



**LAPORAN IMPLEMENTASI
AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR (PKA)
LPP RRI ANGKATAN III TAHUN 2026**

**“Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media Baru melalui
Penyediaan Dashboard analitik SIPELITA (Sistim Pelaporan
Terintegrasi) di RRI Bandung”**

Disusun oleh :

**Nama : Nina Riyani S.Pd, MM
NIP : 19700509 1998 03 2 001
Jabatan : Pranata Siaran Ahli Madya
Satuan Kerja : RRI Bandung**

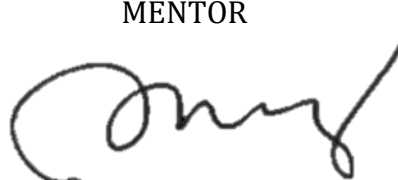
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENYIARAN RADIO
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN
RANCANGAN AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI

JUDUL	:	Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media Baru Melalui Penyediaan Dashboard analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi) di RRI Bandung
DISUSUN OLEH	:	Nina Riyani, S. Pd, MM
JABATAN	:	Pranata Siaran Ahli Madya
SATUAN KERJA	:	RRI Bandung

Bandung, 24 Agustus 2026

Telah disetujui sebagai bahan Seminar/Evaluasi Rancangan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi, Pelatihan Kepemimpinan Administrator LPP RRI Angkatan III Tahun 2026.

<p style="text-align: center;">Mengetahui, COACH</p>  <p style="text-align: center;">Dwi Rahmandendra, S. Hut, M.Pd NIP. 1979020520151012747</p>	<p style="text-align: center;">Menyetujui, MENTOR</p>  <p style="text-align: center;">Drs. Soleman Yusuf, MM NIP. 19671012 1990 03 1 007</p>
---	--

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan implementasi Aksi Perubahan Kinerja Organisasi pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Angkatan Tiga Tahun Dua Ribu Dua Puluh Enam ini disusun oleh Nina Riyani, Pranata Siaran Ahli Madya pada Stasiun Penyiaran LPP RRI Bandung, dengan mengangkat inovasi optimalisasi kinerja tim konten media baru melalui penyediaan dasbor analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi). Inisiatif ini dilatarbelakangi oleh tuntutan adaptasi penyiaran publik di era disrupsi informasi dan konvergensi media, di mana RRI Bandung harus hadir secara masif dan relevan di ruang digital untuk menyapa audiens milenial serta Generasi Z di wilayah Jawa Barat. Pada kondisi awal, tata kelola data media baru menghadapi kendala mendasar berupa fragmentasi data performa yang tersebar secara terpisah di berbagai platform media sosial, proses pelaporan berkala yang masih dilakukan secara manual pada lembar kerja digital sehingga memakan waktu puluhan jam per bulan dan rawan kesalahan manusia, serta ketiadaan sistem pelaporan tunggal yang menghambat analisis komparatif seketika dalam perumusan kebijakan konten berbasis data.

Sebagai terobosan penyelesaian masalah prioritas, dibangun sistem pelaporan terintegrasi SIPELITA yang mengusung prinsip inovasi hemat anggaran dengan memanfaatkan infrastruktur piranti lunak berbiaya rendah dan platform visualisasi data terpadu. Sistem ini bekerja secara otomatis dalam menarik, mengonsolidasikan, dan menyajikan metrik performa media sosial ke dalam satu tampilan terpusat yang transparan dan dapat diakses seketika. Implementasi inovasi ini telah membuktikan peningkatan kinerja organisasi yang sangat signifikan, ditandai dengan terpengkasnya waktu rekapitulasi data bulanan hingga sembilan puluh lima persen dari delapan puluh jam menjadi hanya empat jam per bulan, tertekannya valuasi beban biaya jam kerja operasional dari jutaan rupiah menjadi hanya ratusan ribu rupiah per bulan, terjaminnya validitas data statistik murni tanpa risiko kesalahan ketik manual, serta terbangunnya kecepatan bagi jajaran pimpinan dalam mengambil keputusan strategis program secara presisi.

