

**TUGAS MANAJEMEN STRATEGIS SEKTOR PUBLIK
STRATEGIC PLANNING PADA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**



DISUSUN OLEH

PUTRI RACHMA SHOLEHA (2226061017)

**MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
TAHUN 2023**

BAB I

GAMBARAN UMUM

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. berdasarkan dengan fungsi organisasi, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan warga negara dengan menciptakan pelayanan publik yang inovatif dan prima pada bidang Peraturan Perundang-undangan, Administrasi Hukum Umum (Notaris, Badan Usaha, Badan Hukum, Yayasan dan lain-lain), Pemasyarakatan (Lembaga Pemasyarakatan, Rumah Tahanan, Balai Pemasyarakatan dan Rumah Penyimpanan Barang Sitaan Negara), Keimigrasian, Kekayaan Intelektual, dan Hak Asasi Manusia. Bidang pelayanan publik yang diampu oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia cukup banyak dengan wilayah satuan kerja yang tersebar di seluruh Indonesia sehingga harus memiliki kekuatan SDM yang cukup besar yakni sekitar 60.000 pegawai dan seyogyanya memiliki kompeten demi menunjang kualitas pelayanan yang baik.

Peningkatan kompetensi SDM sangat diperlukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, mengingat bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pelayanan memiliki peran strategis sebagai pendorong (key leverage) dari reformasi birokrasi. Arah kebijakan pembangunan di bidang aparatur negara pada RPJMN 2010-2014 adalah Meningkatkan profesionalisme, netralitas dan kesejahteraan SDM aparatur. Peningkatan kualitas SDM aparatur diarahkan untuk mewujudkan SDM aparatur yang profesional, netral, dan sejahtera. Hal tersebut mengindikasikan semakin pentingnya upaya pengembangan kapasitas aparatur pelayanan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik. Adapun hal lain yang mendukung peningkatan kualitas layanan publik seperti kepastian regulasi, infrastruktur pelayanan, hingga transformasi layanan digital tidak luput berkembang dalam Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia cukup sering diterpa permasalahan baik internal maupun eksternal organisasi yang memberikan ancaman, namun juga memiliki keunggulan yang titik peluang keunggulan sehingga perlu dipersiapkan sebuah big plan yang disebut manajemen strategis. Menurut David dalam (Arifudin Opan, n.d.), manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya. Manajemen strategis dibentuk melalui tahapan perencanaan scenario (scenario profiling) untuk mengetahui bagaimana organisasi bekerja untuk selanjutnya merumuskan perencanaan strategis demi menciptakan organisasi yang kokoh dan berkelanjutan.

BAB II SCENARIO PROFILING

Menurut Sparingga, Perencanaan skenario sebagai sebuah narasi atau cerita yang mengenai kemungkinan masa depan yang berisikan tentang apa yang mungkin terjadi atau bukan apa yang harus terjadi yang tidak dapat diprediksi atau bukan ramalan mengenai masa depan yang dideskripsikan secara jelas di masa mendatang. Perencanaan skenario khususnya berguna ketika mempertimbangkan aspek jangka panjang dan/atau perubahan tidak terduga yang dapat mengganggu kecenderungan sebelumnya. Skenario yang dimaksud disini bukan seperti metode prediksi biasa, difokuskan pada identifikasi diskontinuitas dalam pengembangan organisasi dan membantu organisasi mengatasi perubahan mendadak dan secara nyata berkontribusi pada kelangsungan hidupnya. Skenario tidak hanya memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang kemungkinan kerentanan perusahaan, tetapi juga kondusif untuk optimalisasi orientasi strategis.(Arifudin Opan, n.d.)

Skenario adalah seperangkat asumsi kohesif yang menjelaskan pandangan masa depan yang kemudian digunakan untuk mengembangkan, meramalkan, menguji strategi, rencana, atau keputusan. Skenario perencanaan sebagian besar difokuskan pada menjawab dua pertanyaan (i) apa yang dapat terjadi? (ii) apa dampaknya? Selanjutnya agar efektif, perencanaan skenario sewajarnya terfokus pada pertanyaan atau isu yang perlu dijawab atau dipahami. Karakteristik dari proses pemikiran skenario (scenario thinking process) dipahami sebagai suatu proses dan sekaligus bersikap atas hal yang mungkin terjadi di masa depan. Artinya, skenario itu dibuat dan digunakan sebagai strategi suatu organisasi untuk menanggapi perubahan yang terjadi di masa depan.(Mungkasa et al., n.d.)

