengaruh Rendah dan Peran Rendah) :</b>
<i>Stakeholder</i> pada kuadran ini memiliki tingkat kepentingan dan pengaruh mendukung aksi perubahannya sangat rendah.

## C. Strategi Komunikasi

Metode yang digunakan dalam memperlancar terwujudnya upaya rencana aksi perubahan ini adalah melalui metode strategi komunikasi yaitu sebagai berikut:

### 1. Strategi Komunikasi dalam Manajemen *Stakeholder*

- a. *Manage Closely* (MC), yaitu hubungan harus dijaga tetap *intensif* dan pelibatan secara aktif, diperuntukan bagi *stakeholder* yang memiliki pengaruh tinggi dan peran tinggi (*Promoter*);
- b. *Keep Informed* (KI), yaitu menginformasikan setiap ada kejadian penting secara teratur dan transparan dalam pelaksanaan aksi perubahan, diperuntukkan bagi *stakeholder* yang memiliki pengaruh rendah dan peran tinggi (*Defender*);
- c. *Keep Satisfied* (KS), yaitu berfokus pada menjaga *stakeholder* ini tetap terinformasi dan puas dengan memberikan informasi yang relevan, mengakui pendapat mereka dan memastikan bahwa mereka merasa dihargai dalam aksi perubahan ini, diperuntukkan bagi *stakeholder* yang mempunyai pengaruh tinggi dan peran rendah (*Laten*);
- d. *Minimal Effort* (ME), yaitu menginformasikan sewajarnya/usaha minimal untuk *stakeholder* yang mempunyai pengaruh rendah dan peran rendah (*Apathetic*).

### 2. Strategi Komunikasi untuk Mempengaruhi *Stakeholder*

- a. *Canalizing*

Teknik *canalizing* adalah teknik mempengaruhi khalayak dengan memahami dan meneliti pengaruh kelompok terhadap individu atau *stakeholder* untuk memastikan keberhasilan berjalannya aksi perubahan. *Action Leader* perlu memastikan bahwa inovasi ini sudah sesuai dengan

nilai-nilai dan standar *stakeholder*, sehingga perlu melakukan koordinasi dan konsultasi dengan mentor secara terus-menerus sehingga implementasi aksi perubahan dapat terlaksana.

b. *Informatif*

Teknik informatif adalah suatu bentuk isi pesan, yang bertujuan mempengaruhi *stakeholder* dengan jalan memberikan penerangan. Dalam hal ini yang dilakukan *Action Leader* adalah memberikan informasi kepada seluruh *stakeholder* tentang aksi perubahan yang akan dilaksanakan dan manfaat yang akan dirasakan.

c. *Persuasif*

Teknik *persuasif* adalah mempengaruhi pikiran, sikap, atau perilaku seseorang atau kelompok melalui pesan yang dirancang secara cermat. Dalam hal ini *stakeholder* digugah baik pemikiran, keyakinan maupun perilakunya agar mau berperan aktif untuk mendukung dan terlibat dalam pelaksanaan aksi perubahan,

d. *Instruktif*

Teknik *instruktif* adalah komunikasi tersebut akan dilakukan dengan tujuan memberikan pengarahan dan petunjuk-petunjuk pada subjek tertentu, demi capaian suatu tujuan. Dalam hal ini, *Action Leader* memberikan arahan dan petunjuk kepada Tim Efektif untuk keberlangsungan implementasi aksi perubahan.

## **BAB III**

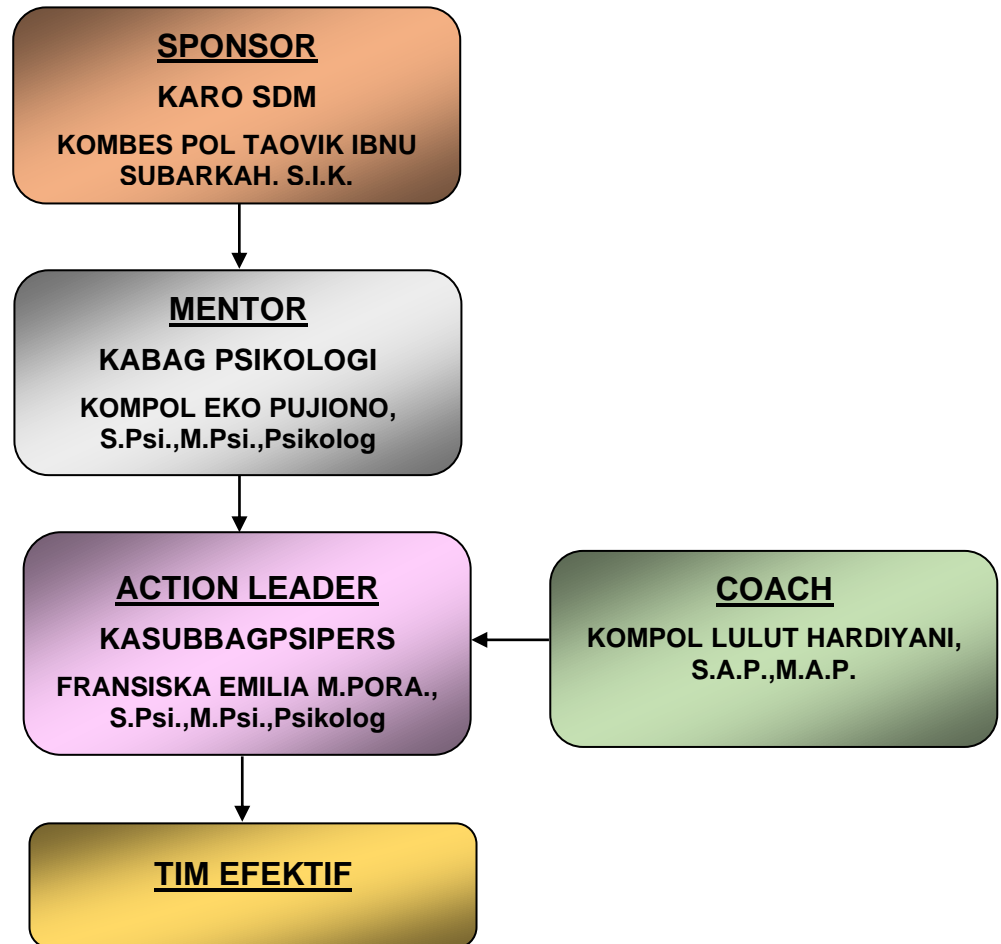
### **PELAKSANAAN AKSI PERUBAHAN**

#### **A. Pemanfaatan Sumber Daya**

##### **1. Mobilisasi SDM**

Mobilisasi sumber daya manusia dalam aksi perubahan adalah proses mengumpulkan, mengkoordinasikan, dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) secara efektif untuk mencapai tujuan perubahan yang diinginkan. Ini melibatkan berbagai strategi, seperti memberikan pelatihan, komunikasi yang jelas, melibatkan seluruh pemangku kepentingan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan.

Tata kelola atau pengorganisasian sumber daya manusia yang dilakukan oleh *Action Leader* dalam melaksanakan aksi perubahan berdasarkan Surat Perintah Kepala Biro SDM Polda Kepri Nomor : Sprin/59/IV/DIK.2.5./2025 tanggal 19 April 2025 tentang penunjukkan Mentor peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Polri Gelombang I Angkatan XII dan XIII T.A. 2025, dan Surat Perintah Kepala Biro SDM Polda Kepri Nomor : Sprin/60/V/DIK.2.5./2025 tanggal 19 Mei 2025 tentang penunjukkan Tim Efektif dalam rangka implementasi Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik PKP Polri Gelombang I Angkatan XII dan XIII T.A. 2025, dapat dilihat seperti pada gambar berikut :



**Gambar 3.1. Struktur Tata Kelola**

Berdasarkan Gambar 3.1. di atas, maka dapat dijelaskan tugas dan fungsi dalam Struktur Tata Kelola dari setiap unit aksi ini, sebagai berikut:

- a. *Sponsor* : Kombes Pol Taovik Ibnu Subarkah, S.I.K, (Karo SDM Polda Kepri), memiliki fungsi:
  - 1) Merupakan atasan tertinggi dari satker *action leader* dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;
  - 2) Berperan sebagai sponsor dan pengawas dalam proses pelaksanaan aksi perubahan;
  - 3) Memberikan dukungan, persetujuan dan arahan secara strategis dan teknis untuk melaksanakan dan menyukseskan pelaksanaan rencana aksi;

- 4) Memberikan dukungan yang bersifat kebijakan untuk menyukseskan rencana aksi perubahan.
- b. *Mentor* : Kompol Eko Pujiono, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog (Kabag Psikologi Biro SDM Polda Kepri), memiliki fungsi:
- 1) Merupakan atasan tertinggi dari subsatker *Action Leader* dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;
  - 2) Memberikan otorisasi kepada *Action Leader* untuk menyusun rencana aksi perubahan;
  - 3) Memberikan masukan penyempurnaan terhadap rencana aksi perubahan;
  - 4) Memastikan aksi perubahan tersebut membantu peningkatan kinerja organisasi;
  - 5) Menjadi sumber inspirasi bagi *Action Leader* dalam membuat aksi perubahan;
  - 6) Memonitor proses pelaksanaan tahap aksi perubahan;
  - 7) Melakukan intervensi bila peserta mengalami permasalahan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan selama aksi perubahan;
  - 8) Memastikan bahwa pelaksanaan aksi perubahan tercapai sesuai rencana;
  - 9) Mengevaluasi capaian aksi perubahan.
- c. *Action Leader* : Fransiska Emilia M. Pora.,S.Psi.,M.Psi.,Psikologi (Kasubbagsipers Bagpsi Ro SDM Polda Kepri), memiliki fungsi:
- 1) Memimpin rencana aksi perubahan;
  - 2) Merumuskan strategi, program kegiatan yang akan dilakukan dalam menangani masalah;
  - 3) Berdiskusi dengan *mentor* dan *coach* tentang persiapan, konsep pelaksanaan dan pelaporan aksi perubahan;

- 4) Bekerjasama dengan pihak-pihak terkait di dalam dan di luar organisasi;
  - 5) Mengelola dan mengakomodir tim efektif agar perubahan dapat terlaksana dan mendapatkan hasil terbaik;
  - 6) Mengarahkan, mengatur dan memotivasi tim agar bekerja sesuai harapan;
  - 7) Memimpin, mendelegasikan, mengarahkan penyelenggaraan aksi perubahan sesuai kapasitas tim;
  - 8) Menyusun laporan aksi perubahan.
- d. *Coach* : Kompol Lulut Hardiyani, S.A.P.,M.A.P., (Widyaiswara pada Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung), memiliki fungsi:
- 1) Membantu peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dalam menetapkan area perubahan;
  - 2) Menggali potensi peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas untuk menggabungkan pokok pelajaran ke dalam rencana perubahan;
  - 3) Memberikan metodologi dan dukungan proses atas pelaksanaan Aksi Perubahan;
  - 4) Memberikan arahan dan masukan, monitoring serta berkoordinasi dengan Action Leader terkait aksi perubahan yang dilaksanakan agar mencapai hasil yang maksimal.
  - 5) Monitoring kegiatan action leader selama tahap pembuatan RAP dan laporan hasil pelaksanaan aksi perubahan;
  - 6) Memberikan feedback terhadap laporan progress implementasi aksi perubahan yang disampaikan action leader;

- 7) Menjadi konselor pada saat peserta mengalami kendala selama proses pembelajaran atau menyusun aksi perubahan.

e. Tim efektif

- 1) Membantu mendukung action leader untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan pada rencana aksi perubahan dan berkomitmen untuk mewujudkan aksi aksi sesuai yang diharapkan;
- 2) Bertugas dalam penyertaan partisipasi stakeholder, penyusunan format evaluasi dan pelaksanaan evaluasi kegiatan aksi perubahan;
- 3) Bertugas secara bersama dalam menyediakan data pendukung dalam aksi perubahan;
- 4) Memberikan dukungan pada tahap perencanaan sistem, tahap pembangunan sistem, tahap implementasi sistem, tahap monitoring dan memberikan feedback terhadap kemajuan laporan implementasi.

## 2. Pengelolaan Anggaran

Dukungan Anggaran (RKA) kebutuhan Aksi Perubahan (RAP) Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau, bersumber dari dana swadaya *Action Leader* sebesar **Rp. 4.225.000,-** (*Empat Juta Dua Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah*) dengan rincian anggaran sebagai berikut:

Tabel 3.1. Rincian Anggaran Aksi Perubahan

NO	RINCIAN KEGIATAN	VOL	HARGA SATUAN (Rp)	JUMLAH BIAYA (Rp)
1	<b>Rapat Koordinasi Tim Efektif:</b> Snack peserta 10 org x 4 giat	40 og	Rp. 12.000	Rp. 480.000
2	<b>Rapat Sosialisasi Aplikasi</b> Snack peserta 10 org x 2 giat	20 og	Rp. 12.000	Rp. 240.000
3	ATK	1 Paket	Rp. 200.000	Rp. 200.000
4	<b>Fotocopy dan Penjilidan Buku Panduan:</b> a. Print dan cetak buku panduan 20 Lbr x 3 buku b. Penjilidan buku panduan 3 buku	60 Lembar 3 buku	Rp. 500 Rp. 25.000	Rp. 30.000 Rp. 75.000
5	Pembuatan Aplikasi	1 Paket	Rp. 2.500.000	Rp.2.500.000
6	Biaya Hosting Aplikasi	1 Paket	Rp. 500.000	Rp. 500.000
7	Pembuatan LHAP	1 Paket	Rp. 200.000	Rp. 200.000
<b>Jumlah Biaya</b>				<b>Rp. 4.225.000</b>

### 3. Pengelolaan Sarana dan Prasarana

Untuk mendukung pelaksanaan rencana aksi perubahan diperlukan sarana dan prasarana yang dapat memadai sehingga dapat mempermudah proses pelaksanaan rencana aksi perubahan. Sarana dan prasarana yang digunakan dalam rencana aksi perubahan ini antara lain:

1. Ruang rapat;
2. Buku materi PAPI Costick;
3. Laptop/ komputer;
4. printer;
5. Jaringan *internet* ;
6. *Infocus* ;
7. *Smartphone*.

## 2. Strategi Mengatasi Masalah

Dalam setiap program / rencana kerja selalu ada resiko yang muncul salah satunya adalah hambatan dan kendala dalam pelaksanaan aksi perubahan. Maka untuk menghadapi kemungkinan resiko yang terjadi dibutuhkan manajemen resiko sebagai upaya meminimalkan dampak negatif dari ketidakpastian dan ancaman, serta memaksimalkan peluang yang menguntungkan. Adapun manajemen resiko yang dilakukan dapat diuraikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

**Tabel 3.2. Tabel Manajemen Resiko**

NO	POTENSI MASALAH	RESIKO	STRATEGI MENGATASI MASALAH
1	Pelaksanaan penyusunan rencana aksi perubahan tidak sesuai target waktu	Proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan tidak maksimal, implementasi aksi perubahan menjadi terhambat	Koordinasi dengan seluruh <i>stakeholder</i> untuk mengefektifkan frekuensi tiap tahapan rencana aksi perubahan
2	Tupoksi Tim Efektif pada Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri	Pelaksanaan aksi perubahan tidak berjalan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	Koordinasi dengan Tim Efektif untuk kesesuaian waktu antara giat aksi perubahan dan tupoksi
3	Pelaksanaan Aksi Perubahan bersamaan dengan kegiatan Rikpsi II Rekrutmen Terpadu Polri T.A. 2025	Pelaksanaan aksi perubahan tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan, karena Tim Efektif terlibat dalam sprin rekrutmen	Koordinasi dengan Tim Efektif untuk kesesuaian waktu antara giat aksi perubahan dan giat Rikpsi II Rekrutmen Terpadu Polri T.A. 2025
4	Kebutuhan anggaran rapat dalam pelaksanaan aksi perubahan tidak	Rapat koordinasi dan sosialisasi dengan <i>stakeholder</i> dan Tim Efektif tidak didukung	Menyampaikan aksi perubahan melalui rapat staf Bagpsi, koordinasi dan sosialisasi <i>door to</i>

	didukung oleh dinas	anggaran dinas	<i>door, Whatsapp Group</i>
5	Keterbatasan SDM pada Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri	Implementasi Aplikasi TESPION menjadi tidak optimal	Secara proaktif memberikan bimbingan teknis kepada personel yang mengawaki
6	Pada saat Implementasi Aplikasi TESPION user kurang paham penggunaan aplikasi secara digital	Implementasi Aplikasi TESPION menjadi tidak optimal	Membutuhkan waktu dan kesabaran untuk menjelaskan penggunaan aplikasi kepada user yang tidak mengerti dengan digitalisasi.

## B. *Stakeholder*

### 1. Dukungan *Stakeholder*

#### a. Internal

*Stakeholders* internal yang dimaksud selain Kabag Psikologi Biro SDM Polda Kepri selaku mentor dan Karo SDM Polda Kepri selaku pemberi legalitas, dan Kasubbagpsipol. Dukungan *stakeholder* internal dalam bentuk pernyataan dukungan dan kemudahan dalam melaksanakan koordinasi dan konsultasi dalam Implementasi Aksi Perubahan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri.

Koordinasi dan konsultasi dengan *stakeholder* internal lebih sering dilakukan melalui metode tatap muka langsung dan *whatsapp*, dan melibatkan dukungan dan Kerjasama secara langsung Bersama Tim Efektif.

#### b. Eksternal

*Stakeholder* eksternal juga memberikan dukungan penuh terhadap implementasi aksi perubahan. Dukungan diberikan oleh Kabag Binkar Biro SDM Polda Kepri, Kabag

SDM Res Jajaran Polda Kepri, Kasubbagrenmin Satfung Opsnal Polda Kepri, Kasubbagtoring Subbagdumasanwas Itwasda Polda Kepri, Kaurlitpers Subditpaminal Bidpropam Polda Kepri, Kasatker Fungsi Opsnal Polda Kepri, Kasatwil Jajaran Polda Kepri, Personel yang mengikuti tes psikologi senjata api dan programmer (IT). Dukungan yang diberikan dalam bentuk surat pernyataan dukungan dan kemudahan dalam berkoordinasi pada saat implementasi Aplikasi TESPION.

