LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

RADIO REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI

SPI TUNTAS

Disusun Oleh
Fitria Medina, S.IP., S.PT., M.Ak
Nip 197506071994032001
Satuan Pengawasan Intern RRI

s.id

LAPORAN AKSI PERUBAHAN
KINERJA ORGANISASI

SPI TUNTAS

OPTIMALISASI KINERJA TINDAK LANJUT HASIL AUDIT SPI MELALUI PEDOMAN TEKNIS DAN SISTEM PEMANTAUAN TERSTRUKTUR

Disusun Oleh:

FITRIA MEDINA, S.IP.,S.PT.,M.Ak
Nip 197506071994032001
Auditor Ahli Madya
Satuan Pengawasan Intern

PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
ANGKATAN II TAHUN 2024
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENYIARAN RADIO
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA

LEMBAR PERSETUJUAN AKSI PERUBAHAN

"SPI TUNTAS : Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI Mealui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur"

Nama : Fitria Medina, S.IP.,S.PT.,M.Ak

NIP : 197506071994032001

Unit Kerja : Satuan Pengawasan Intern LPP RRI

Telah disetujui untuk diseminarkan

pada tanggal Oktober 2025

COACH	MENTOR
Drs. Taufan Paungkas MJ, M.Si	**Eman Suherman, S.E.,M.M**
NIP 196803081993031005	**NIP 197606091998031004**

LEMBAR PERSETUJUAN

LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN

PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR ANGKATAN II
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENYIARAN RADIO
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 2025

Laporan aksi perubahan ini diajukan oleh :

Nama : Fitria Medina, S.IP.,S.PT.,M.Ak

NIP : 197506071994032001

Jabatan : Auditor Ahli Madya

Unit Kerja : Satuan Pengawasan Intern

Judul : SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI Melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terpadu

Telah berhasil dipertahankan dalam seminar Laporan Aksi Perubahan di hadapan penguji sebagai prasyarat yang dibutuhkan untuk kelulusan Pelatihan Kepeminpinan Administrator Angkatan II Tahun 2025 pada Pusat Pengembangan Kompetensi Penyiaran Radio LPP RRI

Telah diseminarkan
Pada hari Selasa, 14 Oktober 2025

COACH	**MENTOR**
Drs. Taufan Paungkas MJ, M.Si	**Eman Suherman, S.E.,M.M**
NIP 196803081993031005	**NIP 197606091998031004**

KARTU KENDALI PROSES COACHING

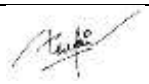
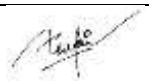
PKA ANGKATAN II TAHUN 2025
PUSBANGKOM PENYIARAN RADIO LPP RRI

Nama Coach : Drs. Taufan Paungkas MJ, M.Si

Nama Peserta: Fitria Medina, S.IP.,S.PT.,M.Ak

NDH : 40

Instansi : Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

No	Tanggal Coaching	Isu Permasalahan yang Dihadapi	Media Komunikasi	Hasil Coaching	Tanda Tangan Coaching
1	15 Juli	Capaian hasil perubahan terhadap rencana perubahan	Chat WhatsApp	Sesuaikan dengan Tahapan Milesstone Jangka Pendek. Sebagai bahan acuan dan berikan eviden eviden	
2	1 Agustus	Deskripsi Kepemimpinan Kinerja	Chat WhatsApp	Jangan lupa masukan prinsip prinsip kepeminpinan kinerja	
3	11 Agustus	Kemanfaatan aksi perubahan	Chat WhatsApp	Jelaskan apakah ada manfaatnya setelah adanya SPI TUNTAS lakukan Survei	
4	1 September	Keberlanjutan aksi perubahan	Chat WhatsApp	Sesuai catatan penguji saat seminar RAP, reformer diinta membuat pernyataan sanggup melakukan keberlanjutan sampai jangka panjang. Siapkan fakta integritasnya	
5	10 September	Pelaksanaan Strategi Pengembanagan Kompetensi dalam aksi perubahan	Chat WhatsApp	Yang sudah dituangkan dalam RAP harusbenar benar dilakukan, apabila tidak dapat dilaksanakan lakukan perubahan segera	
6		Keterkaitan mata pelatihan pilihan dengan aksi perubahan	Chat WhatsApp	Ambil dari RAP masukan dalam pembahasan keterkaita mata pelatihan pilihan	
7		Diseminasi dan publikasi aksi perubahan	Chat WhatsApp	Setiap kegiatan yang sudah dilakukan itu dipublikasi di medsos	

RADIO REPUBLIK INDONESIA

LEMBAR KOORDINASI MENTOR
RENCANA AKSI PERUBAHAN PKA ANGKATAN II TAHUN 2025
PUSBANGKOM PENYIARAN RADIO LPP RRI

Nama : Fitria Medina, S.IP.,S.PT.,M.Ak
NDH / Angkatan : 40 / II
Jabatan : Auditor Ahli Madya
Instansi : SPI LPP RRI
Judul Rancangan Aksi : SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI Melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur

No	Tanggal	Uraian Konsultasi	Output	Paraf Mentor
1	15 Juli 2023	Konsultasi terkait pembentukan dan peran Tim Efektif, serta pembagian tugas.	SK Tim Efektif dan Uraian tugas dalam tim masing masing	
2	22 Juli 2025	Konsultasi atas kegiatan penyampaian ide gagasan kepada stakeholder di SPI maupun di luar Kantor	Mentor memberikan penguatan dan dukungan penuh implementasi aksi perubahan SPI TUNTAS, serta memberikan arahan untuk tahapan kegiatan lainnya agar terlaksana sesuai jadwal.	
3	25 Juli 2025	Konsultasi mengenai konsep dan kerangka Pedoman Tindak Lanjut Hasil Audit SPI (Struktur isi dokumen), mengacu pada Permenpan No 9 Tahun 2009	Draf awal kerangka Pedoman Teknis disetujui.	

4	29 Juli 2025	Konsultasi finalisasi Pedoman TLHA setelah perbaikan berdasarkan masukan.	Draf Pedoman TLHA yang siap ditandatangani Mentor untuk proses pengajuan pengesahan oleh Direktur Utama.	
5	1 Agustus 2025	Konsultasi tentang desain awal Sistem Pemantauan (SPI TUNTAS) dan indikator keberhasilan.	Sketsa atau *flowchart* Sistem Pemantauan disetujui	
6	5 Agustus 2025	Konsultasi mengenai mekanisme *piloting* (uji coba) dan pengumpulan masukan masukan untuk sistem pemantauan. Kemudian akan dilanjutkan dengan Pelatihan kepada Auditor	Jadwal dan mekanisme uji coba dan pelatiha disepakati.	
7	15 Agustus 2025	Konsultasi tentang kesiapan implementasi setelah Pedoman Teknis disahkan/ditandatangani Direktur Utama (status legalitas final).	Pedoman Teknis Tindak Lanjut Hasil Audit SPI yang telah disahkan **(Peraturan Direktur Utama Nomor 06 Tahun 2025)**	
8	22 Agustus 2025	Konsultasi mengenai rencana pendampingan dan asistensi ke Satuan Kerja bersamaan dengan jadual Audit di beberapa Satker RRI.	Mentor memberikan persetujuan atas rencana pendampingan dan asistensi ke satuan kerja sekaligus memastikan kegiatan tersebut terintegrasi dengan jadwal audit rutin, sehingga penerapan SPI TUNTAS dapat dilakukan secara efektif dan efisien.	
9	29 September 2025	Konsultasi keseluruhan inplementasi aksi perubahan jangka pendek yang telah terlaksana dan 2 jangka menengah yang bisa dilaksanakan diawal.	arahan strategis untuk penyelesaian kegiatan jangka menengah yang sudah dimulai lebih awal, sekaligus persiapan penyusunan laporan hasil implementasi menjelang seminar aktualisasi.	

10	7 Oktober 2025	Konsultasi dengan mentor mengenai finalisasi laporan hasil implementasi aksi perubahan *SPI TUNTAS* serta persiapan materi dan strategi penyampaian pada seminar hasil aktualisasi. Pembahasan juga mencakup penyempurnaan narasi capaian dan penguatan bukti dukung kegiatan.	Laporan akhir aksi perubahan *SPI TUNTAS* dan materi presentasi seminar hasil telah divalidasi oleh mentor, serta mendapatkan arahan akhir untuk penajaman substansi capaian, keberlanjutan, dan replikasi aksi di lingkungan SPI RRI.	

LEMBAR PERSETUJUAN MENTOR

Nama	: Fitria Medina, S.IP.,S.PT.,M.Ak
Instansi	: Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
NDH	: 40
Laporan Aksi Perubahan	: SPI TUNTAS "Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut HAsil Audit SPI Melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur

Catatan Mentor terhadap Laporan Aksi Perubahan Kepemimpinan :

1. Capaian Implementasi Aksi Perubahan melebihi target yang di persyaratkan yaitu mencapai jangka pendek 100% dan 1 tahapan jangka menengah dilaksankan di jangka pendek, didukung dengan bukti bukti yang relevan.
2. Mampu melaksanakan Kepemimpinan Kinerja dalam mengaktualisasikan Kepemimpinan yang berintegritas dan akuntabel.
3. Hasil aksi perubahan sangat bermanfaat bagi organisasi dan juga bermanfaat secara perhitungan ekonomis.
4. Keberlanjutan aksi perubahan mendapat dukungan dan jaminan keberlanjutan dari Mentor dan diinfomasikan kepada stakeholder yang terkait juga telah dituangkan didalam SKP
5. Pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi dalam aksi perubahan telah diimplementasikan didukung eviden dan telah diimplementasikan
6. Mampu memanfaatkan mata pelatihan pilihan untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan.
7. Mampu mengkomunikasikan dan mendapatkan dukungan dalam pelaksanaan diseminasi dan publikasi berbasis media dana tau media sosial dan mendapatkan dukungan stakeholder

Rekomendasi:

Mentor

Eman Suherman, S.E.,M.M
Nip 197606091998032004

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN AKSI PERUBAHAN

Judul : SPI TUNTAS "Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI Melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur"

Atas Nama : Fitria Medina, S.IP.,S.PT.,M.Ak

Jabatan : Auditor Ahli Madya

Instansi : Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

COACH	MENTOR
Drs. Taufan Paungkas MJ, M.Si	**Eman Suherman, S.E.,M.M**
NIP 196803081993031005	**NIP 197606091998031004**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Aksi Perubahan **"SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur"** dilatarbelakangi oleh belum optimalnya penyelesaian tindak lanjut hasil audit di lingkungan LPP RRI, yang ditunjukkan masih terdapatnya rekomendasi audit yang belum tuntas yaitu 75 rekomendasi (16,6%) pada tahun 2023 dan 35 rekomendasi (10,8%) pada tahun 2024. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh belum tersedianya pedoman teknis tindak lanjut yang baku, belum adanya sistem pemantauan yang terstruktur, lemahnya dokumentasi dan pelacakan bukti tindak lanjut, serta rendahnya literasi auditi dalam memahami urgensi penyelesaian rekomendasi audit. Untuk menjawab kondisi tersebut, Reformer merancang intervensi strategis melalui penyusunan Pedoman Teknis Tindak Lanjut Hasil Audit dan pembangunan sistem monitoring **SPI TUNTAS** sebagai instrumen perbaikan tata kelola pengawasan yang akuntabel, terukur, dan berkelanjutan.

Implementasi aksi perubahan dijalankan melalui proses kepemimpinan kinerja yang mengedepankan integritas, kolaborasi, dan orientasi hasil. *Reformer* menerapkan analisis USG, SOAR, dan tapisan McNamara dalam pengambilan keputusan, serta membangun kolaborasi bersama tim efektif dan stakeholder kunci. Seluruh milestone aksi perubahan berhasil dicapai, menghasilkan keluaran utama berupa: **Pedoman Teknis TLHA yang disahkan menjadi Peraturan Direktur Utama**, dan **Sistem SPI TUNTAS sebagai media pemantauan digital tindak lanjut audit**,. Selain itu, telah dilakukan uji coba dan pendampingan teknis kepada auditor dan auditi sebagai bagian dari internalisasi budaya penyelesaian tindak lanjut secara sistematis dan tepat waktu.

Strategi diseminasi dan publikasi dilaksanakan secara masif untuk membangun kesadaran, dukungan, dan keterlibatan stakeholder. *Reformer* menerapkan komunikasi *multi-channel* melalui media formal organisasi (nota dinas, surat resmi, rapat koordinasi) serta media digital *(YouTube, Instagram, WhatsApp,* dan banner informasi). Hasilnya, aksi perubahan SPI TUNTAS mendapatkan dukungan adopsi dan replikasi**,** tidak hanya dari internal SPI dan satuan kerja auditi, tetapi juga dari stakeholder eksternal seperti BPKP dan BPK yang memberikan apresiasi serta dukungan keberlanjutan implementasi.

Aksi perubahan ini memberikan manfaat ekonomis, yaitu efisiensi penggunaan sumber daya melalui digitalisasi dokumen dan pengurangan biaya koordinasi manual; manfaat organisasi, berupa peningkatan efektivitas pengawasan intern, penguatan sistem tata kelola, percepatan

penyelesaian rekomendasi audit, dan tersedianya data tindak lanjut berbasis bukti; serta manfaat sosial**,** berupa meningkatnya transparansi dan kepercayaan publik terhadap pengelolaan keuangan negara di lingkungan LPP RRI. Dengan dukungan regulasi, komitmen pimpinan, dan potensi pengembangan sistem menuju platform web terintegrasi, SPI TUNTAS siap dilanjutkan sebagai program berkelanjutan dan direplikasi di seluruh satuan kerja RRI sebagai model penguatan fungsi pengawasan intern yang modern dan akuntabel.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga laporan Aksi Perubahan dengan judul "SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur" dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai salah satu tahapan pembelajaran dalam rangka Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Penyiaran Radio LPP RRI dan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, sekaligus sebagai bentuk aktualisasi penerapan kepemimpinan kinerja di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI).
Aksi perubahan ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memperkuat sistem pengawasan internal agar lebih efektif, transparan, dan akuntabel, sejalan dengan semangat Reformasi Birokrasi dan nilai-nilai good governance. Melalui penyusunan Pedoman Teknis Tindak Lanjut Hasil Audit SPI serta implementasi sistem pemantauan digital "SPI TUNTAS", diharapkan dapat terwujud mekanisme pengawasan yang sistematis, terukur, dan berkelanjutan dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya sampaikan kepada Direktur Utama Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, Mentor Bapak Eman Suherman, S.E., M.M, selaku Kepala Satuan Pengawasan Intern, Coach Bapak Drs. Taufan Pamungkas Mahaendra Jaya, M.Si, serta seluruh tim efektif, rekan auditor, dan pihak pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, serta kerjasama selama proses perencanaan, pelaksanaan hingga penyusunan laporan aksi perubahan ini.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi penguatan peran Satuan Pengawasan Intern RRI dalam mewujudkan tata kelola yang bersih, akuntabel, dan berdaya saing. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan kekuatan bagi kita semua dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pengabdian kepada bangsa dan negara.

Jakarta, 14 Oktober 2025

Reformer

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN AKSI PERUBAHAN i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
KARTU KENDALI PROSES COACHING iii
LEMBAR PERSETUJUAN MENTOR vii
LEMBAR PENGESAHAN viii
RINGKASAN EKSEKUTIF ix
KATA PENGANTAR xi
DAFTAR ISI xii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. LATAR BELAKANG 1
B. TUJUAN DAN MANFAAT 2
1. TujuanAksi Perubahan 2
2. Manfaat Aksi Perubahan 3
C. ADOPSI DAN ADAPTASI HASIL STULA 4
BAB II RANCANGAN AKSI PERUBAHAN 7
A. PROFIL KINERJA PELAYANAN 7
1. Visi, Misi dan Sasaran Strategis 7
2. Tugas Fungsi dan Struktur 8
3. Capaian Kinerja Layanan Organisasi 11
B. ANALISIS MASALAH 12
1. Identifikasi Masalah 12
2. Penentuan Prioritas Masalah 13
3. Analisis Penyebab Masalah 15
4. Solusi Masalah 17
5. Penentuan Prioritas Solusi Masalah 19
C. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH 20
1. Terobosan Inovasi 20
2. Milestone dan Kegiatan 22
3. Sumber Daya 27

4. Manajemen Risiko 33
5. Time Schedule 36
6. Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan 38
7. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi Diri 39
BAB III IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN KEPEMIMPINAN 43
A. DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN 43
1. Proses pengambilan keputusan dalam mengaktualisasikan kepemimpinan kinerja secara berintegritas 43
2. Proses pengembangan kompetensi kepemimpinan pelayanan untuk mendukung adopsi perubahan 46
B. DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN 55
Capaian dan Perbaikan Kinerja Organisasi (didukung dengan bukti bukti yang valid dan relevan) 55
Manfaat Aksi Perubahan 69
Dukungan dan Testimoni Stakeholder 71
Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan 73
Implementasi Strategi Pengembangan Kompetensi Diri 75
C. KETERKAITAN AKSI PERUBAHAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN DAN KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN 78
1. KETERKAITAN AKSI PERUBAHAN DENGAN MATA LATIHAN PILIHAN 78
a. Membina Kerjasama Tim 78
b. Seni Berkomunikasi 78
2. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN 80
BAB IV DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN 84
A. Penerapan Startegi Komunikasi 84
B. Keberhasilan mendapat dukungan Adopsi / Replikasi Aksi Perubahan 85
BAB V PENUTUP 89
A. KESIMPULAN 89
B. REKOMENDASI 90
DAFTAR PUSTAKA 92

DAFTAR LAMPIRAN

https://drive.google.com/drive/folders/1MJXrP0SGUylu7q63k-gy0Hn44z3KqDdz?usp=drive_link

1. Peraturan Direktur Utama LPP RRI Nomor 06 Tahun 2025 tentang Pedoman Tindak Lanjut Hasil Audit SPI
2. SK Tim Efektif Nomor 17 Tahun 2025
3. SK Penggunaan Aplikasi SPI TUNTAS Nomor
4. SKP Triwulan III Tahun 2025
5. RKKS TA 2026
6. Nota Dinas Nomor: ND – 1005/SPI/PW.03.03/09/2025
7. Fakta Integritas 1037/SPI/RRI/PW.03.03/10/2025
8. Pernyataan Dukungan Stakeholder
9. Kuesioner

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Adopsi dan Adaptasi Hasil Study Lapangan
Tabel 2.1 Sasaran Strategis LPP RRI
Tabel 2.2 Profil SDM SPI RRI Berdasarkan Jabatan
Tabel 2.3 Analisis USG
Tabel 2.4 Analisis Prioritas Solusi Masalah dengan Tapisan McNamara
Tabel 2.5 Milestone
Tabel 2.6 Susunan Tim Kerja / Efektif
Tabel 2.7 Pemetaan Sumberdaya
Tabel 2.8 Identifikasi Stakeholder
Tabel 2.9 Strategi Komunikasi
Tabel 2.10 Potensi Kendala Masalah dalam Tahapan Kegiatan
Tabel 2.11 Jadwal Kegiatan Aksi Perubahan
Tabel 2.12 Strategi Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan
Tabel 2.13 Strategi Pengembangan Kompetensi Diri
Tabel 3.1 Strategi Pengembangan Kompetensi
Tabel 3.2 Implementasi Strategi Pengembangan Kompetensi diri
Tabel 4.1 Dukungan Adopsi / Replikasi Aksi Perubahan SPI TUNTAS

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Proses Bisnis Satuan Pengawasan Intern
Gambar 2. Organisasi Satuan Pengawasan Intern
Gambar 3. Persentase Capaian Kinerja SPI LPP RRI Tahun 2024
Gambar 4 Analisis Lingkungan Strategi SOAR
Gambar 5. Analisis SOAR
Gambar 6 Struktur Organisasi Aksi Perubahan
Gambar 7. Kuadran Stakeholder
Gambar 8. Proses Pengambilan Keputusan oleh reformer
Gambar 9. Pengelolaan Budaya Kerja
Gambar 10. Membangun Jejaring Kolaborasi dengan stakeholder internal
Gambar 11. Membangun Jejaring Kolaborasi dengan stakeholder Eksternal
Gambar 12. Kuadran Stakeholder Setelah Implementasi Aksi Perubahan
Gambar 13.Dukungan Stakeholder
Gambar 14.Peningkatan Kompetensi Tim Efektif
Gambar 15. Konsultasi dengan Mentor
Gambar 16. Penyampaian Ide Gagasan Aksi Perubahan
Gambar 17. Konsolidasi dan Pembentukan Tim Efektif
Gambar 18. SK Tim Efektif SPI TUNTAS
Gambar 19. Penyusunan Sistematika dan Draft Pedoman
Gambar 20. Dasboard SPI TUNTAS
Gambar 21. Aktivitas Tim Perancang Aplikasi SPI TUNTAS
Gambar 22. Sebelum dan Sesudah Uji Coba
Gambar 23. Pelatihan Aplikasi SPI TUNTAS
Gambar 24. Finalisasi Peraturan Direktur Utama tentang Pedoman Tindak Lanjut Hasil Audit
Gambar 25. Laporan Dokumen hasil Uji Coba
Gambar 26. Pendampingan Penggunaan Aplikasi SPI TUNTAS dan Sosialisasi Pedoman TLHA
Gambar 27. Laporan Pelaksanaan
Gambar 28. Diseminasi Pedoman dan Sistem SPI TUNTAS
Gambar 29. Screenshot Video Testomoni Dukungan Stakeholder internal
Gambar 30. Daftar Dukungan Auditor dan All Pegawai SPI
Gambar 31. Testomoni Dukungan Stakeholder Eksternal
Gambar 32. Pengembangan Kompetensi Tim Efektif
Gambar 33. Aksi Perubahan terintegrasi ke dalam SKP
Gambar 34. Fakta Integritas (Pernyataan Komitmen) Reformer
Gambar 35. Diseminasi melalui akun Youtube
Gambar 36. Diseminasi melalui akun Instagram
Gambar 37. Diseminasi melalui akun WhatsApp
Gambar 38. Diseminasi melalui Banner dan Literasi Digital

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan amanat konstitusional dan tuntutan publik, yang salah satu pilar utamanya adalah penguatan pengawasan internal dan akuntabilitas kinerja. Secara normatif, kewajiban tindak lanjut hasil pengawasan diatur dalam regulasi seperti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 9 Tahun 2009. Regulasi ini menjadi acuan bagi setiap instansi pemerintah, termasuk Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI), untuk mengembangkan sistem pemantauan tindak lanjut yang terencana dan terevaluasi secara rutin.

Namun, kondisi aktual di LPP RRI menunjukkan adanya kesenjangan serius (*burning platform*) antara kondisi ideal dengan realitas implementasi pengawasan internal. Hasil evaluasi kinerja Satuan Pengawasan Intern (SPI) LPP RRI memperlihatkan bahwa efektivitas tindak lanjut hasil audit masih belum optimal. Pada tahun 2023, dari total 452 temuan audit, sekitar 16,6% (75 rekomendasi) belum selesai ditindaklanjuti, dan di tahun 2024 masih tersisa 35 temuan atau 10,8% dari 325 temuan. Capaian penyelesaian tindak lanjut yang belum tuntas ini mengindikasikan kelemahan manajemen pengendalian dan koordinasi antar unit kerja, serta lemahnya efektivitas pemantauan dan akuntabilitas.

Akar masalah utama yang teridentifikasi mencakup: belum tersusunnya pedoman teknis formal sebagai acuan unit kerja; ketiadaan sistem pemantauan yang terintegrasi dan berkelanjutan (masih manual dan belum terstruktur); serta rendahnya pemahaman unit kerja dalam melaksanakan tindak lanjut yang sesuai rekomendasi. Hal ini menyebabkan dokumentasi proses tindak lanjut yang tidak tertata baik dan terbatasnya pelacakan progres serta evaluasi efektivitas. Kondisi ini menghambat proses pengambilan keputusan berbasis data dan mengurangi kepercayaan terhadap efektivitas fungsi pengawasan internal.

Kesenjangan sistemik ini semakin mendesak untuk diselesaikan seiring dengan komitmen nasional terhadap penguatan tata kelola pemerintahan. Upaya ini sejalan dengan arah Reformasi Birokrasi (RB) Tematik 2025 yang berfokus pada perbaikan tata kelola untuk menyelesaikan permasalahan kinerja instansi pemerintah. Secara khusus, penguatan sistem pengawasan dan akuntabilitas aparatur adalah elemen kunci dalam kerangka RB.

Lebih lanjut, penyelesaian permasalahan ini merupakan wujud dukungan terhadap Asta Cita Presiden, yang salah satunya adalah Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi. Efektivitas tindak lanjut hasil audit merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai birokrasi yang bersih, akuntabel, dan berdaya saing.

Oleh karena itu, dibutuhkan intervensi strategis melalui perancangan pedoman teknis penyelesaian tindak lanjut yang operasional dan pembangunan sistem pemantauan berbasis data yang terstruktur. Gagasan aksi perubahan "SPI TUNTAS" disusun untuk menjawab kebutuhan riil *stakeholder*, yaitu adanya alat bantu yang dapat mempercepat, menyederhanakan, dan memastikan penyelesaian hasil pengawasan secara akuntabel, transparan, dan terukur. Tindakan ini menjadi fondasi utama untuk menjadikan SPI lebih responsif dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu menutup kesenjangan tata kelola dan mendukung tercapainya visi birokrasi yang efisien dan akuntabel.

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. TujuanAksi Perubahan

Aksi perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas manajemen tindak lanjut hasil audit SPI melalui penyusunan pedoman teknis yang menjadi acuan bersama serta implementasi system pemantauan terstruktur dan sederhana (SPI TUNTAS) yang mendukung fungsi pengawasan dan control tindak lanjut secara real time. Secara khusus, tujuan ini dibagi menjadi tiga tingkatan waktu yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Jangka Pendek (Bulan Juli – September 2025) **:**

Tujuan jangka pendek dianggap sebagai pengungkit (leverage) yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang, focus membangun fondasi implementasi penguatan kinerja tindak lanjut hasil audit melalui penyusunan pedoman teknis dan sistem monitoring digital sederhana, serta melakukan uji coba awal di lingkup internal SPI dan satuan kerja auditi (pilot), yaitu :

1) Tersusunnya **Pedoman Teknis Tindak Lanjut Hasil Audit SPI** yang disepakati dan diujicoba.
2) Tersedianya **system pemantauan SPI TUNTAS** sebagai alat bantu auditor dan auditi dalam memantau progress.
3) Terselenggaranya pelatihan dan pendampingan awal pada minimal 2 satuan kerja percontohan.

b. Tujuan Jangka Menengah (Oktober – Desember 2025) **:**

1) Meningkatnya pemahaman dan literasi teknis satuan kerja terhadap standar tindak lanjut hasil audit
2) Mulainya adopsi system SPI TUNTAS di lingkungan SPI dan satuan kerja auditi sebagai bagian dari habit budaya kerja baru

c. Tujuan Jangka Panjang (Tahun 2026 dan seterusnya)

1) Meningkatnya rasio penyelesaian tindak lanjut hasil audit SPI secara signifikan menuju capaian 90% atau lebih.
2) Terbangunnya budaya kerja yang akuntabel dan sistemik dalam pengelolaan hasil audit, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target kinerja SPI.

Penetapan tujuan ini telah disesuaikan dengan hasil analisis masalah dan kebutuhan stakeholder, sebagaimana tergambar pada bagian latar belakang. Tujuan-tujuan ini juga disusun dengan mempertimbangkan keterukuran waktu, sumber daya, dan strategi pengembangan kompetensi, sehingga dapat dicapai secara bertahap dan berkelanjutan.

