

LAPORAN AKHIR PROYEK PERUBAHAN
Optimalisasi Pengusulan Kenaikan Gaji Berkala Polri Dan
PNS Polri Terhadap Kesejahteraan Personel
Biro Rena Polda Metro Jaya



OLEH :
SATRIA PUTRA GUNA, S.E.
NOSIS: 201803070835

PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT IV
ANGKATAN XXXV TAHUN ANGGARAN 2018

PUSAT PENDIDIKAN ADMINISTRASI POLRI (PUSDIKMIN)
LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
BANDUNG
2018

**LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
PUSAT PENDIDIKAN ADMINISTRASI**

LEMBAR CATATAN PENGUJI

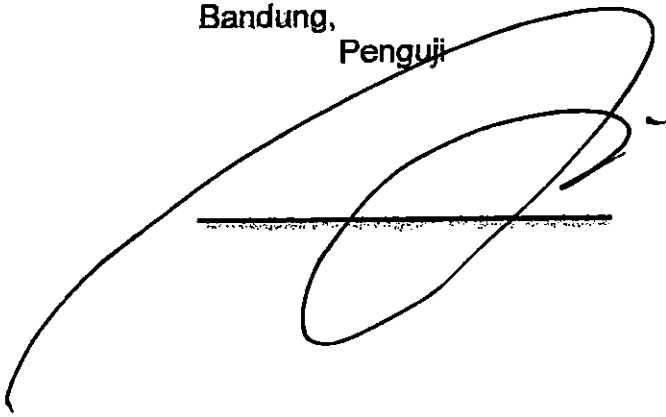
NAMA : Catria Putra Guna, SE
NOSIS : P35
JUDUL : Caji Berkala
.....
.....
.....

Catatan Perbaikan :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2

Bandung,
Penguji



**BERITA ACARA
SERAH TERIMA PROYEK PERUBAHAN
BERUPA DOKUMEN MEKANISME PENGUSULAN GAJI BERKALA**

Pada hari ini **Senin**, tanggal 25 Juni Dua ribu delapan belas (25/06/2018) pukul 11.00 WIB, saya :-----

----- **SATRIA PUTRA GUNA, S.E.** -----

Pangkat **PENATA NIP198008222011011001** Jabatan **PS. KAUR MIN SUBBAG RENMIN BIRO RENA POLDA METRO JAYA**, telah menyerahkan dokumen berupa :

" MEKANISME PENGUSULAN GAJI BERKALA PERSONEL BIRO RENA POLDA METRO JAYA "

Dokumen tersebut diatas diserahkan kepada :

Nama : **RR. FRANSISCA NP, SE** -----

Pangkat/NRP : **PENDA /197509252008122001**-----

Jabatan: **KAUR TU SUBBAG RENMIN BIRO RENA POLDA METRO JAYA** -----

Bahwa dalam penyerahan dokumen tersebut disaksikan oleh :-----

PENATA TK. I PARMIJONIP. 196112071984031003 (KAUR REN SUBBAG RENMIN BIRO RENA POLDA METRO JAYA) -----

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenar-benarnya, dan untuk menguatkan yang menerima, menyerahkan dan yang menyaksikan penyimpanan dokumen tersebut diatas membubuhkan tandatangannya dibawah ini.

YANG MENYERAHKAN



SATRIA PUTRA GUNA, SE
PENATA NIP.198008222011011001

**YANG MENERIMA
KAUR TU BIRO RENA
POLDA METRO JAYA**



RR. FRANSISCA NP, SE
PENDA NIP197509252008122001

SAKSI



PARMIJO
PENATA TK.I NIP.196112071984031003

**LEMBAR PENGESAHAN/PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR
DALAM RANGKA MENGIKUTI DIKLAT PIM TK. IV T.A.2018**

Nama : Satria Putra Guna, S.E.
NIP : 198008222011011001
Pangkat/Golongan : Penata / III C
Jabatan : PS. Kaur Min Subbag Renmin Biro Rena
Polda Metro Jaya
Tempat/TTL : Jakarta, 22 Agustus 1980
Nosis : 201803070835
Tanggal persetujuan : Juli 2018
Judul :

**“ OPTIMALISASI PENGUSULAN KENAIKAN GAJI BERKALA POLRI DAN PNS
POLRI TERHADAP KESEJAHTERAAN PERSONEL BIRO RENA POLDA METRO
JAYA “**

Jakarta, Juli 2018

MENTOR



KHAYAT, S.Pd. I

PENATA TK I NIP 197403032006041004

PROJECT LEADER



SATRIA PUTRA GUNA, S.E.

PENATA NIP 198008222011011001

COACH



MOHAMMAD ROIS, S.I.K, M.H.

AKBP NRP 68080623

RINGKASAN PROYEK PERUBAHAN

Proyek Perubahan dengan tema "*OPTIMALISASI PENGUSULAN KENAIKAN GAJI BERKALA POLRI DAN PNS POLRI TERHADAP KESEJAHTERAAN PERSONEL BIRO RENA POLDA METRO JAYA*" di laksanakan oleh peserta Diklatpim Tingkat IV angkatan XXXV Penata Satria Putra Guna, S.E. dengan nosis 201803070835.

Proyek Perubahan ini di buat dalam rangka menghasilkan mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala sesuai dengan kebijakan Kapolri. Setelah optimalisasi penyusunan kenaikan gaji berkala ini di harapkan dapat menciptakan tingkat kesejahteraan yang lebih baik bagi personel Biro Rena Polda Metro Jaya.

Tujuan jangka pendek dari proyek perubahan ini adalah Tercapainya pemahaman yang jelas tentang mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis. Sedangkan Tujuan panjangnya adalah Terwujudnya SOP yang mudah dan praktis tentang pengusulan kenaikan gaji berkala.

Hasil Implementasi Proyek perubahan yang dilakukan oleh peserta Diklatpim TK IV di peroleh beberapa capaian antara lain, tersusunnya mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala menjadi acuan /prosedur yang harus dilaksanakan agar menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sesuai dengan arah dan kebijakan Kapolri. Kemudahan bagi stakeholder terutama stakeholder internal karena usulan kenaikan gaji berkala yang sudah melalui tahapan-tahapan prosedur sehingga memudahkan dalam pengajuan usulan kenaikan gaji berkala personel Biro Rena Polda Metro Jaya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur project leader sampaikan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga project leader dapat menyelesaikan laporan akhir dalam rangka mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Polri TA.2018 dengan judul proyek perubahan **“OPTIMALISASI PENGUSULAN KENAIKAN GAJI BERKALA POLRI DAN PNS POLRI TERHADAP KESEJAHTERAAN PERSONEL BIRO RENA POLDA METRO JAYA”**.