Dukungan dari *stakeholder* baik internal maupun eksternal setelah implementasi TESPION senjata api organik Polri mengalami pergeseran. Hal ini dapat dilihat pada table di bawah ini :

**Tabel 3.3. Identifikasi *Stakeholder* Setelah Aksi Perubahan**

NO	DESKRIPSI	DUKUNGAN/ KELOMPOK	PENGARUH	NILAI
<b>A. STAKEHOLDER INTERNAL</b>				
1	KARO SDM POLDA KEPRI Berperan sebagai sponsor yang memberikan nasehat, dukungan, persetujuan dan arahan atas setiap kebijakan untuk menyukseskan rencana aksi perubahan.	<i>Sangat Mendukung Promoter</i> ++++	Sangat Tinggi	10
2	KABAG PSIKOLOGI RO SDM selaku MENTOR Berperan sebagai mentor yang memberikan arahan, dukungan dan persetujuan, secara langsung kepada <i>Action Leader</i> atas setiap kegiatan yang diperlukan dalam rangka menyukseskan Rencana Aksi Perubahan.	<i>Sangat Mendukung Promoter</i> ++++	Sangat Tinggi	10
3	KASUBBAGPSIPOL BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Memberikan dukungan penuh serta memiliki peranan yang signifikan dalam membantu kesuksesan aksi perubahan.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	9

4	PAUR PSIPERS BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Berperan dalam memberikan saran dan masukan kepada <i>Action Leader</i> dalam pengembangan Sistem TESPION untuk data personel yang mengikuti tes psikologi senpi.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	9
5	PAUR PSIPOL BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Berperan dalam memberikan saran dan masukan kepada <i>Action Leader</i> dalam pengembangan Sistem TESPION untuk data personel yang mengikuti tes psikologi senpi.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	9
6	BAMIN PADA SUBBAGPSIPERS BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Memiliki peranan yang signifikan dalam membantu kesuksesan aksi perubahan.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	8
7	BAMIN PADA SUBBAGPSIPOL BAGPSI ROSDM POLDA KEPRI Memiliki peranan yang signifikan dalam membantu kesuksesan aksi perubahan.	<i>Mendukung Defender</i> +++	Tinggi	8
<b>B. STAKEHOLDER EKSTERNAL</b>				
1	KABAG BINKAR BIRO SDM POLDA KEPRI Berperan dalam memberikan saran dan masukan kepada <i>Action Leader</i> dalam pengembangan Sistem TESPION untuk data personel yang mengikuti tes psikologi senpi.	<i>Mendukung Laten</i> (+++)	Tinggi	6
2	KABAG SDM POLRES JAJARAN POLDA KEPRI Berperan dalam memberikan saran dan masukan kepada <i>Action Leader</i> dalam pengembangan Sistem TESPION untuk data personel yang mengikuti tes psikologi senpi.	<i>Mendukung Laten</i> (+++)	Tinggi	6
3	KASUBBAGRENMIN SATKER FUNGSI OPSNAL POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang menerima manfaat	<i>Mendukung Laten</i> (+++)	Tinggi	6

4	KASUBBAGDUMASANWAS ITWASDA POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang mengawasi penerbitan SKHPP personel yang melaksanakan tes psikologi senpi	<i>Netral Apathetic</i> ±	Sedang	5
5	KAURLITPERS SUBDITPAMINAL BIDPROPAM POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang mengawasi penerbitan SKHPP personel yang melaksanakan tes psikologi senpi	<i>Netral Apathetic</i> ±	Sedang	5
6	KASATKER FUNGSI OPSNAL POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang menerima manfaat	<i>Netral Apathetic</i> ±	Sedang	5
7	KASATWIL JAJARAN POLDA KEPRI Sebagai unit kerja yang menerima manfaat	<i>Netral Apathetic</i> ±	Sedang	5
8	PERS YANG MENGIKUTI TES PSI SENPI Sebagai unit kerja yang menerima manfaat	<i>Netral Apathetic</i> ±	Sedang	5
9	<i>PROGRAMMER (IT)</i> Berperan sebagai penyusun dan pembuat program	<i>Mendukung (Defender) (+++)</i>	Tinggi	8

**Keterangan :**

DUKUNGAN/KELOMPOK	PENGARUH
(++++) = Sangat mendukung	<i>Promoter</i> = Pengaruh tinggi Peran tinggi
(+++ ) = Mendukung	<i>Defender</i> = Pengaruh kurang Peran tinggi
(++ ) = Cukup Mendukung	<i>Laten</i> = Pengaruh tinggi Peran kurang
(+/-) = Netral	<i>Apathetic</i> = Pengaruh rendah Peran kurang
( - ) = Tidak Mendukung	<i>Primer</i> = Penerima manfaat / dampak langsung
1 - 2 = Pengaruh Rendah	<i>Sekunder</i> = Yang tidak menerima dampak langsung
3 - 5 = Pengaruh Sedang	Utama = Yang dapat mempengaruhi /dipengaruhi
6 - 8 = Pengaruh Tinggi	
9 ≥ Pengaruh Sangat Tinggi	

Tabel 3.4. Pengelompokkan *Stakeholder* Setelah Aksi Perubahan

NO	STAKEHOLDER	TIM EFEKTIF	JENIS STAKEHOLDER			KELOMPOK STAKEHOLDER				STRATEGI MEMPENGARUHI STAKEHOLDER	STRATEGI KOMUNIKASI STAKEHOLDER
			PRIMER	SEKUNDER	UTAMA	PROMOTER	DEFENDER	LATEN	APATHETIC		
<b>A</b>	<b>INTERNAL</b>										
1	KARO SDM				√	++++(10)				MANAGE CLOSY	CANALIZING
2	KABAG PSIKOLOGI		√			++++(10)				MANAGE CLOSY	CANALIZING
3	KASUBBAG PSIPOL			√			+++ (9)			KEEP INFORMED	INFORMATIF
4	PAUR PSIPERS			√			+++ (9)			KEEP INFORMED	INSTTUKTIF
5	PAUR PSIPOL			√			+++ (9)			KEEP INFORMED	INSTTUKTIF
6	BAMIN PSIPERS	√	√				+++ (8)			KEEP INFORMED	INSTTUKTIF
7	BAMIN PSIPOL	√	√				+++ (8)			KEEP INFORMED	INSTTUKTIF
<b>B</b>	<b>EKSTERNAL</b>										
1	KABAG BINKAR BIRO SDM			√				+++ (6)		KEEP INFORMED	INFORMATIF
2	KABAG SDM POLRES JAJARAN POLDA KEPRI			√				+++ (6)		KEEP SATISFIED	INFORMATIF
3	KASUBBAGRENMIN SATFUNG OPSNAL			√				+++ (6)		KEEP SATISFIED	INFORMATIF
4	KASUBBAGDUMASANWAS ITWASDA POLDA KEPRI			√					+/- (5)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
5	KAURLITPERS SUBDITPAMINAL BIDPROPAM			√					+/- (5)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
6	KASATKER FUNGSI OPSNAL POLDA KEPRI			√					+/- (5)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
7	KASATWIL JAJARAN POLDA KEPRI			√					+/- (5)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
8	PERS YG MENGIKUTI TES PSI SENPI			√					+/- (5)	MINIMAL EFFORT	PERSUASIF
9	PROGRAMMER (IT)			√			+++ (8)			KEEP INFORMED	INSTRUKTIF

Tabel 3.5. Keterangan Jenis Posisi dan Pengaruh

NO		KETERANGAN POSISI
1	<i>Manage Closy</i> (MC)	Hubungan harus dijaga dengan tetap dekat bagi <i>stakeholder</i> yang memiliki <i>power</i>
2	<i>Keep Informed</i> (KI)	Informasi setiap ada kejadian (Defender)
3	<i>Keep Satisfied</i> (KS)	Tetap dibuat senang untuk keberlangsungan proyek (Laten)
4	<i>Minimal Effort</i> (ME)	Menginformasikan sewajarnya / usaha minimal (Apathetic)
5	<i>Canalizing</i>	Berdasarkan ide sesuai dengan kepribadian, sikap dan motif khalayak
6	<i>Informatif</i>	Bertujuan mempengaruhi khalayak dengan jalan memberikan keterangan dengan apa adanya;
7	<i>Persuasif</i>	Mempengaruhi dengan tidak terlalu banyak berpikir kritis
8	<i>Instruktif</i>	Komunikasi bersifat perintah kepada bawahan.

## 2. Kuadran Stakeholder Setelah Aksi Perubahan

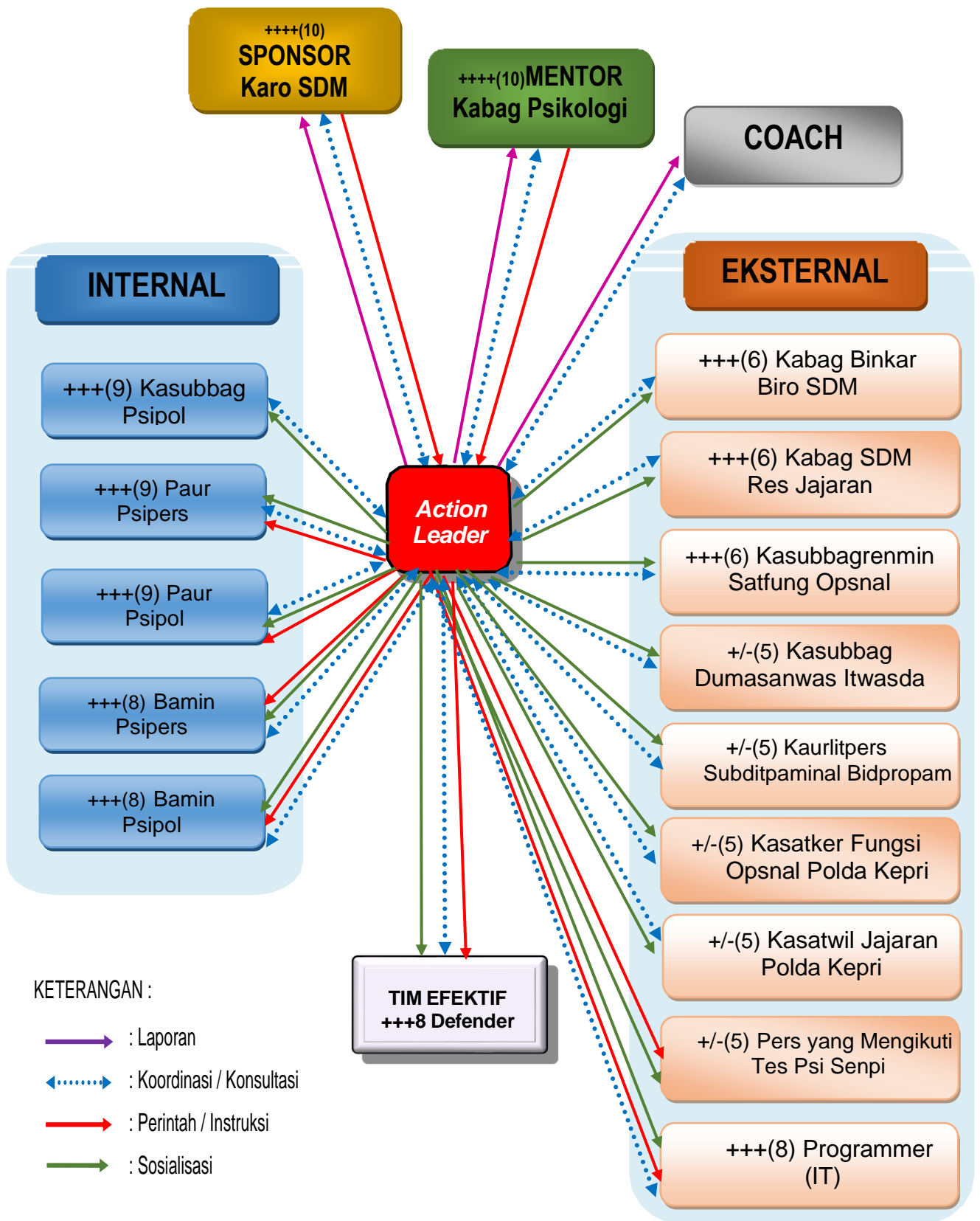
### a. Identifikasi Stakeholder setelah Aksi Perubahan

Kuadran *stakeholder* adalah kuadran yang menggambarkan ketertarikan dan pengaruh baik *stakeholder* internal dan eksternal, setelah aksi perubahan ini ada beberapa perubahan dalam kuadran *stakeholder*, yaitu:

- 1) Kabag Binkar Biro SDM Polda Kepri, Kabag SDM Res Jajaran Polda Kepri, Kasubbagrenmin Satker Fungsi Opsnal Polda Kepri, sebelum dilaksanakan aksi perubahan berada di posisi *Laten* yaitu mempunyai pengaruh tinggi tetapi memiliki ketertarikan / peran yang rendah, namun setelah dilaksanakan implementasi aksi perubahan, maka posisinya berubah menjadi *Promoter* yaitu memiliki pengaruh tinggi dan ketertarikan / peran yang tinggi.
- 2) Kasubbagdumasanwas Itwasda Polda Kepri, Kaurlitpers Subditpaminal Bidpropam Polda Kepri, Kasatker Fungsi Opsnal Polda Kepri, Kasatwil Jajaran Polda Kepri, Personel yang mengikuti Tes Psikologi Senpi Organik Polri, *Programmer* (IT), sebelum dilaksanakan aksi perubahan berada di posisi *Aphatetic* yaitu mempunyai pengaruh rendah dan memiliki ketertarikan / peran yang rendah, namun setelah dilaksanakan implementasi aksi perubahan, posisinya berubah menjadi *Defender* yaitu mempunyai pengaruh rendah tetapi memiliki ketertarikan / peran yang tinggi terhadap aksi perubahan.

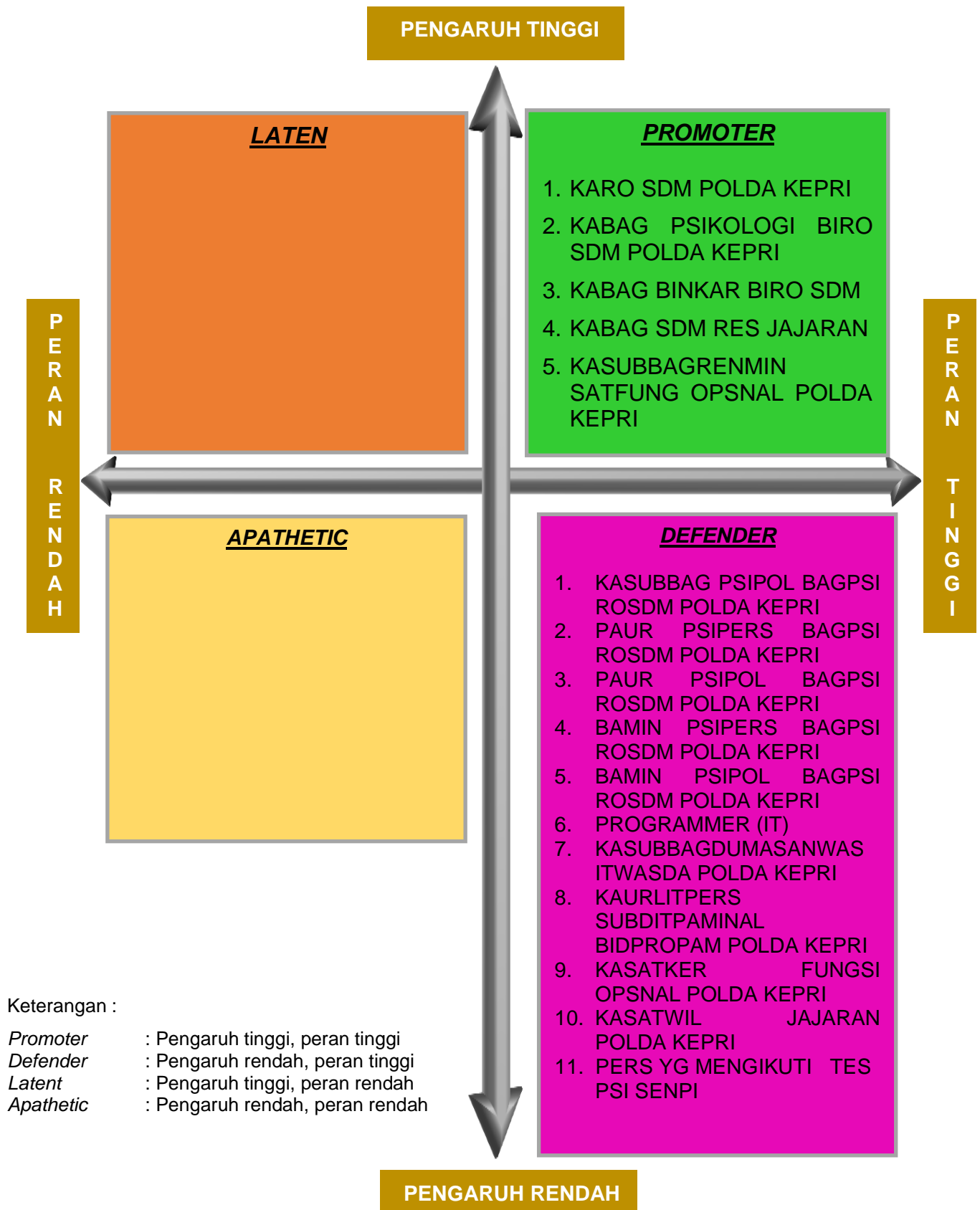
Adapun posisi *stakeholder* internal dan eksternal setelah implementasi aksi perubahan, dapat dilihat pada gambar berikut :

b. Peta Jejaring / Net Map Stakeholder Setelah Aksi Perubahan



Gambar 3.2. Peta Jejaring/Net Map Setelah Aksi Perubahan

c. **Kuadran Stakeholder Setelah Aksi Perubahan**



**Gambar 3.3. Kuadran Stakeholder Setelah Aksi Perubahan**

### C. Capaian Aksi Perubahan

#### 1. Kesesuaian antara *Milestone* dan Implementasi

Dalam proses capaian aksi perubahan harus ada kesesuaian antara tahapan *milestone* jangka pendek selama 60 (enam puluh) hari dengan implementasi aksi perubahan, mulai dari tahapan perencanaan sampai dengan hasil aksi perubahan.

