



IMPLEMENTASI

PROPER

STRATEGI PENJAMINAN MUTU UNTUK MEWUJUDKAN
KAMPUS AKADEMI KEPOLISIAN YANG UNGGUL

DWI WIRA SAFITRI, S.E., M.M.

NDH : 050

KBP. ANOM KARIBIANTO, S.I.K.

Mentor

PARLINDUNGAN, S.E., M.T., Ak.

Coach

PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TK. II

ANGKATAN XVIII



PUSAT PENDIDIKAN ADMINISTRASI KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA

BEKERJASAMA DENGAN

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
PUSAT PENDIDIKAN ADMINISTRASI



IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN

**STRATEGI PENJAMINAN MUTU UNTUK MEWUJUDKAN
KAMPUS AKADEMI KEPOLISIAN YANG UNGGUL**

Oleh :

Nama : DWI WIRA SAFITRI, S.E.,M.M.

NDH : 20230707012050

PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TK. II ANGKATAN XVIII

**PUSAT PENDIDIKAN ADMINISTRASI KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA
BEKERJASAMA DENGAN
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA
BANDUNG, NOPEMBER 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : DWI WIRA SAFITRI, SE,MM
NRP : 71110442
NDH : 050
Instansi : AKPOL LEMDIKLAT POLRI
Jabatan : DOSEN MADYA DIT AKADEMIK LEMDIKLAT POLRI
Judul
Proyek Perubahan : STRATEGI PENJAMINAN MUTU UNTUK MEWUJUDKAN
KAMPUS AKADEMI KEPOLISIAN YANG UNGGUL

Disetujui untuk disampaikan pada Seminar Laporan Implementasi Proyek Perubahan yang diselenggarakan pada 30 November 2023.

Bandung, 29 November 2023

Mentor,

Coach,

ANOM KARIBIANTO, S.I.K.
KOMBES POL NRP.77110839

PARLINDUNGAN, SE, MT, Ak
WIDYAISWARA NIP.197605162005011005

Penguji

HARJONO, S.PD., MM.
NIP.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Akademi Kepolisian merupakan institusi Lembaga Pendidikan Polri yang menghasilkan perwira pertama Polri yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku sebagai insan Bhayangkara yang sehat jasmani dan rohani dalam pelaksanaan tugas sebagai pemelihara keamanan ketertiban masyarakat dan pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta penegak hukum yang professional, cerdas, bermoral, modern, berintegritas dan berwawasan global.

Tridharma Perguruan Tinggi merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai dan dilakukan oleh perguruan tinggi di Indonesia. Inti dari tridharma perguruan tinggi adalah pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat. Meskipun hal ini memiliki tujuan mulia namun Akademi Kepolisian dihadapkan pada sejumlah permasalahan yang mempengaruhi pelaksanaan tridharma tersebut. Disamping Akademi Kepolisian merupakan Lembaga Pendidikan Polri yang dalam operasionalnya menggunakan peraturan-peraturan dari Polri, di satu sisi Akademi Kepolisian adalah perguruan tinggi Diploma IV dengan program studi Ilmu Kepolisian yang meluluskan perwira pertama Polri sehingga harus taat dan patuh terhadap regulasi dari Permendikbud.

Selain itu, regulasi yang kompleks dan birokrasi yang berat seringkali menjadi hambatan bagi pelaksanaan tridharma di Akademi Kepolisian. Dalam mengatasi permasalahan ini, Akademi Kepolisian perlu memprioritaskan peningkatan mutu pendidikan, meningkatkan akses riset, mendorong kolaborasi antar lembaga dan memperkuat hubungan dengan masyarakat. Seiring dengan waktu, penyederhanaan regulasi dan peningkatan fleksibilitas perlu diupayakan untuk meningkatkan efisiensi dan responsivitas Akademi Kepolisian terhadap perkembangan dinamika sosial.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan rancangan proyek perubahan dengan judul “**Strategi Penjaminan Mutu Untuk Mewujudkan Kampus Akademi Kepolisian Yang Unggul**” dapat tersusun dan terselesaikan dengan lancar. Penulisan laporan ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXVIII Tahun 2023.

Penyelesaian Rancangan Proyek Perubahan ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Irjen.Pol Krisno Siregar, S.I.K., M.H Gubernur Akademi Kepolisian selaku pimpinan Akademi Kepolisian yang telah memberikan dukungan dan apresiasi dalam Proyek Perubahan ini
2. KBP. Anom Karibianto, S.I.K selaku mentor dan atasan penulis yang telah memberikan motivasi dan bimbingan atas proyek perubahan ini;
3. Parlindungan, S.E., M.T., Ak selaku *Coach* pada kegiatan proyek perubahan ini yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan serta memberikan motivasi selama ini;
4. Bapak/Ibu Widyaiswara yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, bimbingan dan motivasi dalam kegiatan belajar mengajar;
5. Para personel di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang khususnya Tim Efektif yang telah membantu dalam pelaksanaan proyek perubahan ini;
6. Semua pihak yang tidak bisa disebut satu persatu yang telah memberikan bantuan moril dan materil secara Ikhlas dalam pelaksanaan proyek perubahan ini.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan serta penyempurnaan proyek perubahan yang telah dilaksanakan. Semoga Allah SWT selalu memberkati kegiatan proyek perubahan ini. Aamiin.

Bandung, 29 Nopember 2023

Penulis,

Dwi Wira Safitri, SE, MM

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
RINGKASAN EKSEKUTIF	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan	3
1. Tujuan Jangka Pendek.	3
2. Tujuan Jangka Menengah.	3
3. Tujuan Jangka Panjang	3
C. Ruang Lingkup	3
BAB II ANALISA MASALAH	4
A. PROFILE ORGANISASI	4
1. Visi dan Misi Organisasi	4
2. Tugas dan fungsi Organisasi	5
3. Tugas dan Fungsi Peserta	7
B. ANALISA MASALAH	7
1. Identifikasi Masalah Organisasi	7
2. Penentuan Masalah Organisasi	8
BAB III STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH	9
A. Terobosan Inovatif	9
B. Pentahapan san Kegiatan	9
C. Strategi <i>Mareketing</i>	11
1. Pemetaan Stakeholders dan Strategi Komunikasi	11
2. <i>Branding</i> Proyek Perubahan	15

3.	Pembangunan Tim Ehektif.....	15
4.	Anggaran.....	17
5.	Strategi <i>Marketing</i>	17
D.	Capaian Hasil Perubahan	18
E.	Kepemimpinan Strategis	22
F.	Implementasi Strategi <i>Marketing</i> dan Diseminasi.....	23
G.	Keberlanjutan Proyek Perubahan.....	23
H.	Pemberdayaan Organisasi Pembelajar	24
I.	Pelaksanaan Strategi Pengembangan Kompetensi	24
J.	Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan.....	25
1.	Membina Kerjasama Tim.....	25
2.	Menguasai Seni Berkomunikasi Dalam Hubungan Kerja ...	26
3.	Mengaktifkan Transformasi Digital Dalam Sektor Pemerintah	27
K.	Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri	28
	LESSON LEARNT.....	29

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
TABEL 1. Daftar Jabatan Fungsional Dosen Akpol	2
TABEL 2. Rekapitulasi Daftar Susunan Personel (DSP) Akpol Lemdiklat Polri.....	7
TABEL 3. Tahapan/Milestone Kegiatan Proyek Perubahan.....	9
TABEL 4. Identifikasi <i>Stakeholder</i> dan Strategi Komunikasi	12
TABEL 5. Pengembangan Kompetensi	24

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
GAMBAR 1. Struktur Organisasi Akpol Lemdiklat Polri	5
GAMBAR 2. Alur Pikir	8
GAMBAR 3. Pemetaan Stakeholder Proyek Perubahan	14
GAMBAR 4. Struktur Tata Kelola	15
GAMBAR 5. Surat Perintah dan Dokumentasi Kegiatan Pembentukan Tim Efektif.....	19
GAMBAR 6. Surat Perintah dan Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Penulisan Ilmiah.....	20
GAMBAR 7. Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Tridharma	21
GAMBAR 8. Sertifikat Membina Kerjasama Tim.....	25
GAMBAR 9. Sertifikat Menguasai Seni Berkomunikasi Dalam Hubungan Kerja	27
GAMBAR 10. Sertifikat Mengaktifkan Transformasi Digital Dalam Sektor Pemerintahan.....	27

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di tengah dinamika globalisasi dan persaingan yang semakin ketat dalam berbagai bidang, pendidikan tinggi menjadi landasan penting dalam mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan masa depan. Perguruan tinggi, dalam hal ini adalah Akademi Kepolisian Berdasarkan Perpol no 50 tahun 2019 Akademi Kepolisian merupakan penyelenggara pendidikan pembentukan perwira Polri melalui kegiatan pembelajaran, pelatihan, dan pengasuhan secara bertahap dan berkesinambungan dalam setiap tingkat Pendidikan.