2. Manfaat Aksi Perubahan

Aksi perubahan ini dirancang tidak hanya sebagai solusi administratife, tetapi sebagai intrumen strategis yang mampu memperkuat kualitas pengawasan intern dan data tata kelola akuntabilitas di lingkungan LPP RRI, Implementasi pedoman teknis dan system pemantauan tindak lanjut audit secara terstruktur (SPI TUNTAS) memberikan manfaat yang luas bagi berbagai pihak, antara lain :

a. Bagi Unit Kerja SPI (Internal)

1) Meningkatkan kualitas dan konsistensi reviu atas tindak lanjut hasil audit.
2) Memberikan standar operasional baku (pedoman teknis) yang memudahkan auditor dalam memberikan umpan balik dan mengidentifikasi progres tindak lanjut secara cepat.
3) Mempermudah pelaporan hasil pemantauan kepada pimpinan secara sistematis melalui sistem SPI TUNTAS.

b. Bagi Satuan Kerja Auditi

1) Memberikan kejelasan dan kepastian dalam menyusun tindak lanjut yang sesuai standar pemeriksaan.
2) Mendorong efisiensi waktu dalam menyelesaikan rekomendasi audit, karena tersedia acuan yang jelas dan sistem pelaporan yang sederhana.

3) Meningkatkan akuntabilitas masing-masing satuan kerja dalam menindaklanjuti hasil pengawasan.

c. Bagi LPP RRI sebagai Organisasi

1) Meningkatkan capaian indikator SPIP dan IEPK yang menjadi target organisasi, sebagai bukti penguatan pengendalian intern dan budaya pengawasan.
2) Membangun sistem pemantauan tindak lanjut hasil audit yang dapat direplikasi ke satuan kerja lainnya di seluruh Indonesia secara seragam.
3) Menjadi wujud nyata komitmen LPP RRI dalam membangun tata kelola yang transparan dan akuntabel berbasis data.

d. Bagi Stakeholder Eksternal

1) Memberikan kemudahan dalam proses verifikasi dan pembuktian efektivitas tindak lanjut hasil audit, terutama pada saat evaluasi SPIP dan penilaian reformasi birokrasi.
2) Menunjukkan bahwa SPI RRI memiliki kesadaran dan inisiatif internal untuk memperkuat pengawasan tanpa menunggu tekanan eksternal.

e. Bagi Publik (sebagai Penerima Manfaat)

1) Meningkatkan kepercayaan publik terhadap penggunaan APBN yang dikelola LPP RRI.
2) Memberikan jaminan bahwa temuan dan perbaikan dalam institusi penyiaran publik dijalankan secara sungguh-sungguh dan terdokumentasi.

C. ADOPSI DAN ADAPTASI HASIL STULA

Hasil dari studi lapangan di RRI Biak ada beberapa *lesson learn* yang menambah wawasan *Reformer* yang dapat diadopsi dan diadaptasi sehingga dapat menambah performa saya sebagai *Reformer* terutama terkait peran kepemimpinan transformasional. Di era kepemimpinan saat ini harus adaptif, kolaborasi, dan berorientasi pada hasil. Adapun lesson learn di Lokus Studi Lapangan yang dapat *Reformer* implementasikan pada SPI RRI. Berikut 6 aspek kepemimpinan yang dapat diterapkan *Reformer* sebagai pejabat administrator SPI yang transformasional:

Tabel 1.1
Adopsi dan Adaptasi Hasil Study Lapangan

No	**Aspek Kepemimpinan Kinerja**	**Lesson Learn**	**Adopsi & Adaptasi untuk Reformer (SPI RRI)**
1	Peran Kepemimpinan (Membangun Dukungan Pimpinan dan Stakeholder)	Kepala RRI Biak aktif mengadvokasi potensi PNBP dan menjalin sinergi eksternal	Inisiasi dialog strategis dengan Direktur Utama RRI melalui briefing berkala, policy note, dan rekomendasi SPI berbasis data
2	Pemberdayaan Staf	Pelibatan pegawai dalam pemetaan aset, pelatihan, dan monitoring untuk membangun *ownership*	Libatkan auditor SPI dalam penyusunan SOP TLHA, pengembangan SPI TUNTAS, dan pelatihan teknis secara kolaboratif
3	Pemberdayaan Masyarakat	Pemanfaatan aula dan lahan untuk komunitas dan UMKM meningkatkan legitimasi publik	Bangun *audit partisipatif* melalui survei layanan pasca audit dan forum konsultasi publik sebagai bentuk transparansi
4	Manajemen Kinerja	Kinerja PNBP dimonitor via dashboard, dilengkapi SOP dan tren capaian periodik	Susun indikator kinerja TLHA (penyelesaian, waktu rata-rata, kualitas), serta bangun dashboard SPI TUNTAS (Excel/Sheet)
5	Strategi Komunikasi dan Kolaborasi	Komunikasi multi-platform dan negosiasi kolaboratif dalam kerja sama mitra	Bangun forum koordinasi rutin antarunit (TLHA), update info melalui email blast, dan kolaborasi lintas fungsi (hukum/keuangan)
6	Keberlangsungan Transformasional	Inisiatif dikelola sistematis: SOP, tim, pelatihan, MoU, sistem pelaporan digital	a. Pedoman TLHA jadi b. produk institusional c. Sistem SPI TUNTAS dengan standar pelaporan d. SDM berjenjang dan IT support e. Integrasi capaian aksi ke LAKIP f. Kemitraan strategis dengan BPK untuk sustain dan replikasi

Pelajaran ini tidak hanya mencerminkan atas kekuatan dan kelemahan yang pernah dihadapi SPI dalam mengelola tindak lanjut hasil audit, tetapi juga mencakup strategi

kepemimpinan, pemberdayaan sumber daya, kolaborasi lintas sektor, serta penguatan sistem dan tata kelola. Pembelajaran ini menjadi penting sebagai bagian dari proses transformasi berkelanjutan, guna memastikan bahwa setiap upaya perubahan tidak berhenti sebagai inisiatif sesaat, melainkan tertanam dalam sistem kerja organisasi secara menyeluruh.

Dengan menyusun dan mendokumentasikan pelajaran-pelajaran ini, SPI RRI diharapkan mampu memperkuat posisinya sebagai agen perubahan *(change agent)* yang berintegritas, akuntabel, dan adaptif dalam menjawab tantangan tata kelola lembaga penyiaran publik yang bersih dan profesional.

BAB II
RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

A. PROFIL KINERJA PELAYANAN

1. Visi, Misi dan Sasaran Strategis

Visi LPP RRI

Visi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia tahhun 2025 – 2029 adalah "Menjadi Media Relawan, Berdampak dan Inspirasi Nilai Nilai Ke-indonesiaan dalam rangka mewujudkan: Bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

Misi LPP RRI:

(1). Menyelenggarakan program, kegiatan dan konten sesuai dengan fungsi media berupa informasi, pendidikan, budaya hiburan yang berkualitas, relevan, berdampak dan menginspirasi sesuai dengan nilai nilai ke-Indonesiaan.

(2). Mengelola dan mengembangkan sumber daya dan manajemen dengan prinsip *good public governance* untuk menjadikan RRI sebagai media yang relevan dan berdampak.

Adapun sasaran strategis Satuan Pengawasan Intern LPP RRI, disusun berdasarkan visi dan misi yang ingin dicapai LPP RRI dengan mempertimbangkan tantangan masa depan, sumber daya dan infrastruktur yang dimiliki. Selain itu sasaran strategis Satuan Pengawasan Intern LPP RRI juga merupakan penjabaran dari tujuan yang telah ditetapkan, dan menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kinerja *(Performance Plan).*

Penetapan sasaran program ini diperlukan untuk memberikan focus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya dalam kegiatan atau operasional setiap tahunnya. Rincian sasaran program Satuan Pengawasan Intern LPP RRI sebagai berikut :

Tabel 2.1
Sasaran Strategis LPP RRI

No	Sasaran Strategis	Indikator	
1	Pengelolaan sistem pengawasan dan pengendalian Internal yang berkualitas	IKS 1	Terwujudnya Pengawasan dan Pengendalian Internal yang baik, benar dan akuntabel

2. Tugas Fungsi dan Struktur

Tugas dan Fungsi

Melaksanakan kegiatan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui pemantauan, reviu dan evaluasi, pengelolaan ketatausahaan, pengelolaan kepegawaian, pengelolaan kinerja, pengelolaan barang milik negara unit serta dukungan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Satuan Kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas dengan uraian tugas sebagai berikut:

a. Merumuskan program kerja di lingkungan Satuan Kerja berdasarkan rencana strategis Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia sebagai pedoman pelaksanaan tugas
b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di lingkungan Satuan Kerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan dan kebijakan pimpinan agar target kerja tercapai sesuai rencana
c. Membina bawahan di lingkungan Satuan Kerja dengan cara mengadakan rapat / pertemuan dan bimbingan secara berkala agar diperoleh kinerja yang diharapkan
d. Mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Satuan Kerja sesuai dengan tugas, tanggung jawab, permasalahan dan hambatan serta ketentuan yang berlaku untuk ketepatan dan kelancaran pelaksanaan tugas
e. Menyelenggarakan ketatausahaan, pengelolaan pada Satuan Kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas
f. Menyelenggarakan pelaksanaan penyusunan kebijakan pengawasan intern di lingkungan Satuan Kerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku
g. Menyelenggarakan pelaksanaan penyelenggaraan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan di lingkungan Satuan Kerja LPP RRI berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas
h. Menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan pengawasan dengan tujuan tertentu atas penugasan di lingkungan Satuan Kerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku
i. Menyelenggarakan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku dalam rangka mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi pada Satuan Kerja

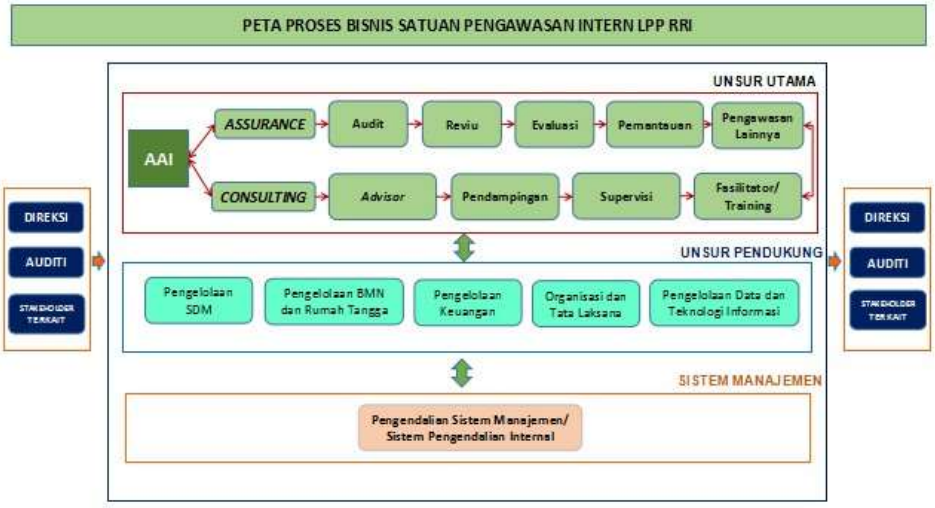
j. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Satuan Kerja dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang
k. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan secara berkala
l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis

Kegiatan di Satuan Pengawasan Intern LPP RRI di dukung oleh sumber daya manusia. Berikut data pegawai Satuan Pengawasan Intern LPP RRI per 1 Oktober 2025 berdasarkan jabatan dan jenis kelamin:

Tabel 2.2
Profil SDM SPI RRI Berdasarkan Jabatan

No	Status	Gender		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	Kepala SPI	1	-	1
2	Kepala Bagian Tata Usaha	-	1	1
3	Auditor Ahli Madya	1	2	3
4	Auditor Ahli Muda	-	1	1
5	Auditor Ahli Pertama	-	1	1
6	Auditor Terampil	2	6	8
7	Analis SDMA Ahli Pertama	-	1	1
8	Arsiparis Ahli Pertama	2	5	7
9	Pengola Data Laporan Pengawasan	1	-	1
10	Penyusun Laporan Keuangan	1	-	1
11	Verifikator Pajak	-	1	1
12	Verifikator Keuangan	-	1	1
13	Pengelola Anggaran	-	1	1
14	Pengelola Kepegawaian	2	0	2
15	Pengelola BMN	1	-	1
16	Pengadministrasi Umum	1	1	2
17	Pengadministrasi Umum	1	-	1
18	CPNS	2	3	5
Jumlah		14	25	39

Untuk memberikan informasi dan gambaran tentang peran, tugas dan fungsi Satuan Pengawasan Intern LPP RRI, telah disusun Peta Proses Bisnis SPI LPP RRI, sebagaimana gambar di bawah ini:



Gambar 1. Proses Bisnis SPI

Struktur Organisasi

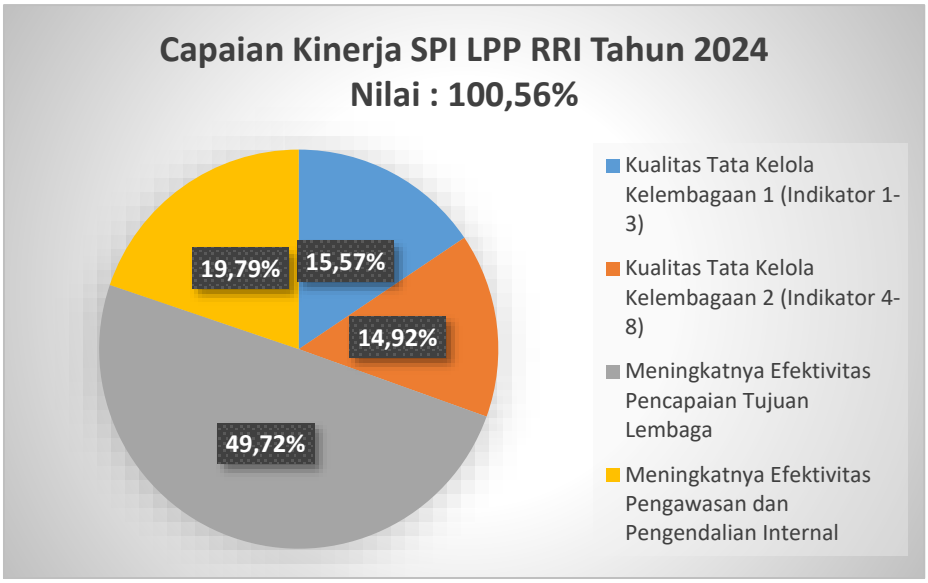
Gambar 2. Struktur Organisasi SPI

Bagan diatas secara naratif di jelaskan sebagai berikut :

(1). Kepala Satuan Pengawasan Intern LPP RRI merupakan Eselon II.b

(2). Kepala Bagian Tata Usaha SPI LPP RRI merupakan Eselon III.a

3. Capaian Kinerja Layanan Organisasi



Gambar 3. Persentase Capaian Kinerja SPI LPP RRI Tahun 2024

Dari 3 (tiga) Sasaran Kinerja Satuan Pengawasan Intern LPP RRI tahun 2024 terdapat 1 (satu) indikator dengan realisasi yang belum mencapai 100%, yaitu Sasaran Kinerja 2 : Meningkatnya Efektivitas Pengawasan dan Pengendalian Internal dengan realisasi sebesar 99%. Hal tersebut disebabkan adanya 2 indikator yang belum memenuhi target yang ditetapkan. Indikator pertama adalah Presentase pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material atas audit BPK dengan realisasi 84% dari target 100%. Indikator kedua adalah Maturitas SPIP dengan realisasi 3,216 dari target 3,5

Adapun penjabaran tiap Sasaran Kinerja yang dihasilkan oleh Satuan Pengawasan Intern LPP RRI, dapat kami jabarkan di bawah ini:

Meningkatkan Efektivitas Pencapaian Tujuan Lembaga

Tujuan dari sasaran kinerja Meningkatnya Efektivitas Pencapaian Tujuan Lembaga adalah memastikan bahwa setiap unit kerja dalam lingkungan LPP RRI, termasuk satuan kerja di pusat dan daerah, mampu melaksanakan program kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi.

Efektivitas ini diukur melalui kepatuhan terhadap pelaksanaan berbagai kebijakan dan program strategis yang telah ditetapkan.

Sasaran ini berfokus pada peningkatan keterpaduan, keselarasan, serta penguatan koordinasi antar-unit kerja dalam menjalankan kegiatan yang sesuai dengan arahan dan strategi lembaga. Dengan demikian, diharapkan pencapaian tujuan organisasi

dapat lebih optimal dan memberikan manfaat yang nyata bagi pemangku kepentingan serta masyarakat luas.

B. ANALISIS MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Pengawasan intern melalui tindak lanjut hasil audit merupakan bagian penting dalam menjaga akuntabilitas dan kualitas tata kelola lembaga. Namun, berdasarkan evaluasi kinerja SPI RRI masih terdapat permasalahan yang ada di SPI RRI saat ini salah satu diantaranya yaitu belum optimalnya penyelesaian tidak lanjut hasil audit internal.

Dari data Laporan Kinerja menunjukan bahwa di tahun 2023 dari total temuan sebanyak 453 rekomendasi baru di tindak lanjuti sebanyak 377 rekomendasi (83%), sisanya 75 rekomendasi atau (16,6%) belum selesai ditindaklanjuti. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan terhadap target penyelesaian tindak lanjut audit minimal **85%**. Ketidak tercapaian target ini menunjukan adanya hambatan atau kendala sistemik yang bersumber dari beberapa permasalahan sebagai berikut:

a. **Rekomendasi tidak ditindaklanjuti tepat waktu**, Rekapitulasi hasil audit tahun 2024 masih tersisa 35 temuan atau 10,8% dari 325 temuan, tahun 2023 tersisa 75 rekomendasi atau 16,6% dari 453 rekomendasi.
b. **Tidak adanya standar kerja yang baku sebagai acuan teknis** bersama auditi dan auditor, Berdasarkan observasi dan pengamatan internal SPI dan wawancara dengan auditor, Tidak ditemukan dokumen Petunjuk Teknis Tindak Lanjut Hasil Audit yang disahkan atau didistribusikan secara resmi kepada seluruh satuan kerja. Berdasarkan hasil survey internal kepada Auditor 85 % menyatakan tidak pernah tahu pedoman tindak lanjut hasil audit internal, sisanya menyatakan tidak tahu
c. **Proses tindak lanjut masih dilakukan secara manual, belum adanya tools pemantauanan progress yang terdokumentasikan sehingga memudahkan jika dibutuhkan**, berdasarkan evaluasi internal dan telaah SPI file tindak lanjut tersimpan secara individual tanpa system pengarsipan bersama
d. **Masih rendahnya literasi dan kapasitas auditi dalam memahami urgensinya proses tindaklanjut**, Banyak temuan audit berulang di unit kerja yang sama, ini menunjukkan kurangnya pemahaman auditi terhadap akar masalah dan proses tindak lanjut dan hasil Survei tentang pemahaman auditi terhadap proses TLHP 37 % belum memahami.

Masalah yang muncul bukanlah hanya karena ketidaktahuan, namun lebih kepada belum tersedianya perangkat pendukung yang memadai. Belum optimalnya penyelesaian tindak lanjut audit secara menyeluruh dan berkelanjutan ini apabila tidak segera diatasi maka persoalan ini akan berdampak terhadap organisasi seperti kepercayaan pimpinan terhadap hasil kerja SPI, citra tata kelola organisasi secara keseluruhan, reputasi dan mengurangi kepercayaan stakeholders, nilai akuntabilitas kinerja unit kerja dan kepercayaan publik terhadap LPP RRI secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil identifikasi di atas, terlihat bahwa permasalahan terkait belum optimalnya penyelesaian tindak lanjut hasil audit SPI bukanlah permasalahan yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor mendasar seperti ketiadaan pedoman teknis, belum tersedianya sistem pemantauan yang terstruktur, dan lemahnya koordinasi lintas unit kerja.

2. Penentuan Prioritas Masalah

Berdasarkan masalah masalah tersebut maka reformer akan melakukan menentukan prioritas masalah, adapun penetuan prioritas masalah *reformer* menggunakan teknik USG *(Urgency, Seriousness, dan Growth).* Pendekatan ini membantu mengukur tingkat kegentingan, besarnya dampak, serta kemungkinan masalah berkembang jika tidak segera ditangani. Dedi Setyo Dewantoro dalam Aksi Perubahannya Tahun 2023 berjudul: Pengimplementasian Aplikasi Monitoring Online Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan dan Pengawasan (Monalisa) pada Sub Kelompok Akuntansi dan TLHP Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan*"* . menyebutkan bahwa untuk menentukan beberapa isu yang akan diangkat menjasi isu utama dalam rancangan aksi perubahan akan dilakukan dengan analisa USG. Metode USG *(Urgency, Seriousness, Growth)* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji kelayakan suatu isu untuk dicarikan solusinya dalam kegiatan.

Permasalahan ini tidak hanya berdampak pada pencapaian kinerja SPI, tetapi juga berimplikasi lebih luas terhadap efektivitas pengawasan intern dan akuntabilitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan penentuan prioritas masalah secara sistematis agar solusi yang ditawarkan dalam aksi perubahan mampu menjawab akar permasalahan yang paling mendesak dan berdampak besar. *Reformer* lakukan dengan menggunakan metode kuesioner kepada stakeholder internal dan juga eksternal. Langkah ini penting agar upaya perubahan yang dilakukan benar-benar

tepat sasaran dan menghasilkan dampak yang signifikan terhadap perbaikan tata kelola.

Dalam menganalisa masalah, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti kemampuan sumber daya manusia, biaya, tenaga, teknologi dan lain lain. Untuk itu dilakukan penilaian prioritas masalah dari yang paling menndesak hingga tidak terlalu mendesak.

menetapkan urutan prioritas masalah dengan mempertimbangkan tiga komponen sebagai berikut :

- ***Urgency***:

  Masalah ini mendesak, karena menyangkut akuntabilitas kinerja lembaga yang terpantau secara nasional.

- ***Seriousness****:*

  Berdampak serius terhadap kepercayaan pimpinan serta publik terhadap integritas organisasi.

- ***Growth****:*

  Masalah ini berpotensi berkembang dan berulang jika tidak segera ditangani secara sistematis.

Masalah belum optimalnya tindak lanjut hasil audit tergolong mendesak karena berdampak pada akuntabilitas kinerja SPI dan kepercayaan pimpinan, khususnya **Direktur Utama RRI,** terhadap efektivitas pengawasan internal. Tanpa pedoman dan sistem pemantauan yang baku, proses tindak lanjut cenderung kasuistik dan tidak terdokumentasi dengan baik.

Metode USG merupakan salah satu cara menetapkan urutan prioritas masalah dengan metode teknik *scoring* 1-5 dan dengan mempertimbangkan tiga komponen dalam metode USG seperti dalam tabel dibawah ini,

Tabel 2.3.
Analisis USG

No	Gejala/Akar Masalah	Urgency (U)	Seriousness (S)	Growth (G)	Skor	Rangking
1	SPI kesulitan mengawasi progres tindak lanjut secara terstruktur	4	4	4	**12**	4
2	Tidak adanya standar kerja yang baku sebagai acuan teknis bersama	5	5	5	15	1

3	Tidak tersedianya sistem pemantauan progres tindak lanjut	5	4	5	14	2
4	Minimnya pemahaman auditi tentang bentuk tindak lanjut yang tepat	4	5	4	13	3

Keterangan :

U = *Urgent* ; S = *Seriousness* ; G = *Growth*

5 = Sangat *Urgent;* 4 = *Urgent;* 3=Cukup; 2=Tidak *urgent;* 1= Sangat tidak *urgent*

Berdasarkan hasil analisa isu dengan metode USG diatas bahwa permasalahan prioritas berdasarkan skoring dan total skor USG, masalah tidak adanya pedoman teknis tindak lanjut hasil audit" menduduki peringkat pertama dengan total skor 15, Peringkat ini menunjukkan bahwa masalah ini merupakan yang paling mendesak untuk diatasi (*Urgency* 5), memiliki dampak serius terhadap operasional organisasi (*Seriousness* 4), dan memiliki potensi tinggi untuk memburuk jika dibiarkan *(Growth* 5).

Pemilihan masalah **belum adanya Pedoman teknis sebagai prioritas utama** masalah didasarkan pada pertimbangan bahwa adanya standar kerja yang baku sebagai acuan teknis auditi dan auditor dalam pelaksanaan tindak lanjut hasil audit merupakan suatu fondasi.

Untuk menyelesaikan masalah belum optimalnya penyelesaian tindak lanjut hasil audit SPI, strategi inovatif yang akan *reformer* kembangkan yaitu mencakup penyusunan pedoman teknis berbasis studi lapangan,dan pembuatan sistem pemantauan.

3. Analisis Penyebab Masalah

Setelah ditetapkan akar permasalahan melalui analisis USG, maka strategi diperkuat melalui pendekatan **SOAR *(Strengths, Opportunities, Aspirations, Results)*.** pendekatan ini berorientasi pada kekuatan dan peluang yang dimiliki organisasi untuk menciptakan perubahan positif.

SPI memiliki kekuatan pada pengalaman dan siklus audit yang berjalan baik, serta didukung oleh lingkungan yang sudah terbiasa dengan proses tindak lanjut. Di sisi lain, peluang eksternal seperti kebutuhan satker akan arahan teknis, dan kemudahan adopsi teknologi sederhana memberikan ruang inovasi.

Aspirasi aksi perubahan ini adalah menghadirkan SPI yang tidak hanya sebagai fungsi pengawasan, tetapi juga **mitra strategis bagi pimpinan**. Harapannya, perubahan ini akan menghasilkan sistem tindak lanjut audit yang lebih akuntabel, cepat, terdokumentasi, dan mampu memperkuat peran SPI secara institusional.

Strength (S)	***Opportunity (O)***
- ***adanya dukungan pimpinan untuk menyusun Pedoman Pelaksanaan Tindaklanjut hasil Audit SPI*** - ***adanya dukungan pimpinan untuk merancang sistem pemantauan dan akuntabilitas*** - ***ada individu atau tim yang memiliki pengetahuan atau pengalaman terkait pemantauan*** - ***memiliki data temuan audit yang bisa menjadi bukti konkret kebutuhan akan perbaikan*** - ***adanya infrastruktur TI dasar yang bisa dikembangkan (misalnya jaringan, perangkat komputer)*** - ***Adanya Jabatan Fungsional Auditor yang mendukung***	- ***ada dukungan peraturan atau arahan pemerintah/institusi yang mendorong penguatan pengawasan internal atau tata kelola (Permenpan No 09 Tahun 2009*** - ***adanya berbagai platform atau perangkat lunak yang bisa diadopsi atau dikembangkan untuk sistem pemantauan*** - ***adanya organisasi lain yang sudah memiliki peraturan sistem pemantauan dan pedoman yang baik yang bisa dijadikan contoh*** - ***terjalin koordinasi yang baik dengan satker auditi*** - ***Pencapaian target indikator sesuai dengan target kinerja Kepala SPI Tahun 2025***
Aspiration (A)	***Result (R)***
- ***Menyediakan pedoman pelaksanaan tindaklanjut hasil audit SPI*** - ***Mewujudkan sistem informasi pemantauan yang terintegrasi, user-friendly, dan mampu memberikan insight real-time mengenai status tindak lanjut temuan*** - ***Seluruh personel terkait memiliki pemahaman yang memadai dalam menggunakan pedoman dan sistem untuk melakukan tindak lanjut secara optimal.*** - ***Menjadi peningkatan signifikan dalam akuntabilitas pelaksanaan tindak lanjut, dengan penurunan temuan audit berulang*** - ***Peran SPI menjadi lebih proaktif, sistematis, dan efektif dalam mengawal penyelesaian temuan***	- ***Tersusunnya Pedoman/Juknis Formal Pemantauan dan Tindak Lanjut yang disahkan oleh pimpinan*** - ***Terbangunnya Sistem Informasi Pemantauan (SIP) sederhana yang*** - ***terintegrasi (prototipe/versi awal menggunakan tools seperti Excel/Google workspace)*** - ***Terselenggaranya Pelatihan Penggunaan Pedoman dan SIP bagi unit kerja terkait***

gambar 4. Analisis Lingkungan Strategi SOAR

4. Solusi Masalah

Untuk menjawab permasalahan utama yang diidentifikasi, yaitu belum adanya pedoman teknis yang baku dan sistematis dalam proses tindak lanjut hasil audit SPI, diperlukan solusi yang bersifat strategis, praktis, dan berorientasi jangka panjang. Solusi ini dirancang untuk menjawab akar masalah berupa ketidakterpaduan pemahaman antara auditor dan auditi, tidak adanya acuan teknis yang jelas, serta minimnya pemantauan progres tindak lanjut secara terstruktur.