Tahapan dimuat dalam kegiatan harian, mingguan serta bulanan, dan dapat terealisasi secara baik, sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah ditetapkan. Hasil capaian kegiatan Implementasi Aksi Perubahan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.6. Pentahapan Rencana Aksi Perubahan**

TAHAPAN KEGIATAN	OUTPUT KEGIATAN		WAKTU PELAKSANAAN		KET LAMPIRAN
	RENCANA	REALISASI	RENCANA	REALISASI	
<b>Masa Off Campus (60 hari)</b>					
<b>TAHAP PERENCANAAN (PLANNING)</b>					
Menghadap dan laporan ke Karo SDM selaku sponsor perihal rencana aksi perubahan, serta menerima arahan dan masukannya.	- Dokumentasi Dukungan secara lisan	- Dokumentasi Dukungan secara lisan	5 Mei 2025	5 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Laporan dan konsultasi dengan mentor perihal rancangan aksi perubahan yang akan dilaksanakan selama 60 hari (off campus)	- Dokumentasi Dukungan secara lisan	- Dokumentasi Dukungan secara lisan	5 Mei 2025	5 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Melakukan koordinasi dengan stakeholder internal dan eksternal untuk sosialisasi rencana aksi perubahan, serta meminta dukungan dan kerjasama.	- Dokumentasi Dukungan secara lisan - Notulen - Daftar Hadir	- Dokumentasi Dukungan secara lisan - Notulen - Daftar Hadir	6 Mei 2025	6 Mei 2025	Sudah tercapai 100%

Koordinasi dengan tim efektif untuk mengumpulkan data informasi dalam penyusunan aksi perubahan.	- Dokumentasi Data alat tes buku dan LJK	- Dokumentasi Data alat tes buku dan LJK	7 Mei 2025	7 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
<b>TAHAP PENGORGANISASIAN (ORGANIZING)</b>					
<i>Action Leader</i> mengikuti Webinar	- Dokumentasi Sertifikat - Penambahan pengetahuan dan peningkatan strategi kompetensi	- Dokumentasi Sertifikat - Penambahan pengetahuan dan peningkatan strategi kompetensi	11 & 14 Mei 2025	11 & 14 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Menyusun dan menerbitkan Surat Perintah Tim Efektif tentang aksi perubahan	- Dokumentasi Draft Sprin Tim Efektif	- Dokumentasi Draft Sprin Tim Efektif	14 Mei 2025	14 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Membuat undangan rapat dan pendistribusian surat perintah Tim Efektif terkait aksi perubahan	- Dokumentasi Undangan WA Group - Dokumen Sprin Tim Efektif	- Dokumentasi Undangan WA Group - Dokumen Sprin Tim Efektif	15 Mei 2025	15 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Melaksanakan rapat koordinasi dengan Tim Efektif terkait pembagian tugas aksi perubahan	- Dokumentasi Notulen - Daftar Hadir	- Dokumentasi Notulen - Daftar Hadir	16 Mei 2025	16 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
<b>TAHAP PELAKSANAAN (ACTUATING)</b>					
Menyusun rencana kerja dan jadwal kegiatan TESPION Senpi Organik Personel Polda Kepri bersama Tim Efektif	- Dokumentasi Notulen - Daftar Hadir	- Dokumentasi Notulen - Daftar Hadir	19 Mei 2025	19 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Koordinasi dengan <i>programmer IT</i> terkait penyusunan draft aplikasi TESPION	- Dokumentasi Notulen	- Dokumentasi Notulen	20 Mei 2025	20 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Rapat Tim Efektif terkait penyusunan draft aplikasi dan buku panduan Sistem TESPION	- Undangan Wa Group - Notulen - Dokumentasi - Daftar Hadir	- Undangan Wa Group - Notulen - Dokumentasi - Daftar Hadir	21 Mei 2025	21 Mei 2025	Sudah tercapai 100%

Merumuskan konsep aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dengan Tim Efektif dan <i>feedback</i> dari Mentor	- Dokumentasi - Konsep Aplikasi TESPION	- Dokumentasi - Konsep Aplikasi TESPION	22 Mei 2025	22 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Koordinasi dengan <i>programmer IT</i> terkait rumusan konsep aplikasi dan buku panduan aplikasi TESPION	- Dokumentasi - Konsep Aplikasi dan Buku Panduan TESPION	- Dokumentasi - Konsep Aplikasi dan Buku Panduan TESPION	23 Mei 2025	23 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Membuat aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) kerjasama dengan <i>Programmer (IT)</i>	- Dokumentasi - Aplikasi TESPION	- Dokumentasi - Aplikasi TESPION	26 s.d 28 Mei 2025	26 s.d 28 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Uji coba dan finalisasi/ penyempurnaan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	- Dokumentasi - Aplikasi TESPION - Hasil uji coba TESPION	- Dokumentasi - Aplikasi TESPION - Hasil uji coba TESPION	30 Mei 2025	30 Mei 2025	Sudah tercapai 100%
Pembuatan draft buku panduan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bersama Tim Efektif	- Dokumentasi - Draft Buku Panduan Aplikasi TESPION	- Dokumentasi - Draft Buku Panduan Aplikasi TESPION	2 & 3 Juni 2025	2 & 3 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Pembahasan buku panduan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bersama Tim Efektif	- Dokumentasi - Buku Panduan Aplikasi TESPION - Notulen - Daftar Hadir	- Dokumentasi - Buku Panduan Aplikasi TESPION - Notulen - Daftar Hadir	4 Juni 2025	4 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Menyempurnakan/finalisasi buku panduan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dengan Tim Efektif	- Dokumentasi - Buku Panduan Aplikasi TESPION	- Dokumentasi - Buku Panduan Aplikasi TESPION	5 Juni 2025	5 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Pembuatan konsep Keputusan Karo SDM Polda Kepri tentang Penggunaan Aplikasi TESPION dan Buku Panduan	- Dokumentasi - Draft Keputusan Karo SDM Polda Kepri	- Dokumentasi - Draft Keputusan Karo SDM Polda Kepri	9 Juni 2025	9 Juni 2025	Sudah tercapai 100%

Mengajukan penandatanganan Keputusan Karo SDM tentang Penggunaan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	- Dokumentasi - Keputusan Karo SDM Polda Kepri	- Dokumentasi - Keputusan Karo SDM Polda Kepri	10 Juni 2025	10 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Melaksanakan kegiatan bimbingan teknis penggunaan TESPION kepada Tim Efektif	- Dokumentasi Bimtek - Daftar hadir	- Dokumentasi Bimtek - Daftar Hadir	10 Juni 2025	10 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Melakukan sosialisasi kepada <i>Stakeholder</i> Internal tentang aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	- Dokumentasi - Aplikasi dan Buku Panduan TESPION	- Dokumentasi - Aplikasi dan Buku Panduan TESPION	11 Juni 2025	11 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Melakukan sosialisasi kepada <i>Stakeholder Eksternal</i> tentang aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)	- Dokumentasi - Aplikasi dan Buku Panduan TESPION	- Dokumentasi - Aplikasi dan Buku Panduan TESPION	12 Juni 2025	12 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Implementasi penggunaan Digitalisasi dan Penyampaian Informasi Pelayanan Tes Psikologi Online (TESPION) dengan metode pendampingan	- Dokumentasi - Buku Panduan - Penerapan Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	- Dokumentasi - Buku Panduan - Penerapan Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	13 Juni 2025	13 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Implementasi Aksi Perubahan penggunaan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi calon pengguna Senpi Organik Polri personel <b>Satbrimob Polda Kepri</b>	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	16 Juni 2025	16 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Implementasi Aksi Perubahan penggunaan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi calon pengguna Senpi	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION	17 Juni 2025	17 Juni 2025	Sudah tercapai 100%

Organik Polri personel <b>Polres Karimun Polda Kepri</b>	- Hasil TESPION	- Hasil TESPION			
Implementasi Aksi Perubahan Penggunaan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi calon pengguna Senpi Organik Polri personel <b>Ditpamobvit dan Bidpropam Polda Kepri</b>	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	18 Juni 2025	18 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Implementasi Aksi Perubahan penggunaan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi calon pengguna Senpi Organik Polri personel <b>Polres Bintan Polda Kepri</b>	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	19 Juni 2025	19 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Implementasi Aksi Perubahan penggunaan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi calon pengguna Senpi Organik Polri personel <b>Polresta Tanjungpinang Polda Kepri</b>	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	- Dokumentasi - Penerapan Sistem Aplikasi TESPION - Hasil TESPION	20 Juni 2025	20 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
<b>TAHAP MONITORING DAN EVALUASI (CONTROLLING)</b>					
Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi hasil implementasi dengan membuat Kuisoner <i>Google Form</i> tentang penggunaan Aplikasi TESPION	- Dokumentasi - Draft Kuisoner <i>Google Form</i> terkait Monev	- Dokumentasi - Draft Kuisoner <i>Google Form</i> terkait Monev	23 Juni 2025	23 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Pendistribusian Kuisoner <i>Google Form</i> kepada <i>Stakeholder</i> Internal dan Eksternal tentang penggunaan Aplikasi TESPION	- Dokumentasi - Distribusi <i>Kuisoner Google Form</i> melalui <i>Whatsapp Group</i>	- Dokumentasi - Distribusi <i>Kuisoner Google Form</i> melalui <i>Whatsapp Group</i>	24 Juni 2025	24 Juni 2025	Sudah tercapai 100%

Mengolah data Kuisiner <i>Google Form Stakeholder Internal</i> dan Eksternal tentang penggunaan Aplikasi TESPION	- Dokumentasi - Rekap hasil Kuisiner <i>Google Form</i>	- Dokumentasi - Rekap hasil Kuisiner <i>Google Form</i>	25 Juni 2025	25 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Penandatanganan Berita Acara Penyerahan Hasil Aksi Perubahan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dan Surat Pernyataan Keberlanjutan Aksi Perubahan	- Dokumentasi - Berita Acara Penyerahan Hasil Aksi Perubahan - Surat Pernyataan Keberlanjutan	- Dokumentasi - Berita Acara Penyerahan Hasil Aksi Perubahan - Surat Pernyataan Keberlanjutan	26 Juni 2025	26 Juni 2025	Sudah tercapai 100%
Penyusunan Laporan Akhir Hasil Perubahan (LHAP)	- Dokumentasi - Laporan Akhir Hasil Perubahan	- Dokumentasi - Laporan Akhir Hasil Perubahan	28 & 29 Juni 2025	28 & 29 Juni 2025	Sudah tercapai 100%

### TAHAP PASCA PELATIHAN

#### JANGKA MENENGAH

Terwujudnya pembuatan Aplikasi TESPION berbasis <i>Website</i>			6 Bulan Pasca Pelatihan		
Terwujudnya pembuatan buku panduan penggunaan Aplikasi TESPION			6 Bulan Pasca Pelatihan		
Terimplementasinya pemanfaatan TESPION berbasis <i>Website</i>			6 Bulan Pasca Pelatihan		

#### JANGKA PANJANG

Terwujudnya Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) berbasis <i>Website</i> Bagi Calon Pengguna Senpi Organik Polri Personel Polda Kepri			1 Tahun Pasca Pelatihan		
---	--	--	-------------------------	--	--

Dari tahapan-tahapan aksi perubahan yang terdiri dari Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi, secara keseluruhan berjalan sesuai antara *milestone* dan implementasi. Hal ini menggambarkan kegiatan aksi perubahan berjalan secara efektif dan efisien, *action leader* dan tim efektif dapat memaksimalkan waktu yang ada dalam pelaksanaan tahapan aksi perubahan dari awal sampai selesai.

## 2. Pencapaian Hasil Aksi Perubahan Terhadap Rencana Perubahan

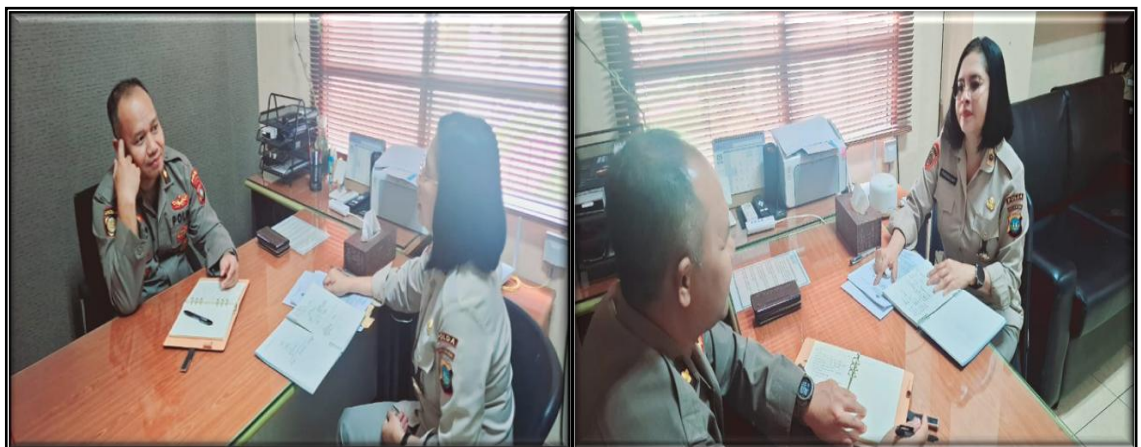
Capaian dari *implementasi* aksi perubahan ini merupakan capaian yang dihasilkan dari masing-masing tahapan kegiatan dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Tahapan Perencanaan / *Planning*

Tahap perencanaan dilaksanakan pada **tanggal 5 Mei s.d 10 Mei 2025**, tahapan ini sangat penting mengingat perencanaan yang baik maka akan menghasilkan *output* yang baik pula. Dalam melaksanakan tahapan perencanaan aksi perubahan diawali dengan kegiatan:

#### 1) Menghadap Mentor (Kabagpsi Ro SDM Polda Kepri)

*Action leader* menghadap *mentor* untuk konsultasi dan koordinasi terkait rancangan aksi perubahan yang akan dilaksanakan selama 60 hari (off campus), *timeline* rencana aksi perubahan dan persiapan calon tim efektif.



Gambar 3.4. Koordinasi dan Sosialisasi dengan Mentor

## 2) Menghadap Sponsor (Karo SDM Polda Kepri)

*Action leader* melaporkan dan berkonsultasi tentang hasil seminar RAP dan sosialisasi tentang Rencana Aksi Perubahan serta tindak lanjut implementasi. Karo SDM Polda Kepri mendukung sepenuhnya rencana aksi perubahan dan memberikan arahan untuk melanjutkan kegiatan sesuai dengan tahapan waktu yang direncanakan.



**Gambar 3.5. Laporan dan Konsultasi kepada Sponsor tentang Aksi Perubahan**

3) **Koordinasi dan Sosialisasi dengan *Stakeholder Internal dan Eksternal* terkait Aksi Perubahan yang akan diimplementasikan oleh *Action Leader***

*Action leader* melakukan sosialisasi dan koordinasi terkait rencana aksi perubahan kepada seluruh *stakeholder internal* dan *eksternal* terkait rencana aksi perubahan, tujuan, dan manfaat yang diharapkan dari aksi perubahan ini. Selain itu *action leader* mengutarakan harapannya agar setiap *stakeholder* dapat mendukung dan terlibat dalam kegiatan aksi perubahan ini. Adapun *stakeholder* yang terlibat diantaranya:

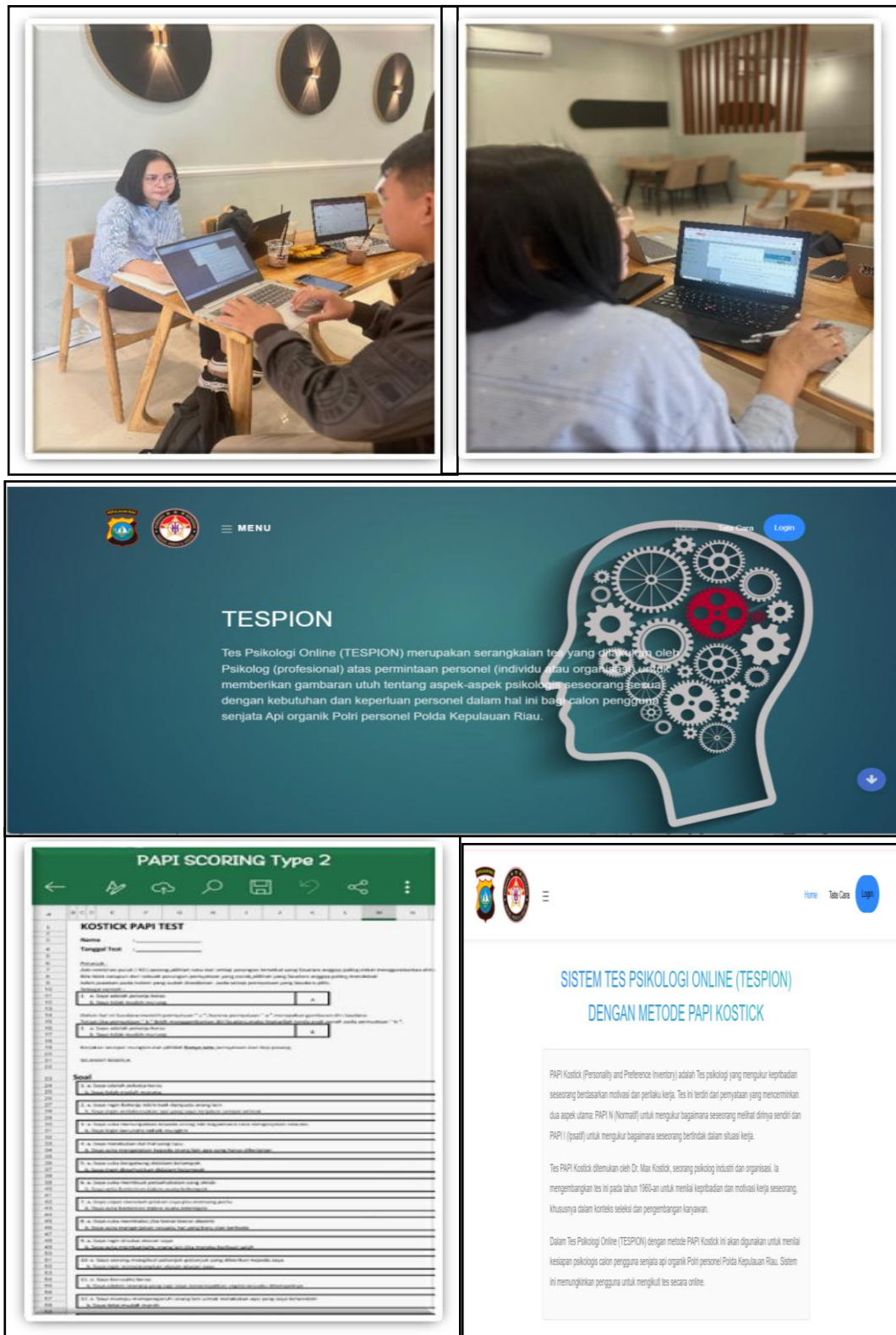
- a) Kabag Binkar SDM Polda Kepri;
- b) Kabag SDM Polres jajaran Polda Kepri;
- c) Kasubbagrenmin Satfung Opsnal Polda Kepri;
- d) Kasubbagdumasanwas Itwasda Polda Kepri;
- e) Kaurlitpers Subditpaminal Bidpropam Polda Kepri;
- f) Kasatker Fungsi Opsnal Polda Kepri;
- g) Kasatwil Jajaran Polda Kepri;
- h) Pers yang Mengikuti Tes Psi Senpi;
- i) *Programmer* (IT);
- j) Kasubbagpsipol Bagpsi Ro SDM Polda Kepri, Paurpsipers dan Paurpsipol Bagpsi Ro SDM Polda Kepri, Bamin Psipers dan Psipol Bagpsi Ro SDM Polda Kepri.





Gambar 3.6. Koordinasi dan Sosialisasi dengan Stakeholder Internal dan Eksternal tentang Rencana Aksi Perubahan

4) Perancangan pembuatan *draft* Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) sesuai Standar Tes Psikologi Senjata Api dengan *Programmer* (IT)



Gambar 3.7. Pembuatan Draft Aplikasi TESPION

5) **Mengikuti Seminar, Pelatihan atau *Webinar* yang berkaitan dengan Aksi Perubahan**

Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalani aksi perubahan ini, dalam tahap perencanaan ini *Action Leader* mengikuti beberapa pelatihan, seminar, maupun webinar diantaranya :

- a. Webinar “*Personal Branding & Identity: Building an Authentic Competitive Self Image*” yang berguna menambah pengetahuan *action leader* terkait strategi membangun citra diri yang otentik dan kompetitif melalui pendekatan *personal branding* yang terstruktur dan efektif di *platform digital* dan jaringan profesional;
- b. Webinar “*Leadership for Impact: Effective Leadership Strategies in the Digital Age*” yang berguna Menambah pengetahuan *action leader* dalam membangun organisasi dengan menerapkan strategi yang tepat di era digital untuk menjadi pemimpin hebat dan perubahan kuat;
- c. Seminar “*Digital Transformation : Mengoptimalkan Teknologi Untuk Kesuksesan*” yang berguna meningkatkan kemampuan *action leader* dengan mampu memanfaatkan teknologi yang ada untuk mendukung kesuksesan pekerjaan dan organisasi, dengan prinsip digital cerdas, kerja maju dan tuntas;
- d. Webinar “ASN, Cerdas Berbicara Cerdas Menulis” yang berguna menambah pengetahuan *action leader* dalam komunikasi dan public speaking serta kemampuan dalam menulis terutama pada saat sosialisasi dan Implementasi TESPION kepada *stakeholder*.