Tahap I : What does the data tell and what is happening now (Saat Ini)

1. Disiplin Pegawai

Menurut laporan Pengaduan praktik pungli di Kemenkumham yang berasal Masyarakat maupun ASN Kemenkumham. Sejak 2018 – 2023 terdapat 111 laporan pengaduan terkait pungli di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Jika dibandingkan dengan rata-rata total pegawai Kemenkumham, persentasenya adalah 0,17% atau 17 dari 1000 pegawai yang terlibat pungli. Adapun berdasarkan data dari Sistem Informasi Manajemen Pengawasan Kemenkumham, diketahui tindakan pelanggaran disiplin yang paling populer dilakukan oleh ASN Kemenkumham adalah pungli, suap, penggelapan, dan penyalahgunaan narkoba (kemenkumham.go.id). kasus-kasi tersebut biasanya muncul dari pegawai yang bekerja di satuan kerja pemasyarakatan yang sering bersinggungan langsung dengan kejahatan dan kesempatan KKN yang besar.
--

Pelanggaran disiplin lainnya yang paling sering terjadi ialah pegawai tidak masuk kerja. Bahwa berdasarkan data yang ada di salah satu satuan kerja Kemenkumham (Kantor Wilayah Banten) adalah diketahui rekapitulasi permasalahan hukuman disiplin kasus tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah menempati urutan pertama yaitu 285 kasus dari 950 kasus yang ada Tindakan indisipliner ini merupakan perilaku melanggar norma organisasi yang pada akhirnya dapat mengancam kinerja organisasi. Kinerja pegawai menurun karena tindakan indisipliner tersebut sehingga kontribusi bagi capaian kerja organisasi dapat menurun. Seperti yang dikemukakan oleh Abdurrahmat F. (2009) kedisiplinan dalam suatu instansi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, maka instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya sehingga disiplin kerja yang tinggi
--

diperlukan oleh suatu instansi demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan dengan maksimal

Click or tap here to enter text.

2. Pelaksanaan Penerimaan Pegawai

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) pertama kali menggunakan sistem computer assisted test (CAT) dalam pelaksanaan penerimaan CPNS pada tahun 2015. Tes CAT yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dinilai dapat meningkatkan transparansi, obyektivitas, akuntabilitas dan efisiensi didalam pelaksanaan ujian. Panitia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) tidak memiliki kewenangan dalam hal penilaian sehingga praktik KKN dalam penerimaan CPNS ini berkurang. Lowongan penerimaan juga mesyaratkan kualifikasi dan jenjang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan formasi jabatan diperlukan sehingga mendapatkan diharapkan mendapatkan SDM yang profesional.

3. Budaya Kerja

Budaya kerja yang ada masih meresapi hubungan senioritas sehingga terjadi ketimpangan beban pekerjaan yang biasanya lebih menumpuk pada pegawai yang lebih muda dibanding pekerjaan senior dan pegawai yang merupakan alumni sekolah kedinasan mendapat perlakuan istimewa (eksklusif) dari sesama pegawai alumni dibandingkan dengan pegawai lainnya. Pegawai sesame alumni biasanya mendapat promosi jabatan lebih cepat dan hukuman lebih ringan apabila melakukan tindakan indisipliner. Perlakuan tidak adil ini dapat menurunkan motivasi pegawai junior dan membuat pegawai alumni sekolah kedinasan semaunya bekerja semaunya sehingga hubungan sosial dan kerjasama pegawai tidak terjalin dengan baik.

4. Keterbukaan Informasi dan Transformasi Aplikasi Digital

Reformasi digital dilakukan melalui akselerasi pemanfaatan dukungan teknologi informasi, khususnya internet secara intensif dan masif. Keterbukaan informasi oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dicerminkan dari informasi valid yang diberikan dengan menggunakan platform website resmi dan media sosial yang mudah dijangkau sehingga informasi dapat diakses secara *realtime*. Selain itu, pemanfaatan aplikasi digital memberikan perubahan *public service delivery* yang semakin modern dengan kemudahan menggunakan aplikasi digital.