Keberhasilan aksi perubahan ini memberikan dampak luas, baik secara internal melalui pengikisan ego sektoral antarseksi siaran, penumbuhan budaya kerja sadar data, dan penyediaan instrumen evaluasi sasaran kinerja yang transparan, maupun secara eksternal melalui peningkatan mutu penyajian konten bagi generasi muda serta penyediaan portofolio data yang akurat untuk memperkuat kemitraan Layanan Publik Usaha. Untuk menjaga keberlanjutan jangka menengah dan panjang, inovasi SIPELITA dirancang untuk terus bertransformasi menuju integrasi antarmuka pemrograman aplikasi resmi, pengembangan aplikasi mandiri berbasis web dan gawai cerdas, serta pembudayaan literasi data yang siap diadopsi dan direplikasi pada stasiun penyiaran RRI di tingkat koordinator wilayah nusantara maupun nasional.

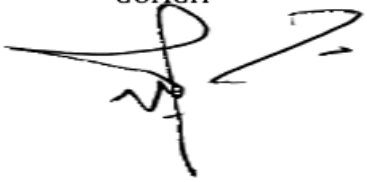
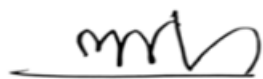
BERITA ACARA
SEMINAR IMPLEMENTASI
AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 27 Agustus 2026
Pukul : 15.15 .- 16.00 WIB
Penyelenggara Pelatihan : Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI
Metode Seminar : *Daring*

Telah diseminarkan Rancangan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi, Pelatihan Kepemimpinan Administrator LPP RRI Angkatan III Tahun 2026.

JUDUL	:	Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media Baru Melalui Penyediaan Dashboard analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi) di RRI Bandung
DISUSUN OLEH	:	Nina Riyani, S.Pd, MM
JABATAN	:	Pranata Siaran Ahli Madya
SATUAN KERJA	:	RRI Bandung

Dan telah mendapat pengujian/masukan/saran dari Penguji, Mentor dan Coach.

<p style="text-align: center;">COACH</p>  <p style="text-align: center;">Dwi Rahmandendra, S. Hut, M.Pd NIP. 1979020520151012747</p>	<p style="text-align: center;">PESERTA</p>  <p style="text-align: center;">Nina Riyani, S. Pd, MM NIP. 19700509 1998 03 2 001</p>
<p style="text-align: center;">PENGUJI</p>  <p style="text-align: center;">Mohammad Irkham, S. Si., MA NIP. 19681019199102 1 001</p>	<p style="text-align: center;">MENTOR</p>  <p style="text-align: center;">Drs. Soleman Yusuf, MM NIP. 19671012 1990 03 1 007</p>

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kepada Tuhan YME, atas berkat, rahmat dan hidayahnya reformer dapat menyelesaikan implementasi aksi perubahan kinerja organisasi ini tepat pada waktunya. Tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurah kepada Rasulullah SAW yang syafa'atnya kita nantikan kelak.

Implementasi aksi perubahan kinerja Organisasi dengan judul Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media Baru Melalui Penyediaan Dashboard analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi) di RRI Bandung adalah tindak lanjut dari permasalahan fundamental pada data performa platform media baru RRI Bandung yang masih tersebar di masing-masing platform. Hal ini menghambat fungsi analitik strategis yang seharusnya menjadi kompas dalam menentukan arah kebijakan konten yang relevan bagi audiens di Bandung Raya – Jawa Barat.