Solusi utama yang ditawarkan adalah penyusunan Pedoman Teknis Tindak Lanjut Hasil Audit SPI, sebagai rujukan resmi bagi seluruh satuan kerja dalam merespons setiap rekomendasi audit yang diberikan. Pedoman ini akan memuat standar operasional prosedur (SOP), format baku, indikator kualitas, serta tenggat waktu penyelesaian yang disepakati bersama. Pedoman ini juga akan menjadi alat edukatif dan preventif yang dapat meningkatkan pemahaman, mempercepat penyelesaian, dan meminimalkan perbedaan interpretasi antar pihak.

Untuk mendukung efektivitas implementasinya, pedoman teknis tersebut akan dilengkapi dengan sistem pemantauan sederhana berbasis digital yang berfungsi sebagai alat kontrol, evaluasi progres, serta pelaporan tindak lanjut secara real time dan terpusat.

Dengan dua pilar utama tersebut pedoman teknis dan sistem pemantauan diharapkan dapat terwujud proses tindak lanjut hasil audit yang lebih cepat, tepat, akuntabel, dan dapat ditelusuri, sekaligus meningkatkan peran strategis SPI dalam mendukung tata kelola yang baik di lingkungan LPP RRI.

Faktor Internal / Faktor Eksternal	**Strength (S)**	**Opportunity (O)**
	- adanya komitmen dan dukungan pimpinan untuk menyusun Pedoman Teknis Tindaklanjut hasil Audit SPI untuk perbaikan tata kelola - ada individu atau tim yang memiliki pengetahuan atau pengalaman terkait pemantauan - memiliki data temuan audit yang bisa menjadi bukti kankret kebutuhan akan perbaikan - Tim SPI responsif dan terbiasa bekerja dengan standar profesional dan memiliki pengalaman dalam proses audit dan tindak lanjut - adanya infrastruktur TI dasar yang bisa dikembangkan (misalnya jaringan, perangkat komputer) - Jabatan Fungsional Auditor mendukung penguatan peran SPI. - Koordinasi yang baik dengan satuan kerja auditi.	- Pencapaian target indikator sasaran strategis sesuai dengan target kinerja Kepala SPI Tahun 2025 dengan menyajikan data sebagai bukti capaian tindak lanjut - ada dukungan peraturan atau arahan pemerintah/institusi yang mendorong penguatan pengawasan internal atau tata kelola (Permenpan No 09 Tahun 2009 ttg Pedoman Umum Pelaksanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Fungsional - adanya organisasi lain yang sudah memiliki peraturan sistem pemantauan dan pedoman yang baik yang bisa dijadikan contoh - Program pelatihan teknis bagi auditor dan auditi.
Aspiration (A) - Tersedianya pedoman teknis tindak lanjut hasil audit SPI. - Proses tindak lanjut audit menjadi sistematis, tidak ad-hoc, tidak lagi bergantung pada inisiatif individu atau ingatan personal. - Auditor dan auditi memahami alur dan peran dalam proses tindak lanjut. - Terbangunnya budaya kerja berbasis data dan bukti, semua tindakan tercatat dan bisa ditelusuri. - Peran SPI menjadi lebih proaktif, sistematis, dan efektif dalam mengawal penyelesaian temuan - Adanya sistem pemantauan real-time yang sederhana dan user-friendly.	**SA Strategy (Strength–Aspiration)** - Mendorong penyusunan Pedoman Teknis Tindak Lanjut Hasil Audit dengan melibatkan auditor berpengalaman untuk memastikan kesesuaian dengan praktik yang terlaksana saat ini - Membangun budaya kerja berbasis data dan bukti melalui internalisasi temuan audit sebagai langkah awal tindakan karektif. - Meningkatkan kapasitas tim SPI dengan pendampingan dan diskusi teknis secara rutin agar proses tindak lanjut tidak tergantung pada per individu. - Mengaktifkan peran Jabatan Fungsional Auditor dalam menyusun dan mereviu pedoman agar seluruh tindakan terdokumentasi dan sistematis.	**OA Strategy (Opportunity–Aspiration)** - Menyesuaikan pedoman teknis Tindak Lanjut Hasil Audit dengan arah kebijakan nasional (PermenPANRB No. 09 Tahun 2023) agar sejalan dengan nilai kinerja instansi. - Menjalin kerja sama referensial dengan unit kerja lain yang telah menerapkan sistem pemantauan Tindak Lanjut Hasil Audit berbasis prosedur - Mengadopsi pendekatan best practice untuk menghindari ketergantungan personal dalam proses tindak lanjut. - Menyusun roadmap penguatan kompetensi pegawai SPI yang andal melalui program pelatihan teknis yang menekankan pada sistem, bukan individu. - Mengikuti pelatihan/sertifikasi pendek dari instansi pembina APIP (BPKP/Itjen) tentang tindak lanjut audit atau risk-based follow-up. - Mengusulkan forum knowledge-sharing antar SPI LPP atau antar APIP untuk memperluas cakupan wawasan tindak lanjut audit.
Result (R) - Tersusunnya Pedoman Teknis Pemantauan dan Tindak Lanjut sebagai acuan kerja yang disahkan oleh pimpinan - Terbangunnya Sistem Informasi Pemantauan (SIP) sederhana namun fungsional yang terintegrasi (prototipe/versi awal menggunakan tools seperti Excel/Google workspace/ Platform) untuk memantau dan mencatat tindak lanjut - Meningkatnya tingkat penyelesaian tindak lanjut tepat waktu - Terdokumentasinya proses tindak lanjut secara sistematis. - Terselenggaranya Sosialisasi Pedoman dan pelatihan SIP bagi auditor dan unit kerja terkait (auditi)	**SR Strategy (Strength–Result)** - Menetapkan Pedoman Teknis Tindak Lanjut sebagai produk utama untuk memastikan proses kerja lebih menyelurug dan terstruktur - Menyusun mekanisme pemantauan dan pelaporan internal berbasis matriks indikator sederhana yang dapat diukur oleh auditor. - Menjalankan rutinitas pemantauan tindak lanjut berbasis jadwal dan pelaporan tertulis sebagai bagian dari tugas SPI. - Mendorong pelibatan aktif SPI dalam forum koordinasi penyelesaian tindak lanjut di level pimpinan dan audit internal. - Menyusun indikator kinerja pemantauan Tindak Lanjut Hasil Audit sebagai bagian dari evaluasi kinerja tahunan SPI. - Mengembangkan sistem pemantauan TLHA berbasis platform internal untuk mendukung pelaporan dan evaluasi hasil tindak lanjut secara berkala	**OR Strategy (Opportunity–Result)** - Mengidentifikasi organisasi fengan melakukan benchmark kepada unit kerja kementeria/) embaga pusat/daerah yang telah memiliki sistem dan pedoman pemantauan Tindak Lanjut Hasil Audit sebagai referensi teknis. - Menyusun SOP alur kerja tindak lanjut audit mulai dari temuan hingga proses penyelesaian yang dapat dipertanggungjawabkan. - Mengintegrasikan proses pemantauan dengan proses audit dan pelaporan lain yang sudah ada, - Menyusun dan menjalankan pelatihan teknis auditor yang difokuskan pada analisis penyebab akar masalah dan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti secara riil - Mengintegrasikan evaluasi efektivitas TLHA ke dalam laporan SPI semesteran, bukan sekadar lampiran statistik. - Mengaitkan efektiwitas tindak lanjut dengan pelaporan ke publik (misalnya melalui ringkasan capaian pengendalian internal dalam LKjL RR). - Mengadaptasi model sistem pemantauan dari APIP lain atau lembaga yang telah digitalisasi, seperti BPKP atau Itjen Kemenkeu. - Mengusulkan kerja sama pengembangan sistem bersama unit TI internal untuk memastikan keberlanjutan penggunaan platform digital.

gambar 5. Analisis SOAR

5. Penentuan Prioritas Solusi Masalah

Dalam menetapkan solusi yang paling tepat dan berdampak terhadap perbaikan kinerja tindak lanjut hasil audit SPI, maka dilakukan analisis terhadap beberapa alternatif solusi yang mungkin diimplementasikan. Setiap alternatif dianalisis berdasarkan tiga kriteria utama menurut pendekatan McNamara, yaitu:

a. **Efektivitas** – sejauh mana solusi mampu menyelesaikan akar masalah dan memberikan dampak nyata.
b. **Kemudahan Implementasi** – mencakup ketersediaan sumber daya, kemampuan organisasi, serta tingkat penerimaan oleh pemangku kepentingan.
c. **Efisiensi Biaya** – mempertimbangkan besarnya anggaran, waktu, dan tenaga yang dibutuhkan dalam pelaksanaan solusi.

Tabel. 2.4
Analisis Prioritas Solusi Masalah dengan Tapisan mcNamara

Strategi	Efektivitas	Kemudahan	Biaya	Total Skor	Peringkat
Menyusun pedoman teknis Tindak Lanjut Hasil Audit dan menerapkan sistem pemantauan berbasis digital sederhana (Google Sheet/Excel) di lingkungan SPI RRI. (SR)	***5***	**4,5**	**4,5**	**14**	**1**
Membangun budaya kerja berbasis data, transparansi, dan pelibatan aktif auditor dalam proses pengawasan dan TLHA. (SA)	***4,5***	**2**	4,5	11	2
Melakukan benchmarking dan pelatihan antar-APIP untuk memperluas kapasitas dan mengadopsi praktik terbaik dalam penyelesaian TLHA. (OR	***4,5***	**2**	**2**	8,5	3
Mengintegrasikan sistem pemantauan TLHA dengan kebijakan pengawasan nasional seperti SPIP dan pengukuran maturitas APIP. (OA)	*4,5*	1	2	7,5	4

Skala penilaian:
1 = sangat rendah 5 = sangat tinggi

Dari hasil analisis McNamara tersebut, diprioritaskan solusi berupa penyusunan pedoman teknis tindak lanjut hasil audit SPI yang diintegrasikan dengan sistem

pemantauan terstruktur dan digital (SPI TUNTAS). Solusi ini memperoleh skor tertinggi dalam ketiga kriteria karena:

- Menyediakan kejelasan proses dan tanggung jawab dalam penyelesaian temuan audit.
- Memudahkan monitoring dan evaluasi secara real time, baik oleh SPI maupun unit kerja terkait.
- Dapat dikembangkan menggunakan sumber daya internal dengan dukungan teknologi yang sederhana namun fungsional (seperti Google Sheets/Dashboard Excel).

Dengan menjadikan solusi ini sebagai prioritas utama, diharapkan tercipta transformasi manajemen pengawasan internal yang lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Untuk itu dalam Rancangan Aksi Perubahan yang akan dilaksanakan dengan judul :**SPI TUNTAS : Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur.**

C. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

1. Terobosan Inovasi

Dalam merancang suatu aksi perubahan yang berdampak, aspek inovasi memegang peranan penting sebagai pengungkit keberhasilan. Inovasi tidak hanya dituntut hadir sebagai gagasan baru, namun juga harus memenuhi sejumlah syarat utama seperti kebaruan, relevansi, nilai tambah, kemudahan implementasi, keberlanjutan, serta mendorong kolaborasi. Berdasarkan prinsip tersebut, inovasi "SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur" dinilai telah memenuhi delapan syarat inovasi yang relevan dalam konteks manajemen kinerja sektor publik.

a. Adanya Masalah yang dipecahkan *(Problem Solving)*

Inovasi lahir karena adanya masalah yang nyata dan berdampak langsung pada kinerja organisasi. Belum adanya pedoman teknis yang baku dan sistem pemantauan yang terstruktur menyebabkan tindak lanjut hasil audit SPI berjalan tidak optimal, tidak terdokumentasi dengan baik, serta tidak terintegrasi antara auditor dan auditi

b. Mengandung Unsur Kebaruan *(Novelty)*

Inovasi harus menghadirkan pendekatan baru, berbeda dari yang sudah ada Disusun **pedoman teknis yang sistematis dan operasional** disertai **sistem digital sederhana (SPI TUNTAS)** untuk memantau proses tindak lanjut hasil audit yang sebelumnya hanya dilakukan manual, tidak terstandar, dan bersifat reaktif.

c. Memberikan Nilai Tambah

Inovasi harus membawa manfaat bagi organisasi dan pemangku kepentingan. SPI TUNTAS meningkatkan efektivitas pemantauan, mempercepat proses penyelesaian tindak lanjut, dan mendukung akuntabilitas serta transparansi dalam pengelolaan rekomendasi audit.

d. Dapat diterapkan *(Applicable)*

Inovasi harus bisa diterapkan dalam konteks tugas dan sumber daya yang tersedia. Pedoman dan sistem digital SPI TUNTAS dirancang sesuai kebutuhan riil, memanfaatkan tools sederhana (Excel/Google Sheet), serta tidak membutuhkan anggaran atau platform kompleks.

e. Dapat direplikasi *(Replicable)*

Inovasi harus memungkinkan untuk diterapkan di unit lain atau diperluas cakupannya. Model pedoman teknis dan sistem pemantauan SPI TUNTAS dapat digunakan oleh satuan kerja SPI di LPP RRI bahkan dapat menjadi rujukan untuk instansi serupa.

f. Memberikan Dampak Positif *(Impactful)*

Inovasi harus berdampak langsung terhadap capaian kinerja dan layanan publik. **Pada inovasi SPI TUNTAS:** Dampaknya terlihat dari peningkatan *compliance rate* tindak lanjut hasil audit, perbaikan tata kelola internal.

g. Berkelanjutan *(Sustainable)*

Inovasi tidak bersifat sesaat, tetapi dapat dikembangkan dan dijaga keberlangsungannya.

Sistem SPI TUNTAS memungkinkan pembaruan data berkala, pemantauan rutin, serta pengembangan lanjutan menjadi dashboard visual jika dibutuhkan.

h. Didukung oleh Stakehonder *(Accepted)*

Inovasi idealnya didukung oleh para pemangku kepentingan internal dan eksternal.

Kepala SPI sebagai pemilik program, para auditor dan auditi sebagai pengguna, serta BPKP sebagai pengawas strategis turut dilibatkan dalam validasi, dan penguatan inovasi.

SPI TUNTAS hadir sebagai jawaban atas persoalan lama yang belum pernah disolusikan secara sistemik.

Selama ini pengelolaan data hasil audit SPI masih dilakukan secara manual dan terpisah pisah, tanpa adanya system yang terintegrasi yang mampu mendukung pengambilan keputusan secara cepat dan terukur Setiap auditor mengelola data temuan dan tindak lanjut Laporan Hasil Audit (LHA) secara individual, disimpan dalam file Excel di perangkat pribadi masing-masing, meskipun telah memanfaatkan *Google Drive* sebagai ruang penyimpanan daring. Namun, struktur pengelolaannya tetap bersifat personal. pengumpulan eviden tindak lanjut juga belum melalui satu platform resmi yang terdokumentasi dan terdata secara sistematis. Bukti tindak lanjut beberapa masih ada yang dikirimkan secara manual, baik melalui pesan instan seperti WhatsApp maupun email pribadi auditor, sehingga menyulitkan proses pelacakan.

Verifikasi, hingga rekapitulasi data ketika dibutuhkan untuk pelaporan atau evaluasi kinerja. Hal ini menyebabkan lemahnya akuntabilitas pengelolaan tindak lanjut, serta tingginya risiko kehilangan data. Melalui aksi perubahan **"SPI TUNTAS: Sistem Pemantauan dan Implementasi Transformasi untuk Tindak Lanjut Audit SPI",** adalah sebuah terobosan inovatif mulai dirintis dengan membangun sistem digital terstruktur yang tidak hanya menjadi *tool* dokumentasi, namun juga berfungsi sebagai media pengendali kinerja, sarana koordinasi antar auditor, serta sumber data dinamis yang dapat digunakan oleh pimpinan sebagai dasar pengambilan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based decision making*).

2. Milestone dan Kegiatan

Untuk memastikan keberhasilan inovasi "SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur", diperlukan perencanaan tahapan aksi yang sistematis, terukur, dan terarah. Perencanaan ini dituangkan dalam bentuk *milestone*, yaitu tahapan capaian yang disusun berdasarkan prioritas waktu dan tingkat kompleksitas kegiatan.

Adapun tahapan kegiatan / milestone aksi perubahan yang akan dilakukan dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Milestone Aksi Perubahan SPI TUNTAS

No	Tahapan Kegiatan Utama	Kegiatan	Waktu	Capaian Output	Eviden	Pelaksana
Jangka Pendek (Juli – September 2025)						
1	Mempresentasikan Ide Gagasan kepada stakeholder	Presentase ide gagasan aksi perubahan kepada stakeholder internal	Pekan ke III Juli 2025	Dukungan stakeholder internal	Undangan rapat Notulensi Dokumentasi (Foto) Daftar hadir	Mentor, Reformer Stakeholder Internal
2	Melakukan Konsolidasi dan Membentuk Tim Efektif	Membuat rumusan tugas dan fungsi dalam Tim	Pekan ke III Juli 2025	Tersedianya Pembagian tugas dan fungsi	Undangan Rapat Notulen pembagian tugas dan fungsi dalam Tim Dokumentasi Daftar hadir	Reformer
		Menginventarisir nama-nama yang akan duduk dalam Tim	Pekan ke III Juli 2025	Tersedianya nama-nama yang akan duduk dalam Tim	Nama-nama Tim	Reformer
		Membuat SK Tim Efektif	Pekan ke III Juli 2025	Tersedianya SK Tim Efektif sebagai dasar Tim bekerja	SK Tim	Kepala SPI, Kabag TU Sekretaris
3	Membuat Draft Rancangan Pedoman TLHA SPI	Menyusun sistematika Pedoman Teknis TLHA	Pekan ke IV Juli 2025	Tersusunnya sistematika PedomanTeknis TLHA	- Surat Tugas - Dokumen Sistematika PedomanTeknis TLHA, - Daftar Hadir, Foto	Reformer Tim Pedoman Administrasi
		Membuat draft/ konsep Pedoman TLHA SPI	Pekan ke IV Juli 2025	Tersedianya draft/konsep PedomanTeknis TLHA	Draft/ Pedoman Teknis TLHA, Daftar Hadir, Foto	Reformer Tim Pedoman Administrasi

4	Membuat Desain Sistem Pemantauan SPI TUNTAS Versi awal (Excel, Google Sheet, Linkthree	Template Sistem Pemantauan SPI TUNTAS (Sederhana) Versi awal	Pekan ke IV Juli 2025	Tersedianya / Terbangunnya Sistem Pemantauan SPI TUNTAS	File Sistem, Link Google Sheet, Dokumentasi Kegiatan (foto dll)	Reformer Tim Sistem SPI TUNTAS Administrasi
		Merancang Aplikasi sederhana "SPI TUNTAS"	Pekan ke IV - V Juli 2025	Tersedianya rancangan Aplikasi Sederhana SPI TUNTAS	Konsep Aplikasi, Dokumentasi Kegiatan (foto dll)	Reformer Tim Sistem SPI TUNTAS Administrasi
		Finalisasi Pembuatan Aplikasi sederhana "SPI TUNTAS"	Pekan ke IV - V Juli 2025	Tersedianya Aplikasi Sederhana SPI TUNTAS		
5	Uji Coba penerapan SPI TUNTAS di 2 wilayah Kerja 2 dan 3	Mencoba Aplikasi	Pekan ke I Agustus 2025	Umpan balik awal atas penggunaan SPI TUNTAS	Undangan Uji coba Form Feedback, Catatan Evaluasi Foto Daftar hadir	Reformer Ketua Tim Kerja Wilayah Tim Sistem SPI TUNTAS Administrasi
6	Pelatihan dan Pendampingan Auditor	Melakukan Pelatihan	Pekan ke I Agustus 2025	Terlaksananya peningkatan kapasitas awal untuk auditor	Undangan pelatihan, modul/materi Foto Daftar hadir	Reformer Tim Sistem SPI TUNTAS Administrasi
7	Finalisasi Pedoman TLHA SPI	Melakukan Rapat Pembahasan Finalisasi PedomanTeknis TLHA	Pekan ke V Juli – Pekan I Agustus 2025	Tersedianya Rumusan PedomanTeknis TLHA	Foto dan dokumen Rumusan PedomanTeknis TLHA, Daftar Hadir	Reformer Tim Pedoman Administrasi
		Legalisasi Dokumen	Pekan ke II Agustus 2025	Telah di tandatangani oleh Direktur Utama	Dokumen Final Pedoman Teknis TLHA yang telah di Paraf Kepala SPI dan siap di tandatangani Direktur Utama	Direktur Utama Kepala SPI Reformer Tim Pedoman Sekretariat SPI Sekretaris Pimpinan Direktur Utama Administrasi

8	Evaluasi hasil uji coba dan penyempurnaan	Perbaikan berdasarkan hasil uji coba	Pekan ke II Agustus 2025	Versi final Aplikasi Sederjana " SPI TUNTAS"	Dokumen Revisi Akhir	Reformer *Tim Sistem* SPI TUNTAS Administrasi
9	Pendampingan / Asistensi hasil penyusunan Pedoman Teknis TLHA dan Pendapingan Teknis aplikasi Sederhana SPI TUNTAS berbasis web	Mensosialisasikan Awal kepada 2 Satker Auditee (Pilot Percontohan) untuk menyatukan persepsi dan pemahaman implementasi Pedoman Teknis TLHA	Pekan ke III Agustus 2025	Terlaksananya sosialisasi di 2 lokasi Satker Auditee dan Satker mampu input dan monitor SPI TUNTAS secara mandiri" dan memahami Pedoman	Undangan Materi Sosialisasi, Daftar hadir Foto	Kepala SPI Reformer Tim Pedoman Tim Sistem SPI TUNTAS
10	Membuat laporan pelaksanaan kegiatan	Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan penyusunan Pedoman Teknis TLHA	September 2025 (Pekan I & III)	Tersedianya laporan pelaksanaan penyusunan Pedoman Teknis TLHA dan terbangunnya Aplikasi SPI TUNTAS	Dokumen laporan Lengkap	Reformer Tim Pedoman Tim Sistem SPI TUNTAS
Jangka Menengah (Oktober – Desember 2025)						
1	Diseminasi pedoman dan sistem SPI TUNTAS secara organisasi	Menyebarluaskan penggunaan untuk Satker Lainnya	Oktober 2025	Pedoman dan sistem digunakan di semua Satker yang menjadi Lokus Auditi 2025	bukti Penggunaan (foto), Nota Dinas WA,/Email/SMS (Screenshoot)	Kepala SPI Sekretaris Kepala Tim Kerja Wilayah 1,2 dan 3
2	Pendampingan teknis penggunaan sistem SPI TUNTAS	Menginformasikan kepada Satuan Kerja yang belum di audit	Oktober – November 2025	Satker terinformasikan system SPI TUNTAS dan diharapkan mampu input dan monitor TLHA secara mandiri	Jadwal pendampingan, laporan pendampingan	SPI, admin sistem
3	Monitoring implementasi dan pengumpulan data capaian tindak lanjut	Pemantauan dan Evaluasi Capaian Tindak Lanjut Audi	November 2025	Data capaian awal TLH terukur	Rekapitulasi SPI TUNTAS dashboard	Tim pemantau SPI

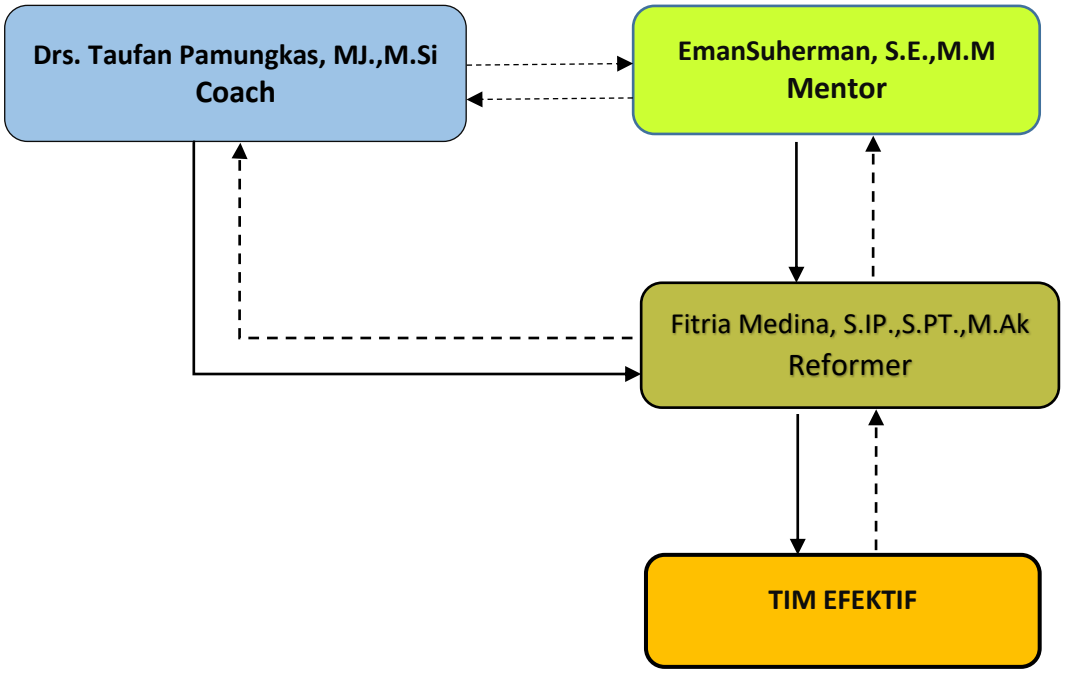
4	Evaluasi penggunaan sistem dan penyusunan rekomendasi perbaikan	Laporan hasil Pemantauan dan evaluasi	Desember 2025	Laporan evaluasi implementasi & rekomendasi	Dokumen evaluasi	Tim SPI & Tim Evaluasi Internal
Jangka Panjang (Tahun 2026 dan seterusnya)						
1	Melakukan Monitoring dan Evaluasi Pedoman Teknis TLHA	Melakukan Monitoring dan evaluasi dibeberapa lokasi, untuk menyatukan persepsi dan pemahaman implementasi Pedoman Tejnis TLHA	Tahun 2026	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi dibeberapa lokasi, untuk menyatukan persepsi dan pemahaman implementasi Pedoman Teknis TLHA	Jadwal Monitoring dan Evaluasi dan dokumen foto, video dan audio	
2	Mengembangkan SPI TUNTAS berbasis IT (Integrasi SPI TUNTAS ke dalam Laporan KInerja)	Membangun aplikasi berbasis IT dalam implementasi Pemantauan tindak lanjut SPI TUNTAS	Tahun 2026	Tersedianya aplikasi berbasis IT dan Pengakuan formal Sistem SPI TUNTAS dalam regulasi internal	Dokumen rencana pengembangan berbasis IT	SPI, Tim IT Profesional
		Penyusunan Juknis Aplikasi SPI TUNTAS yang telah dikembangkan	Tahun 2026	Tersedianya Petunjuk Teknis	Dokumen PK, juknis pengawasan	SPI dan Tim Hukum
		Evaluasi tahunan kinerja TLH berbasis sistem SPI TUNTAS	Akhir 2026	Meningkatnya rasio penyelesaian TLH SPI > 90%	Laporan tahunan kinerja TLH	SPI

3. Sumber Daya

Untuk dapat mencapai tujuan dalam rancangan Aksi Perubahan ini diperlukan adanya dukungan sumberdaya dalam pelaksanaan Aksi Perubahan. Dukungan sumberdaya dapat dilihat pada table .... Sumber daya yang ada dan terkait langsung adalah sebagai berikut:

Tim Kerja

Dalam pelaksanaan Aksi Perubahan, reformer melakukan koordinasi dan berkonsultasi dengan *coach* serta melakukan bimbingan dengan atasan langsung (*mentor*). Selanjutnya reformer juga bertanggung jawab untuk membentuk Tim Kerja yang dibutuhkan dalam Aksi Perubahan. Tim Kerja terdiri dari reformer, Tim Substansi (Tim Penyusun Pedoman Teknis dan Tim SPI TUNTAS), Tim Administratif. Struktur Organisasi Aksi Perubahan sebagai berikut:



Gambar 6
Struktur Organisasi Aksi Perubahan

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab anggota Tim Kerja.

a. Reformer (Auditor Ahli Madya)

1) Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi Aksi Perubahan;
2) Memimpin perancangan, pelaksanaan dan monitoring serta evaluasi Aksi

Perubahan dengan dukungan penuh dari Mentor, Coach, Tim dan *stakeholders*;

3) Menjalin komunikasi yang efektif dengan *stakeholders* baik internal maupun eksternal;
4) Bekerja sama dan berkoordinasi secara intensif dengan Tim Substansi dalam proses persiapan penyusunan pedoman teknis dan pembangunan aplikasi berbasis web (SPI TUNTAS)

b. Tim Substansi

1) Membantu reformer dalam menyusun rencana kerja dan penyusunan Pedoman Teknis Tindak Lanjut Jasil Audit (TLHA) dan juga menyusun rancangan aplikasi sederhana "SPI TUNTAS"
2) Membantu reformer mensosialisasikan format pengisian data temuan dan rekomendasi kepada Tim audit;
3) Membantu reformer mengumpulkan data temuan yang dibutuhkan
4) Melakukan komunikasi dan koordinasi dengan para stakeholder yang terkait.

c. Tim Administratif

1) Membantu reformer dalam hal persuratan dan penyiapan rapat koordinasi;
2) Membantu reformer dalam proses administratif Pengumpulan bukti- bukti selama pelaksanaan aksi perubahan

Nama-nama dalam Tim Kerja ditunjukkan dalam Tabel berikut.