Tahap II : Predict (Perkiraan Masa Depan)

1. Terciptanya Pegawai Profesional dan Pola Karir yang jelas

Penerimaan CPNS yang menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test) membawa harapan baik di masa depan bagi organisasi. Pegawai yang diterima memiliki jenjang pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan penempatan formasi jabatan. Selanjutnya penyempurnaan tata kelola kepegawaian (pola karir) pegawai diwujudkan dengan, dengan mengaplikasikan Sistem Manajemen Talenta, yang mempermudah pengelolaan kepegawaian dan lebih transparan dalam merencanakan pengembangan kompetensi dan pengembangan karir pegawai. Dengan diterapkannya Sistem Manajemen Talenta dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi dan Sistem Pengembangan Karier, yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kemenkumham (SIMPEG),

diharapkan dapat menemukan dan mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) dengan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci yang mendukung core business organisasi. Namun sistem manajemen talenta harus lebih diperhatikan dan dilaksanakan dengan lebih rinci lagi karena dampaknya belum terasa sampai satuan-satuan kerja vertical dibawahnya karena tidak seluruhnya SDM yang terpilih untuk menempati posisi kunci tersebut memiliki kemampuan yang unggul.

2. Motivasi bekerja rendah

Perkiraan motivasi bekerja menurun didasari oleh budaya kerja yang masih kental dengan prinsip buruk senioritas mengakibatkan kelelahan bekerja bagi pegawai junior yang pekerjaannya lebih banyak dibanding pegawai senior serta perlakuan istimewa yang diterima oleh pegawai alumni sekolah kedinasan yang lebih diutamakan untuk promosi dan penjurusan hukuman yang tidak sesuai.

3. Peningkatan Pelayanan Publik yang baik

Peningkatan kualitas pelayanan publik semakin terasa karena Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berinovatif menciptakan aplikasi digital untuk mempermudah pekerjaan pegawai dan berkomitmen memberikan layanan publik prima bagi masyarakat. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memiliki 172 aplikasi layanan publik berbasis digital untuk memenuhi hak masyarakat. Aplikasi layanan antara lain adalah bidang keimigrasian seperti Aplikasi Pendaftaran Antrian Permohonan Paspor secara Online (APAPO). Tujuan dibuatnya sistem berbasis online ini adalah untuk mempermudah para pemohon paspor untuk mendapatkan nomor antrian sesuai dengan tempat, tanggal dan waktu yang mereka tentukan sendiri tergantung dengan kuota yang tersedia. Selanjutnya APAPO di update atau diperbaharui dengan aplikasi M-Paspor memberikan waktu kedatangan bagi pemohon dan pemohon dapat mengganti hari kedatangan (re-schedule) melalui aplikasi M-Paspor dan memberikan fasilitas untuk dapat unggah berkas secara online kepada pemohon paspor. Aplikasi layanan yang diciptakan ini mampu meningkatkan efisiensi, akuntabilitas dan transparansi bagi masyarakat serasat memudahkan pekerjaan pegawai sehingga produktivitas pegawai meningkat.

Setiap aplikasi dibuat dengan menggunakan persepsi kemudahan dimana seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan atau tidak sulit untuk dipahami maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya, jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan atau sulit dipahami maka orang tersebut tidak akan menggunakannya. Aplikasi yang dirilis diupayakan memenuhi indikator yang dapat mengukur kemudahan penggunaan yaitu 1. Mudah dipelajari (easy to learn) 2. Dapat dikontrol (controllable) 3. Fleksibel (flexible) 4. Mudah digunakan (easy to use) 5. Jelas dan dapat dipahami (clear and understandable). (Fatmawati, 2015)

Big Change (Perubahan Besar)

Pemanfaatan Teknologi dalam mewujudkan SDM profesional

Mengamati keadaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia saat ini, utamanya dalam hal profesionalitas pegawai yang kurang baik karena tindakan indipliner maka perubahan besar yang dapat di perhitungkan di era saat ini adalah pemanfaatan teknologi dengan menyeluruh bagi pengelolaan SDM, salah satunya yaitu dengan cara menjaga sistem penerimaan pegawai CPNS, tetap transparan dan menolak segala bentuk KKN sehingga mendapatkan SDM yang kompeten dan dapat bekerja secara profesional. Selain

itu penerapan Sistem Manajemen Talenta yang menggunakan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi dan Sistem Pengembangan Karier, yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kemenkumham (SIMPEG) sehingga memudahkan kita untuk mengetahui *track record* pegawai untuk selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk ditempatkan di jabatan-jabatan strategis.