Laporan akhir ini adalah hasil dari pelaksanaan kegiatan selama 3 bulan (90 hari) dari bulan Maret sampai dengan Juli tahun 2018 dengan pola dan kurikulum baru yang dilaksanakan di Lemdiklat Pusdikmin Jl. Gede Bage No. 157 Bandung.

Dalam penyusunan laporan akhir meliputi kegiatan antara lain :

- Tahap I, diagnosa kebutuhan perubahan organisasi selama 14 hari.
- Tahap II, breakthrough 1, taking ownership selama 5 hari.
- Tahap III, merancang perubahan dan membangun tim selama 17 hari.
- Tahap IV, breakthrough 2, leadership laboratory selama 60 hari.
- Tahap V, evaluasi selama 4 hari.

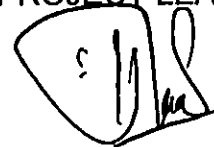
Keberhasilan dalam penyusunan laporan akhir ini berkat adanya bimbingan dari mentor, coach dan berbagai pihak secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, project leader mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

- Kepala Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Metro Jaya Komisaris Besar Polisi Drs.Tri Lulus Raharjo yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan Tk. IV.
- Kepala Pusat Pendidikan Administrasi Lemdiklat Polri Bandung yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti Diklatpim Tk. IV.
- Coach Bapak AKBP Mohammad Rois, S.I.K., M.H. yang telah berupaya memberikan Dorongan dan motifasi untuk proyek Perubahan peserta Diklat Pim T.K IV.
- Mentor Bapak PENATA I Khayat, S.Pd. I yang telah berupaya memberikan Dorongan dan motifasi untuk proyek Perubahan peserta Diklat Pim T.K IV
- Kepala Sub Bagian Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya Kopol Hergi Febrianto yang telah memberikan motivasi kepada penulis.

- Para Kaur di jajaran Biro Rena Polda Metro Jaya yang telah memberikan dukungan dalam Implementasi proyek Perubahan.
- Para Paur di jajaran Biro Rena Polda Metro Jaya yang telah memberikan dukungan dalam Implementasi proyek Perubahan.
- Staf di jajaran Biro Rena Polda Metro Jaya yang telah membantu dan berkontribusi selama project leader melaksanakan kegiatan ini.
- Para Gadik, Patun dan Coach di lingkungan Pusdkimin Polri Bandung yang telah memberikan materi dan kesempatan untuk mengikuti Diklatpim Tk. IV.
- Isteri serta keluarga yang telah mendukung secara moril dan materil untuk mengikuti Diklat Pim Tk. IV.

Semoga segala kebaikan bapak, Ibu dan saudara-saudara menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. Terakhir semoga laporan akhir dalam mengikuti Diklat PIM Tk. IV ini dapat bermanfaat bagi project leader, coach, mentor dan instansi Polri khususnya pada Sub Bagian Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya .

Jakarta, Juni 2018
PROJECT LEADER



SATRIA PUTRA GUNA, S.E.
PENATA NIP 198008222011011001

DAFTAR ISI

Lembar persetujuan.
Ringkasan Projek Perubahan
Lembar dukungan stakeholder
Kata pengantar.
Ucapan terima kasih.
Daftar isi
Daftar tabel
Daftar gambar
Daftar lampiran

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	11
1. Deskripsi kondisi umum (Burning Flatfom)	11
2. Tujuan	13
3. Manfaat	14
B. Area Proyek Perubahan	14
1. Rasionalitas pemilihan/penetapan area proyek perubahan	14
2. Keterkaitan area perubahan dgn isu strategis organisasi	15
C. Ruang Lingkup	16
1. Internal (output dan Outcomes).....	16
2. Eksternal (output dan Outcomes).....	16
D. Kriteria Keberhasilan	17
1. Indikator keberhasilan	17
2. Faktor kunci keberhasilan	17

BAB II: DESKRIPSI PROYEK PERUBAHAN

A. Roadmap/Milestone Proyek Perubahan	18
1. Kegiatan	18
2. Waktu Pelaksanaan	19
3. Perbandingan kondisi/keadaan :	20
a. Kondisi awal (sebelum proyek perubahan)	20
b. Kondisi/harapan/rencana target yg diinginkan.....	20
B. Realisasi atau capaian target dan jenis produknya :	20
C. Stakeholder Proyek Perubahan	21
1. Internal.....	21
2. Eksternal	21
3. Peran, Pengaruh dan intensitas	22
D. Struktur Tim Kerja &Pembagian tugas	25
E. Strategi Komunikasi	27

BAB III: PELAKSANAAN PROYEK PERUBAHAN

A. Capaian Proyek Perubahan.....	28
B. Kendala: Internal dan Eksternal	29
C. Strategi Mengatasi Kendala	29

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN	32
B. REKOMENDASI/SARAN	32

DAFTAR LAMPIRAN

1. Project Charter (termasuk persetujuan atasan terhadap area perubahan)
2. Surat Perjanjian Komitmen Kerja Bersama, Surat Perintah Tim Efektif, Foto kegiatan.
3. Proposal Taking Ownership
4. Proposal laboratorium kepemimpinan
5. Time Scehedule laboratorium kepemimpinan
6. Log Activity /Laporan mingguan
7. Mekanisme pengusulan Kenaikan Gaji Berkala (produk)
8. Berita acara penyerahan proyek perubahan

DAFTAR TABEL

TABEL 1. Milestone Pelaksanaan Proyek Perubahan

TABEL 2. Waktu Pelaksanaan

TABEL 3. Analisa Stakeholder Internal & Eksternal

TABEL 4. Struktur Tim efektif

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Biro Rena Polda Metro Jaya

Gambar 2. Stakeholder Internal dan Eksternal

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

1. Diskripsi kondisi umum (Burning Platform)

Tahun 2018 merupakan tahun keempat dari Tahapan Rencana Strategis Polri 2015-2019, strategi pencapaian sasaran prioritas dilandasi pada hal yang telah dicapai pada tahun sebelumnya sesuai dengan kebijakan pembangunan dalam rangka mencapai sasaran awal/target yaitu meningkatnya profesional Polri yang ditempuh dengan penguatan SDM, peningkatan kesejahteraan personel Polri, peningkatan sarana dan prasarana serta pemantapan manajemen internal Polri.

Rorena sebagai unsur pelayanan dan pembantu pimpinan serta pelaksana staf bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi perencanaan umum dan anggaran. Rorena berkomitmen dan berusaha melakukan upaya-upaya peningkatan kegiatan yang berbasis anggaran dengan melaksanakan berbagai pelatihan dan keterampilan dibidang perencanaan umum dan anggaran. Hal ini tentu akan berpengaruh pada profesionalisme dan proporsional personel Rorena dalam melaksanakan tugas-tugas perencanaan umum.