Menurut Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang PendidikanTinggi dimana Undang-undang ini mengatur mengenai Pendidikan tinggi di Indonesia dan menjelaskan bahwa setiap perguruan tinggi wajib melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat.

Akademi Kepolisian disamping sebagai Lembaga Pendidikan Polri yang menghasilkan lulusan perwira polri setingkat Diploma IV harus taat dan patuh terhadap peraturan yang dikeluarkan oleh Permendikbud. Dimana peraturan tersebut tidak berpengaruh secara khusus terhadap personel akademi kepolisian namun berdampak besar terhadap status peringkat akreditasi akademi kepolisian sebagai perguruan tinggi yaitu akreditasi baik akreditasi perguruan tinggi/institusi maupun akreditasi program studi.

Berdasarkan data yang besumber dari bagian Sumber Daya Manusia Akpol saat ini jumlah dosen yang mengajar di Akpol sebanyak 70 orang, yang dapat digambarkan sebagaimana table 1 berikut:

Table 1

Daftar Jabatan Fungsional Dosen AKPOL

DOSEN FUNGSIONAL

NO	JABATAN	JML	PENDIDIKAN UMUM			PELAKSANAAN TRIDHARMA PERGURUAN TINGGI 2022 - 2023		
			S3	S2	S1	PENGAJARAN	PENELITIAN	PKM
1.	DOSEN UTAMA	20	1	12	7	20	1	1
2.	DOSEN MADYA	19	1	13	5	19	3	2
3.	DOSEN MUDA	9	1	6	2	9	1	5
4.	DOSEN PRATAMA	12	-	5	7	12	2	1
5.	INSTRUKTUR	10	-	-	10	10	-	-
	JUMLAH	70	3	36	31	70	7	9

Berdasarkan data tersebut di atas dosen Akpol yang telah memenuhi kriteria Tridharma perguruan tinggi di akpol dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Melaksanakan pengajaran sebanyak 70 orang dari 70 orang (100%).
2. Melaksanakan penelitian sebanyak 7 orang dari 70 orang (10%).
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebanyak 9 orang dari 70 orang (12,8%).

Sehubungan dengan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa saat ini dari jumlah dosen sebanyak 70 orang, seluruh dosen telah melaksanakan kegiatan pengajaran, namun untuk kegiatan penelitian baru sebanyak 10% dosen dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebesar 12,8%. Hal tersebut berdampak terhadap pemenuhan kriteria dosen yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada status peringkat Akreditasi Akpol.

1. Kondisi saat ini
 - a. Minat dosen dalam melaksanakan penelitian rendah.
 - b. Minat dosen dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat rendah.
 - c. Minat dosen melanjutkan pendidikan lanjutan rendah.
2. Kondisi yang diharapkan
 - a. Minat dosen dalam melaksanakan penelitian tinggi.
 - b. Minat dosen dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat tinggi.
 - c. Minat dosen melanjutkan pendidikan lanjutan tinggi.

B. TUJUAN

Ada beberapa tujuan yang akan dicapai dalam strategi penjaminan mutu ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Jangka Pendek
 - a. Terpenuhinya program tri dharma perguruan tinggi bagi para dosen dilingkungan Akpol.
 - b. Tersedianya Keputusan Gubernur Akpol tentang Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di lingkungan Akpol.
2. Tujuan Jangka Menengah
Terpenuhinya kebutuhan data pada Sistem Informasi Sumberdaya Terintegrasi (SISTER).
3. Tujuan Jangka Panjang.
Terwujudnya akreditasi Akademi Kepolisian yang Unggul.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup dari strategi penjaminan mutu ini adalah tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran dimana merupakan fondasi dari tridharma perguruan tinggi dimana peraturan pendidikan tinggi menjadi dasar yang menegaskan bahwa dosen wajib memberikan pendidikan berkualitas.

Selanjutnya adalah penelitian yang berperan dalam menciptakan pengetahuan baru, menggali inovasi, dan mengembangkan teknologi.

Dengan melakukan pengabdian kepada masyarakat, menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menjawab berbagai tantangan yang dihadapi oleh masyarakat.

BAB II ANALISA MASALAH

A. Profil Organisasi

Akademi Kepolisian sebagai Lembaga Pendidikan Polri yang meluluskan perwira pertama Polri yang professional, cerdas, bermoral dan modern yang berwawasan global. Dengan kurikulum yang terstruktur, Akademi Kepolisian menginterasikan pengetahuan akademis, ketrampilan, sikap perilaku sebagai insan Bhayangkara yang sehat jasmani dan rohani dalam pelaksanaan tugas sebagai pemelihara keamanan ketertiban masyarakat dan pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta penegak hukum yang professional, cerdas, bermoral, modern, berintegritas dan berwawasan global.

Berikut gambaran dari organisasi Akademi Kepolisian yang berupa visi dan misi:

1. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Menjadi lembaga pendidikan yang menghasilkan perwira polri profesional, cerdas, bermoral, dan modern yang berwawasan global dan berstandar internasional (*world class police academy*).

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan pembentukan perwira Polri melalui kegiatan pembelajaran, pelatihan, dan pengasuhan secara bertahap dan berkesinambungan pada setiap tingkat pendidikan;
- 2) Menyelenggarakan kegiatan penelitian dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terkait dengan bidang kepolisian;
- 3) Menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat yang terkait dengan bidang kepolisian;
- 4) Menyelenggarakan tata kelola institusi yang berorientasi pada pelayanan prima dan berkembang menjadi pusat unggulan (*center of excellence*);