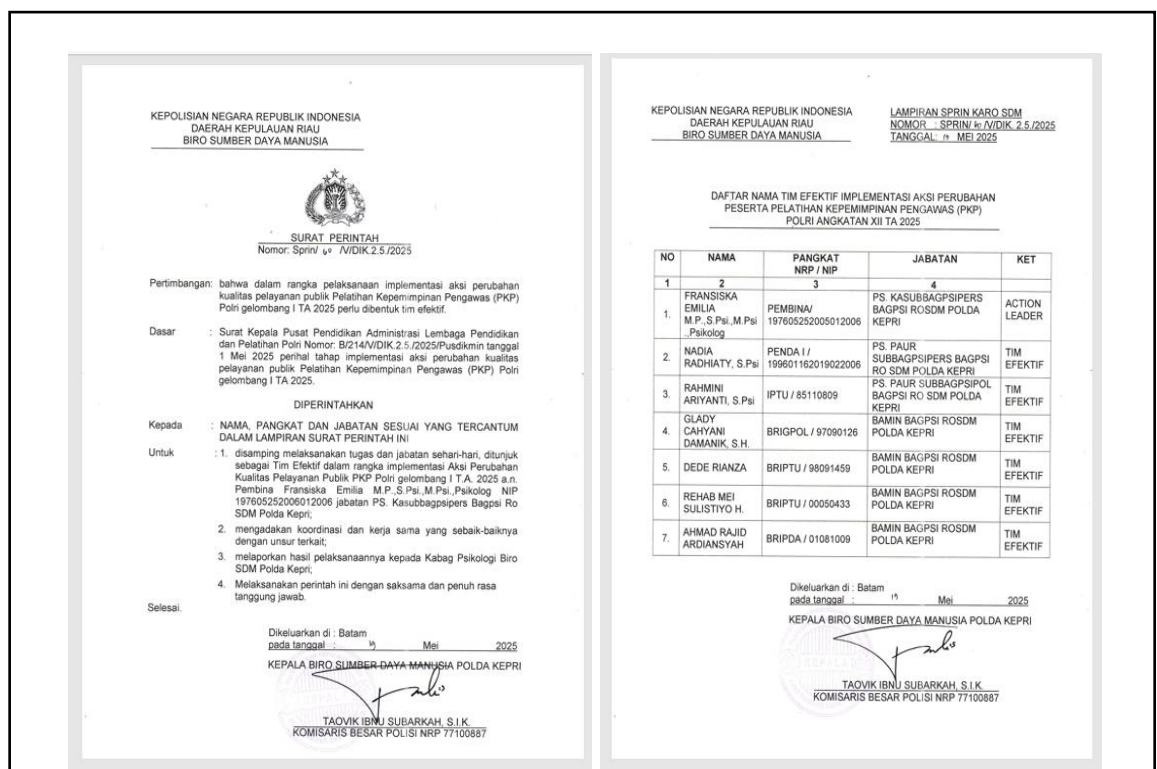
Gambar 3.8. Peningkatan Kompetensi Action Leader

## b. Tahapan Pengorganisasian/ Organizing

*Action Leader* melaksanakan pengorganisasian sumber daya manusia yang akan membantu kelancaran dan kesuksesan *Action Leader* dalam mengimplementasikan aksi perubahan. Tahap ini berlangsung pada tanggal **11 Mei s.d. 19 Mei 2025**, dengan rincian kegiatan sebagai berikut :

### 1) Pembentukan dan Penetapan Tim Efektif

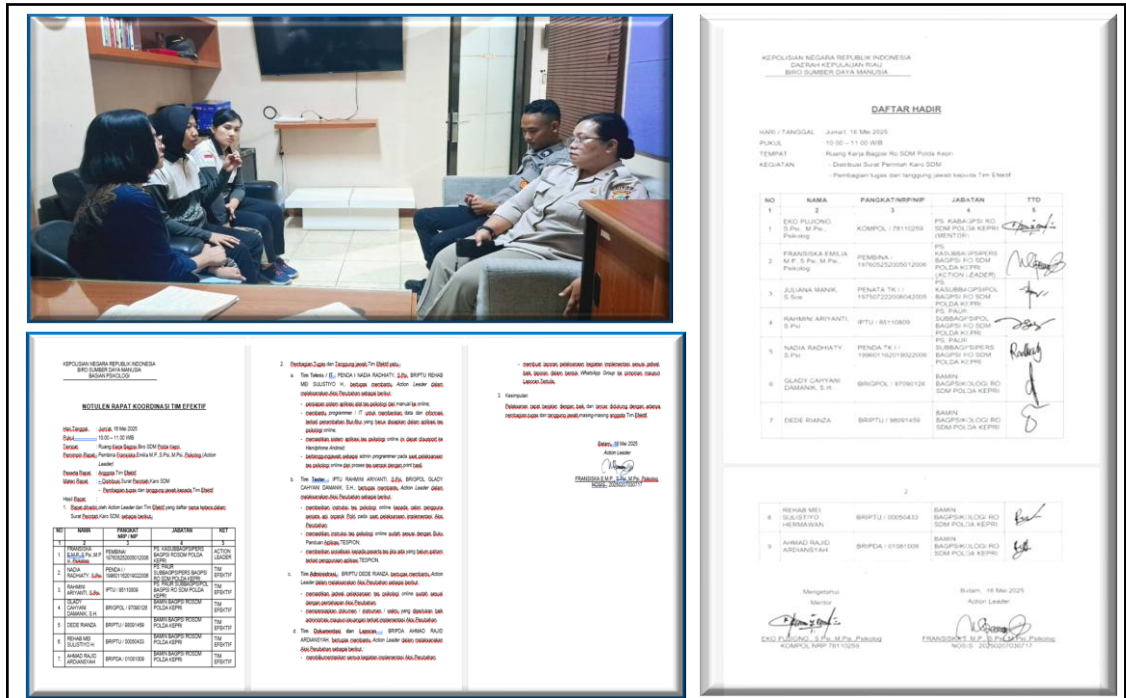
Merupakan kegiatan membentuk tim efektif yang akan mendukung *Action Leader* dalam tahap implementasi aksi perubahan dan ditetapkan dalam bentuk Surat Perintah Karo SDM Polda Kepri Nomor : Sprin/60/V/DIK.2.5./2025, tanggal 19 Mei 2025 tentang Pembentukan Tim Efektif dalam rangka Implementasi Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik PKP Polri Gel. I T.A. 2025 atas nama Pembina Fransiska Emilia M. Pora, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog, jabatan Ps. Kasubbagsiper Bagpsi Ro SDM Polda Kepri.



**Gambar 3.9. Surat Perintah (Sprin) Tim Efektif**

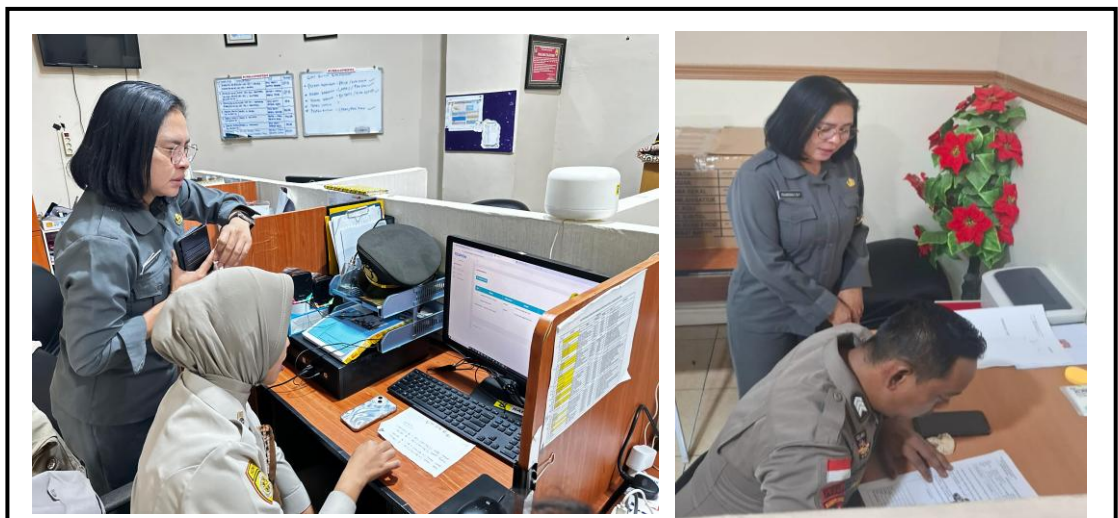
## 2) Rapat Pembagian Tugas Tim Efektif

Rapat pembagian tugas yang jelas pada masing-masing individu tim efektif bertujuan agar setiap individu dari tim efektif mengetahui tugas dan peranannya masing-masing dalam pelaksanaan aksi perubahan.



Gambar 3.10. Rapat Pembagian Tugas Efektif

## 3) Mengumpulkan Data Awal Pendukung untuk Pelaksanaan Aksi Perubahan



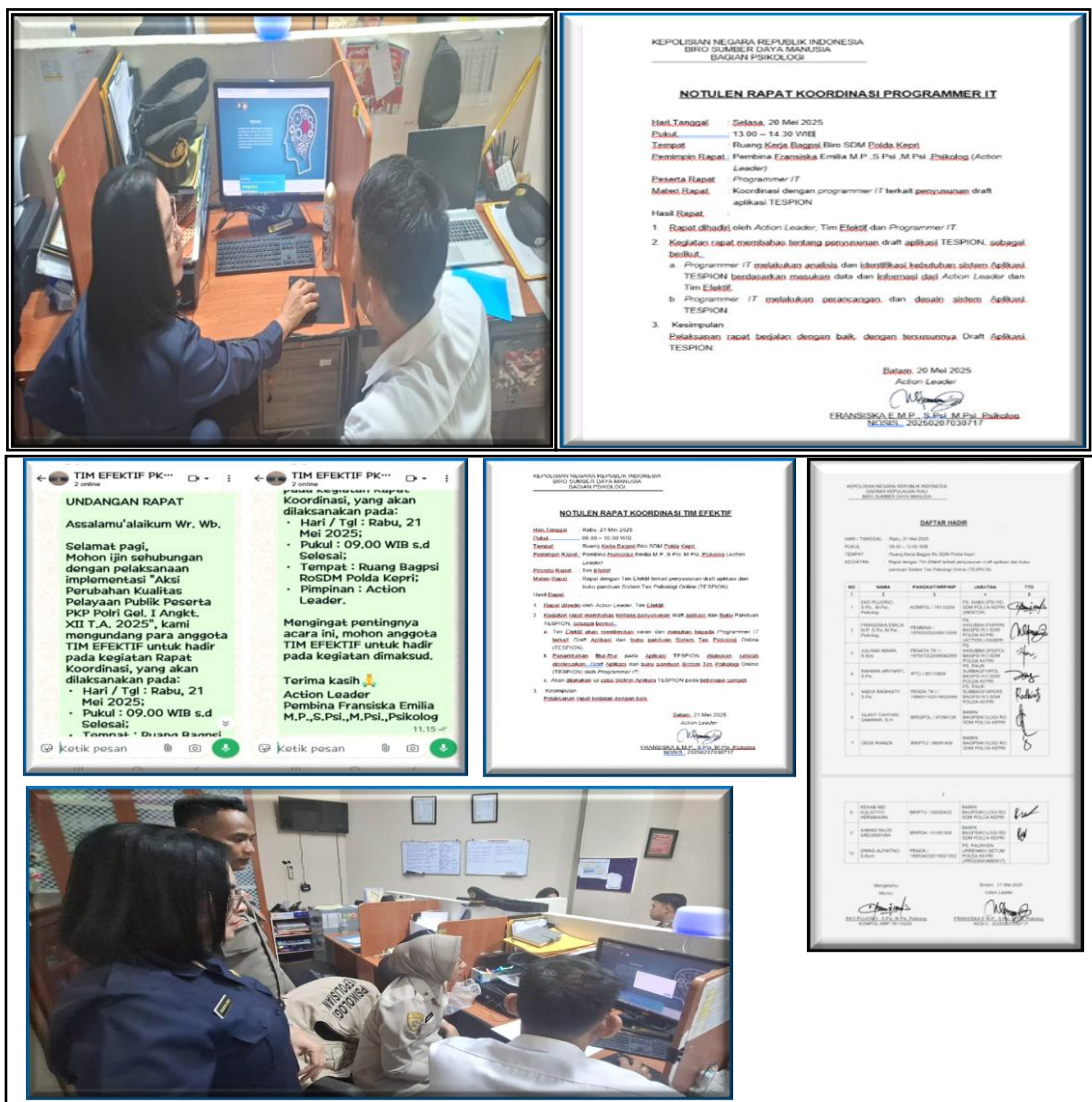
Gambar 3.11. Pengumpulan Data Awal Perubahan

**c. Tahapan Pelaksanaan / Actuating**

Tahap Pelaksanaan merupakan lanjutan dari tahapan Pengorganisasian. Tahapan Pelaksanaan aksi perubahan ini dilaksanakan pada tanggal 21 Mei s.d. 22 Juni 2025. Beberapa kegiatan pada tahap ini diantaranya :

**1) Rapat Koordinasi dengan Tim Efektif dan Programmer/IT untuk Pembuatan Draft Aplikasi dan Buku Panduan TESPION**

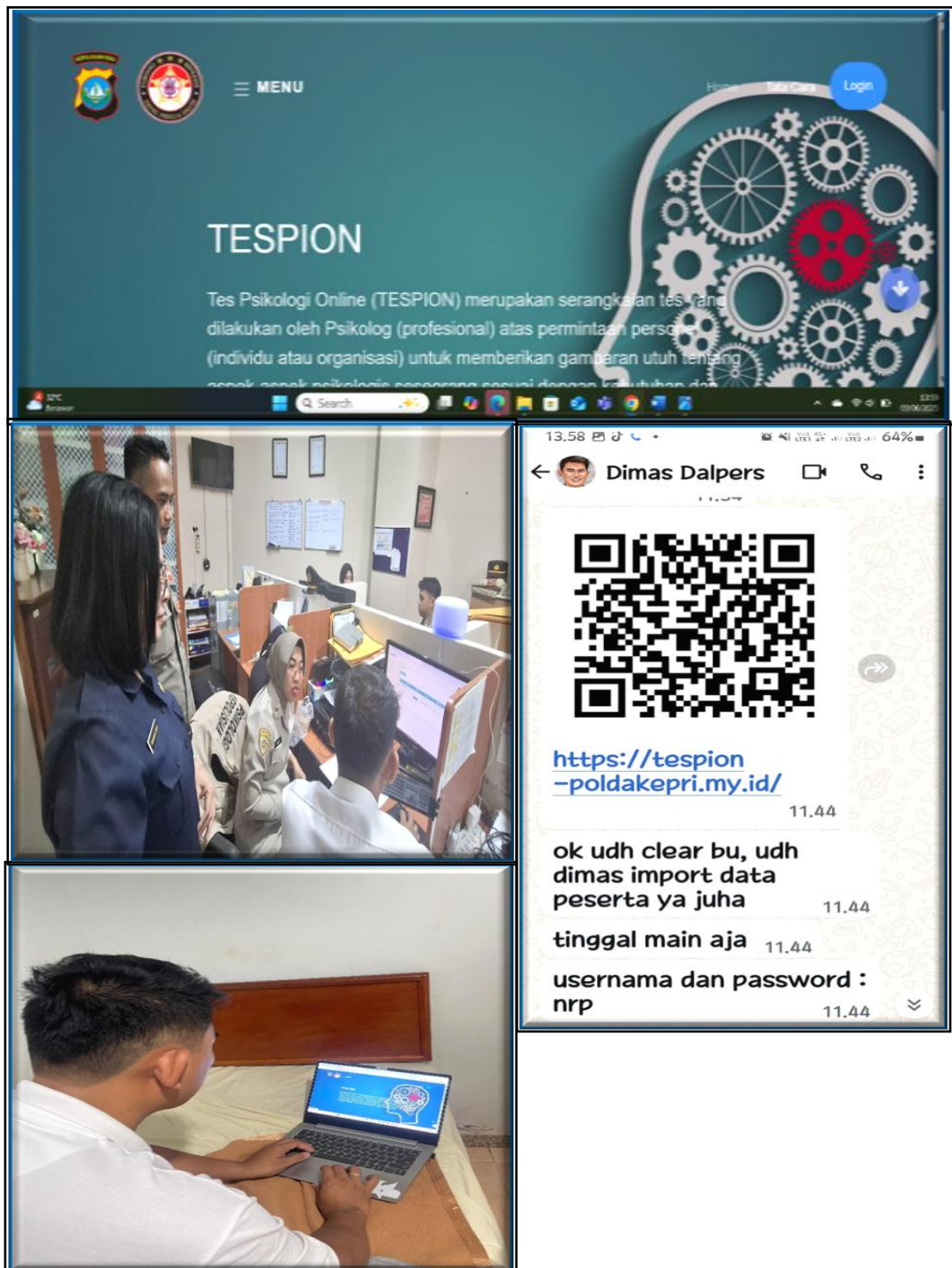
Rapat pembagian tugas yang jelas pada masing-masing individu tim efektif bertujuan agar setiap individu dari tim efektif mengetahui tugas dan peranannya masing-masing dalam pelaksanaan aksi perubahan.



**Gambar 3.12. Penyusunan Draft Aplikasi TESPION**

2) **Uji Coba dan *Finalisasi*/ Penyempurnaan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION)**

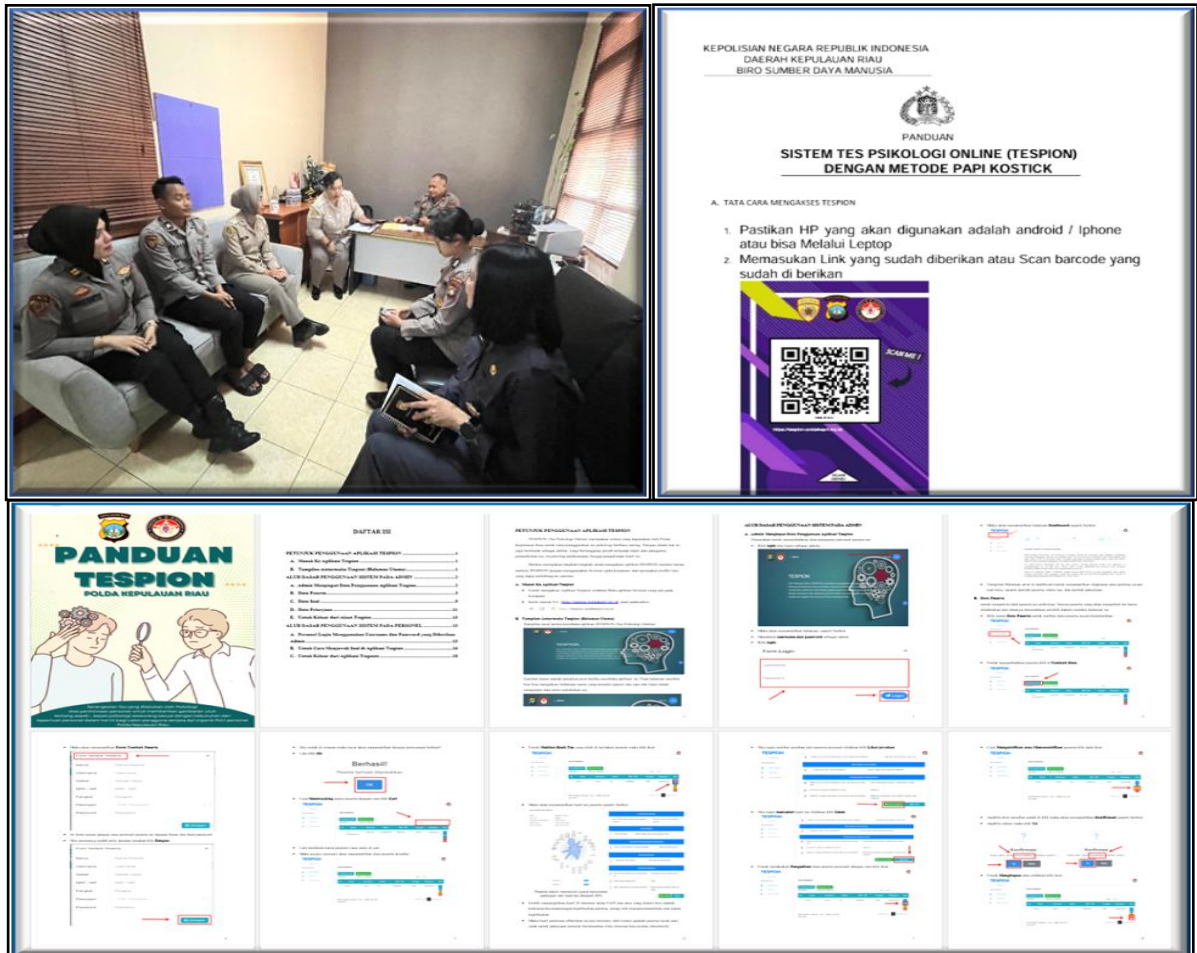
Kegiatan uji coba/eksperimen penggunaan aplikasi TESPION dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui kekurangan dari aplikasi tersebut agar bisa segera diperbaiki, sebelum dilaksanakan implementasi.