Dalam hal penegakan disiplin pegawai, antisipasi kerugian dan penindakan lebih lanjut terhadap pegawai yang bermasalah juga diupayakan dengan adanya pengelolaan data hasil pemuktahiran data hukuman disiplin pegawai dan mempercepat proses tindak lanjut hasil pengawasan yang dapat terdokumentasi secara digital dan aktual dalam suatu database yang disebut Sistem Informasi Manajemen Pengawasan Pegawai (SIMWAS) sehingga dapat memperkuat dan meningkatkan kepercayaan pegawai dalam penerapan hukuman disiplin itu sendiri. Harapannya aplikasi ini dapat meningkatkan integrasi pegawai. Integritas diukur dari indikator kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. (Pola Karir di Lingkungan et al., n.d.)

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia juga berkomitmen memenuhi kebutuhan hak-hak kepegawaian. Pemenuhan kompensasi ini juga diberikan secara terukur dan tepat waktu dengan melalui aplikasi arsip digital dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi sehingga dalam tahap usulan sampai dengan pemberian hak-hak kepegawaian seperti gaji, tunjangan, kenaikan pangkat, pensiun, penilaian kinerja dan lain sebagainya lebih efektif dan efisien. Beberapa riset menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja adalah positif, artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka kinerja pegawai juga semakin baik. Penelitian Lewa dan Subowo (2005), Widyamini dan Hakim (2008), Jamil dan Raja (2011) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Sampeliling, 2015b)

Pemanfaatan teknologi dalam aplikasi digital ini menjadi kesempatan besar dalam merubah tatanan birokrasi yang berbelit-belit menjadi lebih efisien dan efektif. Pengaplikasian program dapat dengan mudah disampaikan dan digapai baik dari intern atau SDM organisasi sendiri maupun dari pihak eksternal sebagai pengguna layanan publik. SDM dituntut untuk menguasai teknologi sehingga dapat bekerja profesional dalam memberikan layanan mengikuti perkembangan era modern. Dengan demikian, bagaimanapun juga organisasi harus cerdas menggunakan teknologi sebagai alat mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Tahap IV: Outcome (Hasil)

- (resource) kemampuan sumber daya manusia menjadi professional karena Sistem Penerimaan pegawai yang baik dan pola karier terjaga
- (value) menyelenggarakan pelayanan publik yang prima dengan memanfaatkan teknologi hingga menjangkau dan memudahkan masyarakat
- (policies) kebijakan dalam penanganan tindakan indisipliner semakin baik dengan pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan dalam aplikasi digital, tim gabungan inspektorat jenderal cepat tanggap turun ke lokasi pelanggaran untuk mengatasi permasalahan, dan pembentukan Unit Pemberantasan Pungutan Liar (UPP) di seluruh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM dengan 10 prinsipnya yaitu: Tidak Sekedar Seremonial, Segera Menindaklanjuti, Selalu Memberikan Edukasi, Transparansi Layanan, Sistem Pengaduan Yang Baik, Perlindungan Terhadap

Pelapor, Intens Dalam Berkoordinasi, Kerjasama Dengan Ombudsman RI, Sinergi Dengan Pembangunan ZI, Ciptakan Role Model
--

Tahap V: Risk (Risiko)
- (Opportunity) dampak positif yang luar biasa terjadi adalah pelayanan publik yang semakin prima dengan adanya aplikasi digital yang memberikan segala kemudahan bagi masyarakat - (Threat) kepercayaan publik semakin menurun apabila terjadi kegagalan dalam mencegah tindakan indisipliner pegawai

BAB II

PROGRAM PLANNING

Menurut Wheelen dan Hunger, manajemen strategi memiliki 4 elemen (Abd Rahman Rahim & Radjab, n.d.) yaitu:

- 1) “Environmental scanning” adalah kegiatan memonitor, mengevaluasi, dan mencari informasi dari lingkungan eksternal maupun internal bagi orang-orang penting dalam Perusahaan. Environmental scanning dapat direfleksikan sama seperti proses scenario profiling dari suatu organisasi. Analisa situasi untuk mendapatkan kesesuaian antara peluang eksternal dan kekuatan internal dengan ancaman eksternal dan kelemahan internal adalah langkah awal dari sebuah penyusunan strategi
- 2) “Strategy formulation” adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk manajemen efektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan, dilihat dari kekuatan dan kelemahan perusahaan. Setelah mengetahui yang menjadi ancaman yang dihadapi perusahaan, peluang atau kesempatan yang dimiliki, serta kekuatan dan kelemahan yang ada pada perusahaan, maka selanjutnya kita dapat menentukan atau merumuskan strategi perusahaan.
- 3) “Strategy implementation” adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Proses tersebut mungkin meliputi perubahan budaya secara menyeluruh, struktur dan atau sistem manajemen dari organisasi secara keseluruhan
- 4) “Evaluation and control” adalah mengukur apa yang dapat dihasilkan atau diraih oleh perusahaan. Hal ini berarti membandingkan antara kinerja perusahaan dengan hasil yang diharapkan perusahaan. Kinerja adalah hasil akhir dari suatu aktivitas.

1. Tujuan (End Points):

Tujuan program di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah memberikan layanan publik yang prima bagi masyarakat dan membangun kepercayaan publik. Hal tersebut dapat terwujud dengan memiliki SDM yang profesional dan layanan publik berbasis digital.

2. Prioritas (Priority):

Prioritas utama adalah membangun SDM yang profesional menekan angka tindakan indisipliner. Selain itu, peningkatan layanan publik menggunakan aplikasi digital.

3. Menentukan Cara Bertindak (Options):

Beberapa opsi untuk mencapai tujuan dapat mencakup:

1. Berkomitmen membina SDM menjadi profesional dengan efektif dan efisien melalui program corporate university (sharing knowledge), membangun kerjasama pegawai melalui kegiatan capacity building, dan memberikan pelatihan layanan publik
2. Secara berkelanjutan membarui aplikasi layanan digital
3. Menciptakan pola karir yang linear, logis, dan non diskriminasi terutama dalam hal mutasi dan promosi

4. Menilai/Analisa Cara Bertindak (Option Appraisal):

- a. Berkomitmen membina SDM menjadi profesional
 - Program corporate university bermanfaat meningkatkan pengetahuan melalui sharing ilmu antar pegawai, baik pegawai struktural, fungsional dan pelaksana dapat berbagi ilmu pengetahuan yang utamanya menekankan nilai moral kepada pegawai pelaksana di seluruh satuan kerja yang dapat dilaksanakan melalui zoom meeting sehingga mudah di akses dan hemat biaya.
 - Program Capacity building bermanfaat membangun kerjasama pegawai dan mengikis ego sektoral birokrasi yang melekat.
 - Program Pelatihan Pelayan Publik dapat berkolaborasi dengan stakeholder yang mumpuni sehingga bermanfaat untuk pengembangan kepribadian dan keterampilan berkomunikasi dalam meningkatkan mutu pelayanan publik.
- b. Aplikasi digital diperbarui secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dari segi kemudahan untuk digunakan, pilihan ini memiliki waktu dan biaya tidak sedikit namun sebanding dengan nilai kegunaannya
- c. Menciptakan pola karir yang linear, logis, dan non diskriminasi, opsi ini sungguh penting dalam menciptakan budaya dan semangat kerja yang baik dalam organisasi.

5. Memilih Cara Bertindak (Choose):

Setelah analisis, opsi yang paling sesuai dengan tujuan dan prioritas organisasi adalah membina SDM menjadi profesional melalui program corporate university yang utamanya menekankan nilai moral kepada pegawai sehingga menekan dan mengurangi angka insipliner. Selain itu, pengembangan aplikasi layanan digital juga sangat diperlukan demi terciptanya layanan publik prima sebagai wujud keberhasilan organisasi.