Tabel 2.6
Susunan Tim Kerja / Efektif

TIM KERJA/ EFEKTIF AKSI PERUBAHAN		
TIM PEDOMAN	**TIM SISTEM SPI TUNTAS**	**TIM ADMINISTRASI**
1. Nazaruddin Auditor Pelaksana	1. Arinda Nur Afifah Auditor Terampil	1. Susanti Auditor Ahli Muda
2. Khairunnisa Auditor Ahli Pertama	2. B. Sandy Pradipta Auditor Terampil	2. Syafreina Auditor Pertama
3. Maria Marsyifa Rizki Auditor Terampil	3. Sinta Maria Bertha Auditor Terampil	3. Annisa Nur Safitri
4. Amirah Lathifah Auditor Terampil	4. Muhamad Rifki Auditor Terampil	
	5. Yanuar Yusuf Ramadan Auditor Ahli Pertama	

Tabel 2.7
Pemetaan Sumberdaya

No	Sumberdaya	Jenis	Jumlah	Kriteria/Kompetensi	Keterangan
1.	Machinery (Mesin)	- Infrastruktur pendukung - Software berbasis online - Komputer - Laptop - Jaringan internet - Hardware - Printer - Hp	1 paket	Link internet yang baik versi aplikasi yang memberikan akses link untuk pegawai (public user) untuk digunakan secara oline	Belum berjalan dengan baik sehingga perlu dioptimalkan
2.	Material (Bahan)	- Alat tulis kantor - Data dukung TLHA	- 1 paket dalam 1 tahun - Data setiap saat	- ATK harus tersedia setiap saat - Data temuan dan rekomendasi yg bersumber dari LHA	Sudah tersedia
3.	Methods (cara, metoda)	- Workshop / Rapat Internal - konsultasi	1 Paket	- Panduan untuk pelaksanaan pembuatan aplikasi - Bechmarking Pedoman kementerian - Sarana untuk implementasi - Memberikan Pemahaman kepada semua pengguna	Belum tersedia dan akan disusun
4	Manpower (manusia, tenaga kerja)	- Tim kerja Kelompok - Tim Hukum	11 Orang	- Auditor - Mampu menganalisadata - bisa bekerja dalam tim mempunyai - kemampuan memberikan bimbingan	Tersedia namun masih harus dikonsolidasikan untuk pendukungnya
5.	Money (uang/anggar an)	Biaya pembuatan aplikasi	0	Dengan mengoptimalkan sumberdaya secara efektif dan efisien	Anggaran belum tersedia

Identifikasi dan Pemetaan *Stakeholders*

a. Identifikasi Stakeholder

Stakeholder (pemangku kepentingan) atau jejaring kerja adalah pihak yang berkepentingan baik perorangan maupun organisasi yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh Aksi Perubahan. Setelah dilakukan stakeholder mapping, dapat dipetakan dan dikelompokkan stakeholder baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh adanya Aksi Perubahan.

Berikut diuraikan stakeholder yang memiliki potensi akan bekerjasama :

Tabel 2.8
Identifikasi Stakeholder

STAKEHOLDERS	
INTERNAL	EKSTERNAL
Direktur Utama LPP RRI Kepala SPI Kabag Tata Usaha SPI Ketua Tim Kerja Pengawasan Wilayah Auditor SPI Ketua Tim Tindak Lanjut Kepala Unit Kerja yang di Audit (Auditee) Unit Kerja lain (Selain Auditee)	BPK RI BPKP

b. Pemetaan Stakeholder

Pengelompokan stakeholder berdasarkan pengaruh dapat dikelompokan dalam 4 (empat) kuadran yaitu:

1) *Promoters*, (*High Influence / High Interest*) ++
   yaitu *stakeholder* yang memiliki kepentingan besar terhadap upaya dan juga kekuatan untuk membantu membuatnya berhasil.
2) *Defenders*, (*Low Influence/High Interest*) -+
   yaitu *stakeholder* memiliki kepentingan pribadi dan dapat menyuarakan dukungannya dalam komunitas, tetapi kekuatannya kecil untuk mempengaruhi Upaya.

3) *Latents* (*High Influence/Low Interest*) --

yaitu *stakeholder* yang tidak memiliki kepentingan khusus maupun terlibat dalam Upaya, tetapi memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi Upaya jika mereka menjadi tertarik.

4) *Apathetics (Low Influence/Low Interest*)) +-

yaitu *stakeholder* yang kurang memiliki kepentingan maupun kekuatan, bahkan mungkin tidak mengetahui adanya Upaya yang dikerjakan.

Berikut diuraikan Matrik *Stakeholder* berdasarkan identifikasi stakeholder yaitu sebagai berikut :

Gambar 7. Kuadran Stakeholder

Jejaring Kerja

Dalam mewujudkan aksi perubahan kinerja suatu organisasi diperlukan jejaring kerja yang kuat. Jejaring kerja dapat terbentuk karena adanya kesamaan visi- misi, kepercayaan (trust), saling menguntungkan, efisiensi dan efektivitas, komunikasi timbal balik serta komitmen yang kuat. Tahapan dalam membangun jejaring baik internal maupun eksternal dengan stakeholder dilakukan secara professional dan pendekatan personal. Stakeholder (pemangku kepentingan) atau jejaring kerja adalah

pihak yang berkepentingan baik perorangan maupun organisasi yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh Aksi Perubahan. Setelah dilakukan stakeholder mapping di atas, dapat dilihat bahwa jejaring kerja dalam mendukung kinerja SPI RRI dalam mewujudkan aksi perubahan organisasi yaitu:

1. Direktur Utama
2. Kepala SPI
3. Kepala Bagian Tata Usaha
4. Satker Auditi
5. Ketua Tim Kerja Pengawasan Wilayah
6. Seluruh Tim Audit
7. Tim TLHA
8. Auditor
9. Kepala Satuan Kerja yang menindaklanjuti temuan
10. Kepala Satuan Kerja yang tidak mejadi Auditee
11. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
12. Badan Pemeriksaan Keuangan RI

Strategi Komunikasi

Dalam rangka mengelola stakeholder diperlukan strategi komunikasi sebagai berikut:

Tabel 2.9.
Strategi Komunikasi

Latent	***Promotors***
Interest (-) Power(+)	Interest (+) Power(+)
Strategi komunikasi yang digunakan adalah meningkatkan minat stakeholder terhadap perubahan yaitu dengan cara : - Bangun rasa memiliki dengan komunikasi yang relevan dengan tujuan organisasi - Sajikan data singkat berkala misal dengan executive summary 1 halaman atau infografis - Diskusi dan persuasi agar mereka beralih enjadi Promotors -	Strategi komunikasi yang digunakan adalah yang akan meningkatkan dukungan dan minat promotors terhadap aksi perubahan ini: - Libatkan dalam pengambilan keputusan - Konsultasi - Memberikan laporan progress - Diskusi
Apethetics	***Dependers***
Interest (-) Power(-)	Interest (+) Power(-)
- Strategi komunikasi yang digunakan adalah meningkatkan minat stakeholder terhadap perubahan yaitu dengan: - Memberikan informasi pasif dan edukatif seperti bulletin SPI, Infografis kinerja di media sosial - Untuk BPK / BPKP berikan update hasil tindaklanjut yang relevan ketika diperlukan - Diskusi dan persuasi agar mereka beralih menjadi Promotors	Strategi komunikasi yang digunakan adalah meningkatkan minat stakeholder terhadap perubahan yaitu dengan cara : - Coaching teknis dan pelatihan - Simulasi, workshop, Diskusi dan persuasive agar mereka menjadi promotor

4. Manajemen Risiko

Sebagai bagian dari penyusunan dan implementasi aksi perubahan yang ber *tag line "SPI TUNTAS:*, perlu dilakukan analisis terhadap potensi risiko yang mungkin terjadi dalam setiap tahapan kegiatannya. Analisis risiko ini penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan aksi berjalan secara efektif, efisien, dan adaptif terhadap berbagai hambatan yang mungkin timbul.

Tabel identifikasi risiko dan rencana mitigasi berikut disusun untuk mengantisipasi berbagai kemungkinan gangguan yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan aksi perubahan, mulai dari tahap perencanaan, penyusunan pedoman, pengembangan sistem pemantauan sederhana, pelatihan dan sosialisasi, hingga pelaporan akhir. Setiap risiko yang teridentifikasi diberikan rencana mitigasi yang bersifat realistis, terukur, dan dapat segera diimplementasikan oleh reformer bersama tim kerja.

Melalui pendekatan manajemen risiko ini, diharapkan pelaksanaan proyek perubahan dapat lebih terkendali dan mampu memberikan hasil yang optimal serta berkelanjutan.

Tabel 2.10

Potensi Kendala Masalah dalam Tahapan Kegiatan

Jangka Pendek (Juli – September 2025)

No	Tahapan Proyek	Identifikasi Risiko	Rencana Mitigasi
1	Presentasi ide gagasan aksi perubahan kepada stakeholder internal	Stakeholder tidak antusias atau tidak menyetujui gagasan	Lakukan pendekatan informal sebelumnya; susun presentasi yang jelas, singkat, dan relevan dengan kebutuhan mereka.
2	Membuat rumusan tugas dan fungsi dalam Tim	Tim tidak memahami atau menolak pembagian tugas	Libatkan anggota tim dalam penyusunan; lakukan diskusi terbuka untuk klarifikasi dan kesepakatan bersama.
3	Menginventarisir nama-nama yang akan duduk dalam Tim	Kandidat tim tidak tersedia atau menolak bergabung	Buat daftar alternatif; lakukan komunikasi personal untuk menjelaskan manfaat keterlibatan mereka dalam tim.
4	Menyusun sistematika Pedoman Teknis TLHA	Struktur pedoman tidak sistematis atau tidak sesuai kebutuhan	Lakukan studi terhadap pedoman sejenis; konsultasikan dengan mentor/coaching untuk struktur standar.
5	Membuat draft/konsep Pedoman TLHA SPI	Draft tidak komprehensif atau belum bisa dipahami oleh pengguna	Libatkan perwakilan pengguna sejak awal untuk masukan; lakukan review iteratif sebelum finalisasi.

No	Tahapan Proyek	Identifikasi Risiko	Rencana Mitigasi
6	Template Sistem Pemantauan SPI TUNTAS (Sederhana) Versi awal	Template tidak sesuai kebutuhan atau tidak user-friendly	Lakukan uji coba awal dengan pengguna terbatas; sesuaikan desain dengan kebutuhan nyata di lapangan.
7	Merancang Aplikasi sederhana “SPI TUNTAS”	Terbatasnya kemampuan teknis untuk pengembangan aplikasi	Gunakan tools sederhana (Excel/Google Sheet); minta pendampingan teknis dari bagian IT bila perlu.
8	Finalisasi Pembuatan Aplikasi sederhana “SPI TUNTAS”	Versi final masih mengandung error atau belum optimal	Lakukan pengujian ulang (debugging); dokumentasikan alur sistem agar mudah dipahami pengguna.
9	Mencoba Aplikasi	Aplikasi tidak berjalan sesuai harapan saat uji coba	Siapkan skenario uji coba (test case); buat panduan penggunaan sederhana untuk memudahkan pengguna saat uji coba.
10	Melakukan Pelatihan	Peserta tidak aktif atau tidak memahami materi dengan baik	Gunakan metode interaktif; siapkan modul pelatihan yang praktis dan mudah dipahami.
11	Melakukan Rapat Pembahasan Finalisasi Pedoman Teknis TLHA	Perbedaan pandangan antar anggota tim menyebabkan diskusi tidak produktif	Tentukan fokus pembahasan; buat notulen dan penjelasan pasal per pasal sebagai acuan diskusi.
12	Legalisasi Dokumen	Proses birokrasi lama atau dokumen dikembalikan karena tidak sesuai format	Cek format dan kelengkapan dokumen sebelum diajukan; koordinasikan dengan unit hukum dan sekretariat lebih awal.
13	Perbaikan berdasarkan hasil uji coba	Masukan dari uji coba tidak terdokumentasi atau tidak ditindaklanjuti	Siapkan log evaluasi; buat tim kecil untuk merumuskan revisi berdasarkan masukan pengguna uji coba.
14	Mensosialisasikan Awal kepada 2 Satker Auditee (Pilot Percontohan)	Auditee tidak memahami atau tidak menganggap penting pedoman	Buat materi sosialisasi yang komunikatif dan kontekstual; gunakan pendekatan diskusi langsung.
15	Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan penyusunan Pedoman TLHA	Data dan dokumentasi kegiatan tidak lengkap, menyulitkan penyusunan laporan	Simpan dokumentasi secara sistematis sejak awal (absensi, notulen, foto kegiatan); tetapkan PIC pelaporan.

Potensi masalah yang mungkin dapat terjadi selama perencanaan pelaksanaan dan evaluasi aksi perubahan antara lain adalah:

a. Banyaknya tugas kantor lainnya yang harus dikerjakan oleh Tim kerja, sehingga tidak hanya fokus mengerjakan aksi perubahan;
b. Belum semua stakeholder internal memahami detilnya pada awal aksi perubahan dilaksanakan;
c. Waktu pelaksanaan aksi perubahan yang singkat dan banyak hari libur nasional dengan target perubahan agar ada peningkatan kinerja organisasi yang optimal;
d. Reformer tidak memegang fungsi manajerial, sehingga memiliki keterbatasan dalam konsolidasi pelaksanaan aksi perubahan;
e. Tim kerja berasal dari beberapa kelompok substansi, sehingga ada keterbatasan dalam mengorganisir pelaksanaan aktifitas tim kerja.
f. Tidak tersedianya anggaran pendukung aksi perubahan sehingga mengharuskan dilakukan pemilahan kegiatan yang meminimalisir biaya;
g. Untuk tahapan pelaksanaan aksi perubahan memerlukan koordinasi dan konsolidasi yang intensif dengan semua stakeholders.

Dalam menghadapi masalah internal dan eksternal, dilakukan hal-hal sebagai berikut:

a. Untuk menghadapi permasalahan kesibukan anggota tim efektif dengan pekerjaan lain, diperlukan komunikasi yang intensif dengan seluruh anggota tim efektif serta saling membantu dalam menyelesaikan tanggungjawab masing masing anggota tim, sehingga seluruh proses pekerjaan dalam aksi perubahan tetap dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang sudah dibuat.
b. Dukungan oleh seluruh stakeholder internal didapatkan melalui pola komunikasi yang tepat sesuai dengan karakter dan kebutuhan masing masing stakeholder serta melibatkan seluruh stakeholder internal yang ada dalam tahapan aksi perubahan sesuai dengan bidang dan fungsinya.
c. Untuk mensiasati keterbatasan waktu pelaksanaan aksi perubahan, dapat diatasi dengan membangun komitmen seluruh *stakeholders* internal yang berperan dalam pelaksanaan aksi perubahan serta berdisiplin dengan target waktu penyelesaian setiap tahapan yang sudah direncanakan.
d. Keterbatasan anggaran yang tersedia untuk membiayai aksi perubahan disiasati dengan cara efisiensi biaya serta memprioritaskan komponen kegiatan penting yang harus dibuat/dilaksanakan, sehingga aksi perubahan ini tetap dapat berjalan dan dapat mencapai tujuannya sebagaimana yang diharapkan.
e. Membangun media komunikasi dalam tim kerja dengan mengoptimalkan berbagai saluran komunikasi yang ada, seperti dengan membangun WhatsApp grup untuk melakukan komunikasi dan pemantauan progress pelaksanaan setiap tahapan.

5. Time Schedule

Tabel 2.11
Jadwal Kegiatan Aksi Perubahan

a. Jangka Pendek (Juli - September 2025)

No	Capaian Kegiatan	Juli					Agustus				September			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Mempresentasikan Ide Gagasan kepada stakeholder													
	- Presentase ide gagasan proyek perubahan kepada stakeholder internal													
2	Melakukan Konsolidasi dan Membentuk Tim Efektif													
	- Membuat rumusan tugas dan fungsi dalam Tim													
	- Menginventarisir nama-nama yang akan duduk dalam Tim													
	- Membuat SK Tim Efektif													
3	Membuat Draft Rancangan Pedoman TLHA SPI													
	- Menyusun sistimatika Pedoman Teknis TLHA													
	- Membuat draft/konsep Pedoman TLHA SPI													
4	Membuat Desain Sistem Pemantauan SPI TUNTAS versi awal (Excel, Google Sheet, Linktree)													
	- Template Sistem Pemantauan SPI TUNTAS (sederhana)													
	- Merancang Aplikasi													
	- Finalisasi Pembuatan Aplikasi oleh Tim Efektif SPI TUNTAS													
5.	Uji Coba penerapan pedoman dan system SPI													

	TUNTAS di 2 Satker Pilot													
	- Mencoba Aplikasi													
6.	Pelatihan dan Pendampingan Auditor dan Auditi													
	- Melakukan Pelatihan													
7.	Finalisasi Pedoman TLHA SPI													
	- Melakukan Rapat Pembahasan Finalisasi PedomanTeknis TLHA													
	- Legalisasi Dokumen													
8.	Evaluasi hasil uji coba dan penyempurnaan													
	Perbaikan berdasarkan hasil uji coba													
9	Mensosialisasikan Awal kepada 2 Satker Auditee (Pilot Percontohan)													
10	Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan penyusunan Pedoman Teknis TLHA													

b. Jangka Menengah (Oktober-Desember 2025)

No	Capaian Kegiatan	Oktober	November	Desember
1.	Diseminasi pedoman dan sistem SPI TUNTAS secara organisasi			
	- Menyebarluaskan penggunaan untuk Satker Lainnya			
2.	Pendampingan teknis penggunaan sistem SPI TUNTAS			
	- Menginformasikan kepada Satuan Kerja yang belum di audit			
3.	Monitoring implementasi dan pengumpulan data capaian tindak lanjut			
	- Pemantauan dan Evaluasi Capaian Tindak Lanjut Audit			
4.	Evaluasi penggunaan sistem dan penyusunan rekomendasi perbaikan			
	- Laporan hasil Pemantauan dan evaluasi			

6. Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

Adapun Strategi Pengembangan kompetensi yang dirancang oleh reformer tertuang dalam tabel berikut.

Tabel 2.12
Strategi Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan

Strategi	Bentuk Kegiatan	Dampak
Mentoring & Coaching	Bimbingan langsung oleh reformer terkait pedoman teknis TLHA dan penggunaan aplikasi	Tim lebih paham peran dan tanggung jawab, serta percaya diri menjalankan perubahan
Pelatihan & Workshop	Pelatihan internal, simulasi aplikasi, penyusunan laporan digital	Meningkatkan keterampilan teknis dan kesiapan tim dalam mengoperasikan SPI TUNTAS
Knowledge Sharing & Kolaborasi	Forum diskusi, sharing session, benchmark antar satker	Terbangun budaya berbagi pengetahuan, memperkuat sinergi antar anggota tim
Pemberdayaan Teknologi Digital (Self Learning)	Melalui *platform* pembelajaran mandiri (seperti platform ASN Berpijar, MOOC BPKP),	Membiasakan tim dengan sistem digital, membangun budaya self-learning
Inspirasi & Motivasi	pemberian apresiasi bagi kontribusi aktif	Menumbuhkan semangat, komitmen, dan rasa memiliki terhadap aksi perubahan
Monitoring & Evaluasi	Instrumen evaluasi kompetensi, feedback berkala dari tim	Menjadi dasar perbaikan strategi pengembangan kompetensi secara berkelanjutan

7. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi Diri

Dari hasil mentoring pemetaan sikap perilaku kepemimpinan serta memperhatikan nilai pada sub komponen formulir peserta, mentor dan rekapitulasi nilai gabungan sehingga didapatkan hasil nilai akhir yang akan menjadi dasar pengembangan potensi peserta dalam melakskanakan penerapan aksi perubahan.

Peserta melakukan penilaian secara mandiri pada komponen perilaku kepemimpinan dengan menganalisa seberapa besar kesesuaian sikap perilaku kepemimpinan yang dimiliki peserta melalui pemberian skor 1 sampai 10 pada tabel formulir penilaian sikap perilaku PKA dengan hasil sebagai berikut :

FORMULIR PESERTA

Nama : Fitria Medina
NIP : 197509075994032001
Jabatan : Auditor Ahli Madya
Instansi : LPP RRI
Program : Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan 2

Komponen		Sub Komponen	SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan aturan organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	10
	2	Menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian tugas di lingkup unit kerja yang dipimpinnya.	10
	3	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang mereka emban sesuai tenggat waktu yang ada.	10
	4	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai etika organisasi.	10
	5	Memberikan apresiasi dan teguran kepada anggota/anak buah yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	10
	6	Memberikan argumentasi dengan disertai pemahamannya atas ketentuan yang berlaku di organisasi termasuk konsekuensinya, dalam memastikan anggota/ anak buah yang dipimpin menegakkan ketentuan yang ada.	10
		JUMLAH	10,00
KERJASAMA	7	Menguraikan informasi yang sifatnya kompleks, sehingga rekan tim atau anak buah di lingkup unitnya mampu dengan mudah memahami serta mengikuti arahan yang terkandung di dalamnya.	9
	8	Aktif mencari peluang kolaborasi dengan pihak-pihak internal organisasi dalam rangka memberikan nilai-nilai lebih bagi kualitas kinerja maupun layanan yang diselenggarakan organisasi.	9
	9	Memanfaatkan jejaring dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menciptakan peluang kerja sama yang sifatnya berkelanjutan.	10
	10	Mendayagunakan atau mengolah keberagaman pendapat atau karakter di unit/tim kerjanya, sehingga kinerja tim lebih kuat dan efektif.	10
	11	Mengajak anak buah atau rekan kerja setimnya dalam rangka berkontribusi secara aktif sesuai peran masing-masing guna mencapai tujuan yang disepakati.	9
		JUMLAH	9,40
MENGELOLA PERUBAHAN	12	Mengevaluasi dan menganalisa hasil evaluasi terhadap pemberian pelayanan yang diberikan oleh unit kerja sebagai pertimbangan untuk memperbaiki standar pelayanan yang berlaku.	9
	13	Mengantisipasi kebutuhan perubahan dan menyiapkan alternatif solusi yang dapat dilakukan oleh unit kerjanya untuk menghadapi perubahan.	9
	14	Memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada bawahan melalui penugasan yang lebih menantang yang disesuaikan dengan kemampuan dan karakteristik bawahan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja bawahan.	10
	15	Memberikan nilai tambah untuk meningkatkan kualitas hasil kerja unit dengan mengembangkan cara kerja ataupun metode kerja yang lebih efektif.	9
	16	Proaktif mencari peluang perbaikan dan menyampaikan alternatif solusi untuk menghadapi perubahan di lingkungan unit kerja.	9
		JUMLAH	9,20

FORMULIR MENTOR

Nama Peserta	:	Fitria Medina	**Nama Mentor**	:	Eman Suherman, S.E.,M.M
NIP	:	197506071994032001	**NIP:**	:	197606091998031004
Jabatan	:	Auditor Ahli Madya	**Jabatan**	:	Kepala Satuan Pengawasan Intern
Instansi	:	LPP RRI	**Instansi**	:	LPP RRI
Program	:	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Ar			

Komponen	Sub Komponen		SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan aturan organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	10
	2	Menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian tugas di lingkup unit kerja yang dipimpinnya.	10
	3	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang mereka emban sesuai tenggat waktu yang	10
	4	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai etika organisasi.	10
	5	Memberikan apresiasi dan teguran kepada anggota/anak buah yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	10
	6	Memberikan argumentasi dengan disertai pemahamannya atas ketentuan yang berlaku di organisasi termasuk konsekuensinya, dalam memastikan anggota/ anak buah yang dipimpin menegakkan ketentuan yang ada.	10
		JUMLAH	**10,000**
KERJASAMA	7	Menguraikan informasi yang sifatnya kompleks, sehingga rekan tim atau anak buah di lingkup unitnya mampu dengan mudah memahami serta mengikuti arahan yang terkandung di dalamnya.	10
	8	Aktif mencari peluang kolaborasi dengan pihak-pihak internal organisasi dalam rangka memberikan nilai-nilai lebih bagi kualitas kinerja maupun layanan yang diselenggarakan organisasi.	10
	9	Memanfaatkan jejaring dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menciptakan peluang kerja sama yang sifatnya berkelanjutan.	10
	10	Mendayagunakan atau mengolah keberagaman pendapat atau karakter di unit/tim kerjanya, sehingga kinerja tim lebih kuat dan efektif.	10
	11	Mengajak anak buah atau rekan kerja setimnya dalam rangka berkontribusi secara aktif sesuai peran masing-masing guna mencapai tujuan yang disepakati.	10
		JUMLAH	**10,00**
MENGELOLA PERUBAHAN	12	Mengevaluasi dan menganalisa hasil evaluasi terhadap pemberian pelayanan yang diberikan oleh unit kerja sebagai pertimbangan untuk memperbaiki standar pelayanan yang berlaku.	10
	13	Mengantisipasi kebutuhan perubahan dan menyiapkan alternatif solusi yang dapat dilakukan oleh unit kerjanya untuk menghadapi perubahan.	10
	14	Memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada bawahan melalui penugasan yang lebih menantang yang disesuaikan dengan kemampuan dan karakteristik bawahan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja	10
	15	Memberikan nilai tambah untuk meningkatkan kualitas hasil kerja unit dengan mengembangkan cara kerja ataupun metode kerja yang lebih efektif.	10
	16	Proaktif mencari peluang perbaikan dan menyampaikan alternatif solusi untuk menghadapi perubahan di lingkungan unit kerja.	10
		JUMLAH	**10,00**

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR

Nama	: Fitria Medina	**Nama Mentor**	: Eman Suherman, S.E.,M.M
NIP	: 197506071994032001	**NIP:**	: 197606091998031004
Jabatan	: Auditor Ahli Madya	**Jabatan**	: Kepala Satuan Pengawasan Intern
Instansi	: LPP RRI	**Instansi**	: LPP RRI
Program	: Pelatihan Kepemimpinan Administr		

Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	10	10	10,00	Istimewa
	Komitmen	10	10	10,00	Istimewa
	Kedisiplinan	10	10	10,00	Istimewa
	Kejujuran	10	10	10,00	Istimewa
	Konsistensi	10	10	10,00	Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilematis	10	10	10,00	Istimewa
	Rata-Rata	**10,00**	**10,00**	**10,00**	**Istimewa**
Kerjasama	Kerjasama Internal	9	10	9,70	Istimewa
	Kerjasama Eksternal	9	10	9,70	Istimewa
	Komunikasi	10	10	10,00	Istimewa
	Fleksibilitas	10	10	10,00	Istimewa
	Komitmen dalam Tim	9	10	9,70	Istimewa
	Rata-Rata	**9,40**	**10,00**	**9,82**	**Istimewa**
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	9	10	9,70	Istimewa
	Adaptabilitas	9	10	9,70	Istimewa
	Pengembangan diri dan orang lain	10	10	10,00	Istimewa
	Orientasi pada hasil	9	10	9,70	Istimewa
	Inisiatif	9	10	9,70	Istimewa
	Rata-Rata	**9,20**	**10,00**	**9,76**	**Istimewa**
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		**9,53**	**10,00**	**9,86**	**Istimewa**

Keterangan Kualifikasi

9.00-10	Istimewa
7-8.99	Baik
5-6.99	Cukup
3-4.99	Kurang
1-2.99	Sangat Kurang

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

Nama Peserta	: Fitria Medina	**Nama Mentor**	: Eman Suherman, S.E.,M.M
NIP	: 197506071994032001	**NIP:**	: 197606091998031004
Jabatan	: Auditor Ahli Madya	**Jabatan**	: Kepala Satuan Pengawasan Intern
Instansi	: LPP RRI	**Instansi**	: LPP RRI
Program	: Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan 2		

	Nilai Komponen				
	Komponen Integritas	Komponen Kerjasama	Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Komponen	Kualifikasi Total Komponen
Peserta	10,00	9,40	9,20	9,53	Istimewa
Mentor	10,00	10,00	10,00	10,00	Istimewa
Nilai Rata-Rata Per Komponen	10,00	9,82	9,76	9,86	Istimewa
Kualifikasi Per Komponen	Istimewa	Istimewa	Istimewa	Istimewa	

Keterangan Kualifikasi

9.00-10	Istimewa
7-8.99	Baik
5-6.99	Cukup
3-4.99	Kurang
1-2.99	Sangat Kurang

Akhir Sikap Perilaku
9,86
Kualifikasi: Istimewa

REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:		
Istimewa	:	Memperhatikan nilai pada komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegatan-kegatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan jenjenan yang lebih tinggi
Baik	:	Memperhatikan nilai pada komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegatan-kegatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam Jabatan Administrator
Cukup	:	Memperhatikan nilai pada komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegatan-kegatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki Jabatan Administrator
Kurang	:	Memperhatikan nilai pada komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegatan-kegatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki Jabatan Administrator
Sangat Kurang	:	

Reformer menyadari pentingnya pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, khususnya dalam menghadapi kompleksitas tindak lanjut SPI di era digitalisasi dan tantangan koordinasi lintas unit.