Penyusunan Rancangan aksi perubahan ini tidak lepas dari bimbingan dan arahan dari coach, mentor dan semua pihak yang mendukung gagasan aksi perubahan, oleh karena itu pada kesempatan ini, reformer menyampaikan terima kasih yang tiada terhingga kepada Yth :

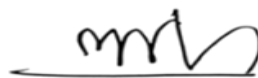
1. Bapak Dedi Suparman, S. Sos, M.M., QIA, selaku Direktur Sumber Daya Manusia LPP RRI,
1. Bapak Ade Irosadi, selaku Kepala Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI ;
2. Bapak Drs, Soleman Yusuf, MM selaku Kepala RRI Bandung sekaligus Mentor;
3. Bapak Dwi Rahmandendra, S. Hut, M.Pd, selaku Coach ;
4. Para Pengampuh Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I Tahun 2022 ;
5. Seluruh anggota Tim Efektif yang telah bersedia mendukung penuh rancangan Aksi Perubahan ini

Implementasi Aksi Perubahan kinerja organisasi ini tentu masih banyak kekurangan, sehingga memerlukan kritik dan saran untuk keberhasilan mencapai tujuan rancangan aksi perubahan.

Semoga Allah SWT, senantiasa meridhoi segala usaha ini. “ Man Jadda Wajada , Barang siapa bersungguh-sungguh, maka ia akan berhasil “. Aamiin YRA.

Bandung, 24 Agustus 2026

Peserta



Nina Riyani, S.Pd, MM
NIP. 19700509 1998 03 2 001

DAFTAR ISI

	<i>Hal.</i>
LEMBAR PERSETUJUAN LAPORAN IMPLEMENTASI APKO	i
BERITA ACARA SEMINAR LAPORAN IMPLEMENTASI APKO.....	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan.....	2
C. Ruang Lingkup Aksi Perubahan	4
D. Adopsi dan/atau Adaptasi Hasil Studi Lapangan	5
 BAB II. RANCANGAN AKSI PERUBAHAN	 8
A. Analisis Masalah	8
B. Strategi Penyelesaian Masalah.....	21
C. Pemetaan Sikap Perilaku dan Strategi Pengembangan Potensi Diri	35
 BAB III. PELAKSANAAN AKSI PERUBAHAN	 37
A. Deskripsi Proses Kepemimpinan	37
1. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	37
2. Pengelolaan Budaya Kerja	39
3. Membangun Jejaring dan Kolaborasi	42
4. Strategi Pengembangan Kompetensi	44
B. Deskripsi Hasil Kepemimpinan	45
1. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi	46
2. Manfaat Aksi Perubahan	47
3. Implementasi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan	48
C. Keterkaitan dengan Mata Pelatihan Pilihan.....	49
D. Diseminasi dan Publikasi Aksi Perubahan	50

1. Penerapan Strategi Komunikasi	51
2. Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopsi/Replikasi Aksi Perubahan.....	51
E. Keberlanjutan Aksi Perubahan	52

BAB IV. PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

A. Kegiatan Pengembangan Potensi Diri.....	53
1. Pengembangan Mandiri	54
2. Pengembangan Melalui Penugasan	54
B. Rencana Tindak Lanjut	54

BAB V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan	57
B. Rekomendasi	59

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	<i>Hal.</i>
Tabel 1 Adaptasi Studi Lapangan	4
Tabel 2. Metode APKL.....	13
Tabel 3 Analisa SWOT	16
Tabel 4 Analisa Kombinasi Matriks SWOT	17
Tabel 5 MC Namara.....	18
Tabel 6 Pohon Sasaran Isu Strategis	20
Tabel 7 Matriks Rancangan Tahapan Kegiatan Milestone	24
Tabel 8 Analisis Stakeholders.....	27
Tabel 9 Strategi Komunikasi Stakeholders.	28
Tabel 10 Pemanfaatan IT	30
Tabel 11 Job Description Tim Efektif.....	32
Tabel 12 Pemetaan Sikap Prilaku Kepemimpinan	35
Tabel 13 Membangun Integritas & Akuntabilitas Kinerja Organisasi.....	37
Tabel 14 Pengelolaan Budaya Kerja	40
Tabel 15 Membangun jejaring dan Kolaborasi.....	42
Tabel 16 Strategi Pengembangan Kompetensi	44
Tabel 17 Capaian & bukti Kinerja Organisasi	46
Tabel 18 Mata Pelatihan Pilihan	49
Tabel 19 Desiminasi & Publikasi Aksi Perubahan	50
Tabel 20 Rencana Tindak Lanjut	51

DAFTAR GAMBAR

	<i>Hal.</i>
Gambar 1 Pengumpulan Manual Data Analitik Screenshoot	16
Gambar 2 Konten Viral VS Sepi.....	17
Gambar 3 Konten Budaya Minim Engagement	19
Gambar 4 Struktur Tim Efektif.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Hal.