**Gambar 3.13. Uji Coba dan *Finalisasi* Pembuatan Aplikasi TESPION**

### 3) Pembuatan Buku Panduan Aplikasi TESPION

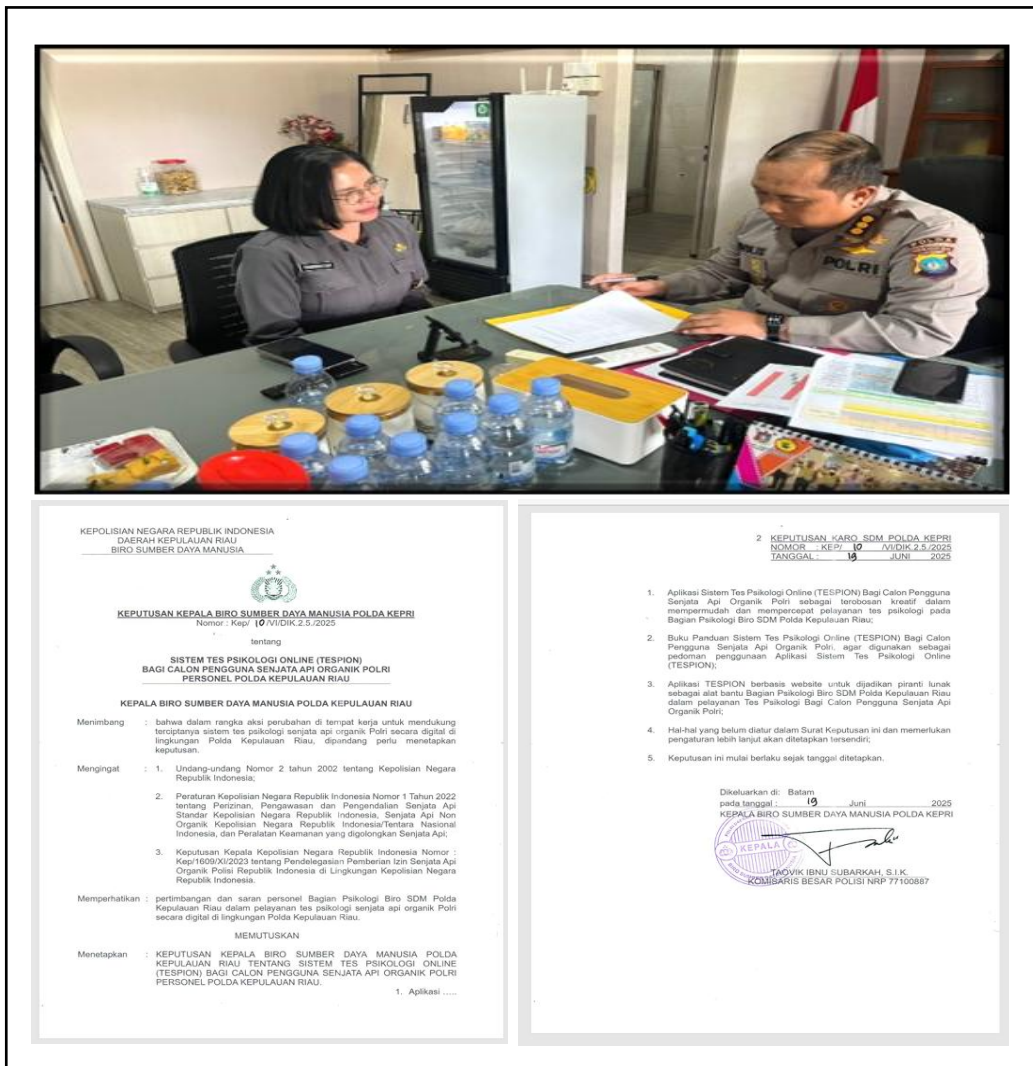
Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan panduan tentang penggunaan Aplikasi TESPION kepada para stakeholder yang menjadi calon pengguna senjata api organik Polri.



Gambar 3.14. Pembuatan Buku Panduan Aplikasi TESPION

### 4) Pembuatan Keputusan Karo SDM Polda Kepri tentang Penggunaan Aplikasi TESPION

*Action Leader* membuat Keputusan Karo SDM Polda Kepri Nomor : Kep/10/VI/2.5./20245 tanggal 19 Juni 2025 perihal penggunaan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi calon pengguna senjata api organik Polri sebagai terobosan kreatif dalam mempermudah tes psikologi kepada personel Polda Kepulauan Riau.



**Gambar 3.15. Keputusan Karo SDM Polda Kepri**

**5) Kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) terkait Penggunaan Aplikasi TESPION kepada Tim Efektif**

Kegiatan ini bertujuan untuk membekali pengetahuan kepada Tim Efektif terkait tata cara mengoperasikan Aplikasi TESPION yang tertuang dalam Buku Panduan Aplikasi TESPION. Kegiatan berjalan dengan lancar dan *Stakeholder Internal* khususnya Tim Efektif pada Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri mampu memahami tentang teknis penggunaan Aplikasi TESPION.



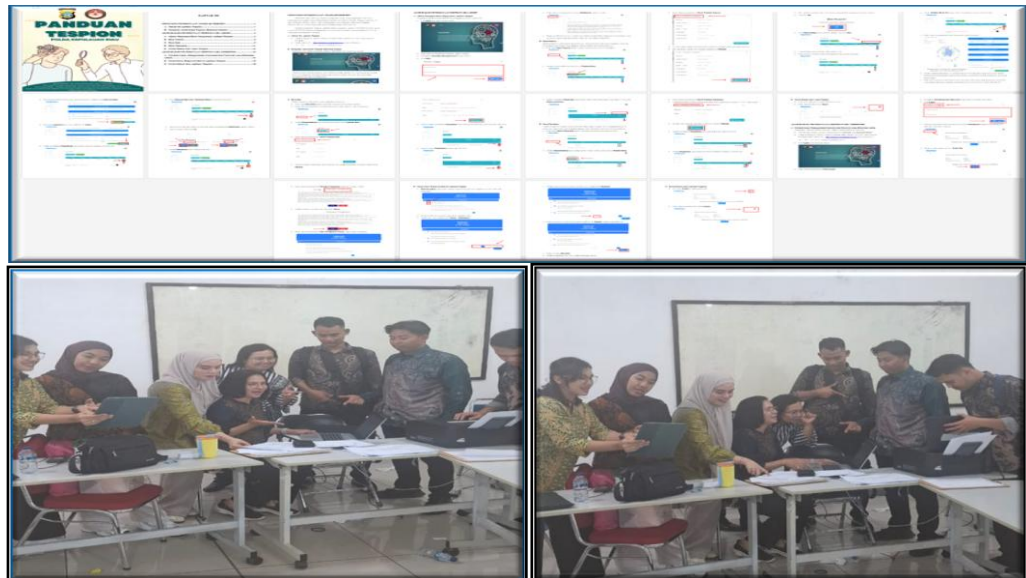
Gambar 3.16. Kegiatan Bimtek tentang Penggunaan Aplikasi TESPION



Gambar 3.17. Sertifikat Bimtek kepada Stakeholder Implementasi Aplikasi TESPION

## 6) Sosialisasi kepada Stakeholder Internal dan Eksternal tentang Implementasi Aplikasi TESPION

Seluruh *Stakeholder Internal* dan *Eksternal* mendapatkan pengetahuan baru terkait Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dan mengetahui bahwa dengan adanya aplikasi ini sangat membantu pelayanan tes psikologi senjata api kepada personel.



**Gambar 3.18. Sosialisasi Stakeholder Internal tentang Implementasi Aplikasi TESPION**



**Gambar 3.19. Sosialisasi Stakeholder Eksternal tentang Implementasi Aplikasi TESPION**

## 7) Surat Pernyataan Dukungan dari Stakeholder



KEPOLISIAN DAERAH KEPULAUAN RIAU  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
BAGIAN PSIKOLOGI

**SURAT PERNYATAAN DUKUNGAN STAKEHOLDER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TAQVIK IBNU SUBARKAH, S.I.K.  
Pangkat/NRP : KOMBES POL / 77100887  
Jabatan : KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
Instansi : POLDA KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan bahwa saya selaku Pimpinan dan Sponsor / Stakeholder Internal memberikan dukungan kepada Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan XII Tahun Anggaran 2025, yaitu :

Nama : FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Pangkat / NIP : PEMBINA / 197605252005012006  
Jabatan : PS. KASUBBAGSIPERS BAGPSI RO SDM  
Instansi : POLDA KEPRI

Mulai dari tahap penyusunan perencanaan hingga mengimplementasikan Aksi Perubahan dengan judul "Sistem Psikologi Online (TESPICN) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau".

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batam, Mei 2025

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
POLDA KEPRI

*Taqvik Ibnu Subarkah, S.I.K.*  
TAQVIK IBNU SUBARKAH, S.I.K.  
KOMBES POL NRP 77100887



KEPOLISIAN DAERAH KEPULAUAN RIAU  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
BAGIAN PSIKOLOGI

**SURAT PERNYATAAN DUKUNGAN STAKEHOLDER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIKY ISWOYO, S.I.K., M.M.  
Pangkat/NRP : AKBP / 82030986  
Jabatan : KABAGDALPERS RO SDM  
Instansi : POLDA KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan bahwa saya selaku Stakeholder Eksternal memberikan dukungan kepada Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan XII Tahun Anggaran 2025, yaitu :

Nama : FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Pangkat / NIP : PEMBINA / 197605252005012006  
Jabatan : PS. KASUBBAGSIPERS BAGPSI RO SDM  
Instansi : POLDA KEPRI

Mulai dari tahap penyusunan perencanaan hingga mengimplementasikan Aksi Perubahan dengan judul "Sistem Psikologi Online (TESPICN) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau".

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batam, Mei 2025

KABAGDALPERS RO SDM POLDA KEPRI

*Riky Iswoyo, S.I.K., M.M.*  
RIKY ISWOYO, S.I.K., M.M.  
AKBP NRP 82030986



KEPOLISIAN DAERAH KEPULAUAN RIAU  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
BAGIAN PSIKOLOGI

**SURAT PERNYATAAN DUKUNGAN STAKEHOLDER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD DJAJZ, S.I.P.  
Pangkat/NRP : AKP / 74050249  
Jabatan : PS. KABAG SDM POLRES KARIMUN  
Instansi : POLDA KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan bahwa saya selaku Stakeholder Eksternal memberikan dukungan kepada Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan XII Tahun Anggaran 2025, yaitu :

Nama : FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Pangkat / NIP : PEMBINA / 197605252005012006  
Jabatan : PS. KASUBBAGSIPERS BAGPSI RO SDM  
Instansi : POLDA KEPRI

Mulai dari tahap penyusunan perencanaan hingga mengimplementasikan Aksi Perubahan dengan judul "Sistem Psikologi Online (TESPICN) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau".

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batam, Mei 2025

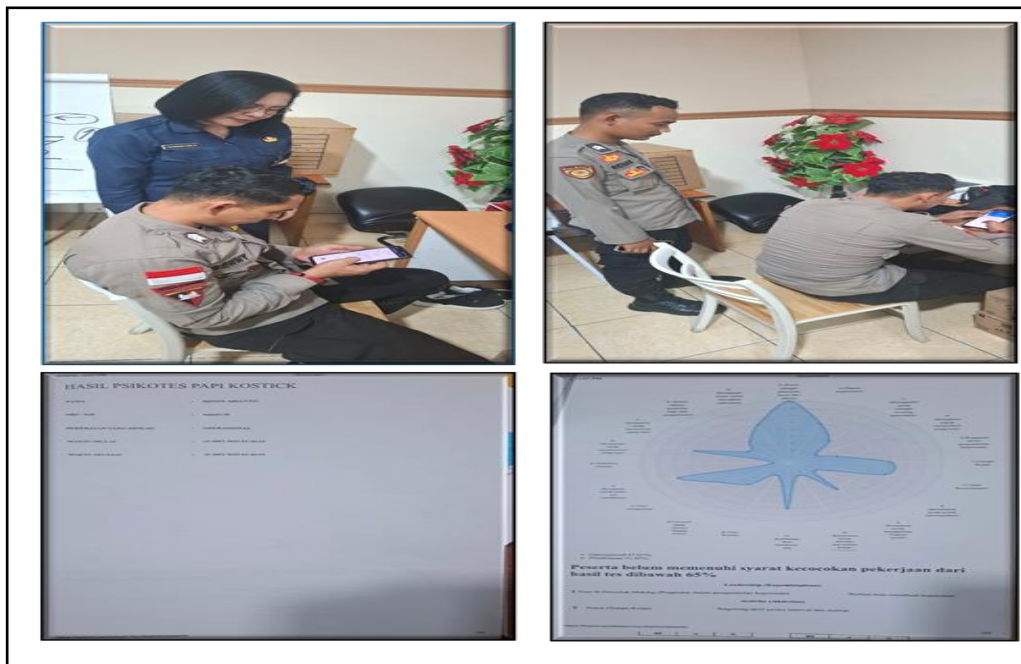
PS. KABAG SDM POLRES KARIMUN  
POLDA KEPRI

*Muhammad Djaiz, S.I.P.*  
MUHAMMAD DJAJZ, S.I.P.  
AKP NRP 74050249

Gambar 3.20. Surat Pernyataan Dukungan Stakeholder



### 8) Implementasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) dengan metode pendampingan



Gambar 3.21. Implementasi Penggunaan Aplikasi TESPION

9) Implementasi Aksi Perubahan Penggunaan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi Calon Pengguna Senpi Organik Polri Personel Polda Kepri



Gambar 3.22. Implementasi Aplikasi TESPION Satbrimobda Kepri



Gambar 3.23. Implementasi Aplikasi TESPION Polres Karimun Polda Kepri



Gambar 3.24. Implementasi Aplikasi TESPION Ditpamobvit dan Bidpropam Polda Kepri



Gambar 3.25. Implementasi Aplikasi TESPION Polres Bintan Polda Kepri



**Gambar 3.26. Implementasi Aplikasi TESPION Polresta Tanjungpinang Polda Kepri**

10) **Hasil Implementasi Aksi Perubahan Penggunaan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi Calon Pengguna Senpi Organik Polri Personel Polda Kepri**

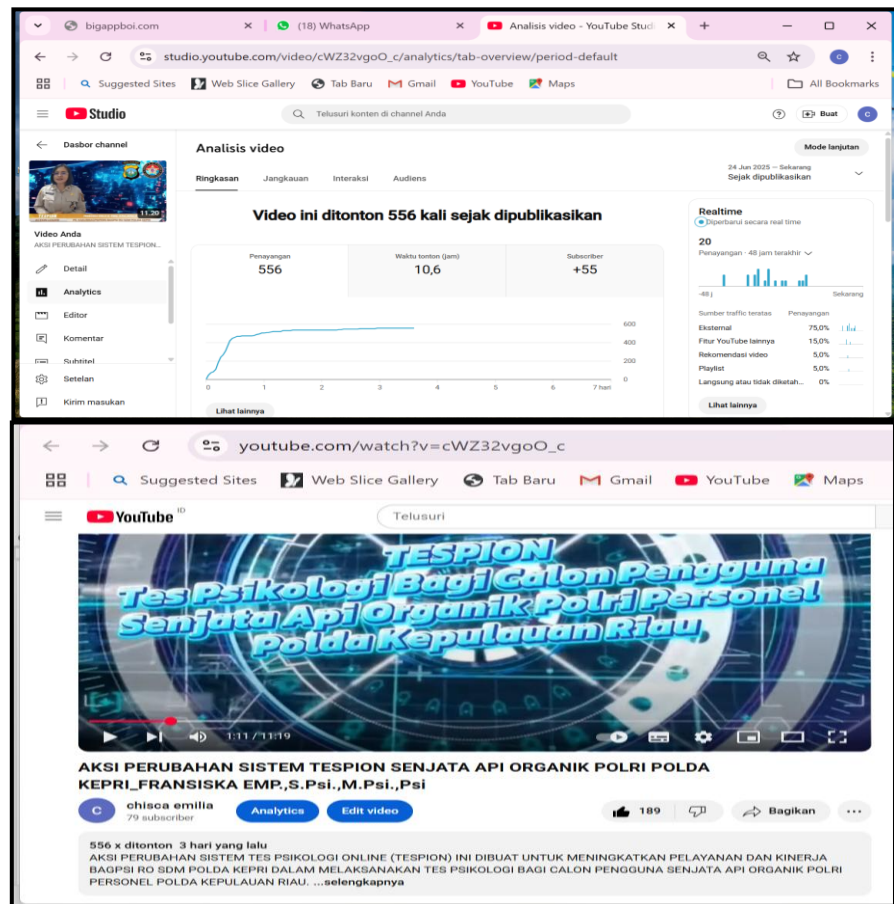
Aksi perubahan ini memberikan kontribusi nyata kepada Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri yaitu dengan terwujudnya Sistem Tes Psikologi Online Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri berbasis Computer Assisted Test (CAT), maka mempercepat proses seleksi calon pengguna senjata api dan mempercepat pengambilan keputusan dan penerbitan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Psikologi (SKHPP).

**Tabel 3.7. Data Penerbitan SKHPP Setelah Aksi Perubahan**

NO	SATKER/SATWIL	KESATUAN	TANGGAL TES	PENERBITAN SKHPP	SELISIH WAKTU
1	SATBRIMOB	POLDA KEPRI	17-05-2025	20-05-2025	3 HARI
2	POLRES KARIMUN	POLDA KEPRI	21-05-2025	26-05-2025	5 HARI
3	KOMPI II BRIMOB YON A PELOPOR (KARIMUN)	POLDA KEPRI	21-05-2025	27-05-2025	6 HARI
4	DITPAMOBVIT	POLDA KEPRI	23-05-2025	27-05-2025	4 HARI
5	BIDPROPAM	POLDA KEPRI	27-05-2025	04-06-2025	7 HARI
6	POLRES BINTAN	POLDA KEPRI	03-06-2025	05-06-2025	2 HARI
7	KOMPI II BRIMOB YON B PELOPOR (BINTAN)	POLDA KEPRI	03-06-2025	05-06-2025	2 HARI
8	POLRESTA TANJUNGPINANG	POLDA KEPRI	18-06-2025	19-06-2025	1 HARI

## 11) Diseminasi dan Publikasi Aksi Perubahan

Giat Aksi Perubahan yang dilaksanakan oleh *action leader*, telah dipublikasikan di media sosial dengan link yang tercantum di bawah ini.



Video aksi perubahan ini di *upload* di *channel Youtube* Fransiska Emilia M. Pora (*chisca emilia*) dengan *link youtube* [https://youtu.be/cWZ32vgoO\\_c](https://youtu.be/cWZ32vgoO_c) pada tanggal 24 Juni 2025 dengan jumlah subscriber 79, like sebanyak 189, komentar sebanyak 86 dan jumlah penayangan sebanyak 561 kali tayang.