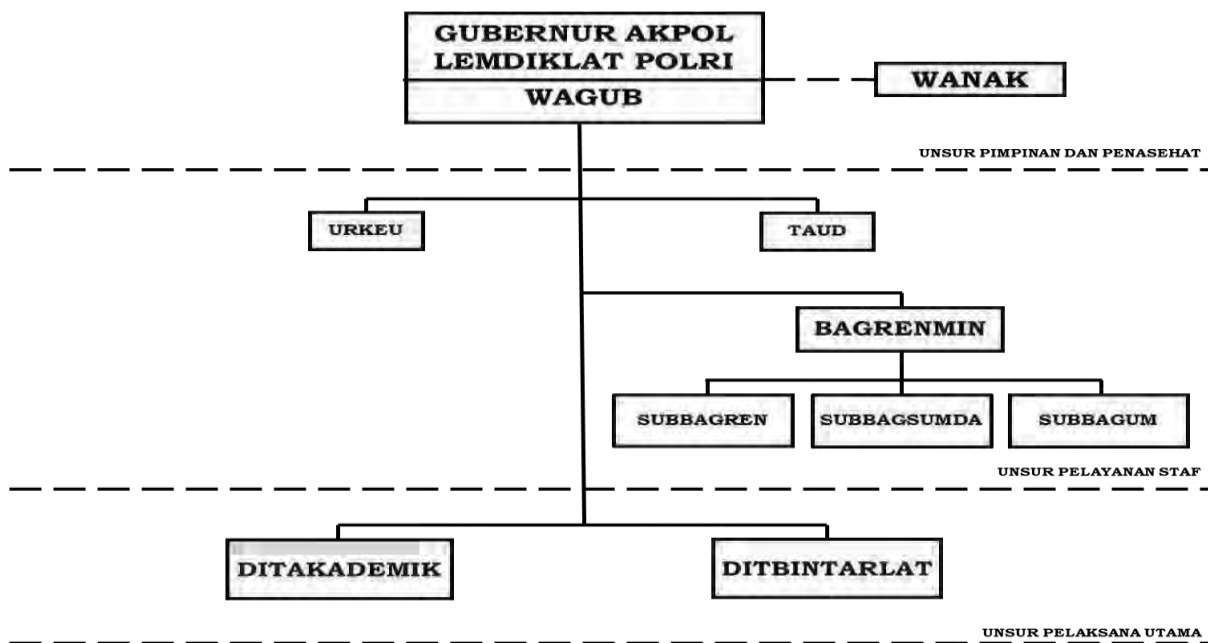
- 5) Mengembangkan kerjasama dan jejaring kerja dengan berbagai lembaga di dalam dan luar negeri.

2. Tugas dan Fungsi Organisasi

Akademi Kepolisian bertugas menyelenggarakan pendidikan pembentukan Perwira Polri dan penyelenggaraan fungsi :

- a. Pengelolaan rencana program kerja anggaran, pengelolaan sumber daya, pembinaan psikologi dan kesehatan, pelayanan markas, pengamanan dan kegiatan protokoler, pembinaan korp musik, penegakan dan pemeliharaan ketertiban, disiplin serta pengamanan personel, Taruna Akpol dan Siswa serta pelayanan boga kepada Taruna Akpol dan Siswa; dan
- b. Penyusunan, perumusan dan penyelenggaraan Program Pendidikan Taruna Akpol dan Siswa serta Program Pelatihan dan Pengasuhan Taruna Akpol dan Siswa.

Gambar 1. Struktur Organisasi Akpol Lemdiklat Polri



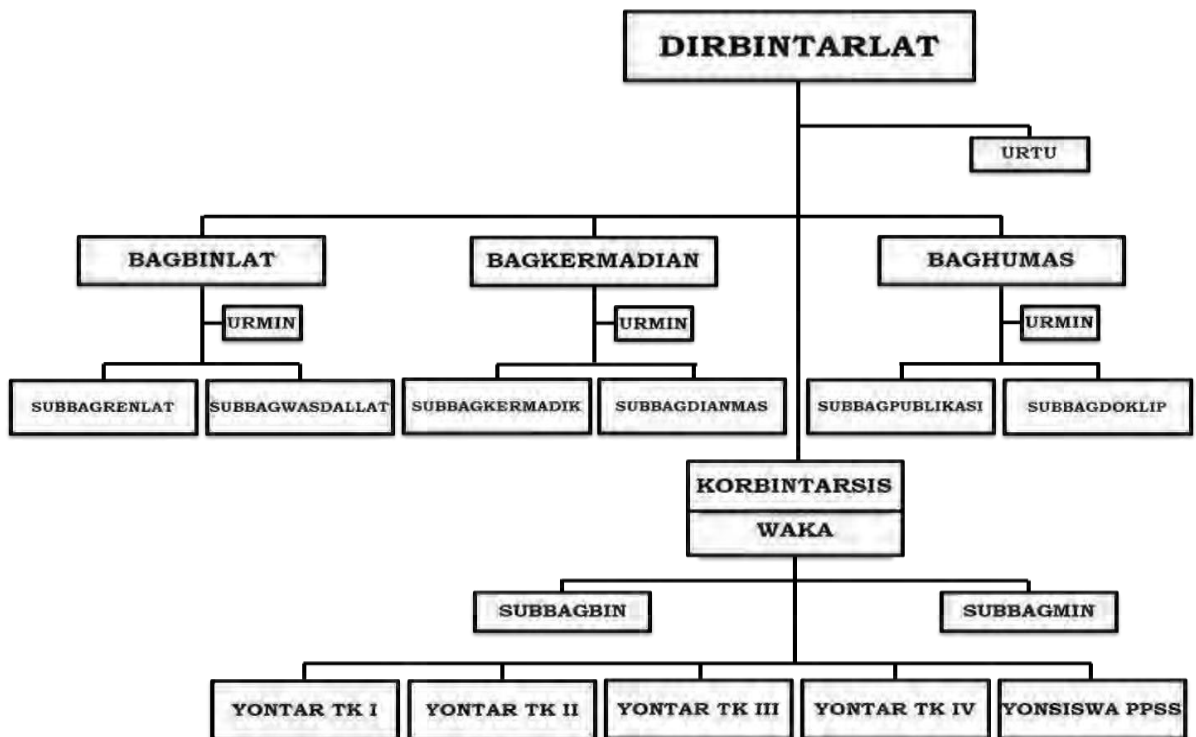
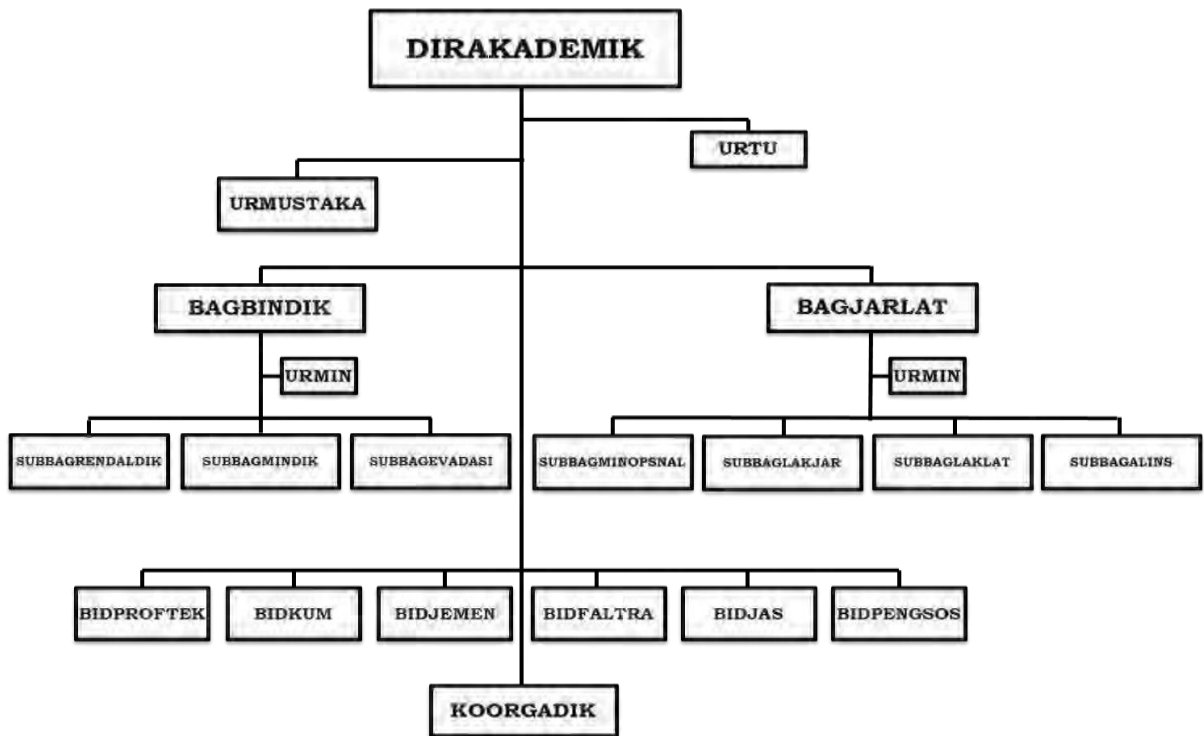