Adapun Strategi pengembangan kompetensi diri yang masih harus saya kembangkan sebagai Auditor Ahli Madya yaitu :

Tabel 2.13
Strategi Pengembangan Kompetensi Diri

Kompetensi yang Akan Dikembangkan	**Strategi Pengembangan**	**Metode**	**Eviden**
Penguatan komunikasi advokatif	Pelatihan komunikasi efektif dan praktik sosialisasi pedoman	Non-klasikal	Materi sosialisasi, dokumentasi kegiatan
Kepemimpinan transformatif	Benchmarking & pembelajaran dari STULA	Non-klasikal	Laporan STULA, catatan diskusi
Literasi pengelolaan data audit	Belajar mandiri Excel & Google Sheet untuk sistem SPI TUNTAS	Mandiri / informal	Template dashboard, dokumentasi pelatihan
Pengambilan keputusan strategis	Coaching & mentoring dengan mentor	Non-klasikal	Catatan mentoring, notulen diskusi evaluasi

BAB III
IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN KEPEMIMPINAN

A. DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

1. Proses pengambilan keputusan dalam mengaktualisasikan kepemimpinan kinerja secara berintegritas

Pengambilan keputusan merupakan inti dari kepemimpinan kinerja yang berorientasi pada hasil. Proses pengambilan keputusan ini tidak hanya menuntut kecepatan dan ketepatan, tetapi juga menuntut landasan integritas agar setiap keputusan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan secara moral maupun administratif. Seorang pemimpin dituntut untuk memadukan aspek rasional (data, fakta, dan regulasi) dengan aspek nilai (etika, akuntabilitas, dan keadilan).

Dalam mengaktualisasikan SPI TUNTAS "Penyusunan Pedoman Teknis dan Aplikasi Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Audit" *Reformer* telah menerapkan prinsip prinsip kepemimpinan transformasional menurut Erik Ress (2017) yaitu simplifikasi, motivasi, fasilitasi, inovasi, mobilitas, *open mind*, memiliki tekad yang kuat. Hal ini sejalan dengan ciri kepemimpinan transformasional yang diungkap oleh Avolio dkk sesuai dengan pendapat Bass dikutip Djamaludin Ancok(dalam Artie Pramita Aptery, 2023:24) yang juga di adopsi dalam modul PKA terdapat 4 dimensi kepemimpinan transformasional yaitu 1) *Idealized influence* (kharismatik) adalah sifat sifat keteladanan (role model) yang ditujukan kepada para pengikut dari pemimpinnya. 2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi) yaitu sifat yang memberikan inspirasi dalam bekerjasama, mengajak, memotivasi tim efektif untuk mewujudkan sebuah cita cita bersama yaitu ada nya SPI TUNTAS " Pedoman dan Aplikasi pemantauan tindak lanjut hasil audit". 3) *Intellectual stimulation* (simulasi intelektual) yaitu menggali ide ide baru dan solusi kreatif dari tim efektif sehingga mereka merasa *reformer* mendorongnya untuk memikirkan kembali cara kerja yang baru yaitu dengan menghadirkan SPI TUNTAS. 4) *Individualized consideration* (pertimbangan individu) yaitu tim efektif akan merasa diperhatikan dan diperlukan secara khusus oleh *reformer*.

Proses kepemimpinan dalam organisasi publik adalah merupakan serangkaian tahapan kegiatan yang mengintegrasikan visi, nilai dan strategi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menuntut suatu keteladanan, integritas dan kemampuan menggerakan perubahan secara berkelanjutan. Oleh sebab itu seorang

pemimpin kompetensi lain yang harus dimiliki yaitu ketepatan dalam mengambil keputusan. Dalam aksi perubahan ini reformer sebagai pemimpin harus memutuskan ide inovasi apa yang harus diaktualisasikan dalam aksi perubahannya sehingga munculah ide membangun SPI TUNTAS: melalui penyusunan pedoman dan sistem pemantauan tindak lanjut hasil audit. Pemimpin yang berintegritas tidak hanya dituntut untuk mampu menentukan arah kebijakan, melainkan juga memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada nilai moral, etika, serta kepatuhan terhadap regulasi. Dalam konteks aksi perubahan di lingkungan Satuan Pengawasan Intern LPP RRI, proses pengambilan keputusan diarahkan untuk mewujudkan sistem pengawasan yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada hasil (result-oriented). Hal ini sejalan dengan prinsip *good governance* yang menekankan keterbukaan, partisipasi, dan akuntabilitas publik.

Pada tahap awal, reformer melalui proses pengambilan keputusan diawali dengan identifikasi masalah yaitu evaluasi laporan capaian kinerja, serta masukan dari stakeholder internal maupun eksternal, yang kemudian di analisa menggunakan USG, kemudian ditapis penyebab menggunakan SOAR dan tahap berikutnya adalah perumusan alternatif solusi dengan tapisan McNamara Pemimpin kinerja yang berintegritas tidak hanya mempertimbangkan kepentingan jangka pendek, tetapi juga dampak jangka panjang terhadap keberlanjutan organisasi.

Selanjutnya dilakukan musyawarah dan konsultasi bersama tim efektif. Proses ini mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional (Bass, yang diadopsi dalam modul PKA) *yaitu* 4 dimensi kepemimpinan transformasional dimana *reformer* selaku pemimpin berupaya mengajak, memberi teladan, serta mengarahkan tim menuju visi bersama dengan mengontrol ketepatan waktu sesuai jadwal kemudian membangun kolaborasi bersama agar SPI TUNTAS yang sudah terbangun bisa dipublikasikan seara massive. Selanjutnya Hasil aksi perubahan ini tidak hanya menghasilkan legitimasi keputusan, tetapi juga membangun rasa memiliki di antara anggota tim.

Tahap terakhir adalah penetapan keputusan yang dituangkan dalam dokumen formal (Pedoman dan Penggunaan Aplikasi di sah dengan Surat Keputusan) sekaligus diikuti dengan mekanisme monitoring dan evaluasi. Dengan cara ini, keputusan yang diambil tidak berhenti pada dokumen, tetapi teraktualisasi dalam tindakan, dapat diukur hasilnya, dan terbuka untuk perbaikan berkelanjutan.

Dengan demikian, *reformer* dalam pelaksanaan aksi perubahan “SPI TUNTAS” telah mengimplementasikan seluruh prinsip prinsip kepemimpinan kinerja dalam pengambilan keputusan antara lain:

- **Integritas**: memastikan setiap keputusan terdokumentasi (SK, notulensi, laporan) dan transparan.
- **Akuntabilitas**: melibatkan stakeholder internal serta memantau langsung pelaksanaan kegiatan.
- **Orientasi hasil**: mengarahkan tim pada penyelesaian milestone sesuai target dengan indikator jelas.
- **Kolaborasi**: membangun komunikasi intensif melalui rapat formal maupun media digital (WhatsApp Group).
- **Pengambilan keputusan strategis**: seperti mendorong percepatan asistensi dan sosialisasi agar manfaat pedoman dan sistem dapat segera dirasakan auditee.

proses pengambilan keputusan dalam kepemimpinan kinerja yang berintegritas bukan hanya sekadar memilih alternatif terbaik, tetapi merupakan rangkaian tindakan sistematis yang menjamin transparansi, akuntabilitas, serta keadilan. Hal ini sesuai dengan nilai dasar ASN BerAKHLAK, khususnya “Akuntabel” dan “Kompeten”, yang menjadi pijakan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Melalui proses kepemimpinan inilah, nilai nilai organisasi dapat ditransformasi menjadi kinerja yang nyata, terukur dan berdayaguna bagi stakeholder maupun masyarakat luas.

Gambar 8. Proses Pengambilan Keputusan oleh Reformer

2. **Proses pengembangan kompetensi kepemimpinan pelayanan untuk mendukung adopsi perubahan**

Proses kepemimpinan menggambarkan bagaimana peran pemimpin dijalankan dalam mengimplementasikan suatu perubahan. Seorang pemimpin yang transformasional dituntut untuk mampu membangun integritas, mengelola budaya kerja, memperkuat jejaring kerja kolaborasi dan mengembangkan kompetensi dalam aksi perubahan. Implementasi aksi perubahan **"SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur"** dijalankan dengan proses kepemimpinan yang ditunjukan bukan hanya sekedar menjalankan program, tetapi juga membangun pola pikir tim, stakeholder, serta organisasi agar berkomitmen terhadap perubahan yang berkelanjutan.

a. **Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi**

Dalam perspektif kepemimpinan kinerja, integritas dan akuntabilitas merupakan dua pilar utama yang menentukan keberhasilan implementasi perubahan. Kepemimpinan kinerja menekankan pada orientasi hasil (*result-oriented leadership*), dengan memastikan bahwa setiap proses pencapaian kinerja didasari oleh nilai moral, kepatuhan terhadap aturan, serta transparansi dalam pertanggungjawaban.

Membangun **integritas organisasi** berarti menjaga konsistensi antara kebijakan, keputusan, dan tindakan dengan nilai etika serta regulasi yang berlaku. Pemimpin kinerja harus memberi teladan melalui kejujuran, komitmen, dan konsistensi, sehingga menjadi role model bagi timnya. Sedangkan **akuntabilitas kinerja** diwujudkan melalui mekanisme yang jelas dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi, sehingga setiap *output* dan *outcome* dapat diukur, dilaporkan, serta dipertanggungjawabkan.

Merujuk pada artikel yang ditulis oleh Eko Suhascaryo (https://www.ekosuhas.com/membangun-integritas-tempat-kerja/) Peran kepemimpinan yang perlu diperhatikan dalam membangun integritas organisasi ada 5 hal yaitu :

1) Etika Kepemimpinan yaitu memimpin dengan contoh, menetapkan harapan yang jelas, menerapkan nilai ilia organisasi Membuat keputusan yang dipercaya, berkomunikasi dengan bawahan, menilai bawahan dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan,

2) Manajemen dan pengawasan aktif yaitu menggunakan alat manajemen yang tersedia, menegenal bawahan, memeriksa kinerja, memeriksa pengaduan, mengidentifikasikan potensi masalah, membantu perkembangan pembelajaran yang berkelanjutan, selalu siap sedia untuk bawahan,
3) Pemilihan orang orang yang tepat yaitu dengan mempromosikan kode etik, menerapkan nilai nilai, mendidik bawahan tentang tanggungjawab etika, mendorong pembelajaran yang berkelanjutan, praktek pengambilan keputusan etis, mengidentifikasikan role model, belajar dari kesalahan, bertindak untuk mencegah, mengakui bawahan,
4) Proses yang efektif yaitu konsultasikan bersama bawahan, penilaian risiko perilaku, memonitor kecenderungan, memperkuat kebijakan, memonitor kepatuhan, melkaukan audit, melibatkan dukungan, mengelola bawahan yang keluar, menyertakan etika dan integritas, penggunaan skenario,
5) Pelaporan yang profesional yaitu berbagi tanggungjawab, mendorong pelaporan yang profesional, mengaktifkan pelaporaan, mengetahui tanggungjawabnya, menciptakan budaya pelaporan yang aman, memantau kesehatan dan keselamatan, dukungan, mencari umpan balik, meminta dukungan, review penanganan pengaduan,

Sementara itu yang dimaksud dengan prinsip - prinsip akuntabilitas yang dirujuk dari modul akuntabilitas kinerja pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (2019:35) disusun oleh *Dr.Winantuningtyas Titi Swasanany* mencakup beberapa hal yaitu:

1) harus ada komitmen yang sama dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel,
2) harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang undangan yang berlaku,
3) harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan,
4) harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh,
5) harus jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

b. Pengelolaan Budaya Kerja

Dengan berlandaskan teori **Budaya Kerja ASN (LAN RI, 2017)** pengelolaan budaya kerja dalam aksi perubahan bukan hanya sebatas aktivitas koordinasi, tetapi menjadi sarana internalisasi nilai kepemimpinan yang berorientasi hasil, integritas, serta kolaborasi. Hal ini menjadikan budaya kerja sebagai faktor kunci keberhasilan pencapaian tujuan aksi perubahan secara terukur dan berkelanjutan. Menurut Aldri Frinaldi (2018 : 4) budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Budaya kerja di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) berlandaskan pada nilai integritas, profesionalisme, independensi, dan orientasi pelayanan publik. Dalam praktiknya, budaya kerja RRI tercermin melalui disiplin pegawai, netralitas dalam penyiaran, semangat gotong royong lintas unit, serta komitmen untuk menghadirkan layanan informasi yang kredibel dan bermanfaat bagi masyarakat. Budaya kerja ini menjadi pondasi dalam mendukung transformasi organisasi, termasuk dalam implementasi aksi perubahan di SPI RRI, sehingga setiap langkah perbaikan yang dijalankan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Seiring dengan perkembangan tuntutan transparansi dan akuntabilitas publik, budaya kerja di Satuan Pengawasan Intern (SPI) RRI juga perlu mengalami perubahan agar lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika organisasi. Selama ini pengelolaan tindak lanjut hasil audit masih bersifat manual dan belum sepenuhnya terstruktur, sehingga memerlukan sumber daya waktu dan biaya yang cukup besar. Oleh karena itu, diperlukan inovasi melalui hadirnya **SPI TUNTAS** (Sistem Pemantauan dan Implementasi Transformasi untuk Tindak Lanjut Audit SPI) sebagai instrumen digital sekaligus pedoman teknis yang mendukung budaya kerja modern berbasis efisiensi, integritas, dan hasil. Dengan implementasi SPI TUNTAS, proses monitoring tindak lanjut dapat dilakukan lebih cepat, terukur, dan terdokumentasi dengan baik, sekaligus mampu menghemat anggaran operasional seperti biaya cetak laporan, distribusi dokumen fisik, serta koordinasi manual yang selama ini dilakukan. Efisiensi ini diproyeksikan dapat **memangkas pengeluaran hingga ratusan juta rupiah per tahun,** karena seluruh proses tindak lanjut audit

dapat diintegrasikan secara digital dan dikelola melalui dashboard pemantauan yang sederhana namun efektif.

Gambar 9. Pengelolaan Budaya Kerja (Rapat Pleno dengan Pimpinan, Koordinasi dengan Tim Efektif. Apel Pagi Setiap Senin Pagi)

c. Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Membangun jejaring dan kolaborasi merupakan langkah strategis dalam proses pengembangan kompetensi kepemimpinan untuk mendukung keberhasilan adopsi perubahan. Pemimpin dituntut tidak hanya mampu mengelola tim internal, tetapi juga menjalin hubungan yang produktif dengan berbagai pihak yang memiliki kepentingan terhadap program organisasi. Jejaring yang kuat memberikan akses pada sumber daya, informasi, dan dukungan moral yang sangat penting untuk memperkuat pelaksanaan perubahan. Dalam konteks SPI TUNTAS, jejaring ini mencakup koordinasi lintas satuan kerja, serta sinergi dengan lembaga lainnya seperti BPKP dan pemeriksa eksternal BPK agar setiap inisiatif yang dilakukan memiliki legitimasi yang kuat.

Kolaborasi menjadi bentuk nyata dari jejaring tersebut, di mana berbagai pihak berperan aktif dalam mendukung implementasi perubahan. Melalui kolaborasi, setiap pihak dapat saling melengkapi kekuatan, berbagi pengetahuan, serta meminimalkan resistensi terhadap perubahan. Kolaborasi yang terbangun tidak hanya memperkuat komitmen bersama, tetapi juga melahirkan ide-ide kreatif yang dapat memperkaya inovasi organisasi. Proses ini sejalan dengan nilai budaya kerja ASN, khususnya kolaboratif, dan menjadi energi positif bagi terwujudnya organisasi yang adaptif serta berorientasi hasil.

Dalam implementasi aksi perubahan SPI TUNTAS.

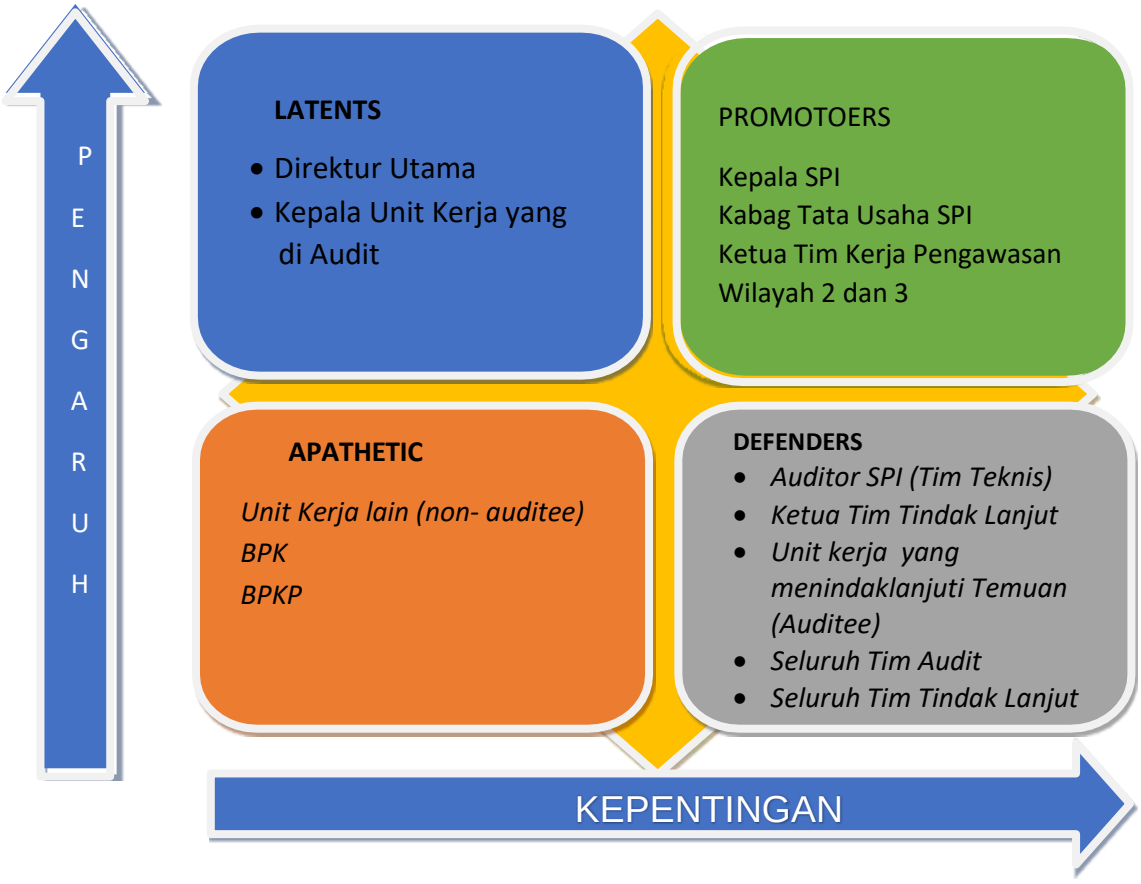
Dalam membangun SPI TUNTAS, *reformer* melakukan kolaburasi jejaring dan diwujudkan melalui pembentukan Tim Efektif yang melibatkan unsur auditor, pejabat struktural, serta dukungan mentor dari Kepala SPI, dan kolaborasi dengan Pembina Pengawasan Internal yaitu BPKP dan Pemeriksa eksternal yaitu BPK.

Jejaring dan kolaborasi yang terbangun dengan baik pada akhirnya mendorong lahirnya budaya kerja baru. Hal ini tidak hanya mempercepat proses adopsi perubahan, tetapi juga memastikan hasil perubahan dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Dengan demikian, jejaring dan kolaborasi bukan sekadar strategi pendukung, tetapi menjadi instrumen penting dalam menjamin keberhasilan aksi perubahan di lingkungan RRI.

Gambar 10. Membangun Jejaring dan Kolaborasi Internal

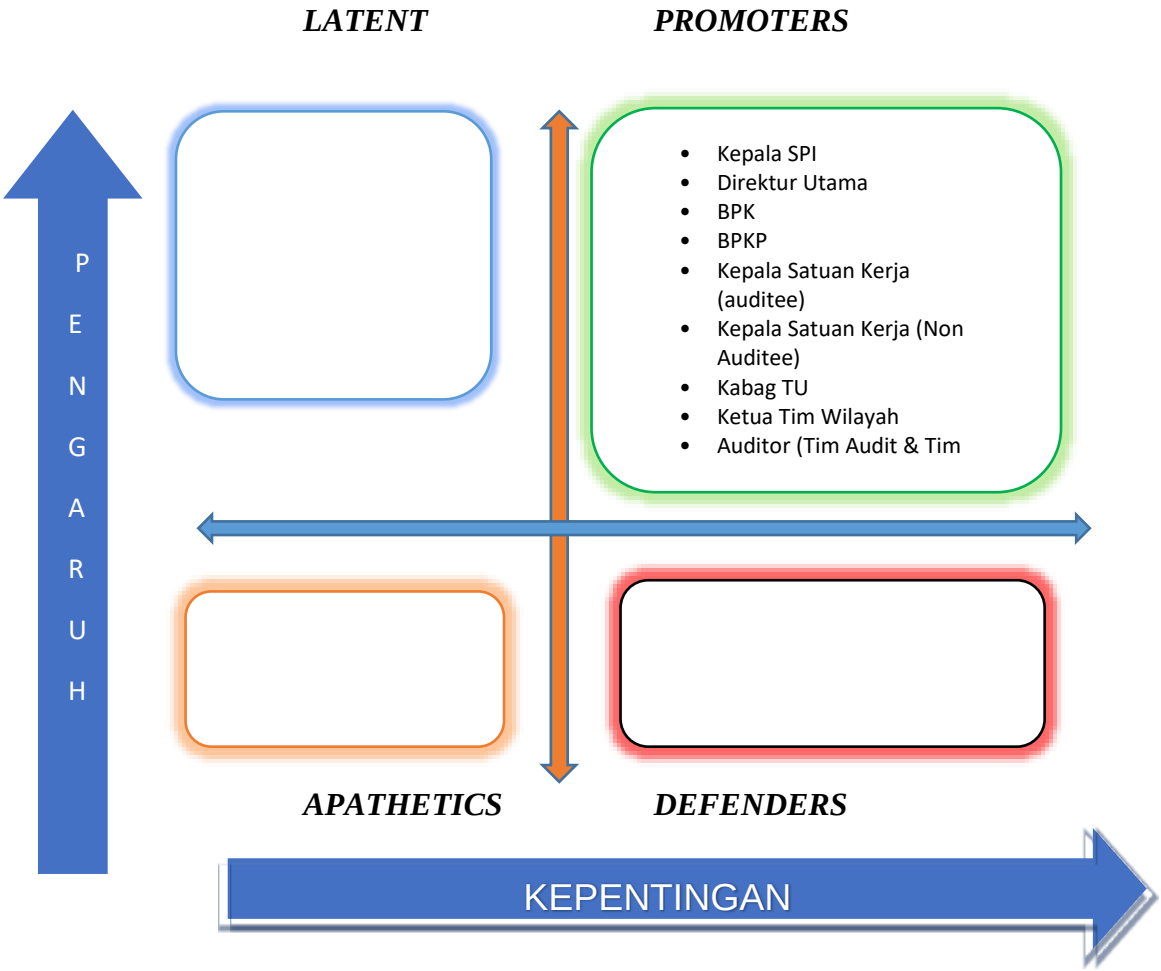
Gambar 11. Membangun Jejaring dan Kolaborasi Eksternal (BPK dan BPKP)

Dalam rancangan aksi perubahan, gambar stakeholder adalah sebagai berikut:



Setelah pelaksanaan implementasi aksi perubahan, dinamika peta stakeholder mengalami pergeseran, Hal ini terjadi karena *reformer* melaksanakan strategi komunikasi yang efektif, sehingga pihak-pihak yang sebelumnya berada pada posisi latent, apathetics, maupun defenders bertrasformasi menjadi kelompok promoters yang mendukung penuh keberlanjutan SPI TUNTAS.