Subbagrenmin bertugas menyusun perencanaan program kerja dan anggaran, manajemen Sarpras, personel, dan kinerja, serta mengelola keuangan dan pelayanan ketatausahaan dan urusan dalam di lingkungan Rorena. Subbag Renmin (Urmin) sebagai pelaksana tugas berkewajiban mengkompulir usulan kenaikan gaji berkala personel Biro Rena Polda Metro Jaya ke Biro SDM Polda Metro Jaya untuk ditindak lanjuti pengusulan tersebut. Subbag Renmin (Urmin) dalam mempercepat proses pengusulan kenaikan gaji berkala, telah membuat suatu gagasan dengan membuat mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan bisa dipahami oleh personel Biro Rena Polda Metro Jaya. Dimana mekanisme ini sebagai panduan yang dapat membantu personel mengusulkan kenaikan gaji berkalanya, namun

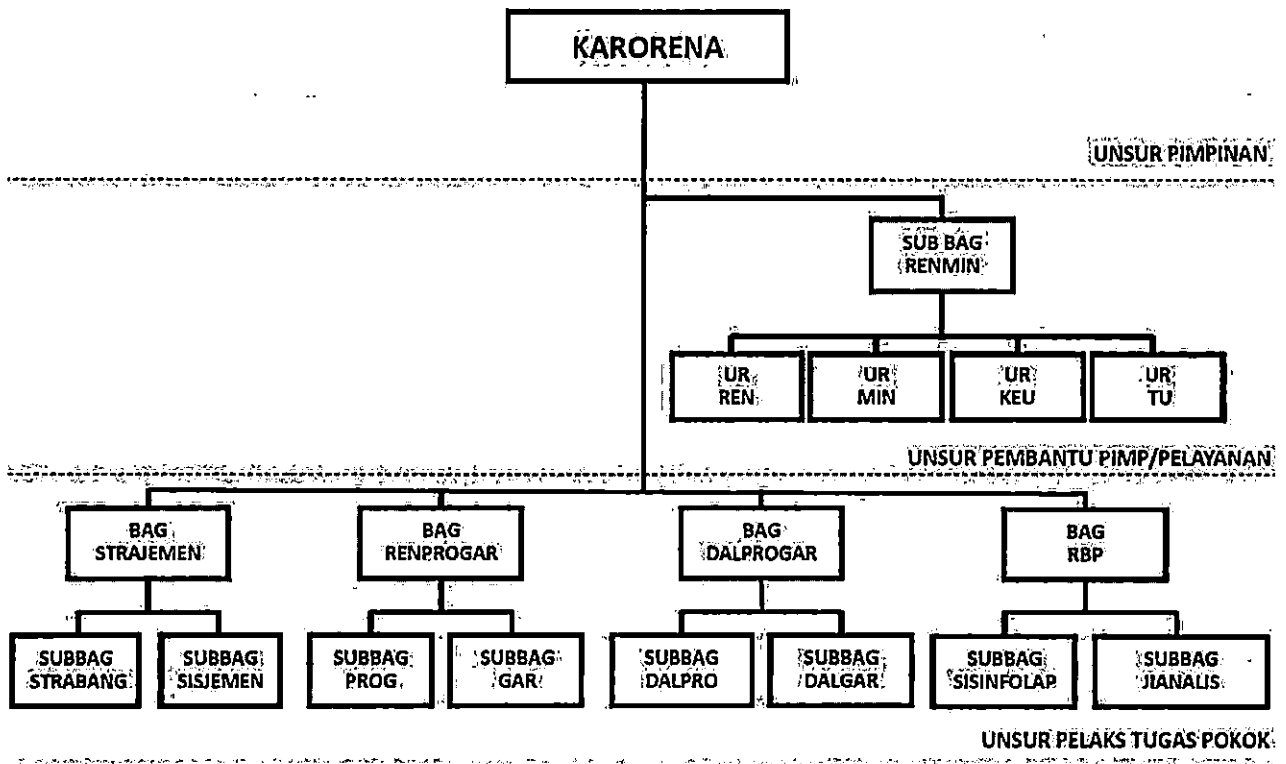
dalam pelaksanaannya tidak sedikit kendala dan masalah yang harus dihadapi dalam pengusulan kenaikan gaji berkala.

Dari latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, diambil beberapa rumusan masalah yaitu :

- a. Belum adanya mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis;
- b. Masih kurangnya pemahaman personel tentang usulan kenaikan gaji berkala;
- c. Kurangnya bimbingan teknis mengenai tata cara pengusulan kenaikan gaji berkala.

Dari GAP diatas, ditemukan area perubahan yang harus mendapatkan inovasi melalui proyek perubahan adalah mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis agar tidak terjadi lagi keterlambatan yang berdampak pada kesejahteraan personel Biro Rena Polda Metro Jaya.

STRUKTUR ORGANISASI RORENA.



Gambar 1. Struktur Organisasi Biro Rena Polda Metro Jaya

2. Tujuan

Berdasarkan gambaran keadaan sekarang dari hasil diagnosa kebutuhan organisasi maka tujuan dari proyek perubahan ini dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

1. Tujuan jangka pendek;

Dalam 60 hari kerja kedepan tujuan dari proyek perubahan adalah mengembangkan sistem pelayanan administrasi dengan :

- a. Tersosialisasinya mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis;
- b. Tercapainya pemahaman yang jelas tentang mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis;
- c. Terimplementasinya mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis dilingkungan personel Biro Rena Polda Metro Jaya.

2. Tujuan jangka menengah;

Terciptanya suatu sistem yang baru dan jelas terkait pengusulan kenaikan gaji berkala, dimana usulan kenaikan gaji berkala personel Biro Rena Polda Metro Jaya dapat dijadikan usulan kenaikan gaji berkala tiap bulannya tanpa harus mengusulkan kembali kenaikan gaji berkala personel.

3. Tujuan jangka panjang;

- a. Terciptanya sistem yang berkelanjutan dalam hal pengusulan kenaikan gaji berkala Personel Biro Rena Polda Metro Jaya;
- b. Terwujudnya SOP yang mudah dan praktis tentang pengusulan kenaikan gaji berkala;
- c. Tersosialisasinya SOP yang mudah dan praktis tentang pengusulan kenaikan gaji berkala;

3. Manfaat

Proyek Perubahan ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi Subbagrenmin (Urmin) Biro Rena Polda Metro Jaya diantaranya :

- a. Dengan adanya mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis maka seluruh personel Biro Rena Polda Metro Jaya dapat mengusulkan kenaikan gaji berkalanya dengan baik dan benar;
- b. Dengan adanya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki personel Biro Rena Polda Metro Jaya maka pelaksanaan tugas Urmin Subbag Renmin dapat berjalan dengan maksimal khususnya dalam pengusulan kenaikan gaji berkala;
- c. Kenaikan Gaji Berkala personel sudah sesuai dengan masa dinas yang berdampak pada kesejahteraan personel Biro Rena Polda Metro Jaya.