Table 2

REKAPITULASI DAFTAR SUSUNAN PERSONEL (DSP) AKPOL LEMDIKLAT POLRI

NO.	UNIT	POLRI										PNS				JML	KET
	ORGANISASI	KOMJEN	IRJEN	BRIGJEN	KBP	AKBP	KOMPOL	AKP	IP	BA/TA	JML	IV	III	II/I	JML		
1.	PIMPINAN		1	1							2				0	2	
2.	TAUD										0	1	2	2	5	5	
3.	URKEU										0	1	4	4	9	9	
4.	BAGRENMIN				1	3	9	11	4	60	88	0	6	186	192	280	
5.	DITAKADEMIK				10	7	13	0	0	30	60	5	9	32	46	106	
6.	DITBINTARLAT				5	14	12	21	58	58	168	4		56	60	228	
	JUMLAH	0	1	1	16	24	34	32	62	148	318	11	21	280	312	630	

3. Tugas dan Fungsi Peserta

- Melaksanakan proses belajar mengajar taruna dan siswa serta berkoordinasi dengan tim
- Mempersiapkan bahan ajar/naskah pembelajaran taruna dan siswa serta menyiapkan slide/paparan proses belajar mengajar
- Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) pelaksanaan proses belajar mengajar taruna dan siswa
- Membuat soal-soal ujian mid semester dan semester taruna dan siswa
- Melaksanakan evaluasi/penilaian proses belajar mengajar taruna dan siswa

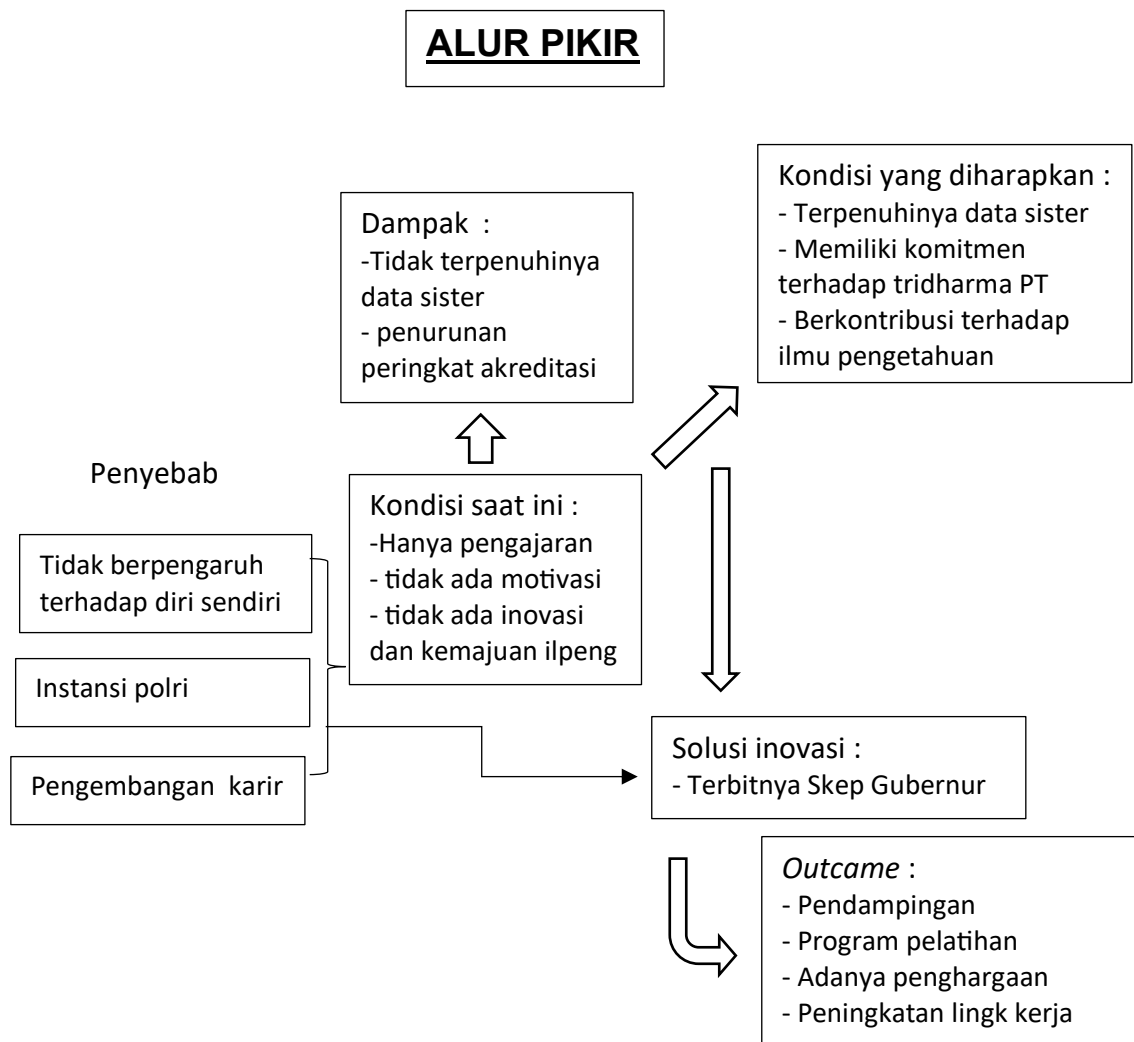
B. Analisa Masalah

1. Identifikasi Masalah Organisasi
 - a) Kurangnya minat Dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.
 - b) Kurangnya pengakuan/penghargaan terhadap dosen
 - c) Kurangnya motivasi dari para personel akademi kepolisian

2. Penentuan Masalah Organisasi

Analisa yang digunakan dalam rancangan proyek perubahan adalah dengan menggunakan Analisa GAP dimana analisa ini adalah Analisa yang dirancang untuk mengukur perbedaan antara keadaan aktual pada selang waktu tertentu dengan keadaan yang diinginkan atau potensial di masa depan.

Gambar 2. Alur Pikir



BAB III STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

A. Terobosan Inovatif

Terobosan inovatif melalui pembuatan surat keputusan gubernur tentang peningkatan secara aktif dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi bagi dosen Akademi Kepolisian untuk beradaptasi dengan tantangan yang terus berkembang di era modern.

B. Pentahapan dan Kegiatan

Table 3

TAHAPAN/MILESTONE KEGIATAN PROYEK PERUBAHAN

Jangka Pendek

No	Tgl pelaks	Milestone	Kegiatan	Output
1	20 Sept 2024	Terlaksananya pengabdian kpd masy	Melaksanakan bhakti sosial	Terdukungnya kebutuhan masy lokal
2	25 Sept 2024	Pembahasan tridharma PT	Mengadakan rapat secara intens	Terbitnya skep Gubernur
3	3-4 Oktober 2024	Tercapainya penulisan artikel ilmiah sbg bentuk dari penelitian	Pelatihan penulisan artikel ilmiah	Terpenuhinya pengetahuan dosen menulis artikel ilmiah
4	10 Okt – 10 Nop 2024	Implementasi penulisan artikel ilmiah dan Pkm	Dosen melaks kegiatan tsb sesuai jadwal	Tercapainya penulisan artikel ilmiah dan Pkm

Jangka Menengah

No	Tgl pelaks	Milestone	Kegiatan	Output
1	15 Jan 2024	Terpenuhinya data dosen di aplikasi suster	Input data pengajaran	Disetujuinya Data pengajaran oleh admin pddikti
2	28 Pebr 2024		Input data penelitian	Disetujuinya Data penelitian oleh admin pddikti
3	19 Pebr 2024		Input data pengabdian kpd masy	Disetujuinya Data pengabdian kpd masy oleh admin pddikti