Berdasarkan hasil implementasi, peta stakeholder menunjukkan adanya perubahan yang dapat digambarkan sebagai berikut:

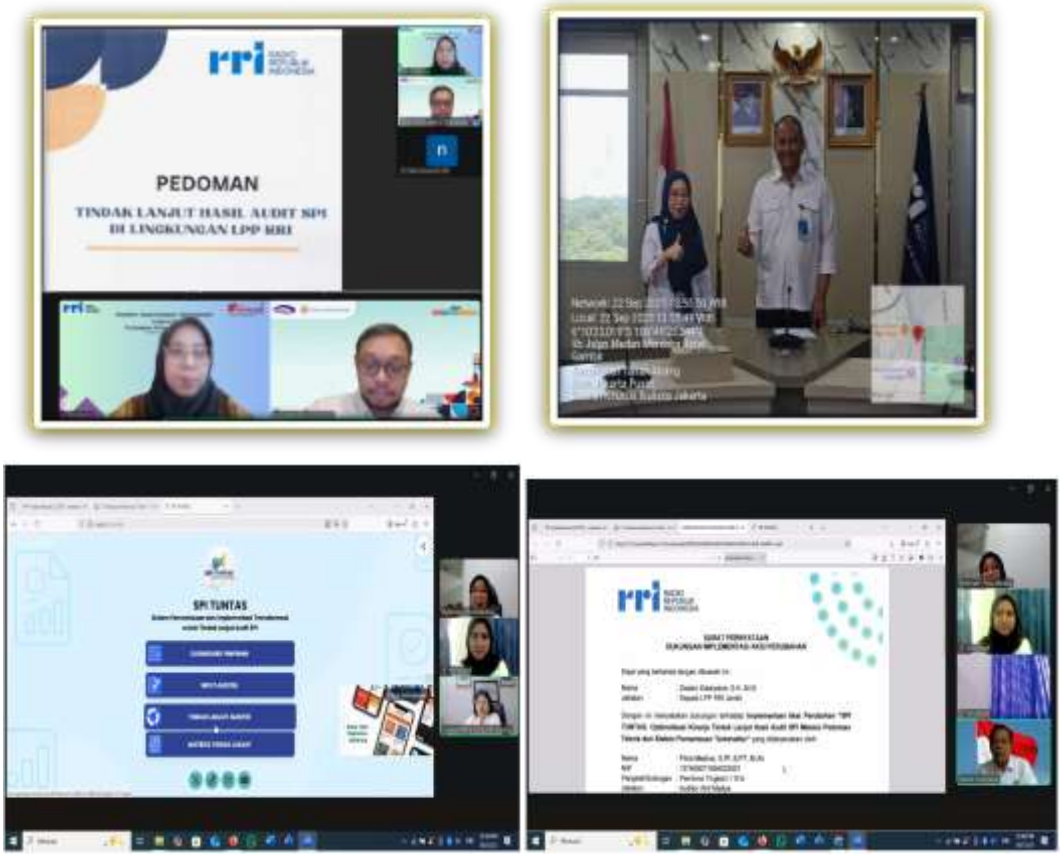


Gambar 12. Kuadran Stakeholder Setelah Implementasi Aksi Perubahan

Untuk memperkuat uraian di atas, bukti dukungan dapat ditelusuri melalui video pada tautan berikut, disertai dokumentasi terlampir.

Dukungan Stakeholder Internal
https://drive.google.com/drive/folders/1UMHY0PEB_-Yu2QvirdZCybPdmDwGEvSD?usp=drive_link

Dukungan Stakeholder Eksternal
https://drive.google.com/drive/folders/1apsRNdmPlAjmgu_k_SGVh2FkvSE6FfyD?usp=drive_link



Gambar 13. Dukungan Stakeholder

d. Strategi Pengembangan Kompetensi

Dalam rangka meningkatkan kualitas kerja dan keberhasilan implementasi aksi perubahan, strategi pengembangan kompetensi tim difokuskan pada aspek mentoring, pembelajaran mandiri, serta dukungan berkelanjutan. Strategi yang dilakukan antara lain:

Tabel 3.1
Strategi Pengembangan Kompetensi

Strategi	Bentuk Kegiatan	Dampak
Mentoring & Coaching	Bimbingan langsung oleh reformer terkait pedoman teknis TLHA dan penggunaan aplikasi	Tim lebih paham peran dan tanggung jawab, serta percaya diri menjalankan perubahan
Pelatihan & Workshop	Pelatihan internal, simulasi aplikasi, penyusunan laporan digital	Meningkatkan keterampilan teknis dan kesiapan tim dalam mengoperasikan SPI TUNTAS
Knowledge Sharing & Kolaborasi	Forum diskusi, sharing session, *benchmark* antar satker	Terbangun budaya berbagi pengetahuan, memperkuat sinergi antar anggota tim
Pemberdayaan Teknologi Digital (Self Learning)	Melalui *platform* pembelajaran mandiri (seperti platform ASN Berpijar, MOOC BPKP),	Membiasakan tim dengan sistem digital, membangun budaya self-learning
Inspirasi & Motivasi	pemberian apresiasi bagi kontribusi aktif	Menumbuhkan semangat, komitmen, dan rasa memiliki terhadap aksi perubahan
Monitoring & Evaluasi	Instrumen evaluasi kompetensi, feedback berkala dari tim	Menjadi dasar perbaikan strategi pengembangan kompetensi secara berkelanjutan

Gambar 14. Peningkatan Kompetensi Tim Efektif

B. DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

Capaian dan Perbaikan Kinerja Organisasi (didukung dengan bukti bukti yang valid dan relevan)

Aksi perubahan "SPI TUNTAS" dilakukan untuk meningkatkan efektivitas manajemen tindak lanjut hasil audit SPI melalui penyusunan pedoman teknis sebagai acuan bersama antara auditor, auditi dan manajemen dalam proses penyelesaian tindak lanjut dan pemantauan hasil audit SPI dengan menggunakan digitalisasi sebagai implementasi system pemantauan.

Pada saat mengaktualisasikan aksi perubahan, ***Reformer*** **memastikan setiap tahapan berjalan sesuai dengan *timeline* serta *milestone* yang telah dirancang**. Setiap keputusan diarahkan tidak hanya untuk mencapai target, tetapi juga untuk menegakkan prinsip integritas, akuntabilitas, serta orientasi hasil yang menjadi inti dari kepemimpinan kinerja. Prinsip ini menjadikan setiap kegiatan bukan sekadar formalitas, melainkan sarana membangun kepercayaan, efektivitas, dan ketertiban kerja tim.

Dalam bab ini akan dipaparkan capaian hasil implementasi kepemimpinan kinerja pada tahap jangka pendek. *Reformer* dalam rancangan aksi perubahanya telah menetapkan 2 jenis aksi yang akan dihasilkan yaitu pedoman tindak lanjut hasil audit SPI dan system pemantauan terstruktur (SPI TUNTAS) yang dirancang dalam jangka pendek selama 2 bulan, dan hasil implementasi **seluruh rencana aksi perubahan jangka pendek berhasil diimplementasikan secara optimal (100%), bahkan dua kegiatan jangka menengah dapat dilaksanakan lebih awal.** Hal ini menunjukkan adanya efektivitas kepemimpinan dalam mengelola sumber daya serta efisiensi proses kerja. *Reformer* berusaha mewujudkan target dengan indikator kuantitatif maupun kualitatif yang jelas, disertai bukti valid sebagai dasar akuntabilitas. Dengan demikian, capaian aksi perubahan tidak hanya sesuai ekspektasi, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Dalam rangka mewujudkan **SPI TUNTAS** sebagai sistem pemantauan tindak lanjut hasil audit yang terstruktur dan berkelanjutan, Reformer dan Tim Efektif telah menyusun serangkaian **instrumen pendukung** yang saling melengkapi. Instrumen tersebut terdiri dari **Pedoman Teknis Tindak Lanjut Hasil Audit** sebagai acuan normatif dan strategis, serta **Aplikasi SPI TUNTAS** sebagai sarana digital untuk mempermudah pencatatan, pemantauan, dan pelaporan tindak lanjut hasil audit. Keempat instrumen ini diposisikan sebagai **komponen inti SPI TUNTAS**, yang berfungsi untuk memperkuat tata kelola,

meningkatkan akuntabilitas, serta memastikan keberlanjutan implementasi tindak lanjut hasil audit di lingkungan LPP RRI.

Langkah awal yang ditempuh oleh reformer dalam implementasi aksi perubahan adalah melakukan pelaporan dan berkonsultasi dengan mentor mengenai rancanagan aksi perubahan kinerja organisasi. Kegiatan ini dilaksanakn dalam rangka memperoleh arahan, masukan, dan persetujuan terkait rencana implementasi aksi perubahan selama masa aktualisasi (*off campus*). Konsultasi tersebut dilaksanakan beberapa kali pertemuan.

Gambar 15. Konsultasi dengan Mentor

Lebih lanjut, *reformer* akan menyampaikan seluruh pencapaian milestone aksi perubahan akan diperkuat dengan bukti dukung yang valid dan relevan, sebagaimana disusun dan diimplementasikan oleh *reformer* dan Tim Efefktif.

1. **Mempresentasi ide gagasan kepada stakeholder internal (tanggal 18 dan 22 Juli 2025)** memperoleh dukungan penuh, dibuktikan dengan Undangan, notulensi, daftar hadir, daftar dukungan dan dokumentasi.

   Kegiatan ini direncanakan di pekan ke Bulan Juli 2025 namun dikarena adanya pergantian mentor yang disebabkan adanya mutasi dan rotasi Kepala SPI, maka untuk tahapan mempresentasikan ide gagasan dapat dilaksanakan di tanggal 22 Juli 2025 setelah Serah terima jabatan dengan Kepala SPI lama yaitu tanggal 21 Juli 2025. Sehingga pelaksanaan presentasi ide gagasan ini baru dapat dilaksanakan di tanggal 22 Juli 2025. Namun begitu sebelumnya pun *reformer* sudah melakukan penyampaian ide gagasan ini di beberapa pertemuan kepada beberapa stakeholder internal.

Gambar 16. Penyampaian Ide Gagasan Aksi Perubahan

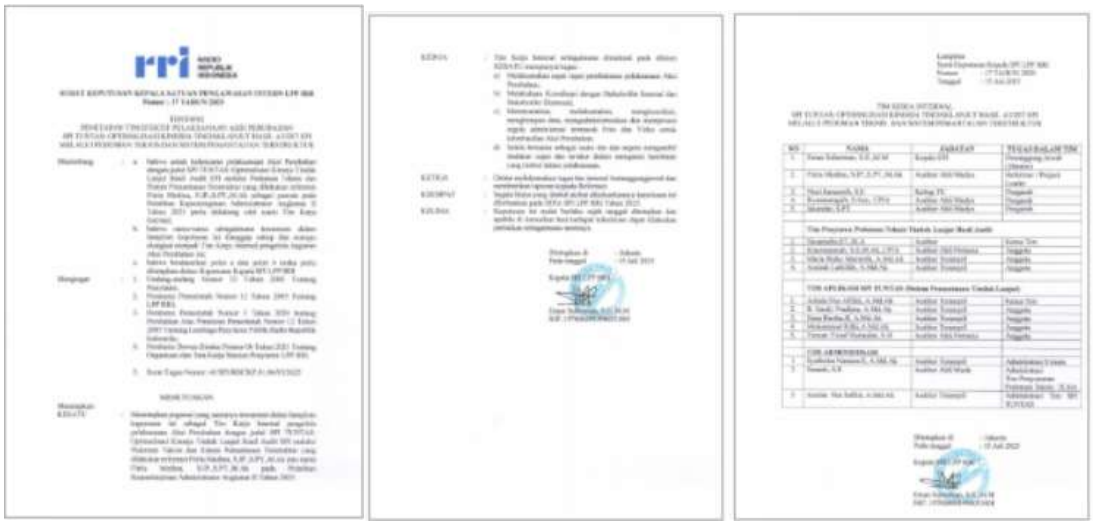
Bukti dukung lebih lengkapnya ada dalam link google drive berikut: https://drive.google.com/drive/folders/1pjKIQHAIc8nahgSpK8QpMPPs78tFm3pz?usp=sharing

2. **Konsolidasi Pembentukan Tim Efektif (tanggal 15 Juli 2025)**

   Untuk merealisasikan aksi perubahan maka selanjutnya reformer dan juga melibatkan para ketua tim wilayah dan juga Kepala Bagian Tata Usaha dalam membentuk Tim Efektif. Dan dari pertemuan ini maka didapatlah rumusan tugas dan fungsinya masing masing dalam tim yang kemudian dituangan dalam **"SK Tim Efektif"** yang menetapkan tugas dan fungsi anggota secara jelas dengan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat, maka hasil yang diperoleh diharapkan lebih efektif, terukur, dan memberikan dampak maksimal bagi keberhasilan aksi perubahan.

   Berikut Dokumentasi Konsolidasi Pembentukan Tim.

Gambar 17. Konsolidasi dan Pembentukan Tim Efektif



Gambar 18. SK Tim Efektif SPI TUNTAS

Bukti dukung lebih lengkapnya ada dalam link google drive berikut:

https://drive.google.com/drive/folders/1kbTHIq1YRC57-S1EjoKbX-i-k7SU4S62?usp=sharing

https://drive.google.com/drive/folders/1xOj0-23GPkNr5VkP2Jbo6MjHbnneF_Ps?usp=drive_link

3. Penyusunan Pedoman Tindak Lanjut Hasil Audit (tanggal 22 – 25 Juli 2025)

Dalam kegiatan ini Tim Efektif Penyusunan Pedoman TLHA ini berhasil menyiapkan Sistematikan dan draft awal Pedoman TLHA. Proses penyusunan dilakukan dengan serangkaian rapat pembahasan dan juga dilakukan benchmarking terhadap regulasi yang sudah ada dan berpedoman pada Peraturan Kemenpan RB No 09 tahun 2009. Dengan pendekatan ini substansi Pedoman disusun secara komprehensif, relevan dan selaras dengan ketentuan yang berlaku. Draft awal ini menjadi pondasi penting bagi tahap finalisasi dan legalisasi.

Gambar 19. Penyusunan Sistematika dan Draft Pedoman

Bukti dukung lengkapnya terdapat dalam link google drive berikut:
https://drive.google.com/drive/folders/1tEJXZ9L2JSS_l60CokzQNLBt1XDLB-fT?usp=sharing
https://drive.google.com/drive/folders/1RXPd1EtfotzPnynZzK60bvQZkIyLUWo1?usp=drive_link

4. **Membuat Desain Template dan Rancangan Sistem Pemantauan SPI TUNTAS dan Finalisasi (tanggal 20 – 31 Juli 2025)**

Reformer sebagai pemilik project harus dapat mengambil keputusan strategis terkait prioritas fitur dan konten yang harus diintegrasikan dalam aplikasi SPI TUNTAS. Keputusan ini tidak hanya bersifat teknis melainkan juga harus mencerminkan tanggung jawab kepemimpinan kinerja yang menuntun tim efektif menuju perubahan berkelanjutan. Keputusan ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan kinerja yaitu simplifikasi (Erik Ress:2017) dengan mengambil keputusan memprioritaskan fitur yang diperlukan untuk memudahkan auditi dalam pelaksanaan Tindak Lanjut dan juga memudahkan Auditor/Tim Tindak Lanjut dalam melakukan pemantauan berkala dan memastikan aplikasi mudah digunakan. *Reformer* juga menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional (avolio dkk) yaitu dengan menggerakan tim untuk bekerja dengan semangat dan memberi ruang partisipasi kepada anggota tim efektif dan juga pemeberian mitivasi inspirasi, juga menerapkan kepemimpinan pasrtisipatif dan kolaboratif dimana pengambilan keputusan dengan melibatkan aspirasi berbagai pihak yaitu diperkuat saat uji coba dan sosialisasi.

Pada tahap merancang aplikasi ini, tim berhasil merancang **template awal Sistem Pemantauan SPI TUNTAS** dalam bentuk sederhana menggunakan media Excel, Google sheet, Google Form, dan S.id. Template ini menjadi prototipe awal yang memungkinkan proses penguploadan berkas/dokumen tindak lanjut dari auditi, pemantauan dan validasi oleh tim pemantau tindak lanjut, serta dapat dilakukan monitoring oleh pimpinan.

Capaian utama yang dihasilkan antara lain:

a. Tersedianya sistem pemantauan tindak lanjut versi awal yang sudah dapat digunakan untuk uji coba internal.
b. Perancangan aplikasi sederhana SPI TUNTAS, sebagai dasar pengembangan sistem lebih lanjut ke arah berbasis web/IT.
c. Finalisasi aplikasi sederhana pada akhir Juli 2025, sehingga sistem siap digunakan dalam tahap uji coba.

Berikut link, file system dan dashboard SPI TUNTAS:

https://s.id/spi_tuntas

Gambar 20. Dasboard SPI TUNTAS

Gambar 21. Aktivitas Tim Perancang Aplikasi SPI TUNTAS

Eviden/ bukti pendukung dan Dokumentasi lengkap terdapat dalam link *google drive* berikut:

https://drive.google.com/drive/folders/1uBqqICnCULo3JPh_mYlq4dtXy1HYSBTK?usp=drive_link

https://drive.google.com/drive/folders/11Nxgb_e5dUBGZsH6eYMuTaf7kidCIWX7?usp=drive_link

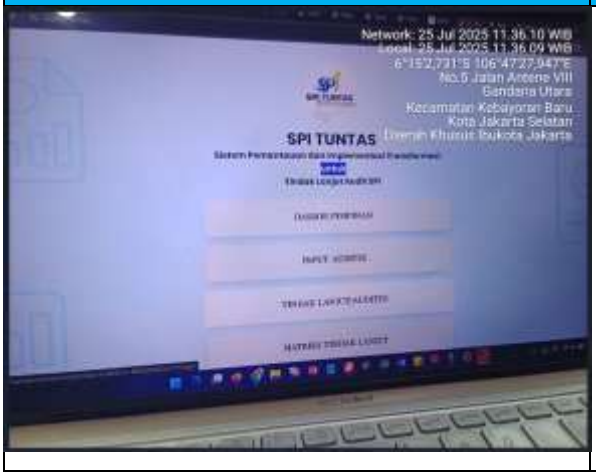
https://drive.google.com/drive/folders/1lW_fXyxbXCjsFGyykCrYFN_y7gdYbJVU?usp=drive_link

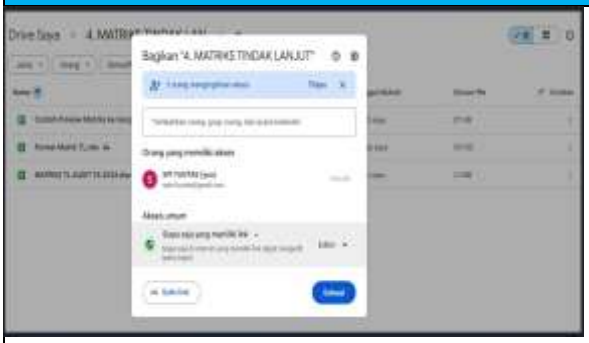
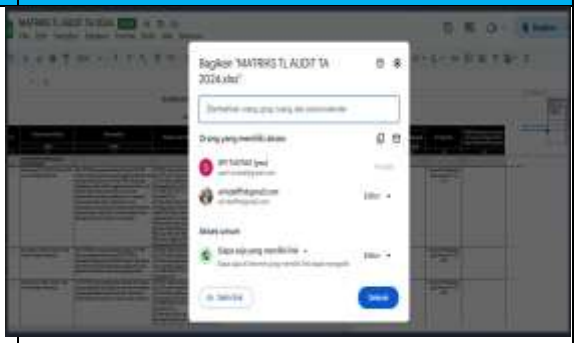
5. Uji Coba (tanggal 6 Agustus 2025)

Pada tahapan ini, *reformer* bersama tim melakukan uji coba penerapan aplikasi SPI TUNTAS kepada auditor dan juga auditi. Uji coba dilakukan bertujuan untuk memastikan bahwa fitur aplikasi dapat digunakan dengan baik oleh auditor maupun auditi, sekaligus guna mendapatkan tanggapan yang akan menjadi dasar jika ada perbaikan sebelum digunakan secara menyeluruh.

Tahapan uji coba penerapan aplikasi SPI TUNTAS merupakan implementasi dari Langkah ke-6 teori perubahan Kotter, yaitu *Generating Short-Term Wins*. Melalui uji coba ini, *reformer* bersama tim memperoleh hasil berupa respon awal dari pengguna atas fitur aplikasi, yang menjadi bukti keberhasilan jangka pendek *(quick win).* Ini memperlihatkan bahwa SPI TUNTAS dapat digunakan, sekaligus menumbuhkan kepercayaan stakeholder untuk melanjutkan implementasi pada skala yang lebih luas.

Eviden/ bukti pendukung, dokumentasi dan laporan hasil uji coba terdapat dalam *link google drive* berikut:
https://drive.google.com/drive/folders/118SceRqJqQ05pE8fVMfPXGMsO6z3Q-8I?usp=drive_link

Sebelum	Sesudah
	

Sebelum	Sesudah
	

Gambar 22. Sebelum dan Sesudah Uji Coba

6. Pelatihan dan Pendampingan Auditor (tanggal 7 Agustus 2025)

Pada tahapan ini, dilaksanakan kegiatan Pelatihan dan Pendampingan kepada Auditor terkait penggunaan Pedoman Tindak Lanjut Hasil Audit (TLHA) dan Aplikasi SPI TUNTAS. Terlaksana sesuai dengan yang dijadwalkan pada milestone yaitu minggu ke 1 bulan Agustus, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi auditor SPI dalam memahami substansi pedoman, sekaligus menguasai mekanisme teknis penggunaan aplikasi sebagai instrumen pemantauan tindak lanjut hasil audit. Pelatihan diberikan secara terstruktur melalui pemaparan materi, simulasi penggunaan aplikasi, serta diskusi interaktif guna memastikan auditor memahami alur proses mulai dari input data, pemantauan progres, hingga pelaporan tindak lanjut hasil audit.

Gambar 23. Pelatihan Aplikasi SPI TUNTAS

Eviden/ bukti pendukung dan dokumentasi Pelatihan dan Pendampingan untuk Auditor terdapat dalam *link google drive* berikut:

https://drive.google.com/drive/folders/1fMgweNGVjWdLwySo3T4Hapa6_AxkjM_i?usp=drive_link

7. **Finalisasi Pedoman Tindak Lanjut Hasil Audit (tanggal 29 Juli 2025)**

Tahapan ini dilakukan untuk memastikan seluruh substansi telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, kebutuhan organisasi, serta masukan dari pemangku kepentingan. Proses finalisasi mencakup penyelarasan redaksi, penegasan mekanisme tindak lanjut, dan penambahan instrumen pendukung agar pedoman lebih operasional. Dengan adanya finalisasi ini, Pedoman TLHA siap ditetapkan sebagai acuan resmi dalam pengelolaan tindak lanjut hasil audit dan pemantauannya di lingkungan LPP RRI. Kemudian di sahkan dengan **ditandatangani oleh Bapak Direktur Utama** tanggal 15 Agustus 2025 sebagai Peraturan Direktur Utama.

Gambar 24. Finalisiasi Peraturan Direktur Utama Tentang Tindak Lanjut Hasil Audit

Eviden/bukti pendukung dan dokumentasi Finalisasi Pedoman TLHA dalam link google drive berikut:
https://drive.google.com/drive/folders/1pHwsobIX5CjYBQleTDVlchtkJzIKGSqC?usp=drive_link

8. Evaluasi Uji Coba (Minggu ke 2 Bulan Agustus 2025)

Revisi dilakukan berdasarkan hasil uji coba aplikasi SPI TUNTAS yang melibatkan auditor dan auditi. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kekurangan dalam versi awal (sebelum revisi) dan menyempurnakan fitur, pedoman, serta mekanisme penggunaan agar siap diimplementasikan secara menyeluruh di seluruh satuan kerja. Evaluasi laporan hasil uji coba disajikan sebagai berikutL

Gambar 25. Laporan dokumen hasil uji coba

Laporan Hasil Revisi setelah uji coba dapat dilihat pada link berikut:
https://drive.google.com/drive/folders/127IPLyDgBbRbU3bfrUsf1BAd38a_qfej?usp=drive_link

9. Pendampingan/ Asistensi Penggunaan Aplikasi SPI TUNTAS dan Penerapan Pedoman Tindak Lanjut Hasil Audit (tanggal 8, 23, 23 Agustus dan 19 September 2025 di 4 Satuan Kerja)

Pada tahap ke-9, kegiatan yang dilaksanakan adalah Pendampingan/Asistensi Penggunaan Pedoman Tindak Lanjut Hasil Audit (TLHA) sekaligus Pendampingan Teknis Penggunaan Aplikasi SPI TUNTAS kepada satuan kerja yang telah diaudit. Semulai direncanakan di 2 Satker tetapi dalam pelaksanaannya *reformer* selaraskan dengan jadwal audit di satuan kerja dan dapat dilaksanakan pada 4 Satuan Kerja yaitu di RRI Pontianak tanggal 8 Agustus 2025, RRI Tarakan dan RRI Mataram tanggal 23

Agustus 2025, dan RRI Sungailiat tanggal 19 September 2025. Melalui kegiatan ini, satuan kerja memperoleh pemahaman langsung mengenai penerapan Pedoman TLHA sekaligus keterampilan dalam menggunakan Aplikasi SPI TUNTAS untuk memantau progres tindak lanjut hasil audit secara elektronik.

Eviden yang mendukung tahapan ini meliputi undangan, materi sosialisasi/pendampingan, daftar hadir peserta dan dokumentasi kegiatan di masing-masing satuan kerja.

Gambar 26. Pendampingan Penggunaan Aplikasi SPI TUNTAS dan Sosialisasi Pedoman TLHA

Eviden/ bukti pendukung dan Dokumentasi Pendampingan terdapat dalam *link google drive* berikut:
https://drive.google.com/drive/folders/1gc0zYCCoqYEcOwAf2VpqzPsVu4SiRwej?usp=drive_link

10. Membuat Laporan dan Pelaksanaan (September 2025)

Hasil implementasi jangka pendek dipastikan bahwa setiap tahapan telah dilaksanakan. Reformer dan Tim Efektif telah menyelesaikan implementasi dalam 2

bulan. Laporan terlampir atas pelaksanaan penyusunan pedoman TLHA dan merancang aplikasi sederhana untuk pemantauan tindak lanjut hasil audit yang dinamakan SPI TUNTAS.