B. AREA PROYEK PERUBAHAN

1. Rasional pemilihan / penetapan area perubahan (dukungan fakta dan data)

Kondisi yang terjadi saat ini, bahwa pengusulan kenaikan gaji berkala yang diselenggarakan pada setiap dua tahun berjalan masih mengalami hambatan. Ada beberapa personel yang beranggapan bahwa kenaikan gaji berkala personel secara otomatis mengalami kenaikan gaji pokoknya.

Hal ini memberi efek beberapa kesan,

1. Kenaikan gaji berkala personel sesuai dengan gaji pokok masa dinas personel.
2. Tingkat kesejahteraan sesuai dengan personel lainnya yang memiliki masa dinas yang sama.
3. Pengajuan usulan banyak yang tidak mempertimbangkan prosedur, ketentuan yang sudah ditentukan dalam mengajukan kenaikan gaji berkala.

Untuk mengatasi hal demikian maka di pilihlah proyek perubahan dengan tema "*OPTIMALISASI PENGUSULAN KENAIKAN GAJI BERKALA POLRI DAN PNS POLRI TERHADAP KESEJAHTERAAN PERSONEL BIRO RENA POLDA METRO JAYA*". Sedangkan produk yang akan dihasilkan dalam proyek perubahahn ini adalah tersusunnya mekanisime pengajuan kenaikan gaji berkala.

2. Keterkaitan area perubahan dengan isu stratejik (arah kebijakan) organisasi

Polri dalam hal ini Kapolri mempunyai kebijakan yang sangat fenomenal yaitu **Professional, Modern dan Terpercaya** (Promoter). Dalam rangka mewujudkan personil Polri yang Professional tidak ada cara lain selain dengan memperhatikan kesejahteraan personel terutama kenaikan gaji pokok, sehingga tidak ada lagi personel yang mencari sumber lain dalam meningkatkan kesejahteraan hidup mereka masing-masing. Biro Rena dalam hal ini sebagai unsur pembantu pimpinan yang mempunyai tugas pokok merencanakan, mengembangkan dan menyelenggarakan fungsi anggaran baik secara internal maupun eskternal di jajaran Polda Metro Jaya. Oleh karena itu, perlu adanya prosedur dalam hal penyusunan kenaikan gaji berkala.

Ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam mengajukan kenaikan gaji berkala personel;

1. Telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan setiap dua tahun.
2. Dalam pengajuan usulan kenaikan gaji berkala harus mempertimbangkan situasi dan kondisi serta arah kebijakan strategis, dimana personel harus berkelakuan baik bagi organisasi. Pertimbangan dapat dilihat dari hasil kinerja personel dan penilaian pimpinan dalam memonitor perilaku anak buahnya.
3. Pengajuan Kenaikan Gaji Berkala personel minimal sebulan sebelum terbitnya kep gaji berkala yang terbaru.
4. Saat Pengajuan usulan harus disertai fotocopy Kep Kenaikan Pangkat terakhir dan fotocopy Petikan Kep Kenaikan Gaji Berkala terakhir.
5. Membuat tabel informasi kenaikan gaji berkala.

C. RUANG LINGKUP

1. Internal

- a. Mekanisme pengajuan usulan kenaikan gaji berkala diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dimengerti dan mudah dipahami personel dalam mengajukan kenaikan gaji berkalanya.
- b. Pengajuan usulan kenaikan gaji berkala sudah mempertimbangkan ketentuan yang telah ditentukan oleh pembina fungsi.

2. Eksternal

Melakukan upaya mendapatkan dukungan dari stakeholder eksternal untuk mengikuti sosialisasi, implementasi dan monitoring pelaksanaan proyek perubahan.

3. Output dan outcome

Output-nya adalah terjadinya implementasi mekanisme penyusunan usulan kenaikan gaji berkala. Outcome-nya adalah peningkatan kualitas personel dalam mengajukan usulan kenaikan gaji berkala.

Langkah – langkah yang di ambil dalam rangka implementasi proyek perubahan.

- a. Menyusun mekanisme usulan kenaikan gaji berkala personel.
- b. Sosialisasi terhadap para stakeholder mengenai proyek perubahan berupa mekanisme usulan kenaikan gaji berkala personel.
- c. Membuat TR ke jajaran tentang usulan kenaikan gaji berkala personel.
- d. Mengkompulir usulan kenaikan gaji berkala personel yang akan dikirimkan oleh bag urmin.
- e. Membahas dan mendiskusikan mekanisme usulan kenaikan gaji berkala personel yang masuk kepada para stakeholder apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

1. Indikator Keberhasilan

- a. Tersusunnya mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis.
- b. Terselenggaranya sosialisasi terhadap mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis.
- c. Terselenggaranya bimbingan teknis (Bimtek) kepada personel Biro Rena Polda Metro Jaya terhadap pengusulan kenaikan gaji berkala.
- d. Adanya pemahaman yang jelas dan terarah dari personel Biro Rena Polda Metro Jaya terhadap mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis.
- e. Adanya pengusulan kenaikan gaji berkala oleh personel Biro Rena Polda Metro Jaya secara tepat waktu dan sesuai dengan persyaratan dan mekanisme yang telah disosialisasikan.

2. Faktor Kunci Keberhasilan

Faktor yang menjadi kunci keberhasilan proyek perubahan ini adalah sebagai berikut;

- a. Dukungan penuh dari Rekan-rekan Kerja dan Mentor dalam pelaksanaan kegiatan proyek perubahan.
- b. Keaktifan coach dalam memberikan bimbingan, arahan dan masukan pada proyek perubahan.
- c. Adanya jadwal pentahapan (milestones) dan timeschedule yang dilaksanakan secara disiplin.
- d. Adanya komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan stakeholder.
- e. Menggunakan kecerdasan emosional dengan menetapkan metode strategi komunikasi dalam menghadapi Stakeholder.
- f. Terwujudnya tim efektif yang solid dan penuh tanggung jawab sesuai tugas dan kewenangannya masing masing.
- g. Adanya kemauan personel Biro Rena Polda Metro Jaya untuk mendalami dan memahami mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala

BAB II

DESKRIPSI PROYEK PERUBAHAN

A. ROADMAP/ MILESTONE PELAKSANAAN PROYEK PERUBAHAN

1. Kegiatan

Tabel 1. Milestone Pelaksanaan Proyek Perubahan

PENTAHAPAN		
NO	MILESTONE	PROPOSED TIMELINE
1	<p>PLANNING</p> <p>Tujuan jangka pendek</p> <p>Tahapan jangka pendek :</p> <p>a. Analisa dan mendiagnosa kebutuhan organisasi</p> <p>b. Menentukan area & cakupan perubahan strategi melalui pembelajaran format & isi proyek perubahan</p> <p>ORGANIZATION</p> <p>c. Merancang proyek perubahan, Melakukan terobosan/inovasi guna meningkatkan kinerja organisasi</p>	<p>36 hari dengan tahapan a.l. :</p> <p>a. 13 hari, diagnosa kebutuhan organisasi</p> <p>b. 5 hari, taking ownership</p> <p>c. 17 hari, merancang perubahan dan membangun tim serta stakeholder yang akan dilibatkan</p>

	<p>ACTUALIZATION</p> <p>Tahapan utama :</p> <p>a. Pembuatan mekanisme</p> <p>b. Sosialisasi mekanisme</p> <p>c. Implementasi proyek perubahan</p> <p>MONITORING</p> <p>d. Monitoring Proyek Perubahan</p> <p>e. Pembuatan laporan</p>	<p>60 hari dengan tahapan a.l. :</p> <p>a. 10 hari</p> <p>b. 10 hari</p> <p>c. 30 hari</p> <p>c. 5 hari</p> <p>d. 5 hari</p>
3	<p>Tujuan jangka menengah</p> <p>Implementasi Pengajuan usulan revisi program pelatihan pada beberapa Satdiklat.</p>	Di atas 6 bulan
4.	<p>Tujuan jangka panjang</p> <p>Implementasi Pengajuan usulan revisi program pelatihan pada seluruh Satdiklat</p>	Di atas 2 tahun

2. Waktu Pelaksanaan

Tabel 2. Waktu Pelaksanaan

NO	URAIAN KEGIATAN	TATA WAKTU PELAKSANAAN										KET		
		MEI					JUNI							
		I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V			
1	Penjelasan proyek perubahan	⊗	⊗											
2	Membentuk tim efektif			⊗										
3	Membuat rancangan mekanisme pengusulan			⊗										
4	Sosialisasi mekanisme				⊗									
5	Implementasi mekanisme						⊗	⊗	⊗					
6	Monitoring dan evaluasi										⊗			
7	Membuat laporan akhir												⊗	

3. Perbandingan Kondisi atau keadaan

a. Kondisi awal (sebelum perubahan)

1. Belum adanya mekanisme Pengusulan Kenaikan Gaji Berkala personel yang mudah dan praktis.
2. Personel belum memahami dan mempertimbangkan persyaratan dan ketentuan dalam pengajuan kenaikan gaji berkala.

b. Kondisi (sesudah perubahan)

1. Sudah tersusunnya mekanisme Pengusulan Kenaikan Gaji Berkala personel yang mudah dan praktis.
2. Dalam pengajuan kenaikan gaji berkala, personel sudah memahami dan mempertimbangkan persyaratan dan ketentuan sehingga tidak mengalami keterlambatan.

B. Realisasi atau capaian target dan jenis produknya

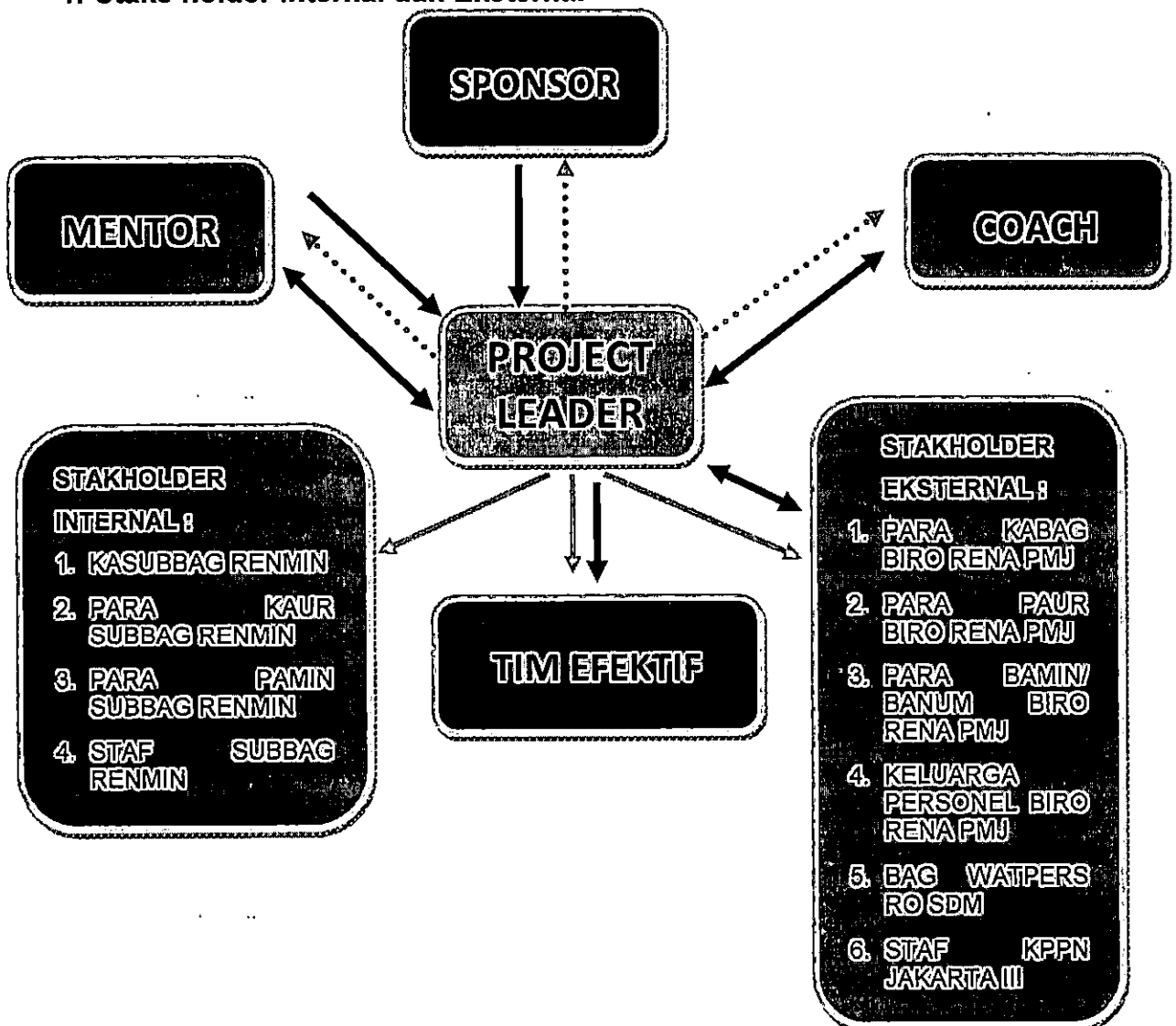
1. Koordinasi dengan Sponsor dan Mentor terkait proyek perubahan (tanggal 3 s.d. 4 Mei 2018)
2. Membentuk tim kerja efektif (tanggal 15 Mei 2018).
3. Koordinasi dengan Tim efektif guna membahas tugas dan fungsinya masing-masing. (tanggal 16 s.d 18 Mei 2018).
4. Merancang mekanisme Pengusulan Kenaikan Gaji Berkala (tanggal 18 s/d 20 Mei 2018)
5. Menyiapkan rapat untuk sosialisasi mekanisme Pengusulan Kenaikan Gaji Berkala (tanggal 21 Mei s/d 22 Mei 2018)
6. Membuat Konsep TR Ke Jajaran Lemdiklat terkait Pengusulan Kenaikan Gaji Berkala (tanggal 28 Mei s/d 1 Juni 2018)
7. Permintaan pernyataan dukungan dari stakeholder Internal maupun eksternal (tanggal 1 Juni 2018)
8. Implementasi mekanisme Pengusulan Kenaikan Gaji Berkala dengan cara mengkompulir usulan kenaikan gaji berkala yang dikirimkan kepada Biro SDM Polda Metro Jaya. (tanggal 30 Mei s/d 14 Juni 2018)