Jangka Panjang

No	Tgl Pelaks	Milestone	Kegiatan	Output
1	9 Jan 2024	Tercapainya akreditasi Program Studi	Input nilai semester taruna tingkat I,II,III,IV ke pddikti	Tersinkronisasi ke pangkalan data dikti
2	05 Pebr 2024		Input kurikulum taruna tingkat I,II,III,IV ke pddikti	Tersinkronisasi ke pangkalan data dikti
3	26 Pebr 2024		Input data dosen	Tersinkronisasi ke pangkalan data dikti
4	7 Maret 2024		Input taruna baru	Tersinkronisasi ke pangkalan data dikti
5	25 Maret 2024		Input kegiatan taruna	Tersinkronisasi ke pangkalan data dikti

C. Strategi Marketing

1. Pemetaan *Stakeholders* dan Strategi Komunikasi

a. Pemetaan *stakeholders*

Dalam Proyek Perubahan ini *stakeholder* dikelompokkan berdasarkan pengaruh/kekuasaan dan kepentingan yang dimilikinya, yaitu:

1) **Promoter**

Adalah *stakeholder* yang memiliki kepentingan tinggi dan pengaruh besar/tinggi terhadap proyek perubahan. *Stakeholder* yang termasuk ke dalam kategori promoter meliputi:

- a) Wakil Gubernur.
- b) Direktur Akademik.
- c) Ka LPM.
- d) Universitas Negeri Semarang.

2) **Defender**

Adalah *stakeholder* yang memiliki kepentingan tinggi dan pengaruh kecil/rendah terhadap Proyek Perubahan. *Stakeholder* yang termasuk ke dalam kategori *Defender* meliputi:

- a) Paur Gadik.
- b) Tim Efektif

3) **Latent**

Adalah *stakeholder* yang memiliki kepentingan kecil/rendah dan pengaruh besar/tinggi terhadap Proyek Perubahan. *Stakeholder* yang termasuk ke dalam kategori Latent meliputi:

- a) Kasubbag pengabdian kepada masyarakat
- b) Paur Pengsos

4) **Apetethis**

Apetethis, yaitu *stakeholder* yang memiliki kepentingan kecil/rendah dan pengaruh kecil/rendah terhadap Proyek Perubahan. *Stakeholder* yang termasuk ke dalam kategori *Apenthetic* meliputi:

- a) PJU
- b) Dosen

Tabel 4
Identifikasi *Stakeholder* dan Strategi Komunikasi

No	Stakeholder	Tim Efektif	Jenis Stakeholder			Kelompok Stakeholder				Strategi Komunikasi
			Primer	Sekunder	Utama	Promoters	Defenders	Latents	Apatetics	
1.	INTERNAL									
a.	Wakil Gubernur.				v	+++9				MC
b.	Direktur Akademik.				v	+++8				MC
c.	Ka LPM.			v				+++8		MC
d.	Kasubbag Pkm									
e.	Paur Pengsos									
f.	PJU									
g.	Dosen									
h.	Paur Gadik.									
i.	Tim Efektif									
2.	EKSTERNAL									
a.	Universitas Negeri Semarang.				v	+++9				MC

Keterangan Tabel 5:

➤ Jenis *Stakeholder*

- Primer : penerima manfaat/target dari upaya;
- Sekunder : mereka yang langsung terlibat/bertanggungjawab terhadap penerima manfaat atau sasaran upaya;
- Utama : pejabat pemerintah dan pembuat kebijakan adalah mereka yang merencanakan, memisahkan dan menjalankan hukum dan peraturan yang bisa memenuhi tujuan upaya atau langsung membatalkannya. Mereka yang bisa mempengaruhi pihak lain dan mereka yang punya kepentingan dengan hasil upaya.

➤ Kelompok *Stakeholder*

- *Promoters* : kepentingan tinggi, kekuatan tinggi;
- *Defenders* : kepentingan tinggi, kekuatan rendah;
- *Latents* : kepentingan rendah, kekuatan tinggi;
- *Apathetics* : kepentingan rendah, kekuatan rendah.

➤ Pemetaan posisi dari setiap *stakeholder* :

- Positif (+)/(++)/(+++) : Mendukung/cukup mendukung/
sangat mendukung;
- Negatif(-) : Menentang;
- Positif/Negatif (+/-) : Netral.

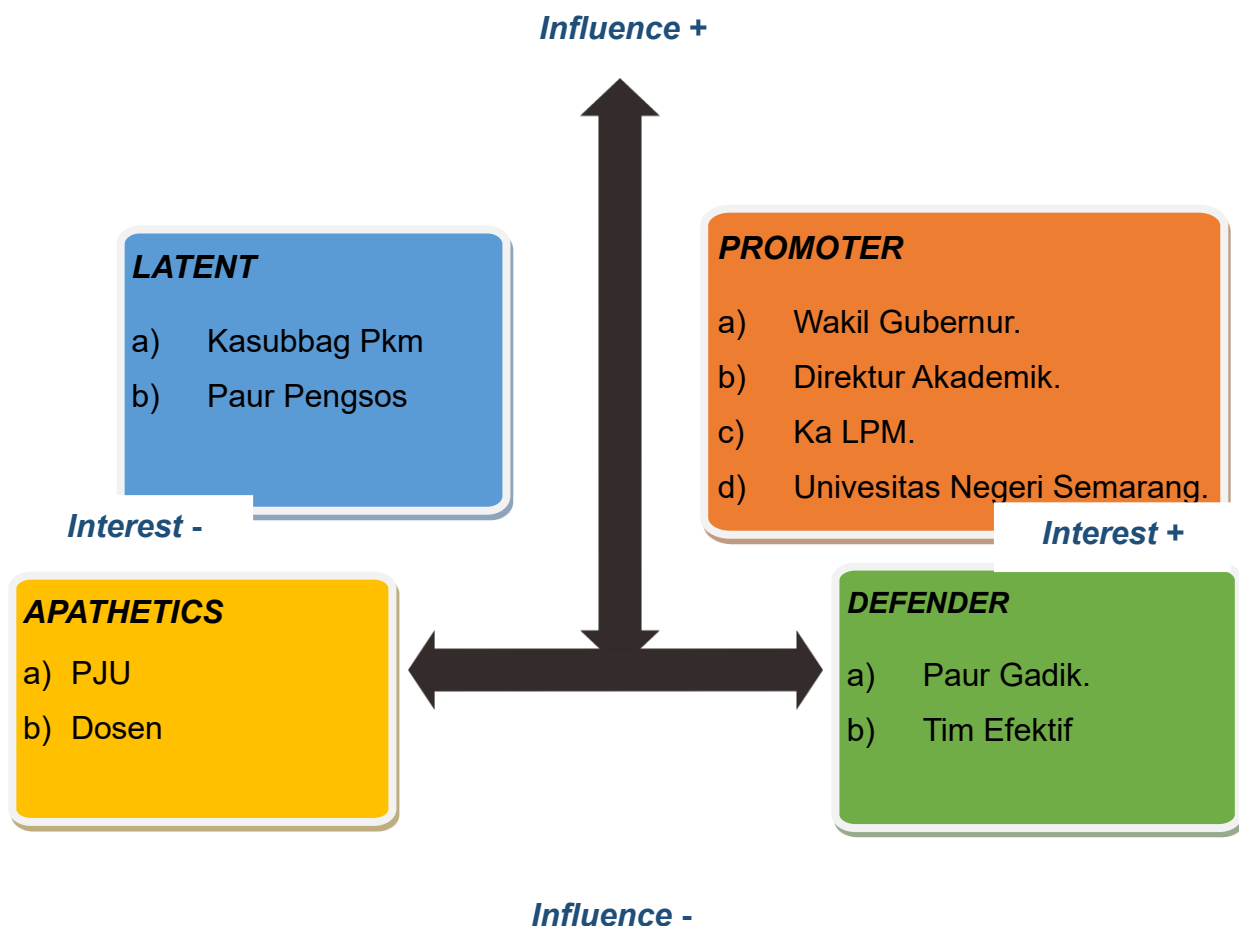
➤ Penetapan pengaruh *stakeholder* , makin besar pengaruh, maka makin tinggi powernya :

- Rendah : 1 – 2 ;
- Sedang : 3 – 5 ;
- Tinggi : 6 – 8 ;
- Sangat tinggi : 9 >.....