### d. Tahap Monitoring dan Evaluasi

Tahap Monitoring dan Evaluasi dilaksanakan pada tanggal 23 s.d. 25 Juni 2025 dengan rincian kegiatan yaitu : membuat Kuisisioner *Google Form* tentang penggunaan Aplikasi TESPION, mendistribusikan Kuisisioner *Google Form*

kepada *Stakeholder* Internal dan Eksternal, merekap dan mengolah hasil Kuesioner *Google Form* dari *Stakeholder* Internal dan Eksternal, membuat Berita Acara Serah Terima Aksi Perubahan dan Surat Pernyataan Keberlanjutan Penggunaan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) berbasis *web*. Kegiatan pada tahap Monitoring dan Evaluasi ini dapat terlaksana dengan *progress* 100%. Adapun rincian kegiatannya sebagai berikut:

### 1) Pembuatan Angket Kuesioner Aksi Perubahan

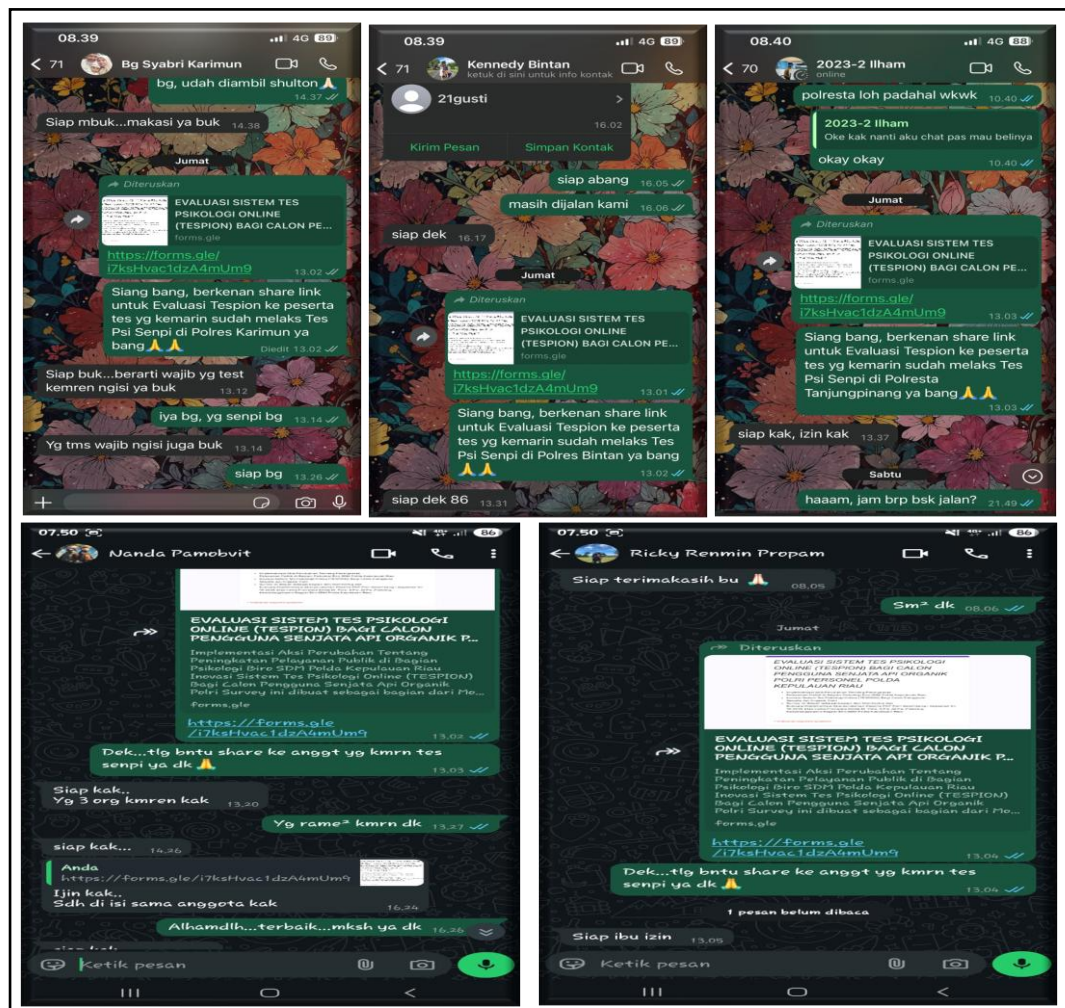
*Action Leader* membuat angket kuisisioner tentang penggunaan Aplikasi TESPION melalui Kuisisioner *Google Form* dengan *link* <https://forms.gle/i7ksHvac1dzA4mUm9>. Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui kebermanfaatan Aplikasi TESPION untuk meningkatkan pelayanan Publik di Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri.

The image displays a Google Form interface for a survey. The form title is "EVALUASI SISTEM TES PSIKOLOGI ONLINE (TESPION) BAGI CALON PENGGUNA SENJATA API ORGANIK POLRI PERSONEL POLDA KEPULAUAN RIAU". The form contains several Likert scale questions with three response options: "Sangat Setuju", "Setuju", and "Tidak Setuju". The right side of the image shows the response summary, indicating 174 answers and a list of names including ADI CANDRA, Septian Indra Ladewiki, PRIMA ARTA SANDY, Johan agung, Hardiansyah Subbakti, S.H., IVAN ISKANDAR, S.H., Ronald sm sitorus, Zulhamsyah putra, and Supriadi. The bottom right corner shows "PANGKAT 174 jawaban" and a "Salin diagram" button.

**Gambar 3.27. Kuisisioner *Google Form* Monev Aplikasi TESPION**

## 2) Pendistribusian Kuisiner *Google Form* kepada *Stakeholder* Internal dan Eksternal

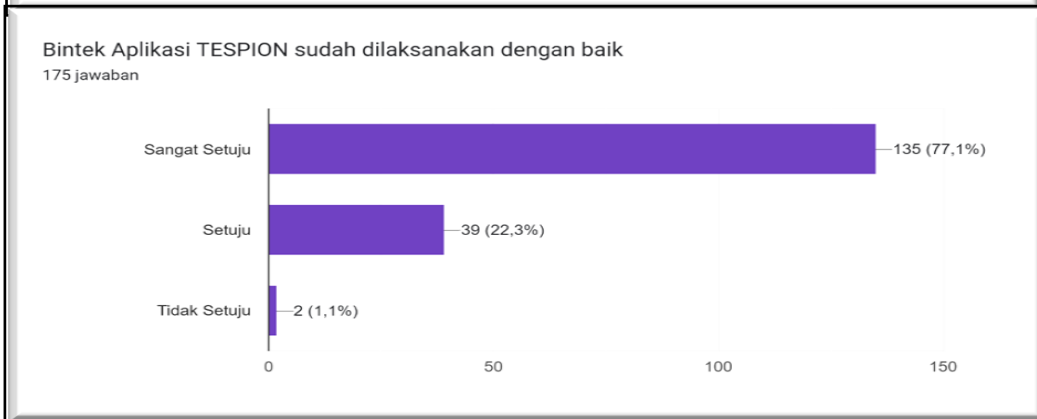
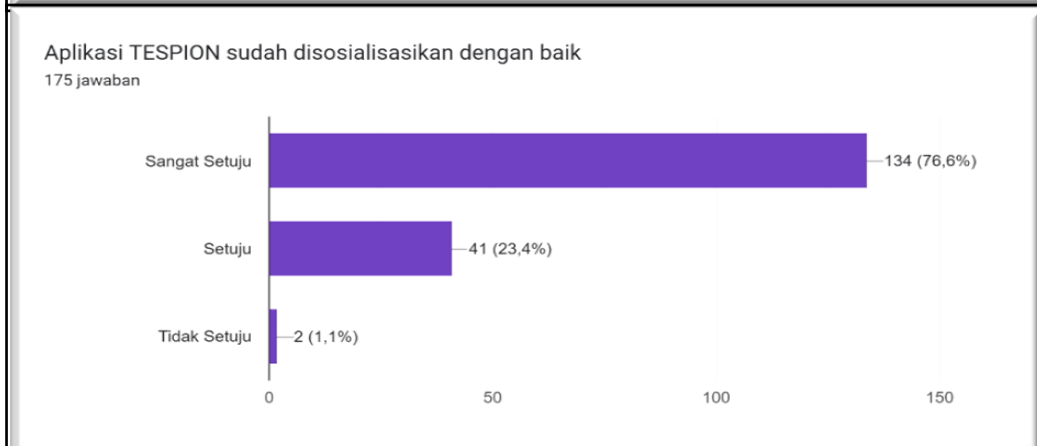
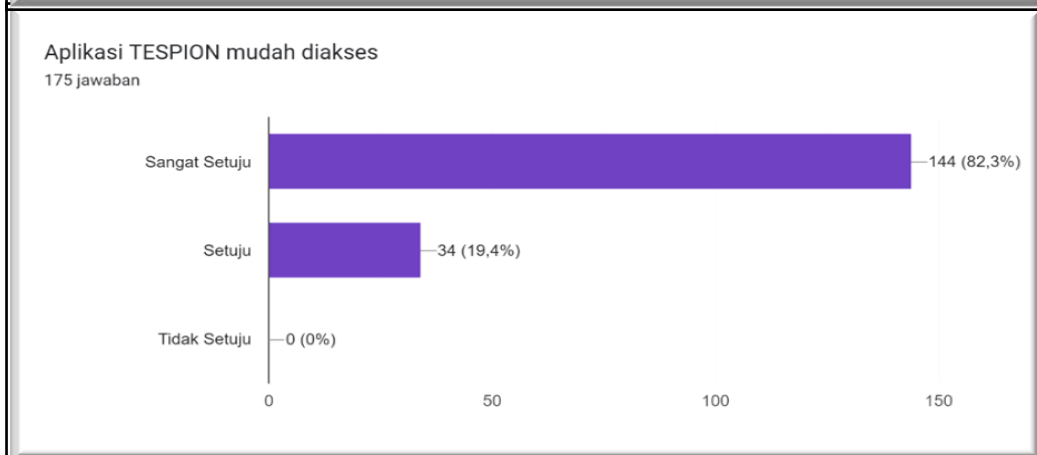
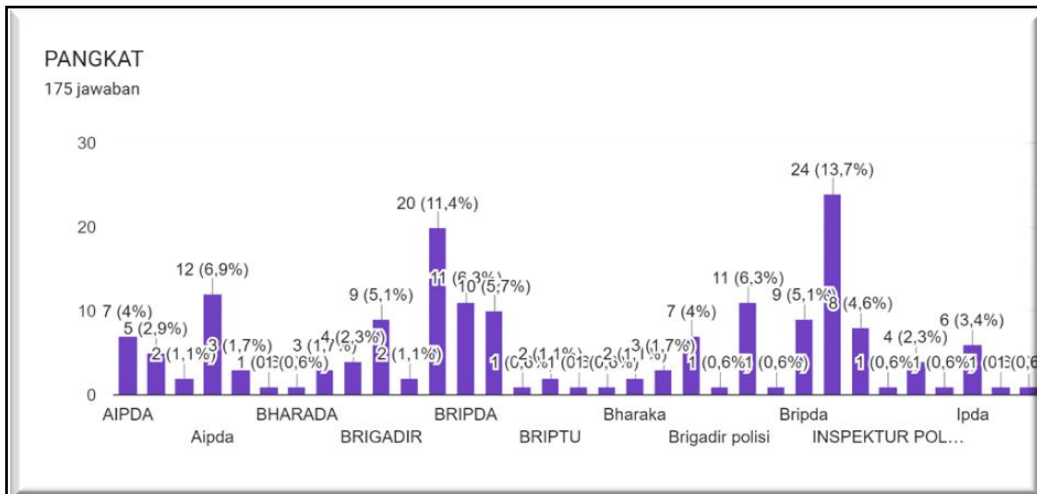
Setelah membuat kuisiner, kemudian *Action Leader* mendistribusikan kuisiner tersebut kepada *Stakeholder* internal dan eksternal yang terlibat dalam penggunaan Aplikasi *TESPION*, melalui media *WhatsApp*.

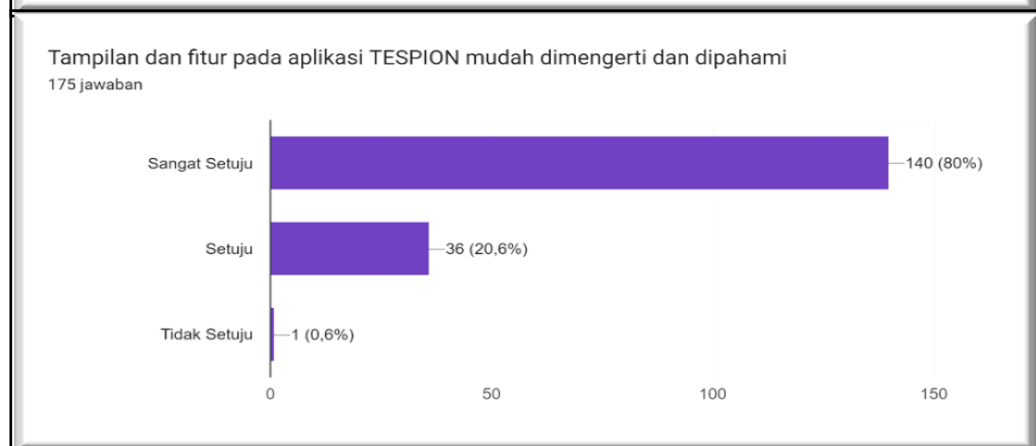
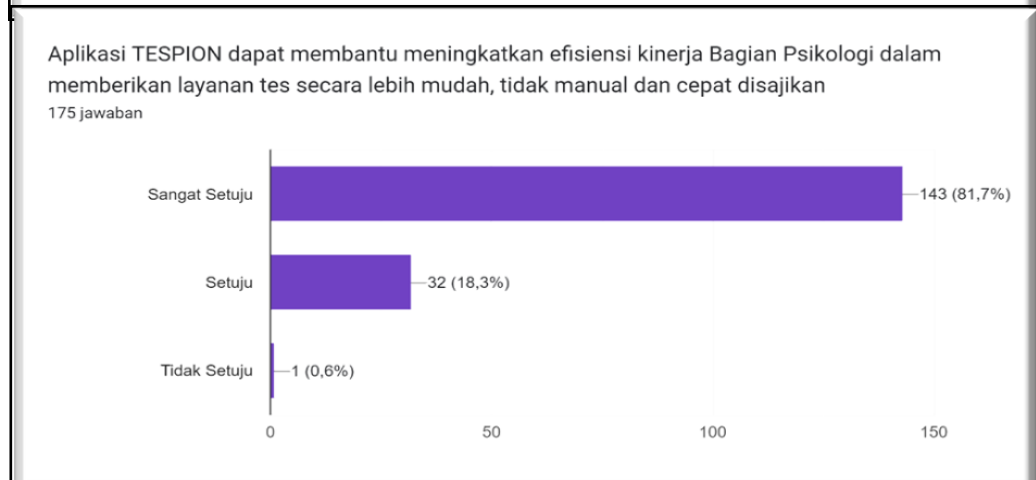
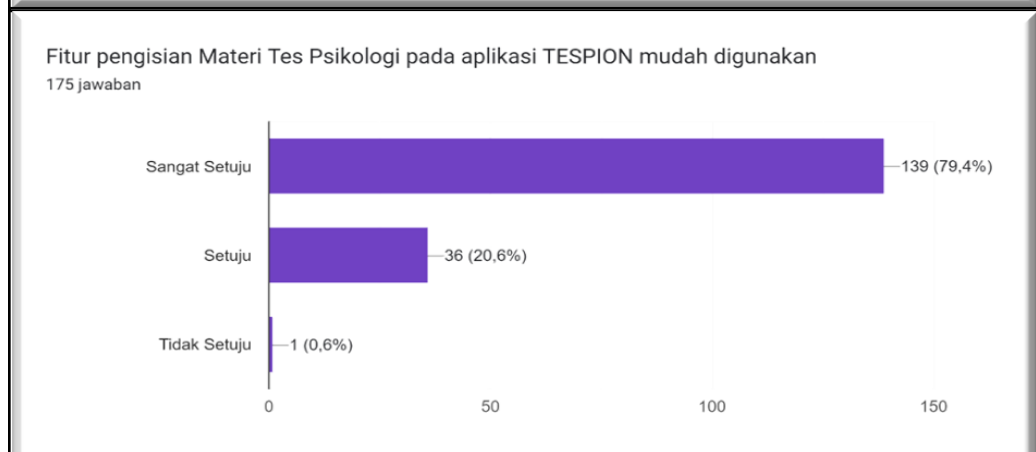
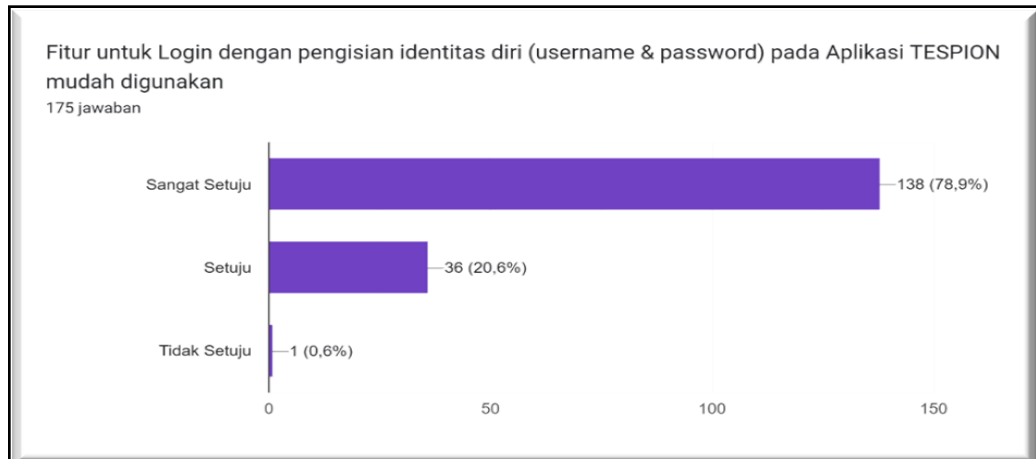