Lampiran 1. Kartu kendali Konsultasi dengan Mentor	62
Lampiran 2. Foto bimbingan dengan Coach pada RAP dan Foto FGD	63
Lampiran 3. Foto bimbingan dengan Coach dan Mentor untuk Implentasi	64
Lampiran 4 Kenaikan pangkat	65
Lampiran 5 SK Pangkat terakhir	66
Lampiran 6 Form Gap Kompetensi	67
Lampiran 7 Form Pelaksanaan Mentoring	68
Lampiran 8 Form Dialog tim Efektif dan stakeholder	72
Lampiran 9 SK Tim Efektif	74
Lampiran 10 Panduan Sistem Analitik Konten	75
Lampiran 11 Kompilasi testimoni tertulis Gaya Komunikasi Reformer	81
Lampiran 12 Tangkapan layer Dasboard SIPELITA	82
Lampiran 13 Resume Gaya Komunikasi Pimpinan Role Mode	83
Lampiran 14 Notulensi Rapat , Daftar Hadir, Foto Rapat dengan tim efektif	84
Lampiran 15. Matriks Komparasi Efisiensi Kinerja Organisasi	88

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

RRI Bandung sebagai Satuan Kerja (Satker) Tipe B dengan jangkauan siaran yang sangat luas mencakup wilayah strategis Jawa Barat, RRI Bandung dituntut untuk adaptif terhadap perubahan zaman. Di era disrupsi informasi saat ini, RRI Bandung tidak boleh lagi hanya mengandalkan siaran konvensional (*terrestrial*), melainkan harus hadir secara masif di ruang digital untuk menyapa audiens potensial, khususnya kelompok milenial dan Gen-Z di wilayah Bandung Raya. Oleh karena itu, konvergensi media melalui optimalisasi konten media baru (YouTube, Instagram, TikTok, dan Facebook) menjadi agenda prioritas yang harus dikelola secara profesional, modern, dan akuntabel.

Sebagai Ketua Tim Konten Media Baru, tugas pokok dan fungsi (Tusi) utama yang diamanatkan adalah merumuskan *grand design* pengembangan konten digital RRI Bandung, sekaligus melakukan pengendalian mutu dan evaluasi performa berbasis data (*data-driven monitoring*). Namun, di tengah masifnya produksi dan distribusi konten lintas platform media sosial saat ini, ditemukan fakta lapangan yang menunjukkan bahwa tata kelola data konten media sosial di RRI Bandung masih bersifat konvensional dan belum terintegrasi. Kondisi saat ini, di RRI Bandung diwarnai oleh beberapa fakta persoalan mendasar, antara lain:

1. Fragmentasi Data Multiplatform: Data performa konten berupa interaksi (*engagement rate*), views, maupun indikator performa konten media sosial masih tersebar secara parsial di masing-masing platform. Tim evaluator harus memeriksa satu per satu analitik dari setiap kanal secara terpisah.
2. Proses Pelaporan Manual dan Tidak Efisien: Pengumpulan data untuk kebutuhan evaluasi harian maupun monitoring berkala masih dilakukan secara manual, yaitu mengunduh data satu per satu lalu memindahkannya secara manual ke dalam lembar kerja (*spreadsheet*). Proses ini memakan waktu lama, tidak praktis, dan rawan kesalahan manusia (*human error*).
3. Lemahnya Analisis Komparatif: Dikarenakan data berada di tempat yang terpisah, tim manajemen maupun pelaksana teknis kesulitan untuk melakukan analisis perbandingan performa antar-platform secara langsung (*real-time*).
4. Silo Informasi: Ketiadaan sistem pelaporan tunggal membuat visualisasi tren performa secara menyeluruh sulit disajikan dengan cepat kepada pimpinan atau stakeholder terkait saat dibutuhkan segera.