➤ Strategi Komunikasi :

- *MC (Manage Closely)* :
Hubungan harus tetap dijaga, tetap dekat yang memiliki *power* dan *influence* yang tinggi terhadap Aksi;
- *KI (Keep Informed)* :
Stakeholder diinformasikan setiap ada kejadian penting dalam Aksi, bagi *stakeholder* yang memiliki *power high* dan *influence low* terhadap aksi.

Gambar 3
Pemetaan Stakeholder Proyek Perubahan



Pertimbangan penempatan masing-masing kepentingan *stakeholder* ke dalam salah satu kuadran tersebut dilakukan dengan memperhatikan ciri-ciri keempat kelompok *stakeholder*, sebagai berikut:

2. Branding Proyek Perubahan



Toga : Perguruan Tinggi

Dua (2) tangan : Pengabdian masy

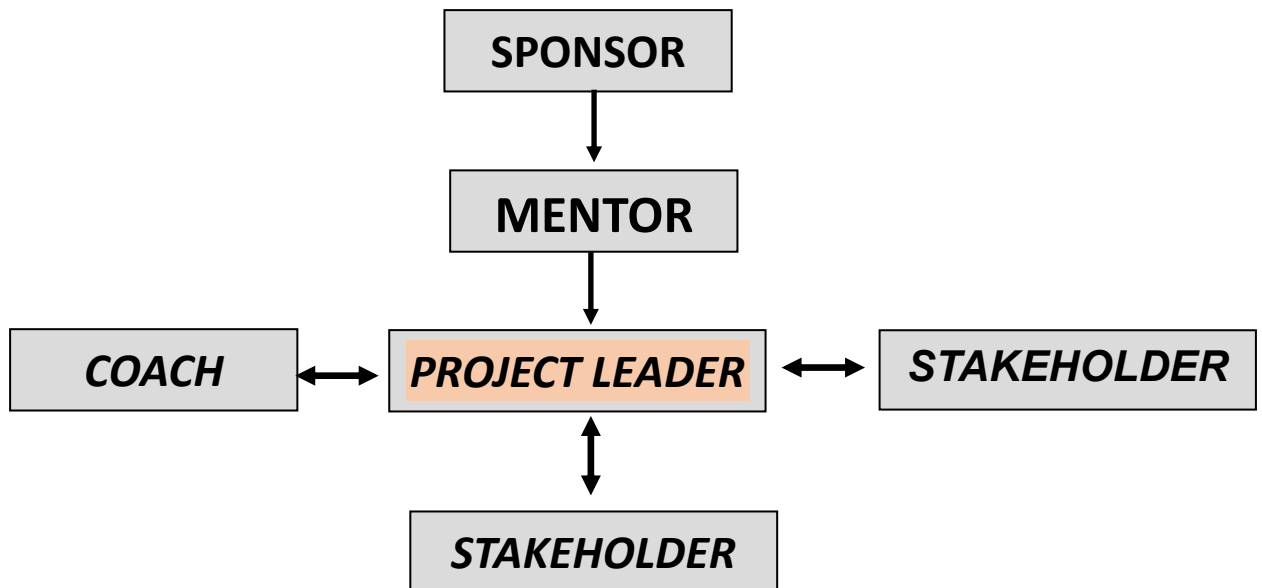
Tiga (3) : Tri

Buku : Pengajaran

3. Pembangunan Tim Efektif

Untuk memudahkan keberhasilan dalam rencana proyek perubahan maka perlu dilakukan pengorganisasian terhadap semua sumber daya yang ada serta metode yang digunakan dalam rencana proyek perubahan yang akan dilakukan agar semua rencana dapat berjalan dengan baik.

Gambar 4
Struktur Tata Kelola



Desripsi Tata Kelola Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Sponsor

Brigadir Jenderal Polisi Awi Setiyono, S.I.K., M.Hum. (Wakil Gubernur)

- 1) Memberikan legitimasi dan dukungan Rencana Proyek perubahan;

- 2) Memfasilitasi dalam menyelesaikan masalah yang timbul selama proses pelaksanaan Proyek perubahan.

b. Mentor

Kombes Pol Anom Karibianto, S.I.K.. (Ka LPM):

- 1) Bertindak sebagai pembimbing dan pengawas *Project leader* ;
- 2) Memberikan dukungan penuh atas keseluruhan proyek perubahan;
- 3) Membantu menyelesaikan hambatan yang timbul selama proyek perubahan.

c. *Coach*

Pembina Parlindungan, SE, MT, Ak. (Widyaiswara pada Pusdikmin Lemdiklat Polri, Bandung):

- 1) Memberikan metodologi, arahan dalam pelaksanaan proyek perubahan;
- 2) Memonitor seluruh kegiatan melalui konsultasi dengan sarana komunikasi;
- 3) Memastikan kemampuan peserta PKN Tk. II dalam menyusun Rencana Proyek perubahan dan telah menetapkan area perubahan yang akan menjadi proyek perubahan

d. *Project Leader*

Akbp Dwi Wira Safitri, S.E.,M.M.

- 1) Penanggungjawab terhadap pelaksanaan Rencana Proyek Perubahan;
- 2) Mengkoordinir dan memotivasi tim dalam pencapaian kinerja serta menindaklanjuti kemajuan proyek perubahan;
- 3) Melaporkan dan melakukan diskusi dengan mentor dan *coach* serta menindaklanjuti arahan yang diberikan;
- 4) Melakukan kerjasama dan koordinasi serta konsultasi dengan *stakeholder* terkait baik internal maupun eksternal;
- 5) Menyusun Laporan Proyek perubahan kepada penyelenggara PKN TK.II T.A.2023.

e. *Stakeholder*

Bertindak sebagai fasilitator dan memberikan dukungan terhadap rencana area proyek perubahan yang akan dilakukan.

f. Tim Efektif

Paur gadik dan seluruh staf gadik

- 1) Membantu/mendukung *proyek leader* untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan pada Rencana Proyek Perubahan agar hasil sesuai dengan harapan;
- 2) Bertugas dalam pelaksanaan sosialisasi;
- 3) Bertugas dalam membuat perencanaan, penyertaan partisipasi *Stakeholder*, penyusunan format evaluasi, pelaksanaan evaluasi kegiatan proyek perubahan;
- 4) Bertugas dalam menyediakan data pendukung dalam proyek perubahan secara umum;
- 5) Bertugas dalam melaksanakan proyek perubahan;
- 6) Memberikan *feedback* terhadap kemajuan laporan implementasi proyek perubahan.

4. **Anggaran**

Merupakan bagian dari proses perencanaan organisasi untuk mendukung program kegiatan.

5. **Strategi Marketing**

Strategi *marketing* terhadap hasil proyek perubahan dilakukan dengan memperhatikan elemen dalam pemasaran sektor publik, yaitu **4 P 1 C (Product, Price, Promotion, Place dan Customer)**.

a. *Customer*

Internal : Dosen Akpol

b. *Product*

Karya Tulis Ilmiah

c. *Price*

Menghasilkan 1 paper 1 Dosen.

d. *Place*

Akademi Kepolisian

e. *Promotion*

Menggunakan media sosial, dan sosialisasi kegiatan tridharma perguruan tinggi.