Gambar 27. Laporan Pelaksanaan

Eviden/ bukti Laporan terdapat dalam *link google drive* berikut: https://drive.google.com/drive/folders/1P4DYPl-LPLZJrCrk3bCTt6F-SoWwyxX-?usp=drive_link

11. Diseminasi Pedoman dan Sistem SPI TUNTAS (Jangka menengah yang dapat tercapai di Jangka Pendek tanggal 15 & 23 September 2025)

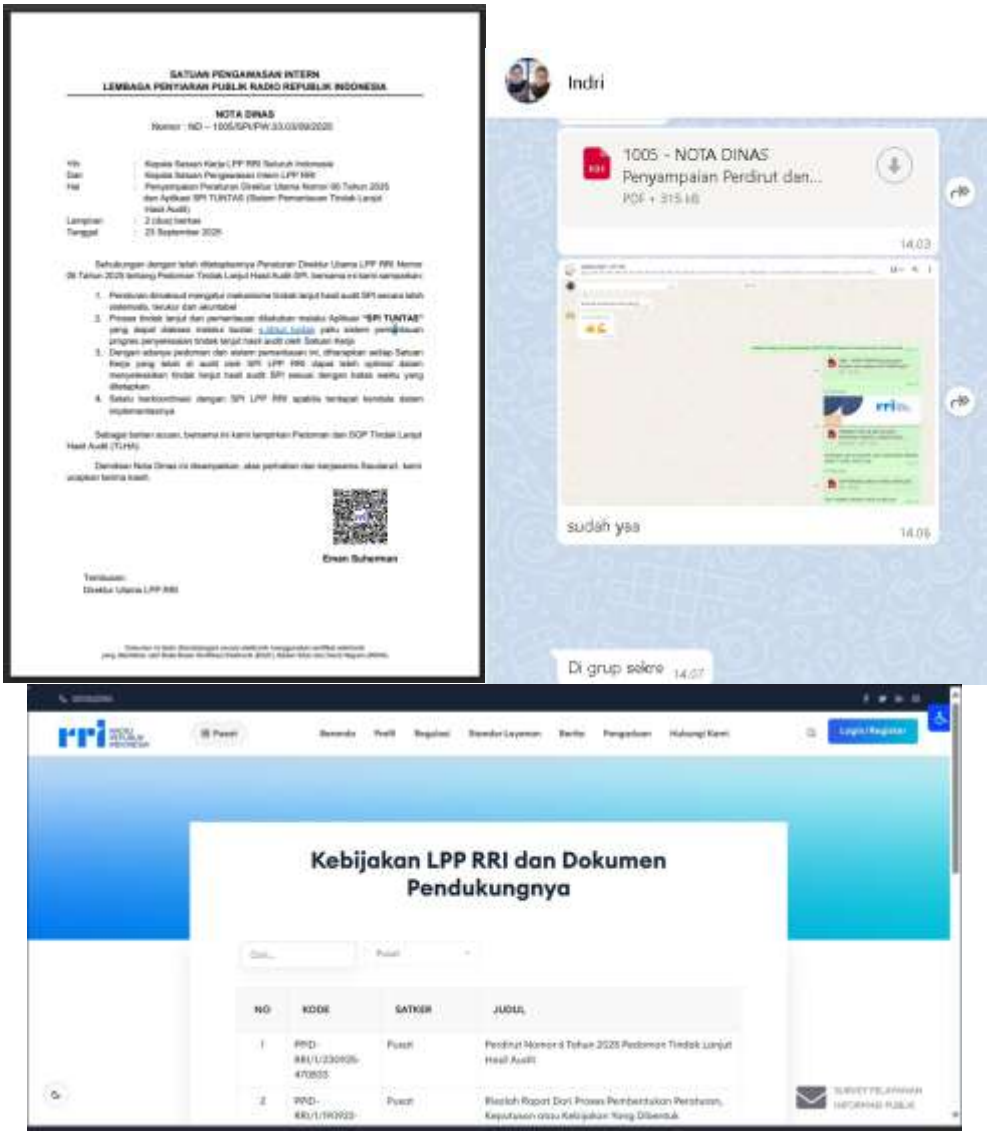
Pada tahapan implementasi ini, diseminasi Pedoman Tindak Lanjut Hasil Audit (TLHA) dan Sistem Pemantauan SPI TUNTAS semula direncanakan sebagai program jangka menengah. Namun, berkat komitmen tim kerja serta dukungan penuh dari pimpinan dan pemangku kepentingan, kegiatan tersebut dapat dilaksanakan lebih cepat pada jangka pendek. Percepatan ini adalah suatu capaian, karena memungkinkan pedoman dan sistem SPI TUNTAS segera diinternalisasikan di lingkungan satuan kerja, sehingga proses tindak lanjut hasil audit dapat dikelola secara lebih sistematis, terukur, dan akuntabel sejak dini.

Keberhasilan melaksanakan diseminasi pada jangka pendek ini juga menunjukkan efektivitas strategi komunikasi *reformer* dalam membangun pemahaman dan keterlibatan aktif seluruh pihak terkait. Dukungan tersebut memperkuat legitimasi SPI TUNTAS, tidak hanya sebagai instrumen teknis, tetapi juga sebagai wujud nyata komitmen organisasi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja dan tata kelola yang bersih.

Sebagai bukti pelaksanaan kegiatan, terdapat :

a. **nota dinas** resmi yang dikeluarkan sebagai dasar penyampaian informasi **Nomor: ND – 1005/SPI/PW.03.03/09/2025**
b. komunikasi intensif melalui grup **WhatsApp Sekretaris seluruh RRI** yang digunakan untuk penyampaian Nota dinas,
c. unggahan dokumen pada **aplikasi Srikandi** sebagai media penyimpanan dan distribusi resmi.
d. publikasi melalui **PPID RRI** menjadi sarana transparansi informasi kepada masyarakat luas sehingga hasil diseminasi dapat diakses secara terbuka.

Keempat eviden tersebut memperkuat bahwa kegiatan diseminasi telah dilaksanakan secara terdokumentasi, transparan, dan akuntabel sesuai prinsip akuntabilitas kinerja.



Gambar 28. Diseminasi Pedoman dan Sistem SPI TUNTAS

Capaian tersebut memperlihatkan implementasi aksi perubahan sesuai milestone jangka pendek terselesaikan **100%**, satu tahapan utama jangka menengah dapat direalisasikan lebih awal di jangka pendek yaitu Diseminasi Pedoman dan Sistem SPI TUNTAS secara organisasi yaitu dengan cara menyebarluaskan penggunaan untuk Satker lainnya.

Dari sisi kepemimpinan, *Reformer* konsisten mengimplementasikan prinsip-prinsip **kepemimpinan kinerja yaitu**:

- **Integritas**: memastikan setiap keputusan terdokumentasi (SK, notulensi, laporan) dan transparan.
- **Akuntabilitas**: melibatkan stakeholder internal serta memantau langsung pelaksanaan kegiatan.
- **Orientasi hasil**: mengarahkan tim pada penyelesaian milestone sesuai target dengan indikator jelas.
- **Kolaborasi**: membangun komunikasi intensif melalui rapat formal maupun media digital (WhatsApp Group).
- **Pengambilan keputusan strategis**: seperti mendorong percepatan asistensi dan sosialisasi agar manfaat pedoman dan sistem dapat segera dirasakan auditee.

Manfaat Aksi Perubahan

Seorang pemimpin harus siap mengantisipasi adanya perubahan yang akan terjadi ataupun yang sedang terjadi. Dalam menghadapi dinamika organisasi dan tuntutan peningkatan kinerja, aksi perubahan dituntut untuk mampu memberikan nilai tambah yang terukur. Keberhasilan tidak hanya dilihat dari pencapaian jangka pendek, tetapi juga dari sejauh mana aksi perubahan mampu memperbaiki tata kelola, meningkatkan efisiensi, serta memperkuat kepercayaan publik. Melihat perkembangan yang ada, oleh karenanya *reformer* sedang mengelola perubahan yang memiliki inovasi. Hal ini didasarkan pada proyeksi *(forecasting)* bahwa alokasi APBN ke depan akan semakin ketat, sementara tuntutan terhadap akuntabilitas dan tata kelola harus tetap dipenuhi. Gambaran ini semakin menegaskan pentingnya aksi perubahan SPI TUNTAS, karena dengan keterbatasan anggaran, organisasi dituntut lebih efisien, transparan, dan akuntabel dalam mengelola anggaran. Sistem ini diharapkan mampu menjadi solusi dalam menjaga kinerja organisasi tanpa bergantung pada tambahan sumber daya, tetapi melalui optimalisasi tata kelola yang sudah ada.

Aksi Perubahan "SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur" menjadi terobosan penting dalam mendukung penguatan tata kelola di lingkungan LPP RRI. Kehadiran SPI TUNTAS tidak

hanya menjawab permasalahan mendasar terkait keterlambatan penyelesaian dan ketidak seragaman laporan tindak lanjut hasil audit, tetapi juga menghadirkan sistem yang lebih efisien, transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, manfaat dari aksi perubahan SPI TUNTAS dapat dilihat dari tiga perspektif beikut :

1. Manfaat Ekonomis (dukungan dana)

Manfaat aspek ekonomis dapat menghasilkan efisiensi anggaran dan waktu :

a. Efisiensi biaya operasional, sebelumnya tindak lanjut hasil audit banyak menggunakan dokumen cetak, pengisiman fisik, dan pertemuan tatap muka. Dengan adanya aplikasi SPS TUNTAS, diharapkan terjadinya penghematan biaya kertas, tinta, penggandaan dokumen.

Contoh perhitungannya:

1) Untuk SPI,
   - jika rata rata Laporan Hasil Pemantauan Tindak Lanjut LHA membutuhkan 50 lembar kerta A4 80 gram x Rp100,- x 14 auditi dalam 1 tahun = Rp70.000 + Tinta Rp100.000 = 170.000,-
   - Penggandaan dan penjilidan untuk 14 laporan ± Rp 10.000 x 14 = 140.000,-
   - Biaya pengiriman dokumen sesuai daerah tujuan ± Rp15.000 x 14 = 210.000,-
   - Total Biaya Rp170.000 + Rp140.000 + Rp210.000 = Rp520.000,-
2) Untuk Auditi mengirimkan tindak lanjut jika dikirimkan melalui layanan pengiriman jika dijumlahkan anggaran yang digunakan dari 14 satker kurang lebih besarannya sama dengan yang digunakan SPI yaitu sejumlah Rp520.000,-

b. Penghematan anggaran perjalanan dinas

Terkait koordinasi tindak lanjut secara tatap muka atau pun melakukan monitoring tindak lanjut ke lokasi auditi, dengan menggunakan aplikasi SPI TUNTAS ini dapat menghemat anggaran perjalanan dinas yaitu transportasi, akomodasi dan uang saku. Dengan perhitungan kurang lebih untuk perjalanan dinas ke 1 satker auditi Rp10.000.000 (2 orang) x 6 satker = Rp 60.000.000,-

Dengan adanya sistem digital, **potensi penghematan dapat mencapai kurang lebih Rp61.040.000,- per tahun**.

2. Manfaat Sosial

SPI TUNTAS memberi manfaat sosial baik untuk internal organisasi maupun masyarakat luas:

a. Transparansi publik, tindak lanjut hasil audit terdokumentasi dengan baik, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan dana publik.
b. Budaya akuntabilitas, mendorong ASN lebih disiplin dalam menyelesaikan tindak lanjut karena semua progres tercatat secara digital.
c. Peningkatan integritas, aplikasi menjadi instrumen pencegahan risiko karena setiap bukti tindak lanjut dapat dilacak dan dipantau secara terbuka.

3. Manfaat untuk Organisasi

Dengan adanya SPI TUNTAS :

a. Penguatan tata kelola (*good governance*)**,** SPI memiliki pedoman teknis dan aplikasi terintegrasi yang menjadikan pengawasan lebih sistematis.
b. Akselerasi tindak lanjut hasil audit,Pimpinan bisa memantau progres TLHA secara real-time melalui dashboard, sehingga keterlambatan bisa ditekan.
c. Instrumen manajemen risiko, aplikasi membantu mendeteksi satker yang lambat menindaklanjuti, sehingga risiko ketidakpatuhan bisa diminimalkan lebih awal.
d. Keberlanjutan organisasi, SPI TUNTAS menjadi warisan sistem yang dapat digunakan terus-menerus, bukan hanya pada periode aksi perubahan.

Dukungan dan Testimoni Stakeholder

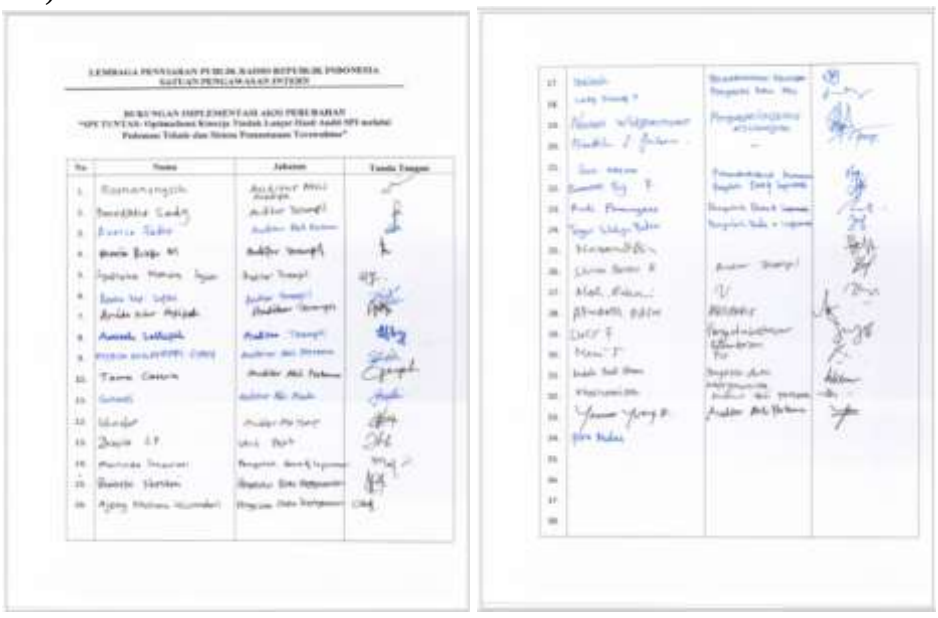
Stakeholder memberikan dukungan dalam bentuk fasilitasi, kolaborasi, serta kesediaan untuk terlibat dalam implementasi lanjutan, baik di tingkat unit kerja maupun di level kelembagaan. Dukungan ini menjadi kunci untuk menjaga kesinambungan implementasi.

SPI TUNTAS telah mendapatkan dukungan untuk keberlanjutannya baik internal dan eksternal, seperti dalam link berikut:

1. Dukungan Stakeholder Internal

Gambar 29. Screenshot Video Testimoni Dukungan Stakeholder internal

Dukungan Stakeholder Internal (Tim Tindak Lanjut, Tim Audit, Auditor dan Seluruh Pegawai SPI)



Gambar 29. Daftar Dukungan Auditor dan All Pegawai SPI

Eviden/ bukti Video dan Pernyataan terdapat dalam link google drive berikut:

https://drive.google.com/drive/folders/1UMHY0PEB_-Yu2QvirdZCybPdmDwGEvSD?usp=drive_link

2. Dukungan Stakeholder Eksternal

Pemeriksa BPK RI	BPKP

Gambar 31. Testimoni Dukungan Stakeholder Eksternal

Video dukungan eksternal dalam link berikut :

https://drive.google.com/drive/folders/1apsRNdmPlAjmgu_k_SGVh2FkvSE6FfyD?usp=drive_link

Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan

Keberhasilan sebuah aksi perubahan tidak hanya ditentukan oleh kualitas gagasan dan strategi, tetapi juga oleh sejauh mana pemimpin mampu mengembangkan kompetensi tim yang terlibat di dalamnya. Pemimpin yang efektif bukan hanya mengarahkan, tetapi juga membimbing, menginspirasi, dan menumbuhkan kapasitas tim agar mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan. Dalam konteks aksi perubahan SPI TUNTAS, pengembangan kompetensi menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Dengan penguatan kompetensi ini, tim efektif dapat bekerja lebih mandiri, inovatif, dan kolaboratif, sehingga mendukung keberlanjutan perubahan secara optimal.

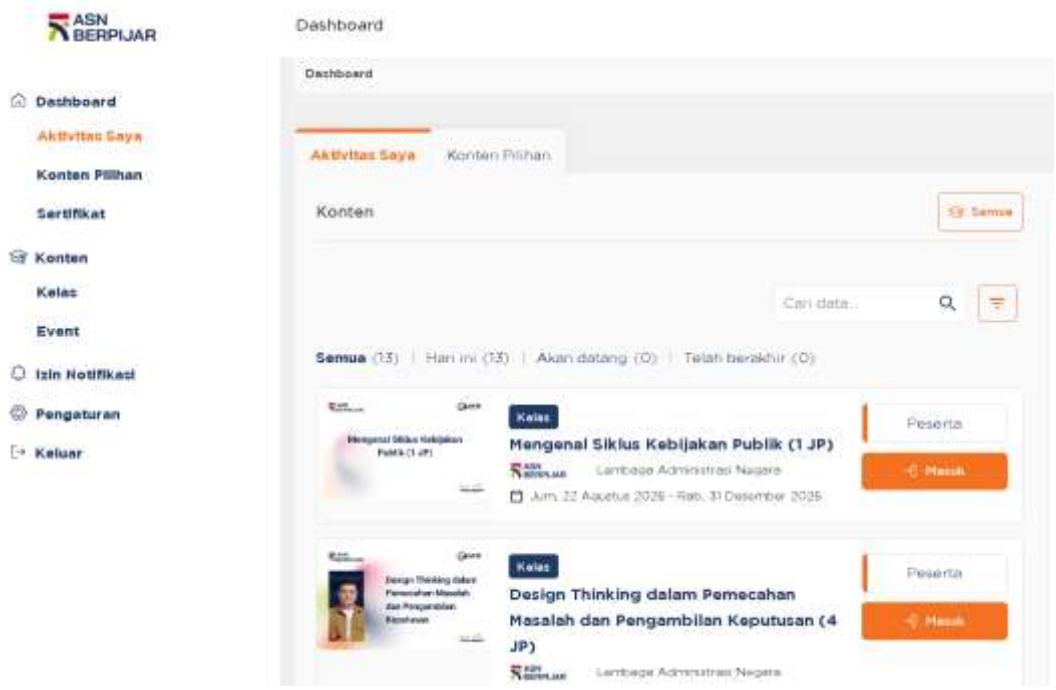
Dalam perancangan aksi perubahan SPI TUNTAS, reformer menyusun strategi pengembangan kompetensi tim untuk mendukung pencapaian tujuan aksi perubahan melalui beberapa cara yaitu:

1. Mentoring tim efektif: *Reformer* memberikan bimbingan dalam memahami pedoman teknis tindak lanjut hasil audit dan penggunaan aplikasi SPI TUNTAS. Ini sejalan dengan dimensi ***Individualized Consideration***, karena *reformer* memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan belajar tiap anggota tim.

2. Mendukung pembelajaran tim: Fasilitasi berupa pelatihan singkat, simulasi, dan diskusi kelompok mencerminkan ***Intellectual Stimulation***, karena *reformer* mendorong tim berpikir kritis, mencari solusi kreatif, dan mengembangkan cara kerja baru.
3. Kolaborasi lintas peran: Melibatkan tim dalam memberi ide dan umpan balik menjadikan setiap anggota merasa dihargai. Hal ini memperkuat nilai kolaborasi sekaligus mempraktikkan kepemimpinan berbasis partisipasi.
4. Membangun budaya *Self Learning*: Dengan aplikasi digital, tim didorong untuk terbiasa belajar mandiri. Hal ini memperkuat prinsip ***Idealized Influence***, di mana *reformer* menjadi teladan dalam menunjukkan komitmen belajar dan beradaptasi dengan inovasi.
5. Menginspirasi dan memotivasi tim untuk berkembang: *Reformer* menanamkan keyakinan bahwa perubahan adalah peluang, bukan hambatan. Hal ini sesuai dengan dimensi ***Inspirational Motivation***, yaitu menumbuhkan semangat kolektif dan visi bersama agar tim percaya diri menghadapi tantangan.
6. Memonitor dan mengevaluasi, Reformer menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan strategi pengembangan kompetensi berikutnya.

Dengan strategi pengembangan kompetensi yang berbasis teori kepemimpinan transformasional ini, reformer tidak hanya memperkuat kapabilitas tim dalam jangka pendek, tetapi juga membangun pola pikir adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil yang mendukung keberlanjutan **SPI TUNTAS** di masa mendatang.

Berikut bukti Tim efektif telah mengikuti pengembangan kompetensi



Gambar 32. Pengembangan Kompetensi Tim Efektif

Eviden dapat dilihat dalam link google drive berikut :
https://drive.google.com/drive/folders/1R8COjNe3Glq4ok-zv38dgD77EokWNS95?usp=sharing

Implementasi Strategi Pengembangan Kompetensi Diri

Sebagai bagian dari implementasi aksi perubahan, *reformer* tidak hanya berfokus pada keberhasilan program **SPI TUNTAS**, tetapi juga pada pengembangan kompetensi diri yang menjadi penopang keberlanjutan perubahan. Berdasarkan hasil **pemetaan kompetensi**, *reformer* memperoleh kualifikasi **Istimewa** dengan skor rata-rata 9,86 pada aspek **Integritas, Kerjasama, dan Mengelola Perubahan**. Meskipun demikian, terdapat beberapa area kompetensi yang masih perlu diperkuat agar peran *reformer* sebagai pemimpin perubahan dapat lebih optimal.

Reformer telah mampu mengimplementasikan semua rencana strategis peningkatan kemampuan yang dirancang untuk mewujudkan target perubahan yang sudah ditetapkan. Inti dari kepemimpinan adalah kapasitas untuk terus meningkatkan kapabilitas diri sendiri sekaligus memberdayakan orang lain dalam hal ini yaitu tim efeketif, terutama dalam membangun sebuah tim yang benar-benar efektif. Adapun seluruh strategi pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan *reformer* untuk mencapai tujuan aksi perubahan sebagai berikut:

Adapun implementasi strategi pengembangan kompetensi diri tersebut dapat dijelaskan melalui tabel berikut :

Tabel 3.2
Implementasi Strategi Pengembangan Kompetensi diri

No	Kompetensi yang Akan Dikembangkan	Rencana Pengembangan Potendi Diri		Implementasi Strategi Pengembangan Potensi Diri	Relevansi dengan Pemetaan Kompetensi
		Strategi Pengembangan	Metode		
1	Penguatan komunikasi advokatif	Pelatihan komunikasi efektif dan praktik sosialisasi pedoman SPI TUNTAS	Non-klasikal	1. Mengikuti Pelatihan melalui platform ASN Berpijar 2. Komunikasi personal ataupun melalui rapat rutin bersama tim efektif untuk memonitoring progress 3. *Reformer* secara langsung memimpin sosialisasi Pedoman Teknis TLHA dan aplikasi SPI TUNTAS kepada satker. Dalam forum tersebut, *reformer* melatih kemampuan menyampaikan pesan perubahan secara persuasif	Memperkuat aspek **Integritas & Kerjasama**; mendukung peran advokat perubahan agar pesan perubahan lebih diterima stakeholder
2	Kepemimpinan transformatif	Benchmarking & pembelajaran dari STULA, diskusi kelompok	Non-klasikal	1. Pembelajaran dengan cara Benchmarking Adopsi dan adaptasi terhadap peratuturan pemerintah dari kementerian lain mengenai Pedoman Tindaklanjut 2. Studi dari hasil diskusi dengan Tim	Menguatkan **Inspirational Motivation**; menjaga *reformer* sebagai role model dan penggerak tim efektif

3	Literasi pengelolaan data audit	Belajar mandiri Excel & Google Sheet untuk pengelolaan dashboard SPI TUNTAS	Mandiri / informal	1. Mengikuti Pelatihan melalui platform ASN Berpijar 2. Memberi masukan dan mengkomunikasikan kepada Tim Perancang sitem aplikasi	Mendukung aspek **Mengelola Perubahan**; memastikan sistem SPI TUNTAS berbasis data (evidence-based)
4	Pengambilan keputusan strategis	Coaching & mentoring dengan mentor (Kepala SPI) terkait kebijakan TLHA	Non-klasikal	1. Mengikuti Pelatihan melalui platform ASN Berpijar 2. *Reformer* melakukan coaching & mentoring rutin dengan Kepala SPI untuk menentukan prioritas tindak lanjut audit yang akan dipantau dalam aplikasi. Keputusan strategis dibuat berdasarkan data risiko, urgensi temuan, serta arahan regulasi.	Meningkatkan kualitas **strategic decision making**; memperkuat aspek akuntabilitas dalam pengelolaan perubahan

Eviden dapat dilihat dalam link google drive berikut :

https://drive.google.com/drive/folders/1EUwoJLgwaIj6yX1SlVLcUfDpLNAZqYm7?usp=drive_link

C. KETERKAITAN AKSI PERUBAHAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN DAN KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

1. KETERKAITAN AKSI PERUBAHAN DENGAN MATA LATIHAN PILIHAN

a. Membina Kerjasama Tim

Aksi perubahan ini sangat erat kaitannya dengan mata latihan pilihan "kompetensi membina kerja sama tim", karena keberhasilan optimalisasi tindak lanjut hasil audit SPI tidak dapat dilakukan secara individual, melainkan memerlukan kolaborasi lintas fungsi dan unit kerja. Dalam pelaksanaan aksi perubahan, Kolaborasi ini menjadi krusial dalam menyusun pedoman teknis yang aplikatif dan mengembangkan sistem pemantauan yang dapat digunakan secara kolektif.

Proses penyusunan pedoman teknis dilakukan dengan melibatkan masukan dari tim teknis, tim pelaksana audit, dan unit tindak lanjut agar menghasilkan dokumen yang dapat dipahami dan diterima bersama. Selain itu, sistem pemantauan terstruktur yang dikembangkan juga menjadi media kolaboratif untuk semua pihak yang terlibat dalam proses audit dan tindak lanjut dapat memantau progres secara transparan dan real time.

b. Seni Berkomunikasi

kemampuan menguasai seni berkomunikasi"sangat erat kaitannya aksi perubahan, baik secara lisan, tertulis, maupun visual. Komunikasi menjadi kunci dalam setiap tahapan aksi, mulai dari perumusan masalah, penyusunan pedoman teknis, sosialisasi sistem pemantauan, hingga proses advokasi dan pelaporan hasil kepada pimpinan dan stakeholder terkait. Dalam tahap perumusan pedoman teknis, penulis menggunakan pendekatan komunikasi persuasif dan dialogis kepada tim kerja, agar terbangun kesamaan persepsi atas urgensi pedoman tersebut. Komunikasi yang efektif digunakan untuk menyampaikan substansi teknis dengan bahasa yang sederhana, mudah dipahami lintas unit, dan tidak menimbulkan adanya perlawanan. Sementara dalam proses pengembangan sistem pemantauan, kemampuan menyampaikan informasi secara visual juga digunakan untuk membuat tampilan dashboard yang informatif dan komunikatif. Simbol warna, indikator status, serta format laporan disusun dengan mempertimbangkan keterbacaan dan kemudahan interpretasi, agar dapat digunakan sebagai alat komunikasi kinerja yang efektif. Lebih dari itu, Reformer juga mempraktikkan seni komunikasi strategis dalam menjalin dukungan dari pimpinan dan stakeholder. Ini dilakukan melalui

penyampaian argumentasi berbasis data, pemilihan waktu yang tepat, serta kemampuan mendengarkan dan menyesuaikan gaya komunikasi dengan karakter audiens. Dengan pendekatan ini, komunikasi tidak hanya menjadi sarana penyampaian informasi, tetapi juga alat kepemimpinan untuk membangun pengaruh dan komitmen bersama.

c. **kemampuan mengelola data menggunakan Microsoft Excel"** memiliki keterkaitan langsung dengan aksi perubahan reformer, yaitu sebagai alat bantu utama dalam merancang dan mengimplementasikan sistem pemantauan tindak lanjut hasil audit. Dalam tahap awal, Excel digunakan untuk mengelola basis data temuan audit SPI, termasuk klasifikasi jenis temuan, unit terkait, status tindak lanjut, serta persentase penyelesaian. Melalui kemampuan pengolahan data di Excel, penulis menyusun *dashboard* pemantauan sederhana yang menyajikan informasi secara visual, seperti grafik batang status tindak lanjut, indikator warna (merah–kuning–hijau), serta fitur filter berdasarkan periode dan unit kerja. Pemanfaatan fitur-fitur Excel seperti conditional formatting, pivot table, dan data validation menjadi elemen penting untuk menyajikan informasi yang akurat, cepat dipahami, dan mudah ditelusuri. Dengan tampilan ini, SPI dapat memantau progres tindak lanjut secara berkala serta memudahkan proses pelaporan ke pimpinan. Kemampuan Excel juga mendukung pengembangan sistem pelacakan yang efisien, di mana data tidak hanya disimpan tetapi juga dianalisis untuk menghasilkan *insight* manajerial misalnya, unit mana yang paling cepat atau lambat menyelesaikan tindak lanjut, serta kecenderungan temuan berulang yang memerlukan intervensi. Dengan demikian, penguasaan penggunaan Microsoft Excel bukan hanya mendukung efisiensi teknis, tetapi juga menjadi fondasi digitalisasi awal dalam penguatan sistem pengawasan internal. Aksi perubahan ini menunjukkan bagaimana alat bantu sederhana seperti Excel dapat menjadi inovasi praktis untuk memperbaiki manajemen kinerja organisasi.

d. **Strategi dalam Tata Kelola Data**

Aksi perubahan "SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur" menunjukkan keterkaitan kuat dengan mata pelatihan pilihan "**strategi dalam tata kelola data"**, khususnya dalam konteks pengawasan intern dan akuntabilitas organisasi. Selama

ini, informasi terkait status tindak lanjut hasil audit SPI belum dikelola secara sistematis, terdokumentasi dengan baik, atau disajikan dalam bentuk data yang siap guna untuk pengambilan keputusan. Melalui aksi ini, penulis membangun sebuah kerangka tata kelola data audit yang meliputi aspek pengumpulan, validasi, penyimpanan, pengolahan, dan pelaporan data tindak lanjut. Pedoman teknis yang disusun memuat standar pengisian dan pelaporan tindak lanjut berdasarkan kualitas data yang keakuratan, sedangkan sistem pemantauan SPI TUNTAS dirancang untuk memastikan data audit tersimpan secara konsisten, mudah dilacak, dan siap dianalisis.. Selain itu, data yang tersaji dalam sistem pemantauan menjadi dasar utama untuk menyusun laporan kepada pimpinan, Dirut, maupun lembaga eksternal, sehingga meningkatkan keandalan data sebagai alat pertanggungjawaban. Dengan menerapkan pendekatan sistematis terhadap data tindak lanjut audit, aksi perubahan ini mendukung terwujudnya governance data yang efektif, serta menumbuhkan budaya kerja berbasis data di lingkungan SPI.

2. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Keberlanjutan aksi perubahan “SPI TUNTAS” dirancang melalui mekanisme tindak lanjut yang sistematis, agar manfaat yang dihasilkan tidak berhenti pada masa aktualisasi, tetapi terus berjalan dan berkembang di lingkungan LPP RRI. Pada bagian ini menggambarkan kemampuan *reformer* dalam memastikan aksi perubahan **SPI TUNTAS** tetap berjalan konsisten serta terjamin keberlanjutannya. Rencana tindak lanjut tidak berhenti pada tahap aktualisasi, melainkan diproyeksikan agar menjadi bagian integral dari tata kelola organisasi. Aksi perubahan SPI TUNTAS telah mendapatkan dukungan dan jaminan keberlanjutannya. Dan upaya keberlanjutan ini diwujudkan dengan langkah-langkah strategis, antara lain:

a. Dukungan Mentor

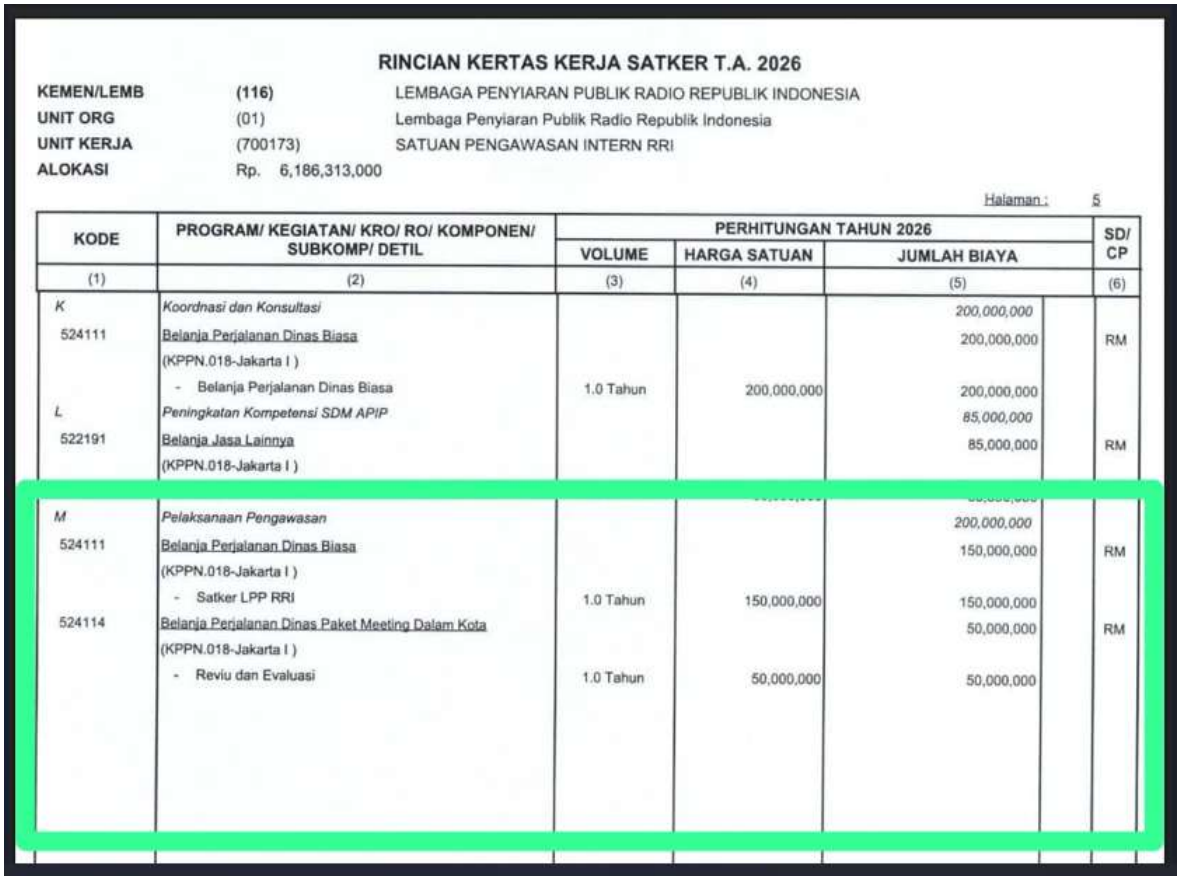
Dukungan mentor selaku Kepala SPI menjadi faktor utama dalam menjamin keberlanjutan aksi perubahan. Komitmen tersebut diwujudkan melalui pendampingan yang konsisten, pemberian arahan, serta fasilitasi agar implementasi SPI TUNTAS tidak berhenti pada tahap aktualisasi, melainkan terus berlanjut hingga jangka panjang. Dukungan ini menegaskan bahwa aksi perubahan menjadi bagian dari prioritas organisasi dan akan diintegrasikan dalam program kerja SPI,

sehingga keberlanjutannya memiliki legitimasi yang kuat, baik dari aspek kepemimpinan maupun kelembagaan.

b. Integrasi dalam SKP dan Rencana Anggaran

Aksi perubahan dituangkan secara formal dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan direncanakan dalam alokasi anggaran SPI, sehingga keberlanjutannya terjamin secara administratif dan mendapat dukungan pembiayaan.

Gambar 33. Aksi Perubahan terintegrasi ke dalam SKP



RINCIAN KERTAS KERJA SATKER T.A. 2026

KEMEN/LEMB	**(116)**	LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA
UNIT ORG	(01)	Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
UNIT KERJA	(700173)	SATUAN PENGAWASAN INTERN RRI
ALOKASI	Rp. 6,186,313,000	

Halaman : 5

KODE	PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN/ SUBKOMP/ DETIL	PERHITUNGAN TAHUN 2026			SD/ CP
		VOLUME	HARGA SATUAN	JUMLAH BIAYA	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
K	*Koordnasi dan Konsultasi*			*200,000,000*	
524111	Belanja Perjalanan Dinas Biasa			200,000,000	RM
	(KPPN.018-Jakarta I)				
	- Belanja Perjalanan Dinas Biasa	1.0 Tahun	200,000,000	200,000,000	
L	*Peningkatan Kompetensi SDM APIP*			*85,000,000*	
522191	Belanja Jasa Lainnya			85,000,000	RM
	(KPPN.018-Jakarta I)				
M	*Pelaksanaan Pengawasan*			*200,000,000*	
524111	Belanja Perjalanan Dinas Biasa			150,000,000	RM
	(KPPN.018-Jakarta I)				
	- Satker LPP RRI	1.0 Tahun	150,000,000	150,000,000	
524114	Belanja Perjalanan Dinas Paket Meeting Dalam Kota			50,000,000	RM
	(KPPN.018-Jakarta I)				
	- Reviu dan Evaluasi	1.0 Tahun	50,000,000	50,000,000	

Dengan demikian, keberlanjutan **SPI TUNTAS** memiliki dasar yang kuat: didukung mentor, mendapat legitimasi dan dukungan stakeholder, serta diintegrasikan ke dalam SKP dan dukungan Anggaran.

Adapun rencana tindak lanjut dari SPI TUNTAS selanjutnya antara lain :

Target capaian jangka menengah (Oktober – Desember 2025)

- Monitoring implementasi dan pengumpulan data capaian tindak lanjut (bisa dilaksanakan setelah pemantauan tindaklanjut triwulan IV)
- Evaluasi penggunaan system dan penyusunan rekomendasi perbaikan (baru bisa dilaksanakan setelah proses pemantauan tindak lanjut pada triwulan IV)

Target capaian jangka panjang (Tahun 2026 dan seterusnya)

- Monitoring dan evaluasi pedoman tindak lanjut hasil audit
- Mengembangkan system pemantauan SPI TUNTAS berbasis IT

RADIO
REPUBLIK
INDONESIA

SURAT PERNYATAAN KOMITMEN
Nomor: 1037/SPI/RRI/PW.03.03/10/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah :

Peserta Pelatihan PKA Angkatan II Tahun 2025 Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI:

Nama	: Fitria Medina, S.IP.,S.PT.,M.Ak
NIP	: 197506071994032001
Jabatan	: Auditor Ahli Madya / *Reformer*

Bahwa aksi perubahan SPI TUNTAS: Optimalisasi Kinerja Tindak Lanjut Hasil Audit SPI melalui Pedoman Teknis dan Sistem Pemantauan Terstruktur, sangat bermanfaat untuk mendukung peningkatan kualitas pengelolaan tindak lanjut hasil audit SPI dan terwujudnya tata kelola pengawasan intern yang transparan, akuntabel, efektif dan berkelanjutan di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI).

Sehubungan dengan hal tersebut, kami menyatakan :

1. Reformer berkomitmen untuk menyelesaikan tahapan Aksi Perubahan SPI TUNTAS hingga jangka panjang.
2. Kesanggupan reformer menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan kinerja dan manajemen kinerja dalam kegiatan tugas sehari hari.

Demikian Surat Pernyataan Komitmen ini dibuat untuk menjadi maklum dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Jakarta, 1 Oktober 2025

Mengetahui, Kepala Satuan Pengawasan Intern LPP RRI	Auditor Ahli Madya LPP RRI
Eman Suherman, S.E., M.M. NIP. 19760609 199803 1 004	Fitria Medina, S.IP.,S.PT.,M.Ak NIP. 19750607 199403 2 001

SATUAN PENGAWASAN INTERN LPP RRI
Jl. Radio Dalam Raya No. 25, Kebayoran Baru , Jakarta Selatan
Nomor Telp.: (021) 7395135 Email : set.spi@rri.go.id

BAB IV
DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

Dalam Bab ini, *reformer* menggambarkan kemampuannya dalam mengembangkan strategi diseminasi dan publikasi yang tepat, dan mampu menjangkau seluruh pemangku kepentingan. Diseminasi tidak hanya dimaknai sebagai penyampaian informasi, tetapi juga sebagai instrument membangun kesadaran, keterlibatan, serta dukungan stakeholders terhadap keberhasilan aksi perubahan. Oleh karena itu strategi komunikasi yang dipilih menggabungkan pendekatan moral dengan media digital dan sosial sehingga pesan inti aksi perubahan dapat diterima secara lebih luas, efektif dan berkelanjutan.

A. Penerapan Startegi Komunikasi

Strategi komunikasi yang digunakan berdasar pada pendekatan *multi-channel*. Media formal seperti nota dinas, surat, rapat koordinasi menjadi sarana utama menyampaikan pesan kepada pimpinan dan pejabat structural. Namun mengingat pentingnya digitalisasi, *reformer* juga mengoptimalkan media digital, antara lain WhatsApp Group, Instagram, dan Youtube.

Dalam strategi ini, pesan komunikasi dipilah sesuai karakteristik audiens. Untuk pimpinan pesan dirancang dalam bentuk *strategic briefing* yang singkat, padat, dan menekankan urgensi perubahan. Sementara bagi auditor dan auditi, pesan lebih bersifat edukatif, dengan panduan teknis yang membantu mereka memahami prosedur tindak lanjut hasil audit. Adapun bagi publik luas, pesan difokuskan pada nilai transparansi dan akuntabilitas melalui kampanye digital dengan bahasa sederhana dan visual yang menarik.

Pelaksanaan publikasi dilakukan melalui dua jalur utama yaitu media internal dan media digital. Media internal meliputi **literasi digital, standing banner di lingkungan kantor** yang ditempatkan di lobby kantor.

Sementara itu, **media digital mencakup Instagram** yang digunakan untuk menyebarkan infografis singkat, **YouTube** untuk menayangkan video sosialisasi dan testimoni dukungan, **serta WhatsApp Group dan status WhatsApp** yang berfungsi sebagai kanal komunikasi cepat dan luas. Selain itu, publikasi formal juga dilakukan melalui **unggahan dokumen Pedoman (Peraturan Direktur Utama) dan aplikasi SPI TUNTAS pada tautan resmi https://ppid.rri.go.id.** Semua bentuk publikasi ini memperlihatkan

kombinasi antara gaya komunikasi birokratis dan gaya komunikasi publik yang lebih cair, namun tetap akuntabel.

B. Keberhasilan mendapat dukungan Adopsi / Replikasi Aksi Perubahan

Diseminasi dan publikasi yang dilakukan terbukti mampu menghasilkan dukungan dari stakeholders. Dari sisi internal, dukungan ditunjukkan dengan adanya pernyataan tertulis dari pimpinan, pembentukan SK Tim, serta keterlibatan aktif pegawai dalam setiap kegiatan. Dukungan internal juga diberikan dari Direktur Utama juga dari Kepala Satuan Kerja baik yang merupakan Auditee maupun bukan Auditee. Dukungan eksternal juga diperoleh dari BPKP, dan BPK yang memberikan testimoni positif serta kesediaan mendampingi sebagai mitra dalam keberlanjutan implementasi aksi perubahan.

Keberhasilan strategi diseminasi dan publikasi diukur melalui beberapa indikator.seperti keterlibatan stakeholders yang memberikan dukungan dan apresiasi, intensitas publikasi digital, yang tercermin dari jumlah unggahan Instagram, video YouTube, dan status WhatsApp yang secara konsisten diproduksi, adanya feedback dari peserta, indikasi replikasi oleh satuan kerja lain (auditi), yang menjadi tanda bahwa strategi komunikasi ini memiliki potensi untuk diadopsi lebih luas.

Diseminasi dan publikasi menjadi instrumen strategis dalam memastikan aksi perubahan dapat diterima, dijalankan, dan didukung oleh seluruh pemangku kepentingan. Keberhasilan dalam membangun dukungan ini sekaligus menegaskan kapasitas *reformer* dalam memimpin perubahan dengan pendekatan komunikasi yang adaptif, dan berorientasi hasil.

Keberhasilan Aksi Perubahan SPI TUNTAS tidak hanya ditunjukkan dengan tersusunnya pedoman dan sistem, tetapi juga dengan adanya dukungan adopsi dan replikasi dari berbagai pemangku kepentingan. Dukungan ini menjadi indikator bahwa aksi perubahan memiliki nilai strategis, berdampak, serta berprospek keberlanjutannya.

Tabel. 4.1
Dukungan Adopsi / Replikasi Aksi Perubahan SPI TUNTAS

No	Jenis Eviden	Bentuk Dokumen / Output	Stakeholder Terkait	Keterangan Dukungan
1	Dukungan Internal (Mentor)	SK Tim Pelaksana, Nota Dinas & Arahan Mentor Kepala SPI	Kepala SPI RRI	Persetujuan dan arahan langsung sebagai dasar implementasi aksi perubahan
2	Koordinasi Tim	Undangan rapat, notulen, daftar hadir, dokumentasi rapat	Ketua Tim Wilayah, Tim Pemantauan/ Auditor	Membuktikan proses komunikasi internal yang berjalan efektif

3	Dukungan Internal (Auditi dan Non Auditi)	Dukungan adopsi dan adaptasi	Kepala Satuan Kerja RRI	Mengakui manfaat sistem dalam mempercepat penyelesaian rekomendasi audit
4	Dukungan Eksternal	Dukungan keberlanjutandari BPK dan BPKP	BPK dan BPKP	Dukungan agar pedoman & sistem dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan
5	Dukungan Auditor	Daftar dukungan dari Seluruh Auditor dan Pegawai SPI	Pegawai SPI	Membuktikan proses komunikasi internal yang berjalan efektif

Dalam menyebarluaskan informasi mengenai kegiatan implementasi aksi perubahan "SPI TUNTAS" digunakan strategi sebagai berikut :

1. Melalui Akun Youtube

https://youtu.be/ij1WsVQGvAE?si=AcrPiiwDk9VBnbBH

https://youtu.be/aAx6htM46G4?si=Bgjb7F8Bo_gp5KXh

Gambar 35. Diseminasi melalui akun Youtube

Untuk eviden selengkapnya terdapat dalam link berikut :

https://drive.google.com/drive/folders/18pumrpuUk5iuurYd9xnQiC3v6pS9ZkBg?usp=drive_link

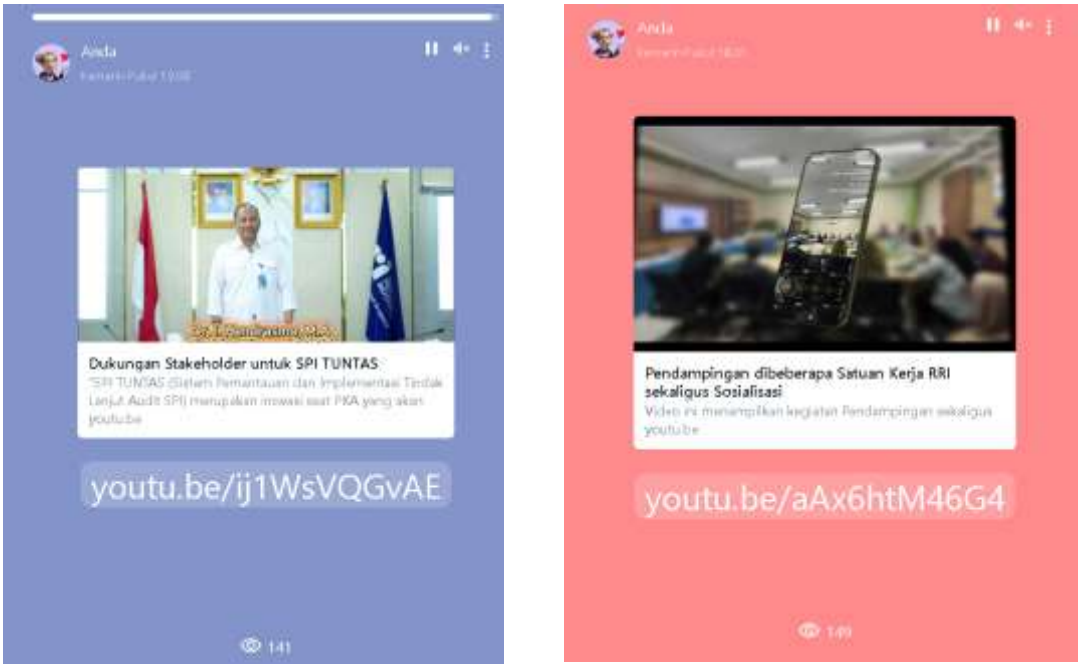
2. Melalui akun Instagram

- https://www.instagram.com/p/DMaa6s1v0fW/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==
- https://www.instagram.com/reel/DPNNkZmknIi/?igsh=MTZ4dWpqa2ZlbDJ4bQ==
- https://www.instagram.com/p/DNDQR30vkPM/?img_index=1&igsh=MXNqdWEyZzhjcTIzbg==
- https://www.instagram.com/p/DMdS2WkPhhA/?img_index=4&igsh=eW9mOWhsejVoeXF0
- https://www.instagram.com/p/DMdOxkiPwmw/?igsh=Y2Z1cXUyN2NyZjc2

Gambar 36. Diseminasi melalui akun Instagram

Untuk eviden selengkapnya terdapat dalam link berikut :
https://drive.google.com/drive/folders/1enBhUe36L1iC547IbM-gcoB4DyOdIBxV?usp=drive_link

3. **Melalui WhatsApp**



Gambar 37. Diseminasi melalui akun WhatsApp

Untuk eviden selengkapnya terdapat dalam link berikut : https://drive.google.com/drive/folders/1WdEdJdzcsYIddSg0sMI71aJO0odyOzij?usp=drive_link

4. **Melalui Banner dan Literasi Digital**

Gambar 38. Diseminasi melalui Banner dan Literasi Digital

BAB V
PENUTUP

A. KESIMPULAN

SPI TUNTAS (Sistem Pemantauan dan Implementasi Transformasi untuk Tindak Lanjut Audit SPI) adalah sebuah terobosan inovatif yang memenuhi kriteria inovasi, yaitu mampu memberikan solusi terhadap masalah mendasar (*problem solving*), ada unsur kebaruan yang belum tersentuh *(novelty)*, memberikan nilai tambah yaitu memberi manfaat bagi organisasi dan pemangku kepentingan, dapat diterapkan *(applicable)*, berpotensi untuk direplikasi *(replicable)*, memberikan dampak positif *(impactful)* berkelanjutan *(sustainable), dan* didukung oleh Stakehonlder *(Accepted).*
Inovasi ini diwujudkan dengan membangun sistem digital terstruktur yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana sentral dokumentasi dan pelacakan historis, namun juga sebagai media pengendali kinerja. Lebih jauh, sistem ini bertindak sebagai sarana koordinasi kolaboratif antar auditor dan auditi, serta menjadi sumber data dinamis yang esensial yang dapat digunakan oleh para pimpinan RRI sebagai dasar pengambilan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based decision making*).

Berdasarkan seluruh tahapan implementasi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa aksi perubahan "SPI TUNTAS" telah berhasil mewujudkan solusi yang sinergis. Maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Penguatan Tata Kelola melalui Penetapan Regulasi**:**
   Pedoman tindak lanjut hasil audit SPI telah ditetapkan menjadi produk hukum formal LPP RRI yaitu dengan telah ditetapkannya Peraturan Direktur Utama No 06 TAhun 2025, sehinga pedoman ini memiliki kekuatan mengikat bagi seluruh unit kerja di lingkungan LPP RRI. Dan ini merupakan **quick win dari hadirnya Pedoman TLHA**,
2. Selain memperkuat akuntabilitas, digitalisasi melalui SPI TUNTAS menciptakan efisiensi dalam penggunaan sumber daya organisasi. Proses pemantauan yang kini terpusat pada aplikasi SPI TUNTAS dapat **menghemat biaya operasional** yang sebelumnya timbul dari proses *monitoring* manual, rapat koordinasi yang berulang, dan penyiapan dokumen pelaporan secara fisik, juga penggunaan anggaran

perjalanan dinas. Efisiensi kurang lebih sebesar Rp 61 Juta, dengan adanya SPI TUNTAS anggaran pengawasan tadi dapat dialihkan untuk kegiatan lainnya.

3. Adanya Kejelasan Batas Waktu dan Konsistensi Pemantauan

   Pada Pedoman disebutkan bahwa kegiatan pemantauan tindak lanjut hasil audit dilakukan secara konsisten dan periodik setiap triwulan. Konsistensi jadwal ini memungkinkan auditi untuk merencanakan alokasi waktu dan sumber daya secara efektif, memprioritaskan penyelesaian, dan menekan risiko keterlambatan.

4. Teratasinya Kelemahan Dokumentasi dan Pelacakan:

   Kelemahan mendasar dalam manajemen tindak lanjut, seperti pendokumentasian yang belum tertata dan proses pelacakan yang terbatas, kini telah teratasi. Bukti dan data tindak lanjut disimpan secara terpusat dalam *Google Drive* yang pengelolaannya tidak lagi secara individu, melainkan dikelola secara kolektif. Hal ini memastikan dokumentasi selalu tersedia, dan mudah diakses.

B. REKOMENDASI

1. Pengembangan Aplikasi Berbasis Web dan Peningkatan Kapasitas Penyimpanan

Organisasi diharapkan dapat mengalokasikan **anggaran yang memadai** untuk pengembangan dan pemeliharaan SPI TUNTAS.

Pengembangan lanjutan aplikasi SPI TUNTAS direncanakan berbasis **Web Application** dengan dukungan **Cloud Database** dan integrasi **Dashboard Analytics** guna memastikan skalabilitas, keamanan data, dan kemudahan akses bagi seluruh satuan kerja RRI."

Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk:

- Peningkatan Kapasitas dan Keamanan Data: Memastikan kapasitas penyimpanan data yang jauh lebih besar dan aman untuk menampung seluruh bukti tindak lanjut historis dari satuan kerja selama bertahun-tahun.
- Integrasi Sistem: Memfasilitasi integrasi sistem dengan *platform* pelaporan kinerja eksternal, seperti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

2. Pembentukan dan Penetapan Tim Pemantau Tindak Lanjut sebagai Instrumen Penguatan Fungsi Pengawasan Intern

Kepala SPI (Satuan Pengawasan Intern) agar segera **membentuk dan menetapkan Tim Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Audit Intern (SPI)** secara formal melalui Surat Keputusan Kepala SPI.

Deskripsi Tindakan:

- Penguatan Struktural: Tim ini harus terdiri dari auditor dan/atau staf administrasi yang secara spesifik bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan Pedoman Teknis TLHA dan operasional harian aplikasi **SPI TUNTAS**.
- Pemisahan Fungsi: Pembentukan tim ini akan memastikan adanya pemisahan tugas yang jelas antara fungsi audit/pemeriksaan dengan fungsi pemantauan/pelaporan tindak lanjut.
- Keberlanjutan Sistem: Tim ini berfungsi sebagai penjaga sistem (*system guardian*) yang memastikan data dalam SPI TUNTAS selalu *up-to-date*, melakukan verifikasi bukti tindak lanjut, dan menjadi koordinator utama dalam pelaksanaan pemantauan triwulanan.

Pembentukan tim yang terstruktur ini adalah langkah krusial untuk menginstitusionalisasi aksi perubahan, menjamin konsistensi pemantauan, dan memastikan keberlanjutan fungsi **SPI TUNTAS** pasca-implementasi.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 09 Tahun 2009 tentang Pedoman Umum, Pelaksanaan, Pemanfaatan, Evaluasi, dan Pelaporan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Fungsional.

Ancok Djamaludin, Psikolog Kepemimpinan dan Inovasi, Surabaya: PT Erlangga 2012
Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia 2025

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SPI LPP RRI Tahun 2024
Winantuningtyas Titi Swasanany. *Akuntabilitas Kinerja- Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrasi* (Jakarta : LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA RI Jakarta - LAN – Oktober 2019 (halaman 35)

https://www.ekosuhas.com/membangun-integritas-tempat-kerja/ 5 Hal Penting Bagi Pemimpin untuk Membangun Integritas di Tempat Kerja Oleh Eko Suhascaryo
H. Gurawan Dayona, Budaya Kerja : Membangun Lingkungan Kerja yang Berkualitas dan Produktif (Jakarta : Juli 2023)
https://books.google.co.id/books?id=WkrMEAAAQBAJ&pg=PA1&hl=id&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false

teori **Budaya Kerja ASN (LAN RI, 2017)**