9. Implementasi mekanisme Pengusulan Kenaikan Gaji Berkala dengan cara membahas dengan tim efektif dan stakeholder tentang usulan Kenaikan Gaji Berkala yang masuk apakah sesuai dengan yang diharapkan.(tanggal 11s/d 22 Juni 2018).
10. Monitoring, Pembuatan laporan akhir dan persiapan seminar(tanggal 18 Mei s/d 1 Juli 2018)

C. Stakeholder proyek perubahan

Didalam pelaksanaannya proyek perubahan tentu akan bersinggungan dengan para stakeholder. Stakeholder adalah orang, pimpinan, atasan yang berkepentingan atau terdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap jalannya proyek perubahan ini.

1. Stake holder Internal dan Eksternal



KETERANGAN:

- : Garis Perintah
- ←———— : Garis Koordinasi
- - - - -> : Garis Pengaruh
- : Garis Sosialisasi
-→ : Garis Laporan

Gambar 2. Stake holder Internal dan Eksternal

2. Analisis Stakeholder Internal & Eksternal : Peran, pengaruh dan Frekuensi/intensitas (Net Map)

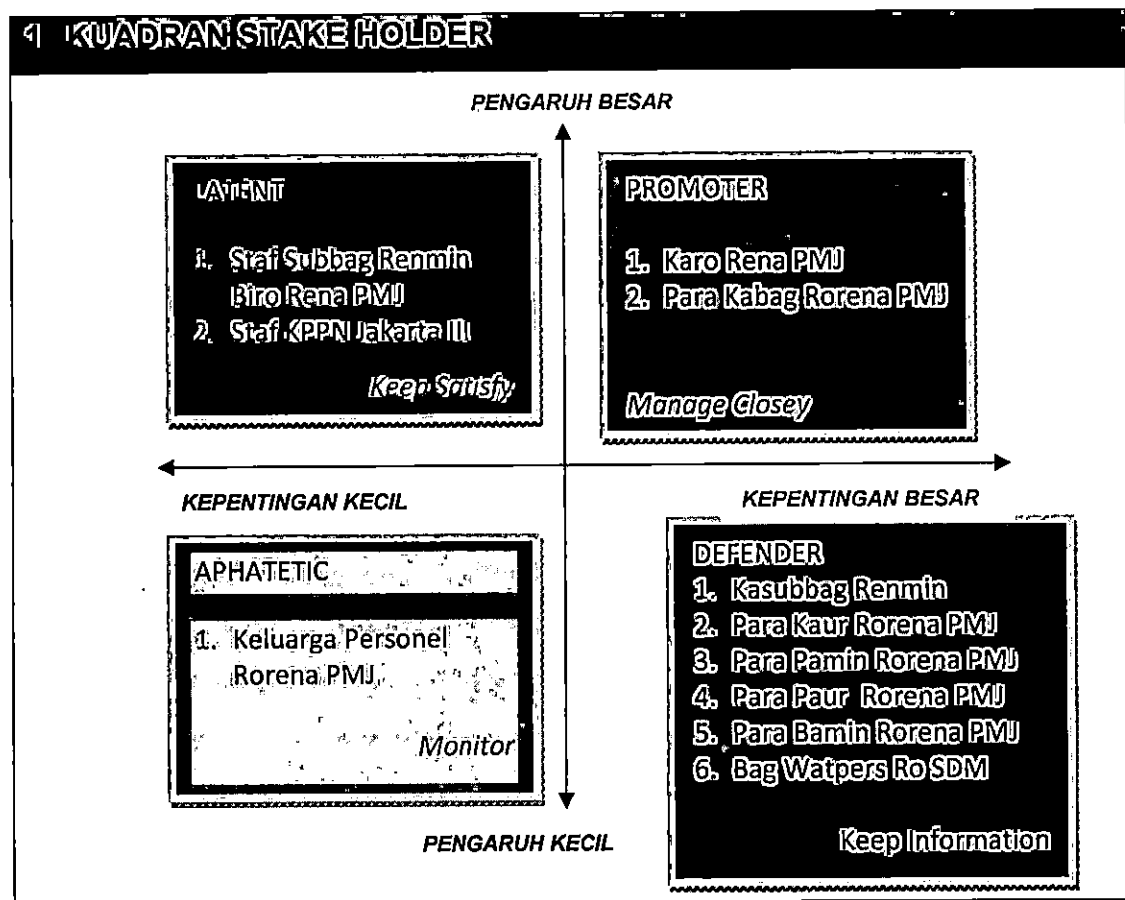
Tabel 3. Analisa Stakeholder Internal & Eksternal

STAKE HOLDER INTERNAL				
Karo Rena Polda Metro Jaya	Promoters	Utama	9	Manage Closely
Kasubbag Renmin	Defender	Primer	7	Keep Informed
Para Kaur Biro Subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya	Defender	Primer	6	Keep Informed
Para Pamin Biro Subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya	Defender	Primer	7	Keep Informed
Staf Subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya	Laten	Sekunder	7	Keep Informed

STAKE HOLDER EKSTERNAL				
Para Kabag Biro Rena Polda Metro Jaya	Promoter	Utama	8	Manage Closely
Para Paur Biro Rena Polda Metro Jaya	Depender	Primer	6	Keep Informed
Para Bamin/Banum Biro Rena Polda Metro Jaya	Depender	Primer	7	Keep Informed
Keluarga Personel .. Biro Rena Polda Metro Jaya	Aphatetic	Sekunder	2	Monitor
Bag Watpers Biro SDM Polda Metro Jaya	Depender	Primer	7	Keep Informed
Staf KPPN Jakarta III	Laten	Sekunder	6	Keep satisfy