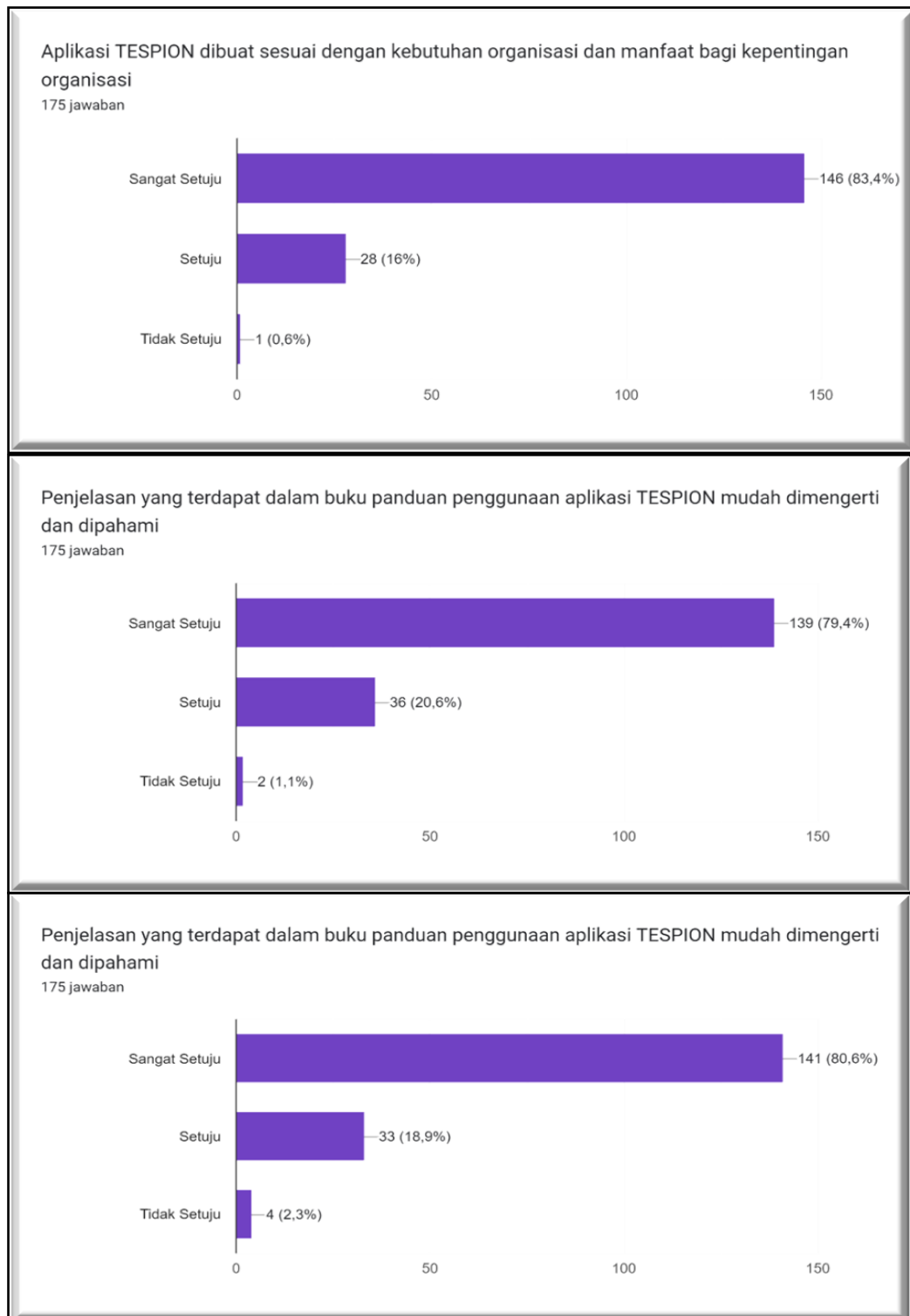
Gambar 3.28. Distribusi Kuisiner *Google Form* melalui *WhatsApp*

## 3) Merekap dan Mengolah Hasil Kuisiner *Google Form* dari *Stakeholder* Internal dan Eksternal

Pertanyaan dalam kuisiner sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan, setelah disebar kepada *Stakeholder*, kemudian diperoleh jawaban sebagai berikut ini:







**Gambar 3.28. Rekap Hasil Kuisoner *Google Form* Aplikasi TESPION**

#### 4) Penandatanganan Berita Acara Penyerahan Hasil Aksi Perubahan dan Surat Pernyataan Keberlanjutan Aksi Perubahan Aplikasi TESPION

*Action leader* membuat Surat Pernyataan Keberlanjutan Penggunaan aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) yang bertujuan untuk memastikan keberlangsungan penggunaan Aplikasi TESPION dalam jangka panjang dan memaksimalkan manfaat yang dapat diperoleh serta untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja terkait dengan penggunaan Aplikasi TESPION, sekaligus penandatanganan penyerahan hasil Aksi Perubahan.



<p>KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA DAERAH KEPULAUAN RIAU BIRO SUMBER DAYA MANUSIA</p> <p style="text-align: center;"><b>BERITA ACARA SERAH TERIMA HASIL AKHIR PERUBAHAN</b></p> <p>Dalam rangka pelaksanaan implementasi Aksi Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai (PKP) Gelombang I Angkatan XII Tahun Anggaran 2025, pada hari Jumat tanggal Dua Puluh bulan Juni tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima, yang bertanda tangan di bawah ini:</p> <p>1. Nama : FRANSISKA EMLIA M. PORA, S.Psi, M.Psi, Psikolog Pangkat / NIP : PEMBINA / 197605252005012006 Jabatan : PS. KASUBAGPISIPERS BAGPSI RO SDM Kesatuan : POLDA KEPRI Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA</p> <p>2. Nama : TAOVIK IBNU SUBARKAH, S.I.K. Pangkat / NIP : KOMBES POL / 77100887 Jabatan : KEPALA BIRO SDM Kesatuan : POLDA KEPRI Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA</p> <p>Bahwa PIHAK PERTAMA telah menyerahkan kepada PIHAK KEDUA dokumen terkait Aksi Perubahan di tempat kerja berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION),</li> <li>2. Buku Panduan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION),</li> <li>3. Dokumen Surat Keputusan Kepala Biro Sumber Daya Manusia Polda Kepulauan Riau tentang Penggunaan Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Sesiata Api Oraganik Polri Personel olda Kepulauan Riau</li> </ol>	<p>Selanjutnya PIHAK KEDUA menerima dokumen tersebut dan akan dijadikan sebagai panduan dalam digitalisasi pelaksanaan Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Sesiata Api Oraganik Polri Personel Polda Kepulauan Riau.</p> <p>Dalam penyusunan dokumen tersebut ditandatangani oleh:</p> <p>KOMPOL EKO PUJIJONO, S.Psi, M.Psi, Psikolog, Jabatan KABAGPSI RO SDM POLDA KEPRI</p> <p>Demikian berita acara ini dibuat dengan sebenarnya untuk menaati dan yang menerima, menyerahkan dan melaksanakan serah terima, dan penyisipan dokumen, tersebut, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> <p style="text-align: center;">YANG MENERIMA KARO SDM POLDA KEPRI</p> <p style="text-align: center;">YANG MENYERAHKAN</p> <p style="text-align: center;">SAKSI</p> <p style="text-align: center;">EKO PUJIJONO, S.Psi, M.Psi, Psikolog KOMPOL NRP 77100887</p> <p style="text-align: center;">FRANSISKA E.M.P., S.Psi, M.Psi, Psikolog PEMBINA NIP 197605252005012006</p>
---	--

Gambar 3.30. Penandatanganan BA Penyerahan Hasil Aplikasi TESPION

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH KEPULAUAN RIAU  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

**PERNYATAAN KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN**

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : TADVIK IBNU SUBARKAH, S.I.K.  
Pangkat / NRP : KOMBES POL / 77100887  
Jabatan : KEPALA BIRO SDM  
Kawasan : POLDA KEPRI  
Berindak Sebagai : KASATKER (SPONSOR)

2. Nama : EKO PUJIONO, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Pangkat / NRP : KOMPOL / 78110259  
Jabatan : KABAGPISI RO SDM  
Kawasan : POLDA KEPRI  
Berindak Sebagai : KABAG (MENTOR)

Adalah atasan dari siswa Diklat PKP Gel. 1 Angkatan XII tahun 2025 atas nama:

Nama : FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Pangkat / NRP : PEMBINA / 197605252005012006  
Jabatan : PIS, KASUBBAGPERSPERS BAGPISI RO SDM  
Kawasan : POLDA KEPRI  
Berindak Sebagai : ACTION LEADER (PEMIMPIN PERUBAHAN)

Dengan ini menyatakan:

- Menyetujui penggunaan inovasi aksi perubahan yang dibuat oleh siswa PKP Gel. 1 Angkatan tahun 2025 atas nama FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi., M.Psi., Psikolog berupa Aplikasi TESPION Senjata Api Organik Polri;
- Bersedia menerima keberlangsungan inovasi Aplikasi TESPION Senjata Api Organik Polri untuk mendukung kinerja dan aktivitas pelayanan khususnya di Bagian Psikologi Biro SDM Polda Kepri.

3. Menyetujui penggunaan data-data tes psikologi calon pengguna senjata api organik Polri Personel Polda Kepri sebagai data dukung dalam Aplikasi TESPION.

Demikian pernyataan ini dibuat dan ditandatangani untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batam, Juni 2025  
Action Leader

KABAGPISI RO SDM POLDA KEPRI  
Selaku Mentor

EKO PUJIONO, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
KOMPOL NRP 78110259

FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
PEMBINA NIP. 197605252005012006

Mengantahi

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
DAERAH KEPULAUAN RIAU  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

TADVIK IBNU SUBARKAH, S.I.K.  
KOMBES POL / 77100887

Gambar 3.31. Surat Pernyataan Keberlangsungan Aksi Perubahan

5) Pembuatan Formulir Pelaksanaan Mentoring

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH KEPULAUAN RIAU  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

**FORMULIR PELAKSANAAN MENTORING**

No	MENTEE		MENTOR	
1	NAMA	FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi., M.Psi., Psikolog	NAMA	EKO PUJIONO, S.Psi., M.Psi., Psikolog
2	NIP	197605252005012006	NRP	78110259
3	PANGKAT/GOL. RUANG	PEMBINA / IV A	PANGKAT/GOL. RUANG	KOMPOL / IV A
4	JABATAN	PIS, KASUBBAGPERSPERS BAGPISI	JABATAN	KABAG PSIKOLOGI
5	UNIT KERJA	BIRO SDM POLDA KEPRI	UNIT KERJA	BIRO POLDA KEPRI

**TUJUAN: APA YANG INGIN SAYA CAPAI? KEBERLANJUTAN PROYEK PERUBAHAN/AKSI PERUBAHAN\***

TAHAP	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (1)	BASELINE TARGET (2)	TARGET (3)	STRATEGI PENCAPAIAN TARGET (4)
JANGKA MENENGAH	1. Monev kegiatan TESPION Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau secara berkala dan berkelanjutan.	100%	1. Pemahaman dalam penggunaan Aplikasi TESPION untuk tes psikologi senjata api organik Polri.	Melakukan koordinasi dengan mentor, stakeholder/user, dan tim efektif terkait aplikasi TESPION dalam pelaksanaan tes psikologi senpi di lapangan.
	2. Maintenance TESPION secara berkala dan berkelanjutan.	100%	2. Aplikasi dapat beroperasi dengan lancar tanpa terkendala pada sistem.	
	3. Terwujudnya pelaksanaan TESPION bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri di seluruh jajaran Polda Kepri secara berkala dan berkelanjutan.	100%	3. Tersedianya laporan rutin setiap pelaksanaan TESPION yang melaporkan seluruh jajaran Polda Kepri.	
JANGKA PANJANG	Pengembangan fitur Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) berbasis Website dengan sistem Computer Assisted Test (CAT).	100%	Kemudahan dalam pelaksanaan tes psikologi senjata api organik Polri dengan menggunakan aplikasi TESPION	Melaksanakan kegiatan maintenance dan update aplikasi;

**FAKTA: DIMANA SAYA SEKARANG?**

TAHAP	TARGET SKP (5)	PROGRES PENCAPAIAN TARGET (6)	MASALAH/HAMBATAN (7)	PENYEBAB (8)
JANGKA MENENGAH	1. Monev kegiatan TESPION Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau secara berkala dan berkelanjutan.	75%	Belum semua Satker dan Satwil Fungsi Opsional jajaran dapat melaksanakan TESPION senjata api organik Polri dikarenakan Biro SDM sedang melaksanakan Rekrutmen Lppada Polri T.A. 2025.	Pelaksanaan TESPION harus menyesuaikan dengan jadwal kegiatan Rekrutmen Lppada Polri T.A. 2025.
	2. Maintenance TESPION secara berkala dan berkelanjutan.			
JANGKA PANJANG	Pengembangan fitur Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) berbasis Website dengan sistem Computer Assisted Test (CAT).	50%	1. Penambahan fitur pada aplikasi TESPION membutuhkan waktu yang cukup lama karena harus menyesuaikan dengan kebutuhan. 2. Sarana dan prasarana belum terakomodir semua dalam mendukung pengembangan aplikasi TESPION.	1. Pada saat Implementasi Aplikasi TESPION user kurang paham penggunaan aplikasi secara digital 2. Sarana dan prasarana dalam mendukung penggunaan aplikasi TESPION masih minim.

**PELUANG: APA YG DAPAT DIMANFAATKAN UNTUK MELAKSANAKAN PROYEK PERUBAHAN/AKSI PERUBAHAN UNTUK MENCAPAI TARGET JANGKA MENENGAH DAN JANGKA PANJANG (9)**

- Legalisasi penggunaan aplikasi TESPION dalam mendukung tes psikologi calon pengguna senjata api organik Polri personel Polda Kepri;
- Memberikan pemahaman terhadap personel Bagai Ro SDM Polda Kepri terhadap pentingnya digitalisasi dan efisiensi dalam pelaksanaan tes psikologi karena dapat meningkatkan kinerja bagian psikologi dengan melakukan efisiensi waktu pada saat menerbitkan Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Psikologi (SKHPP) personel yang telah melaksanakan tes psikologi senjata api organik Polri.

**LANGKAH KEDEPAN: APA YANG AKAN SAYA LAKUKAN KE DEPAN?**

TAHAP	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (10)	STRATEGI UNTUK MENGATASI MASALAH/HAMBATAN (11)
JANGKA MENENGAH	1. Monev kegiatan TESPION Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau secara berkala dan berkelanjutan. 2. Maintenance TESPION secara berkala dan berkelanjutan. 3. Terwujudnya pelaksanaan TESPION bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri di seluruh jajaran Polda Kepri secara berkala dan berkelanjutan.	Melaksanakan bimbingan teknis pada personel Bagai Biro SDM Polda Kepri dan user / peserta tes tentang penggunaan Aplikasi TESPION.
JANGKA PANJANG	Pengembangan fitur Aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) berbasis Website dengan sistem Computer Assisted Test (CAT).	Melaksanakan kegiatan maintenance dan update aplikasi

Batam, Juni 2025

Mentee




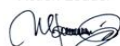
FRANSISKA EMILIA M. PORA, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
PEMBINA NIP. 197605252005012006

Mentor

EKO PUJIONO, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
KOMPOL NRP 78110259

Gambar 3.32. Formulir Pelaksanaan Mentoring

## 6) Pembuatan Formulir Dialog Tim Efektif dan Stakeholder

FORMULIR DIALOG TIM EFEKTIF DAN STAKEHOLDERS				
<b>No</b>				
<b>Identitas Peserta</b>				
1	Nama	: Fransiska Emilia M. Pora, S.Psi, M.Psi, Psikolog		
2	NIP	: 197605252005012006		
3	Pangkat/Gol	: Pembina		
4	Jabatan	: PS. Kasubbagpispers, Bagpsi, Biro SDM (Action Leader)		
5	Unit Kerja	: Rolda Kepri		
No	Jenis Aktor/ Peran	Identitas Aktor/ Peran (1)	Bentuk Dialog (2)	Potensi Dukungan (3)
1	Tim Efektif	- Penda I Nadia Radhiaty, S.Psi - Bripri Rehab Mei Sulistiyo Hermawan	Secara langsung/tatap muka 	- Persiapan sistem aplikasi alat tes psikologi dari manual ke online; - Membantu programmer / IT untuk memberikan data dan informasi terkait penambahan fitur-fitur yang harus disiapkan dalam aplikasi tes psikologi online; - Memastikan sistem aplikasi tes psikologi online ini dapat disupport ke Handphone Android; - Bertanggungjawab sebagai admin programmer pada saat pelaksanaan tes psikologi online dari proses tes sampai dengan print hasil.
2	Stakeholder Internal	Penda Dimas Alfiano, S.Kom  (PS. Pauren Urrenmin Setum Rolda Kepri (Programmer/IT))	Secara langsung/tatap muka 	- Programmer / IT membantu pengembangan Aplikasi TESPION berdasarkan saran dan masukan dari Action Leader, Tim Efektif dan dukungan Mentor.
No	Jenis Aktor/ Peran	Identitas Aktor/ Peran (1)	Bentuk Dialog (2)	Potensi Dukungan (3)
3	Stakeholder Eksternal	AKP Muhammad Djalil, S.IP (Ps. Kabag SDM Polres Karimun)	Secara langsung/tatap muka 	- Membantu dalam hal memberikan data peserta Tes Psikologi Senjata Api organik Polri kepada Tim Efektif untuk dilakukan proses input data peserta sebelum pelaksanaan TESPION.
Batam, Juni 2025				
Action Leader				
				
FRANSISKA E.M.P., S.Psi, M.Psi, Psikolog PEMBINA NIP. 197605252005012006				

Gambar 3.33. Formulir Dialog Tim Efektif dan Stakeholder

### 3. Pelaksanaan Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

Berdasarkan hasil penilaian 3 (tiga) komponen kompetensi dari peserta dan mentor terhadap proses pengembangan kompetensi yang merepresentasikan aspek sikap dan perilaku peserta pelatihan kepemimpinan sebelum pelaksanaan aksi perubahan adalah sebagai berikut:

#### a. Pemetaan Sikap Perilaku

Tabel 3.8. Form Penilaian Peserta (Diri Sendiri)

KOMPONEN	SUB KOMPONEN		SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1	Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ada dan mematuhi ketentuan terkait waktu kerja yang berlaku dalam organisasi.	8,5
	2	Menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya.	8
	3	Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ada dan mematuhi ketentuan terkait waktu kerja yang berlaku dalam organisasi.	8,5
	4	Memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai dengan etika organisasi.	8
	5	Menerapkan norma atau aturan yang berlaku dalam organisasi secara konsisten dalam setiap situasi dalam lingkup pekerjaannya.	8
	6	Memberikan argumen dengan disertai pemahaman atas ketentuan yang berlaku di organisasi dan konsekuensinya dalam mengingatkan atau mengajak rekan kerja/ bawahan dalam penegakan aturan.	8
	<b>JUMLAH</b>		
KERJASAMA	7	Menyampaikan informasi dengan cukup jelas baik secara tertulis maupun lisan dalam menunjang kelancaran kerja pada unit/tim yang dipimpinnya.	8,5
	8	Melakukan koordinasi yang efektif dengan pihak-pihak relevan di lingkup satuan kerja/organisasi dalam rangka menjamin kinerja di lingkup unitnya.	8
	9	Aktif menjalin komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menunjang kualitas layanan yang diselenggarakan organisasi.	8

KOMPONEN	SUB KOMPONEN		SKOR 1 - 10
	10	Merespon dengan positif adanya perbedaan atau kemajemukan dalam unit/tim kerja sehingga tetap fokus pada tujuan kerja yang disepakati.	8
	11	Bertanggungjawab terhadap peran atau tugasnya dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan tim yang telah disepakati.	8
	<b>JUMLAH</b>		<b>8,10</b>
<b>MENGELOLA PERUBAHAN</b>	12	Aktif mencari informasi kebutuhan pemangku kepentingan dan memberikan penjelasan mengenai prosedur standar pelayanan yang berlaku sebagai upaya pemenuhan pelayanan publik yang efektif dan efisien.	8
	13	Aktif mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dalam pemberian pelayanan publik.	8
	14	Menggunakan cara yang beragam untuk memastikan bawahan memahami arahan penyelesaian tugas yang sesuai dengan target kerja yang diberikan dan SOP yang berlaku	8
	15	Mencari metode kerja alternatif yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan terutama ketika menghadapi hambatan	8
	16	Proaktif mencari peluang perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pemberian pelayanan publik.	8
	<b>JUMLAH</b>		<b>8,00</b>

b. **Penilaian Mentor Terhadap *Action Leader***

**Tabel 3.9. Penilaian Mentor Terhadap *Action Leader***

KOMPONEN	SUB KOMPONEN		SKOR 1 - 10
<b>INTEGRITAS</b>	1	Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	8,5
	2	Menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya.	8,5
	3	Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ada dan mematuhi ketentuan terkait waktu kerja yang berlaku dalam organisasi.	8
	4	Memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai dengan etika organisasi.	8

KOMPONEN	SUB KOMPONEN		SKOR 1 - 10
	5	Menerapkan norma atau aturan yang berlaku dalam organisasi secara konsisten dalam setiap situasi dalam lingkup pekerjaannya.	8
	6	Memberikan argumen dengan disertai pemahaman atas ketentuan yang berlaku di organisasi dan konsekuensinya dalam mengingatkan atau mengajak rekan kerja/ bawahan dalam penegakan aturan.	8
	<b>JUMLAH</b>		<b>8,16</b>
<b>KERJASAMA</b>	7	Menyampaikan informasi dengan cukup jelas baik secara tertulis maupun lisan dalam menunjang kelancaran kerja pada unit/tim yang dipimpinnya.	8,5
	8	Melakukan koordinasi yang efektif dengan pihak-pihak relevan di lingkup satuan kerja/organisasi dalam rangka menjamin kinerja di lingkup unitnya.	8
	9	Aktif menjalin komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menunjang kualitas layanan yang diselenggarakan organisasi	8,5
	10	Merespon dengan positif adanya perbedaan atau kemajemukan dalam unit/tim kerja sehingga tetap fokus pada tujuan kerja yang disepakati.	8
	11	Bertanggungjawab terhadap peran atau tugasnya dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan tim yang telah disepakati.	8
	<b>JUMLAH</b>		<b>8,20</b>
<b>MENGELOLA PERUBAHAN</b>	12	Aktif mencari informasi kebutuhan pemangku kepentingan dan memberikan penjelasan mengenai prosedur standar pelayanan yang berlaku sebagai upaya pemenuhan pelayanan publik yang efektif dan efisien.	8
	13	Aktif mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dalam pemberian pelayanan publik.	8,5
	14	Menggunakan cara yang beragam untuk memastikan bawahan memahami arahan penyelesaian tugas yang sesuai dengan target kerja yang diberikan dan SOP yang berlaku.	8
	15	Mencari metode kerja alternatif yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan terutama ketika menghadapi hambatan.	8
	16	Proaktif mencari peluang perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pemberian pelayanan publik.	8
	<b>JUMLAH</b>		<b>8,10</b>

Berdasarkan tabel penilaian sikap dan perilaku dari penilaian terhadap diri sendiri dan mentor didapatkan hasil nilai **8,14** dengan kualifikasi **Baik**, sehingga rekomendasi pengembangan diri dari *Action Leader* adalah perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahan dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal, sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas.