Dari fakta- fakta yang terungkap disebutkan diatas, terdapat kesenjangan yang lebar antara tuntutan visi lembaga yang progresif dengan realitas operasional yang masih manual. Hambatan pada fungsi analitik strategis ini berdampak langsung pada tidak akuratnya pengambilan keputusan. Kebijakan mengenai penentuan konten, penajaman program prioritas, maupun efisiensi penyebaran informasi menjadi kurang objektif karena tidak didukung oleh data yang solid (*data-driven decision making*). Tanpa adanya alat evaluasi yang presisi, RRI Bandung kehilangan kompas dalam menentukan arah kebijakan konten yang benar-benar relevan dengan karakteristik audiens milenial dan Gen-Z di Jawa Barat.

Menyikapi tantangan tersebut, diperlukan sebuah terobosan dan langkah konkret dalam reformasi tata kelola data performa konten media sosial. Melalui Aksi Perubahan ini, digagas sebuah inovasi bertajuk Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media baru Melalui Penyediaan Dashboard Analitik **SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi)**, yaitu sebuah penyediaan *dashboard* data analitik platform media sosial yang otomatis, terpusat, dan *real-time*.

SIPELITA hadir bukan sekadar sebagai inovasi internal teknis RRI Bandung, melainkan sebuah implementasi nyata dari semangat transformasi digital dan reformasi birokrasi yang diamanatkan dalam Asta Cita. Inovasi ini akan mengubah budaya kerja konvensional menjadi lebih efektif, modern, dan berbasis data. Dengan tersedianya data yang akurat dan komprehensif, RRI Bandung akan mampu memformulasikan strategi konten yang tajam, edukatif, dan menginspirasi, guna menghasilkan pelayanan informasi publik yang unggul dan berdampak demi mendukung tercapainya Indonesia Emas 2045.

B. Tujuan

B.1 Tujuan dari aksi perubahan yang dilakukan Reformer adalah sebagai berikut :

1. Tersedianya Sistem Pelaporan Tunggal (Satu Pintu): Terbangunnya sebuah platform integrasi data analitik atau wadah sentralisasi pelaporan (seperti *Analytics Hub* atau *Dashboard Monitoring*) yang mampu menarik data performa dari platform media sosial yang digunakan ke dalam satu ekosistem digital.
2. Kemudahan Analisis Perbandingan: Tim dapat melihat, membandingkan, dan mengevaluasi performa media sosial secara berdampingan dalam satu tampilan layar (satu dasbor). Hal ini memudahkan pemetaan platform media sosial mana yang paling efektif untuk sasaran audiens tertentu.

3. Proses Kerja yang Cepat dan Otomatis: Efisiensi waktu kerja meningkat secara signifikan karena sistem pelaporan telah terintegrasi. Tim tidak lagi menghabiskan waktu untuk rekapitulasi manual, melainkan bisa langsung fokus pada analisis substansi data dan penyusunan rekomendasi perbaikan. Adanya penghematan waktu dari semula 80 jam /bulan : 20 hr x 4 jam , menjadi 15 menit/bulan , sekaligus valuasi Jam kerja : Dengan estimasi biaya Rp. 60.000 /jam : semula Rp. 4.800.000/bulan menjadi hanya Rp. 100.000,- /bulan
4. Pengambilan Keputusan Berbasis Data (*Data-Driven Decision Making*): Pimpinan dan manajemen dapat memantau pergerakan data performa secara transparan dan akurat. Keputusan strategis program, mitigasi kendala, atau manajemen konten dapat diambil secara cepat dan presisi, meniru prinsip *fast-response* yang tanggap terhadap dinamika data di lapangan.