Keterangan Nilai	
1. 8-->9	Sangat mendukung
2. 6-->7	Mendukung
3. 4-->5	Cukup mendukung

Tabel 4. Kuadran Stakeholder Internal & Eksternal

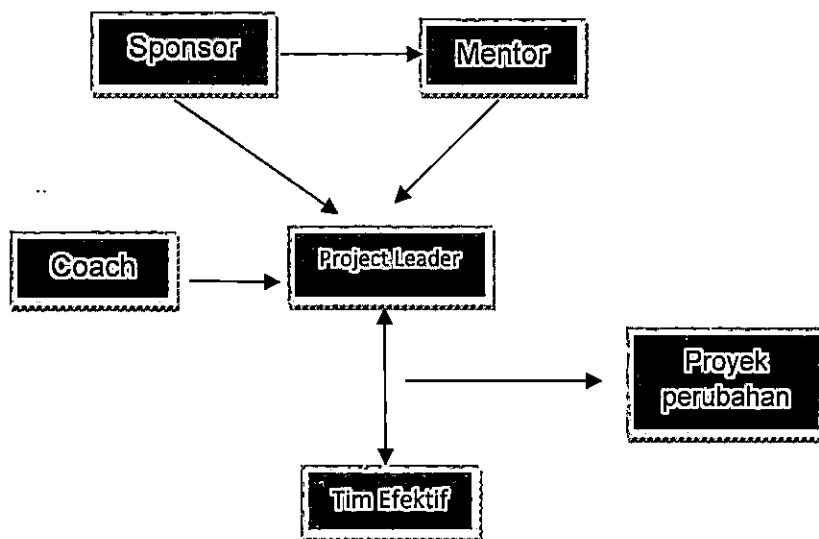


Dalam pelaksanaan pelaksanaan proyek perubahan ini stakeholder yang sangat mendukung adalah :

- a. Karo Rena Polda Metro Jaya berperan sebagai penanggungjawab serta membantu perumusan serta penyusunan mekanisme pengusulan dalam rangka mengoptimalkan Pengusulan kenaikan gaji berkala.
- b. Staf subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya berperan sebagai personel yang membantu penyusunan mekanisme pengusulan dalam rangka mengoptimalkan Pengusulan kenaikan gaji berkala.
- c. Para Bamin/Banum Biro Rena Polda Metro Jaya berperan sebagai personel yang membantu penyusunan mekanisme pengusulan dalam rangka mengoptimalkan Pengusulan kenaikan gaji berkala.

D. Struktur tim kerja efektif dan tugas pokok fungsinya

a. Tata Kelola Proyek



b. Struktur tim Efektif

Tabel 4. Struktur Tim efektif

NO	NAMA	PANGKAT/NRP/NIP	JABATAN	KET
1	KHAYAT, S.Pd. I	PENATA TK I / 197403032006041004	PAUR SUBBAGDALGAR BAGDALPROGAR RORENA POLDA METRO JAYA	Mentor
2	HERI UTOMO	PENATA / 196007131988031003	PAUR SUBBAGDALPRO BAGDALPROGAR RORENA POLDA METRO JAYA	Ketua Tim
3	SUKARDI, S.E.	IPDA / 79020440	PAMIN 7 SUBBAGRENMIN RORENA POLDA METRO JAYA	Anggota
4	TUPON	BRIPKA / 75080374	PS. PAMIN 6 SUBBAGRENMIN RORENA POLDA METRO JAYA	Anggota
5	EKO SETIAWAN	BRIPDA / 93010625	BAMIN 2 BAGDALPROGAR RORENA POLDA METRO JAYA	Anggota

6	EKKY SAPUTRA	BRIPDA / 94040478	BRIGADIR ROENA POLDA METRO JAYA	Anggota
7	ALDINO GUSTIAR IMAM PRABOWO	BRIPDA / 95080211	BAMIN 4 BAG RBP ROENA POLDA METRO JAYA	Anggota

4. Tugas pokok dan fungsinya

1) Mentor adalah Paur Subbag Dalgar bag Dalprogar PENATA TK I KHAYAT, S.Pd. I., Tugas Mentor adalah:

- Berperan memberikan dukungan dan persetujuan ,arahan serta strategi tentang pelaksanaan proyek kepada project leader.
- Memberikan bimbingan dan arahan kepada proyek leader dalam merumuskan atau mengidentifikasi permasalahan krusial organisasi.
- membantu penyelesaian permasalahan yang ditemui serta membimbing project leader dalam melaksanakan tugasnya.

2) Project Leader adalah Ps. Kaur Min Subbag Renmin Biro Rena Pold Metro Jaya selaku peserta Diklatpim Tk. IV. PENATA SATRIA PUTRA GUNA , S.E.

Tugas Project Leader adalah:

- Mempersiapkan/merencanakan (dokumen/instrumen/waktu) yang dibutuhkan dengan baik.
- berperan dalam menyelesaikan masalah-masalah operasional dan menyiapkan laporan progress pelaksanaan proyek serta menjaga kekompakan tim efektif proyek perubahan.
- Mengambil inisiatif dan dialog dengan mentor dan stakeholder.
- Menjalin komunikasi yang baik terhadap semua stakeholder.

3) Tugas Tim Efektif ;

- Membantu project leader dalam kegiatan operasional serta untuk meñsukkseskan pelaksanaan proyek perubahan.
- Menyiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam implementasi proyek perubahan.

E. Strategi Komunikasi

Terdapat strategi komunikasi dalam pelaksanaan proyek perubahan ini dengan para stakeholder sebagaimana gambar tersebut di atas;

- 1) Kepada stakeholder Internal project leader melakukan Koordinasi dan konsultasi dengan sponsor, atasan langsung (Kasubbagprolat) dan mentor secara terus menerus agar selalu terjalin hubungan komunikasi yang baik dan menyenangkan dalam istilah ilmu komunikasi di sebut dengan *Manage Closely*;
- 2) Kepada stakeholder External Project leader melakukan metoda komunikasi persuasif dimana project leader memberikan alasan atau pengertian akan tujuan dari pelaksanaan Proyek Perubahan ini bagi personel (*Keep Satisfied*);
- 3) Project Leader melakukan Metoda Komunikasi instruktif dimana project Leader memberikan arahan atau perintah agar tim efektif melaksanakan tugas atau pekerjaan yang berkaitan dengan pelaksanaan proyek perubahan.