**Tabel 3.10. Rekap Nilai Awal Sikap Perilaku**

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
<b>Nama Peserta</b>	: FRANSISKA EMILIA M PORA, S.Psi.,M.Psi.,P			<b>Nama Mentor</b>	: EKO PUJIONO, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog
<b>NIP</b>	: 1976052520050120006			<b>NIP:</b>	: 78110259
<b>Jabatan</b>	: PS. KASUBBAGPSIPERS BAGPSI			<b>Jabatan</b>	: PS. KABAG PSIKOLOGI
<b>Instansi</b>	: BIRO SDM POLDA KEPRI			<b>Instansi</b>	: BIRO SDM POLDA KEPRI
<b>Program</b>	: PKP POLRI ANGKATAN XII T.A. 2025				
	<b>Nilai Komponen</b>				
	<b>Sub Komponen Integritas</b>	<b>Sub Komponen Kerjasama</b>	<b>Sub Komponen Mengelola Perubahan</b>	<b>Rata-Rata Total Sub Komponen</b>	<b>Kualifikasi Total Sub Komponen</b>
<b>Peserta</b>	8,17	8,10	8,00	8,09	Baik
<b>Mentor</b>	8,17	8,20	8,10	8,16	Baik
<b>Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen</b>	8,17	8,17	8,07	8,14	Baik
<b>Kualifikasi Per Sub Komponen</b>	Baik	Baik	Baik	Baik	
<b>Keterangan Kualifikasi</b>				<b>Akhir Sikap Perilaku</b>	
9.99-10	Istimewa			8,14	
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup			<b>Kualifikasi:</b>	
3-4.99	Kurang			<b>Baik</b>	
1-2.99	Sangat Kurang				
<b>REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:</b>					
<b>Istimewa</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi				
<b>Baik</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas				
<b>Cukup</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				
<b>Kurang</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan,				
<b>Sangat Kurang</b>	: peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				

Apabila nilai akhir/gabungan pada subkomponen Mengelola Perubahan masih dirasakan kurang dibandingkan nilai subkomponen lainnya, maka strategi pengembangan kompetensi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

c. **Strategi Pengembangan Kompetensi**

**Tabel 3.11. Strategi Pengembangan Kompetensi**

NO	SUBJEK	KEGIATAN	WAKTU PELAKS	BUKTI DUKUNG
1	Action Leader	Webinar “Personal Branding & Identity: Building an Authentic Competitive Self Image”	10 Mei 2025	
2	Action Leader	Webinar “Leadership for Impact: Effective Leadership Strategies in the Digital Age”	11 Mei 2025	
3	Action Leader	Seminar “Digital Transformation : Mengoptimalkan Teknologi Untuk Kesuksesan”	11 Mei 2025	
4	Action Leader	Webinar “ASN, Cerdas Berbicara Cerdas Menulis”	14 Mei 2025	

Setelah pelaksanaan aksi perubahan dan pengembangan kompetensi diri dari *Action Leader*, berikut penilaian akhir sikap perilaku dari *Action Leader*:

Tabel 3.12. Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
<b>Nama Peserta</b>	: FRANSISKA EMILIA M PORA, S.Psi.,M.Psi.,P.	<b>Nama Mentor</b>	: EKO PUJIONO, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog		
<b>NIP</b>	: 1976052520050120006	<b>NIP:</b>	: 78110259		
<b>Jabatan</b>	: PS. KASUBBAGSPERS BAGPSI	<b>Jabatan</b>	: PS. KABAG PSIKOLOGI		
<b>Instansi</b>	: BIRO SDM POLDA KEPRI	<b>Instansi</b>	: BIRO SDM POLDA KEPRI		
<b>Program</b>	: PKP POLRI ANGKATAN XII T.A. 2025				
<b>Nilai Komponen</b>					
	<b>Sub Komponen Integritas</b>	<b>Sub Komponen Kerjasama</b>	<b>Sub Komponen Mengelola Perubahan</b>	<b>Rata-Rata Total Sub Komponen</b>	<b>Kualifikasi Total Sub Komponen</b>
<b>Peserta</b>	9,00	9,00	9,00	9,00	<b>Istimewa</b>
<b>Mentor</b>	9,00	8,90	9,10	9,00	<b>Istimewa</b>
<b>Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen</b>	<b>9,00</b>	<b>8,93</b>	<b>9,07</b>	<b>9,00</b>	<b>Istimewa</b>
<b>Kualifikasi Per Sub Komponen</b>	<b>Istimewa</b>	<b>Baik</b>	<b>Istimewa</b>	<b>Istimewa</b>	
<b>Keterangan Kualifikasi</b>			<b>Akhir Sikap Perilaku</b>		
9.99-10	Istimewa		<b>9,00</b>		
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup		<b>Kualifikasi: Istimewa</b>		
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				
<b>REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:</b>					
<b>Istimewa</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi				
<b>Baik</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas				
<b>Cukup</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				
<b>Kurang</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				
<b>Sangat Kurang</b>	: peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				

Nilai akhir **9,00** diraih dengan kualifikasi **istimewa** berdasarkan penilaian sikap perilaku terhadap diri sendiri dan dari mentor. Oleh karena itu, rekomendasi mengenai pengembangan diri didasarkan pada kegiatan yang terukur pada saat peserta melakukan perubahan perilaku, dengan bimbingan dan dukungan, sebagai persiapan pengayaan sikap perilaku untuk jabatan pimpinan yang lebih tinggi sehingga harus dibekali dengan pengayaan untuk mengembangkan potensi individu yang dimiliki.

#### 4. Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan

Dalam rangka implementasi aksi perubahan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tahapan serta menjelaskan *Action Leader* menjadi seorang pemimpin yang *transformasional*, *Action Leader* berusaha mengembangkan potensi diri dengan mengikuti 3 (tiga) mata pelatihan pilihan yang dikaitkan dengan Aksi Perubahan sebagai berikut :

- a. Webinar yang dilaksanakan oleh *Eduverse Indonesia* pada tanggal 10 Mei 2025 dengan judul "*Personal Branding & Identity : Building an Authentic Competitive Self Image*". Hal yang dipelajari pada mata pelatihan pilihan dikaitkan dengan Aksi Perubahan, yaitu :



- 1) Dalam *Personal Branding & Identity: Building an Authentic Competitive Self-Image* menekankan bagaimana individu membangun citra diri otentik dan kompetitif, yang tidak hanya memengaruhi persepsi publik, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan akuntabilitas. Sementara itu, *Aksi Perubahan* berupa *Sistem Tes Psikologi Online bagi Personel Pemegang Senjata Api Polri* merupakan inovasi untuk memastikan kelayakan psikologis anggota Polri yang memegang senjata api. Sistem ini menjadi wujud nyata dari penerapan *good governance*, profesionalisme, serta upaya mitigasi risiko;

- 2) Menurut Self-Identity Theory (Erikson, 1968; Tajfel & Turner, 1986), identitas diri adalah pondasi utama pembentukan perilaku individu. Melalui *personal branding*, seseorang membangun kesadaran diri (*self-awareness*) dan mampu menyelaraskan nilai pribadi dengan tuntutan organisasi. Dalam konteks Polri, personel yang memiliki identitas profesional kuat lebih sadar akan tanggung jawab etis saat memegang senjata api. Sistem tes psikologi online mendukung penguatan identitas ini dengan memastikan kesiapan mental dan stabilitas emosional personel;
- 3) Dalam Teori Kompetensi Emosional Goleman (1995) menjelaskan bahwa kompetensi emosional sangat berpengaruh pada pengambilan keputusan di situasi kritis. Personal branding yang otentik memupuk kompetensi ini melalui self-regulation dan empati. Tes psikologi online menjadi alat objektif untuk mengukur aspek-aspek tersebut, memastikan personel yang memegang senjata memiliki kontrol emosi yang baik, sehingga memperkuat citra Polri yang humanis dan profesional;
- 4) Sistem tes psikologi online merupakan langkah nyata untuk aligning antara *personal branding* (citra diri) dengan *organizational branding* (citra institusi). Hal ini menegaskan bahwa personel Polri tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan kestabilan mental, mendukung citra Polri yang presisi dan berorientasi pada keselamatan publik.

- b. Webinar yang dilaksanakan oleh Consultee.co pada tanggal 11 Mei 2025 berjudul “*Leadership for Impact: Effective Leadership Strategies in The Digital Age*”. Hal yang dipelajari pada mata pelatihan pilihan dikaitkan dengan Aksi Perubahan, yaitu :



- 1) Menurut Bass & Avolio (1994), *transformational leadership* mendorong perubahan perilaku melalui motivasi, inspirasi, serta perhatian pada perkembangan individu. Pemimpin yang efektif harus mampu membaca kondisi psikologis anggota, mendukung kesehatan mental, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Implementasi tes psikologi online sejalan dengan prinsip ini. Pemimpin mendorong inovasi tes daring sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjaga kesiapan mental personel yang memegang senjata api;
- 2) Menurut teori *Digital Leadership* (Westerman et al., 2014), pemimpin masa kini harus mampu memanfaatkan teknologi untuk pengambilan keputusan yang lebih cepat, akurat, dan transparan. Tes psikologi online adalah contoh nyata penerapan teknologi digital dalam manajemen personel. Sistem ini memungkinkan evaluasi psikologis secara real-time, efisien, dan terdokumentasi, mendukung pengawasan dan pembinaan yang lebih adaptif;

- 3) Pemimpin sebagai *role model* yang efektif tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menjadi teladan dalam penerapan inovasi teknologi. Keberanian menerapkan tes online mencerminkan keberanian mengambil keputusan strategis demi keselamatan dan reputasi organisasi.
- c. Seminar yang dilaksanakan oleh Consultee.co pada tanggal 11 Mei 2025 berjudul “Digital Transformation : Mengoptimalkan Teknologi Untuk Kesuksesan” “Hal yang dipelajari pada mata pelatihan pilihan dikaitkan dengan Aksi Perubahan, yaitu :



- 1) Menurut Teori Transformasi Digital (Vial, 2019), organisasi yang sukses harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses inti untuk menciptakan nilai baru, meningkatkan kecepatan adaptasi, serta memperkuat daya saing. Tes psikologi online adalah bentuk penerapan teknologi digital dalam fungsi manajemen SDM Polri. Sistem ini menggantikan metode manual (paper-based assessment) dengan sistem daring yang lebih modern, cepat, dan akurat;
- 2) Dalam Teori Inovasi Disruptif Christensen (1997) menjelaskan bahwa inovasi disruptif memungkinkan organisasi mengganti proses lama yang lambat dan mahal dengan solusi teknologi yang lebih sederhana dan efektif. Adanya sistem tes psikologi online, Polri

dapat melakukan pemeriksaan psikologis lebih sering, dengan biaya dan waktu yang lebih efisien, sekaligus meningkatkan akuntabilitas dan transparansi;

- 3) Tes Psikologi Online merupakan implementasi nyata *digital transformation* yang bertujuan meningkatkan efektivitas, akurasi, serta transparansi proses asesmen psikologis. Transformasi ini mendukung kesiapan mental personel, meningkatkan keselamatan operasional, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap Polri.

- d. Webinar yang dilaksanakan oleh Dewan Pengurus Korpri Nasioanl pada tanggal 14 Mei 2025 berjudul “ASN, Cerdas Berbicara Cerdas Menulis. Hal yang dipelajari pada mata pelatihan pilihan dikaitkan dengan Aksi Perubahan, yaitu :



- 1) Menurut Spitzberg & Cupach (1984), kompetensi komunikasi terdiri dari kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan behavioral (tindakan). Tes psikologi online tidak hanya menilai kondisi mental, tetapi juga mendukung personel dalam mengidentifikasi dan mengelola emosi, yang menjadi dasar penting bagi komunikasi lisan maupun tulisan yang efektif;
- 2) Personel yang menjalani tes psikologi online diharapkan memiliki kemampuan self-regulation yang baik—kemampuan untuk mengontrol pikiran, emosi, dan tindakan. Hal ini sangat terkait dengan

keterampilan berkomunikasi, karena komunikasi yang baik membutuhkan kendali emosi dan kemampuan mendengar serta menanggapi dengan tepat;

- 3) Webinar mendorong ASN, termasuk Polri, agar mampu mengkomunikasikan ide, kebijakan, dan laporan secara jelas, baik secara tertulis (misalnya laporan psikologis) maupun lisan (misalnya dalam pengarahan atau interaksi dengan masyarakat). Sementara tes psikologi online memperkuat aspek ini dengan memberikan gambaran kondisi psikologis yang dapat memengaruhi cara personel berkomunikasi. Personel dengan kondisi mental yang stabil akan lebih mampu menyampaikan pesan secara tepat dan humanis.

e. Mata Pelatihan **Gender Equality, Disability, and Social Inclusion (GEDSI)**

Polri memiliki tanggung jawab menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, yang salah satu instrumennya adalah penggunaan senjata api organik. Penggunaan senjata api menuntut kesiapan mental dan psikologis yang prima. Oleh karena itu, tes psikologi rutin merupakan prosedur wajib untuk memastikan personel memiliki kondisi psikologis yang stabil. Seiring perkembangan teknologi, Polri mulai menginisiasi transformasi tes psikologi secara online. Namun, transformasi ini tidak boleh mengabaikan prinsip Gender Equality, Disability, and Social Inclusion (GEDSI), yang kini menjadi standar global dalam reformasi birokrasi dan pelayanan publik (UN Women, 2022; WHO, 2021).



f. Mata Pelatihan **Keterampilan Digital**

Aksi perubahan sistem tes psikologi online bagi pemegang senjata api Polri tidak hanya soal digitalisasi teknis, tetapi juga merupakan transformasi budaya kerja menuju profesionalisme berbasis teknologi. Keberhasilan aksi ini sangat bergantung pada penguatan keterampilan digital seluruh personel agar tes dapat berjalan adil, akurat, dan menjamin keamanan publik.



g. Mata Pelatihan **Resiliensi Diri**

Transformasi dari tes manual ke online adalah bentuk *disruptive change* (Kotter, 1996). Personel yang memiliki resiliensi tinggi akan lebih mampu beradaptasi, mempelajari teknologi baru, dan menghadapi ketidaknyamanan awal dengan sikap positif.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Aksi Perubahan Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Polda Kepulauan Riau merupakan inovasi penting dalam rangka mendukung Polri yang Presisi (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan). Melalui penerapan sistem digital, Polri dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses seleksi psikologis calon pengguna senjata api, sehingga personel yang dinyatakan layak benar-benar memiliki kesiapan mental dan emosional yang stabil. Implementasi sistem tes psikologi online memberikan beberapa manfaat strategis, antara lain:

1. Efisiensi waktu dan biaya, yaitu mengurangi ketergantungan pada metode manual serta mempercepat proses seleksi;
2. Akurasi dan objektivitas penilaian, yaitu hasil tes terekam secara sistematis dan terdokumentasi, meminimalkan subjektivitas;
3. Deteksi dini gangguan psikologis, yaitu mengidentifikasi potensi risiko psikologis sebelum personel diberikan hak untuk memegang senjata api;
4. Peningkatan profesionalisme dan akuntabilitas, yaitu memastikan hanya personel yang kompeten secara mental dan psikologis yang mendapatkan akses senjata, mendukung keselamatan masyarakat dan citra positif Polri;
5. Mendukung transformasi digital Polri, yaitu sejalan dengan program reformasi birokrasi dan penggunaan teknologi informasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang modern.

Dengan demikian, aksi perubahan ini bukan hanya sekadar inovasi teknis, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen preventif untuk menekan potensi penyalahgunaan senjata api, memperkuat pengawasan internal, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap Polri.

## B. Rekomendasi

Mengingat terdapat manfaat yang diperoleh dari aplikasi Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Polda Kepulauan Riau, maka rekomendasi terhadap aksi perubahan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sistem tes psikologi online perlu diimplementasikan secara menyeluruh di seluruh jajaran Polri, tidak hanya terbatas pada wilayah atau satuan tertentu. Hal ini akan memperkuat standar nasional terkait kompetensi psikologis pemegang senjata api;
- 2) Perlu dilakukan penguatan infrastruktur IT (server, jaringan, keamanan data) agar sistem online dapat berjalan stabil, aman, dan terhindar dari potensi kebocoran atau penyalahgunaan data;
- 3) Dibutuhkan penyesuaian atau penyusunan regulasi internal yang mengatur secara rinci prosedur tes psikologi online, termasuk sanksi bagi personel yang tidak memenuhi syarat psikologis tetapi tetap menggunakan senjata api.

Demikian Laporan Akhir Hasil Perubahan dengan judul Sistem Tes Psikologi Online (TESPION) Bagi Calon Pengguna Senjata Api Organik Polri Personel Polda Kepulauan Riau. Tentunya masih banyak kekurangan yang perlu masukan dan saran dari berbagai pihak, karena inovasi yang dilakukan merupakan pengenalan cara baru dari cara lama dalam mentransformasi *input* menjadi *output* sehingga menghasilkan perubahan yang bernilai dan bermanfaat, tanpa inovasi mungkin instansi Polri tidak akan mati, namun pasti akan kehilangan legitimasi dan kepercayaan dari masyarakat atau *stakeholder*.

Batam, 29 Juni 2025

**ACTION LEADER**



FRANSISKA E.M.P., S.Psi.,M.Psi.,Psikolog  
NOSIS : 20250207030717

## DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
2. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah;
3. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2024 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah;
4. Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor : Kep/297/II/2025 tentang Mekanisme Pemberian Izin Penggunaan, Pengawasan dan Penyimpanan Senjata Api Organik Kepolisian Negara Republik Indonesia di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia;
5. Keputusan Kepala Pusat Pendidikan Administrasi tentang Pedoman Penyusunan Aksi Perubahan Bagi Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Nomor: Kep/23/III/2023 tanggal 30 Maret 2023.