D. Capaian Hasil Perubahan

1. Dalam bidang pendidikan, perubahan terhadap metode pembelajaran yang responsive terhadap perkembangan global dan penerapan teknologi dalam proses pembelajaran. Di bidang penelitian, upaya peningkatan kualitas penelitian melibatkan penguatan infrastruktur penelitian, peningkatan jumlah publikasi internasional, dimana 1 dosen telah mempublish artikel ilmiah/jurnal ke Elseiver/jurnal internasional Scopus, 1 draft jurnal internasional. Dimana terdapat draft 35 jurnal nasional/Sinta, 1 jurnal sudah LoA jurnal Sinta 3 dari Universitas Diponegoro. Sedangkan untuk pengabdian kepada masyarakat, adanya relevansi kegiatan yang berdampak positif pada masyarakat sekitar.

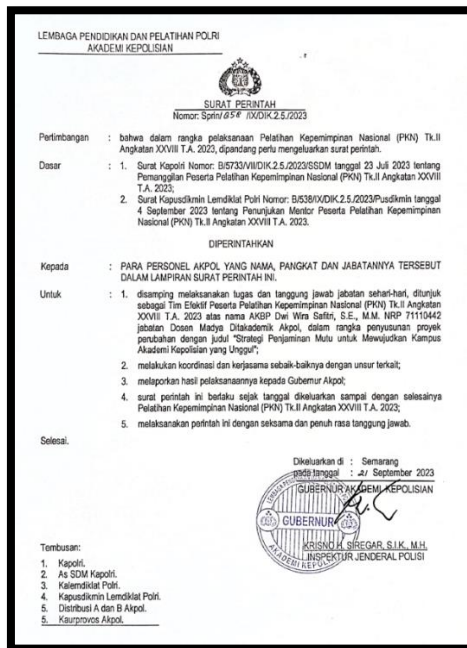
2. Pembentukan Tim Efektif

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pembentukan tim efektif ini adalah dengan mengadakan rapat awal pengembalian fungsi SDM untuk memilih personel yang akan dilibatkan dalam tim efektif sesuai dengan bidang tugas dan kompetensinya, yang kemudian dilanjutkan dengan pembuatan Surat Perintah Gubernur Akademi Kepolisian tentang pembentukan Tim Efektif.

Setelah Surat Perintah ditandatangani oleh Gubernur Akademi Kepolisian maka kegiatan dilanjutkan dengan rapat penyamaan persepsi tentang pelaksanaan proyek perubahan, yang dihadiri oleh seluruh personel yang tercantum dalam Surat Perintah Gubernur Akademi Kepolisian. Rapat penyamaan persepsi ini dimaksudkan agar seluruh anggota tim efektif mengetahui rencana pelaksanaan proyek perubahan dan masing-masing personel memahami tugas dan tanggung jawabnya,

dengan demikian diharapkan proyek perubahan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana.

Gambar 5. Surat Perintah dan Dokumentasi Kegiatan Pembentukan Tim Efektif



3. Pelatihan Penulisan Ilmiah

Pelatihan penulisan ilmiah dengan narasumber dari Universitas Negeri Semarang diberikan kepada dosen akademisi kepolisian bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan peneliti dalam menyusun tulisan yang jelas dan berbobot. Dalam pelatihan ini, dosen akan memahami struktur artikel ilmiah, penggunaan referensi dan Teknik penulisan yang akurat dengan mencakup pembelajaran cara menyajikan metodologi, hasil penelitian dan analisa data dengan tepat. Disamping itu juga diajarkan cara merumuskan kesimpulan yang kuat dan relevan. Pelatihan ini mendukung pengembangan kemampuan komunikasi ilmiah, memenuhi standar akademis dan dapat memberikan kontribusi signifikan pada literatur ilmiah.

Gambar 6. Surat Perintah dan Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Penulisan Ilmiah



4. Sosialisasi tridharma kepada dosen akademi kepolisian

Sosialisai tridharma diberikan kepada dosen akademi kepolisian agar lebih memahami pentingnya keseimbangan antara ketiga aspek, pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat untuk menciptakan lingkungan akademis yang dinamis dan berdampak positif secara luas serta sebagai data instrument dalam akreditasi program studi maupun perguruan tinggi/institusi.

Gambar 7. Dokumentasi Sosialisasi Thidharma



5. Manfaat

Adapun manfaat internal dan eksternal dari pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ini adalah :

1. Manfaat Internal

- a. Untuk memberikan kesempatan dosen dalam peningkatan kualitas pendidikan yang dinamis
- b. Dari segi kompetensi dapat sebagai pengembangan ketrampilan pedagogis, memotivasi peserta didik dan memperkaya lingkungan akademis.
- c. Untuk pengembangan pemahaman dalam bidang ilmu kepolisian dan membawa wawasan terkini ke dalam kelas.
- d. Memberikan kesempatan kepada dosen untuk menerapkan pengetahuan akademis dalam menyelesaikan masalah dunia nyata.

2. Manfaat Eksternal

- a. Aktivitas pengajaran memberikan kontribusi pada pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi positif pada pembangunan masyarakat.
- b. Dapat menghasilkan inovasi dan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai suatu kebaruan, menciptakan dampak positif pada tingkat nasional maupun internasional.
- c. Menjadikan prestise Akademi Kepolisian menjadi lebih baik, memperkuat hubungan antara Akademi Kepolisian dengan masyarakat, menghasilkan solusi konkret untuk masalah sosial dan lingkungan.

E. KEPEMIMPINAN STRATEGIS

Peran seorang pemimpin dalam mengelola proyek perubahan sangat krusial, karena proyek perubahan melibatkan perubahan budaya, proses, dan pandangan yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan proyek perubahan.

Beberapa hal yang dilakukan untuk memastikan bahwa proyek perubahan ini dapat dilaksanakan sesuai dengan target tujuan jangka pendek yang telah ditetapkan antara lain:

- 1 Menentukan Visi dan arah yang jelas: *project leader* mengkomunikasikan visi yang jelas kepada timnya pada saat rapat penyamaan persepsi. Visi ini memberikan pemahaman yang kuat tentang mengapa proyek perubahan ini diperlukan, bagaimana perubahan akan diimplementasikan, dan apa yang diharapkan sebagai hasil akhir.
- 2 Manajemen perubahan: *project leader* berusaha untuk dapat mengelola proses perubahan dengan cermat. Ini mencakup mengidentifikasi risiko, mengelola resistensi, dan mengukur kemajuan proyek. Kemampuan adaptasi dan fleksibilitas sangat penting pada pelaksanaan proyek perubahan ini karena perubahan seringkali melibatkan penyesuaian terhadap perkembangan yang tidak terduga.

- 3 Keterlibatan dan dukungan tim: *project leader* terus mendorong partisipasi aktif dari seluruh tim. Ini mencakup mendengarkan pandangan dan ide anggota tim, serta memberikan dukungan dan pelatihan yang dibutuhkan.
- 4 Evaluasi dan pembelajaran: *project leader* melakukan Analisa dan evaluasi secara berkala untuk mengevaluasi perkembangan proyek perubahan dan mengidentifikasi masalah yang terjadi. Ini membantu dalam meningkatkan proses dan memastikan kesuksesan perubahan jangka panjang.

F. IMPLEMENTASI STRATEGI *MARKETING* dan DISEMINASI

Implementasi Strategi *Marketing* Tridharma Perguruan Tinggi melalui promosi dan mengkomunikasikan keberhasilan dalam pendidika, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam bidang penelitian dapat dilakukan melalui seminar-seminar dan kemudian dipublikasikan di jurnal yang terkemuka contohnya jurnal nasional atau Sinta dan jurnal internasional.