BAB III

PELAKSANAAN PROYEK PERUBAHAN

A. Capaian Proyek Perubahan

Dari hasil Implementasi Proyek perubahan yang dilakukan oleh peserta Diklatpim TK IV di peroleh beberapa capaian antara lain;

1. Tersusunnya mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala menjadi acuan / prosedur yang harus dilaksanakan agar menghasilkan kesejahteraan polri yang Promoter sesuai dengan arah dan kebijakan Kapolri.
2. Sosialisasi mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala membuat persamaan persepsi antar Stakeholder terhadap Usulan kenaikan gaji berkala.
3. Hasil dari Implementasi mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala memberikan kemudahan bagi stakeholder terutama stakeholder internal karena usulan kenaikan gaji berkala sudah melalui tahapan-tahapan prosedur sehingga memudahkan dalam penyelenggaraan kegiatan Urmin Subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya.
4. Dengan adanya pelatihan yang berkualitas diharapkan menghasilkan pelatihan yang kompeten sehingga akan berdampak kepada peningkatan kemampuan personel dalam mengajukan kenaikan gaji berkala.

Adapun manfaat yang dihasilkan dengan adanya proyek perubahan ini

1. Dengan adanya mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala yang mudah dan praktis maka seluruh personel Biro Rena Polda Metro Jaya dapat mengusulkan kenaikan gaji berkalanya dengan baik dan benar.
2. Dengan adanya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki personel Biro Rena Polda Metro Jaya maka pelaksanaan tugas Urmin Subbag Renmin dapat berjalan dengan maksimal khususnya dalam pengusulan kenaikan gaji berkala.

3. Kenaikan Gaji Berkala personel sudah sesuai dengan masa dinas yang berdampak pada kesejahteraan personel Biro Rena Polda Metro Jaya.

B. Kendala: Internal dan Eksternal

Dalam laboratorium kepemimpinan pelaksanaan kegiatan relatif berjalan lancar sehingga kegiatan bisa dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang telah ditetapkan. Namun ada beberapa kendala yang muncul diantaranya:

1. Kurangnya kerjasama dan koordinasi di tim efektif dalam pelaksanaan proyek perubahan, karena adanya kegiatan rutin dinas yang bersangkutan.
2. Tidak optimalnya stake holder eksternal yang akan menerima sosialisasi mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala dalam Mewujudkan kesejahteraan personel Polri dan PNS Polri.
3. Dukungan anggaran untuk pelaksanaan proyek perubahan yang sangat minim.

C. STRATEGI KOMUNIKASI

Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi maka ada beberapa langkah yang dilakukan yaitu :

1. Meningkatkan kerjasama yang baik antar anggota tim efektif dan juga melakukan komunikasi baik secara formal maupun informal.
2. Mengambil beberapa sampel dari stakeholder eksternal yang akan di menerima sosialisasi mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala dalam Mewujudkan kesejahteraan personel Polri dan PNS Polri.
3. Memaksimalkan anggaran yang tersedia secara efektif dan efisien.

D. MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring dan Evaluasi merupakan bagian terpenting dalam suatu siklus pengelolaan program. Tujuan Monitoring dan Evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat pencapaian dan kesesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dalam perencanaan dengan hasil yang dicapai.

1. Alat Monitoring dan Hasilnya

Alat monitoring yang digunakan untuk mengukur tingkat ketercapaian program perubahan menggunakan kuisisioner yang akan di berikan kepada stakeholder baik internal maupun eksternal yang berjumlah 5 orang. Yaitu, Kasubbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya, Kaur Keu Subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya, Kaur Ren Subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya, Pamin 6 Subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya, Bamin/Banum 2 Subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya.

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	KS	TS
1	2	3	4	5	6	7
1.	Sosialisasi Proyek Perubahan telah dilaksanakan dan penyampaian kepada stakeholder dapat diterima secara jelas.	5				
2.	Produk Proyek Perubahan yang telah disusun merupakan hal yang baru bagi organisasi.	5				
3.	Produk Proyek Perubahan dapat dilaksanakan dengan baik di organisasi.	4	1			
4.	Produk Proyek Perubahan dapat membantu mempermudah pelaksanaan pengajuan kenaikan gaji berkala	4	1			

5.	Tim efektif Proyek Perubahan telah memahami area sehingga mampu melaksanakan asistensi mengenai setiap pertanyaan produk dari eksternal stakeholder dalam pelaksanaan implementasi proyek perubahan.	5				
6.	Waktu implementasi produk proyek perubahan sekitar 1 bulan sudah memadai dalam pelaksanaan seluruh materi dalam produk.	4	1			
7.	Kami sangat yakin bahwa produk area perubahan yang telah dilaksanakan merupakan hal yang dibutuhkan dalam organisasi.	5				
8.	Produk yang telah dibuat dapat membuat kinerja organisasi menjadi efektif dan efisien.	4	1			
9.	Produk yang telah selesai dalam implementasi proyek perubahan akan terus digunakan dan dipelihara untuk kepentingan organisasi.	5				
10.	Informasi yang disajikan dalam mekanisme pengusulan kenaikan gaji berkala sangat jelas dan detail.	5				

2. Hasil angket



Berdasarkan hasil kusioner yang di buat memperlihatkan bahwa sebagian besar stakeholder sangat setuju terhadap proyek perubahan ini.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan capaian target pada proyek perubahan peserta Diklatpim TK IV angkatan XXXV dengan tema "OPTIMALISASI PENGUSULAN KENAIKAN GAJI BERKALA POLRI DAN PNS POLRI TERHADAP KESEJAHTERAAN PERSONEL BIRO RENA POLDA METRO JAYA" diperoleh kesimpulan sebagai berikut'

- a. Dengan adanya MEKANISME PENGUSULAN KENAIKAN GAJI BERKALA yang mudah dan praktis maka seluruh personel Biro Rena Polda Metro Jaya dapat mengusulkan kenaikan gaji berkalanya dengan baik dan benar.
- b. Dengan adanya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki personel Biro Rena Polda Metro Jaya maka pelaksanaan tugas Urmin Subbag Renmin dapat berjalan dengan maksimal khususnya dalam pengusulan kenaikan gaji berkala.
- c. Kenaikan Gaji Berkala personel sudah sesuai dengan masa dinas yang berdampak pada kesejahteraan personel Biro Rena Polda Metro Jaya.
- d. Terjadi persamaan persepsi antar stakeholder dalam menyikapi usulan kenaikan gaji berkalanya.

2. Rekomendasi

- a. Perlu adanya bimbingan teknis yang lebih Intensif terutama dengan para personel dalam pengajuan kenaikan gaji berkala.
- b. Agar Urmin Subbag Renmin Biro Rena Polda Metro Jaya mempunyai SOP yang mudah dan praktis tentang pengusulan kenaikan gaji berkala.
- c. Terciptanya sistem yang berkelanjutan dalam hal pengusulan kenaikan gaji berkala Personel Biro Rena Polda Metro Jaya.