6. Menentukan Sumber Daya (Resources):

Alokasi sumber daya merupakan aktivitas manajemen untuk menempatkan sumber daya perusahaan sesuai dengan prioritas yang tercantum di tujuan perusahaan. Sumber daya ini bisa berbentuk asset keuangan, fisik, sumber daya manusia, maupun teknologi (Dwi et al., n.d.)

Mengidentifikasi dan alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan program corporate university.

Anggaran : Alokasi anggaran akan lebih hemat apabila dilakukan secara online namun perlu diagendakan rutin untuk pertemuan offline agar hasil yang diinginkan lebih optimal

Personil : Narasumber yang berasal dari eksternal maupun internal organisasi, adapun panitia atau personil suksesi/mengatur segala hal terkait program

Peralatan : Dapat melalui zoom meeting maupun offline di Badiklat atau Badan Pengembangan SDM

7. Uji Coba (Testing):

Uji coba program corporate university terutama pada pegawai yang jejak rekamnya pernah melakukan tindakan indisipliner untuk selanjutnya di review hasil program tersebut.

8. Rencana Langkah demi Langkah (Step by Step), Pengendalian (Monitoring):

Membuat rencana langkah demi langkah yang mencakup tahapan implementasi, jadwal, dan tanggung jawab. Selain itu, mendirikan sistem pengendalian dan pemantauan yang berkala untuk memantau perkembangan program dan mengidentifikasi masalah yang mungkin timbul selama pelaksanaan. Setelah pelaksanaan dilakukan Evaluasi strategi adalah tahap final dalam manajemen strategis. Evaluasi strategi adalah alat untuk mendapatkan informasi kapan strategi tidak dapat berjalan. Semua strategi dapat dimodifikasi di masa datang karena faktor internal dan eksternal secara konstan berubah. Tiga aktifitas dasar evaluasi strategi adalah (1) Meninjau ulang faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi saat ini; (2) Mengukur kinerja; (3) Mengambil tindakan korektif (Yunus, n.d.)

Program Corporate University

Implementasi :

- Menyusun tim/personil suksesi program
- Menyusun dasar hukum dan prosedur pelaksanaan program
- Meriset terlebih dahulu penyebab / faktor-faktor pendorong tindakan insiplier
- Menyusun materi pembahasan kepada pegawai terutama penanaman moral sesuai dengan hasil riset
- Menentukan narasumber dan sasaran peserta
- Membuat rundown kegiatan
- Program dilaksanakan
- Feedback/saran dari peserta
- Evaluasi kegiatan

Jadwal : dilaksanakan 1x seminggu

Pengendalian :

- Monitoring melalui mini survei dari kegiatan tersebut untuk memperbaiki kekurangan/kelemahan program
- Diberikan sanksi bagi pegawai yang tidak mengikuti program dengan alasan tidak sah

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman Rahim, H., & Radjab, E. (n.d.). *MANAJEMEN STRATEGI*.
- Arifudin Opan. (n.d.). *MANAJEMEN STRATEGIK*. CV Pena Pertama.
- Dwi, R., Parmitasari, A., Commm, M., Syariati, A., & Si, M. (n.d.). *MANAJEMEN STRATEGI: PENGANTAR (Buku Bahan Ujian Komprehensif)*.
- Fatmawati, E. (2015). *TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM) UNTUK MENGANALISIS PENERIMAAN TERHADAP SISTEM INFORMASI PERPUSTAKAAN*. 9(01), 1–13.
- Mungkasa, O., Perencanaan, B., & Nasional, P. (n.d.). *Perencanaan Skenario (Scenario Planning). Konsep Dasar, Pembelajaran dan Agenda Strategis*. <https://www.researchgate.net/publication/369825290>
- Pola Karir di Lingkungan, E., Apriansyah Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jln Rasuna Said Kav, N., & Jakarta Selatan, K. (n.d.). *EVALUASI POLA KARIR DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA (Evaluation of Career Pattern at The Ministry of Law and Human Rights)*. <http://bkdlamongankab.go.id/index.php/hahaha/item/51-prospek-karier-pns->
- Sampeliling, A. (2015a). *FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR* (Vol. 12, Issue 1).
- Yunus, Y. (n.d.). *Manajemen Strategis*.