Sementara itu, dalam pengabdian kepada masyarakat dapat diorganisir dalam seminar, workshop dan proyek Bersama dengan pihak-pihak eksternal. Melalui strategi ini, akademi kepolisian dapat membangun citra yang kuat serta menjalin kemitraan yang berkelanjutan dengan masyarakat. Diseminasi informasi melalui berbagai saluran komunikasi membantu memperluas dampak positif tridharma, menciptakan reputasi yang menguntungkan dan memperkuat posisi Akademi Kepolisan di tingkat nasional dan internasional.

G. KEBERLANJUTAN PROYEK PERUBAHAN

Pentingnya mengintegrasikan keberlanjutan proyek perubahan ini merupakan hal yang harus dilakukan mengingat akademi kepolisian merupakan Lembaga Pendidikan Polri yang menghasilkan perwira pertama Polri tetapi juga agen perubahan positif dalam Masyarakat dan penelitian yang berkelanjutan untuk kepentingan peningkatan mutu akademik juga sebagai data dalam akreditasi. Dengan memprioritaskan keberlanjutan, akademi kepolisian harus terus memberikan kontribusi yang berarti untuk perkembangan ilmu pengetahuan, pengembangan Masyarakat dan kesejahteraan lingkungan.

H. PEMBERDAYAAN ORGANISASI PEMBELAJAR

Organisasi pembelajar ini melibatkan seluruh anggota akademik dan administrasi akademi kepolisian untuk menciptakan ekosistem belajar yang terkait erat dengan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat. Dalam aspek Pendidikan, organisasi pembelajar menekankan pengembangan kurikulum yang responsive, metode pengajaran inovatif, dan evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam bidang penelitian, organisasi ini mendorong kolaborasi antardisiplin dan memberikan dukungan terhadap kegiatan penelitian. Dibidang pengabdian kepada Masyarakat, menerapkan pengetahuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan masalah sosial dan berpartisipasi dalam Pembangunan Masyarakat. Dengan organisasi pembelajar, akademi kepolisian menciptakan budaya yang mendorong pertukaran ide, inovasi, dan pengembangan diri yang berkelanjutan bagi para dosen. Selain untuk memperkaya pengalaman akademisi tetapi juga meningkatkan kontribusi akademi kepolisian terhadap tridharma perguruan tinggi.

I. Pelaksanaan Strategi Pengembangan Kompetensi

Strategi pengembangan kompetensi dilaksanakan pada saat pelaksanaan implementasi proyek perubahan. Strategi pengembangan kompetensi yang dilakukan dalam pengembangan proyek perubahan dapat dituangkan sebagai berikut:

Tabel 5
Pengembangan Kompetensi

NO	TARGET	JENIS KOMPETENSI	STRATEGI
1.	Dosen	Kemampuan menulis artikel	Pelatihan Penulisan artikel ilmiah
2.	Kasubbag Pkm	Kemampuan menyelenggarakan PKM	Sosialisasi kegiatan PKM
3.	Paur gadik	Kemampuan menyelenggarakan Pengajaran	Sosialisasi kegiatan pengajaran

2. Menguasai Seni Berkomunikasi Dalam Hubungan Kerja

Komunikasi dalam hubungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kelancaran pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi yang baik antara tim dan unit kerja, memastikan pemahaman tujuan bersama, serta membantu dalam mengatasi konflik. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan jujur juga membantu menciptakan budaya organisasi yang sehat, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Dengan demikian, komunikasi yang baik adalah kunci untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan dalam hubungan kerja di dalam organisasi.

Komunikasi yang efektif juga membantu dalam membangun hubungan pribadi yang positif di antar personel dan pimpinan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkontribusi pada pertukaran ide yang kreatif. Selain itu, dalam situasi krisis, komunikasi yang cepat dan akurat sangat penting untuk mengelola keadaan darurat dengan baik. Dengan menjaga komunikasi yang baik, organisasi dapat membangun kepercayaan, loyalitas, dan produktivitas yang tinggi di antara anggota timnya, menciptakan atmosfer kerja yang positif, dan meraih kesuksesan jangka panjang.

Oleh karena itu pelatihan ini dipilih untuk menunjang keberhasilan proyek perubahan yang akan dilaksanakan.

Hasil mengikuti mata pelatihan ini membuat peserta dapat mengembangkan seni berkomunikasi dalam semua aktivitas kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan proyek perubahan, baik dengan tim efektif, mentor, maupun dengan pihak eksternal. Kemampuan berkomunikasi sangat penting artinya untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan proyek perubahan.

Gambar 9. Sertifikat Menguasai Seni Berkomunikasi Dalam Hubungan Kerja



3. Mengaktifkan Transformasi Digital Dalam Sektor Pemerintahan

Pelatihan ini membahas pentingnya transformasi digital dalam sektor pemerintahan, termasuk aplikasi teknologi modern, digitalisasi layanan publik, dan tantangan yang dihadapi. Pada pelatihan ini dipelajari juga langkah-langkah praktis untuk memulai dan mengelola proses transformasi digital. Digitalisasi memungkinkan akademi kepolisian untuk lebih efektif terlibat dalam partisipasi online untuk mengatasi tantangan sosial dan melibatkan pengetahuan dan ketrampilan akademis.

Hasil mengikuti mata pelatihan mengaktifkan transformasi digital, dapat memperkuat untuk menciptakan ekosistem Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat yang lebih dinamis dan relevan dengan kebutuhan Masyarakat modern.

Gambar 10. Sertifikat Mengaktifkan Transformasi Digital Dalam Sektor Pemerintahan



K. PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

1 Potensi Diri Yang Dikembangkan

Berdasarkan penilaian potensi diri dalam rancangan proyek perubahan, aspek yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan proyek perubahan ini yaitu aspek Mengelola Perubahan dengan sub aspek Inisiatif.

2 Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri

Berdasarkan rencana strategi pengembangan diri dalam rancangan proyek perubahan maka proses pelaksanaan strategi pengembangan potensi diri yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Pengembangan Mandiri

- 1) Melibatkan diri dalam tim kerja pada domain atau substansi kebidangan yang dikuasai untuk membangun kepercayaan diri mengambil inisiatif untuk bertindak.
- 2) Pemahaman mendalam terhadap substansi kebijakan tertentu sampai pada tataran implementasinya, untuk membangun landasan argumen yang mampu menguatkan inisiatif-inisiatif ide dan tindakan.
- 3) Pembelajaran/pelatihan tentang kemampuan membangun komunikasi interpersonal dalam rangka menggerakkan orang lain berdasarkan inisiatif yang dibangun.

b. Pengembangan melalui Penugasan

- 1) Pemberian kesempatan dalam forum atau satuan tugas yang relevan dengan domain kompetensi kebidangan staf administrasi yang bersangkutan untuk mengasah kepercayaan diri berinisiatif.
- 2) Penugasan dalam menelaah suatu kebijakan atau arahan pimpinan yang mengandung adanya perubahan sehingga membangun kemampuan menyiapkan argumen logis sebagai landasan melakukan inisiasi sikap/langkah kerja.

- 3) Penugasan memimpin tim kerja yang secara spesifik akan menyiapkan langkah-langkah praktis menindaklanjuti suatu kebijakan atau arahan.

LESSON LEARNT

Pada pelaksanaan implementasi proyek perubahan ini salah satu *lesson learnt* yang dapat peserta ambil adalah betapa pentingnya komunikasi dalam seluruh proses pelaksanaan proyek perubahan, di mana persepsi yang sama tentang tujuan dilaksanakannya proyek perubahan sangat membantu meningkatkan motivasi tim efektif untuk bekerja sesuai target. Komunikasi juga sangat diperlukan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi saat terdapat perbedaan pendapat antar anggota tim dalam pelaksanaan proyek perubahan.

Selain itu *lesson learnt* yang lain adalah bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk dapat menggerakkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerjasama yang solid antar anggota tim dan para dosen sangat berpengaruh pada terlaksananya proyek perubahan serta kemauan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan yang selalu dinamis.