B.2 Tujuan Berdasarkan Implementasi Milestone

Jangka Pendek (Juni s.d Agustus 2026)

- Penyiapan dasar infrastruktur ekosistem aliran data & prototype dashboard/pelaporan analytic terintegrasi untuk platform IG RRI Bandung dan IG Pro 2 (Format Reels)
- Matriks Evaluasi : menampilkan Total Like, total Comment, Total Follower, Engagement rate, Reels (5 Top of The Week), Rata-rata like postingan reels.
- Sistem Otomasi : Rekapitulasi data Berjalan secara otomatis berbasis mingguan tanpa intervensi manual.

Jangka Menengah (September s.d Februari 2026)

- Inisiasi pengaturan akun-akun terkait API & pengembangan bentuk aplikasi frontend untuk penarikan data dari seluruh akun yang dimiliki ke Dashboard analytic terintegrasi untuk platform, IG RRI Bandung, Pro1, Pro2, Pro 4, (Format Regular post, Reels /Stories), Facebook RRI Bandung, Pro 1, Pro2, Pro4, Tiktok RRI Bandung, Pro1, Pro2, Pro 4, Youtube RRI Bandung
- Matriks Evaluasi menampilkan Total Like, total Comment, Total Follower, Total Engagement, User Growth Time Series Chart, Proporsi Audiens per Akun (Pie Chart), Highlight Konten Utama (Top of The Week), Gender, Age Range, Location, Top hastags, Influencer categories.

- Sistem Otomasi : Rekapitulasi data Berjalan secara otomatis berbasis mingguan tanpa intervensi manual.

Jangka Panjang (Next 6 bulan sd < 1 Tahun)

- Melakukan monitoring dan Evaluasi Dashboard analitik si Pelita (Sistem Pelaporan Terintegrasi) dan pengembangan dalam bentuk aplikasi frontend (website /mobile)

C. Ruang Lingkup Aksi Perubahan

Untuk memastikan pelaksanaan aksi perubahan ini berjalan secara fokus, terarah, dan mencapai hasil yang optimal, maka ruang lingkup aksi perubahan ini dibatasi pada :

1. Ruang Lingkup Substantif & Teknis yaitu Sentralisasi dan Integrasi Data performa Intagram RRI Bandung dan Pro 2
2. Ruang Lingkup Waktu : Jangka Pendek (Juni – Agustus 2026),
- 3, Ruang Lingkup Tujuan : Milestone Jangka Pendek
4. Ruang Lingkup Anggaran : Efisiensi anggaran, mengutamakan pemanfaatan infrastruktur digital platform open source yaitu Google Looker Studio

D. Adaptasi Hasil Studi Lapangan

Melalui pelajaran terbaik (*best practices*) yang diperoleh dari lokus Studi Lapangan di Diskominfo DKI Jakarta terkait sistem **Cepat Respon Masyarakat (CRM)**, Reformer melakukan beberapa adaptasi strategis untuk aksi perubahan yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 1. Adaptasi Hasil Studi Lapangan

	Lesson Learnt	Adaptasi
Peran Kepemimpinan	Kepemimpinan yang adaptif dan transformasional sangat menentukan keberhasilan	Selaku Reformer, mengambil peran aktif dalam memimpin orkestrasi perubahan ini.

	sebuah inovasi. Pemimpin harus mampu menjadi <i>role model</i> , menggerakkan tim, serta menjembatani komunikasi di semua lini	Langkah konkretnya meliputi pembentukan <i>Task Force</i> (Tim Efektif), melakukan pendekatan kepada manajemen RRI Bandung untuk mendapatkan dukungan penuh (regulasi/SK), serta mengawal langsung setiap tahapan migrasi dari pelaporan manual ke digital.
Inovasi Pelayanan	Inovasi bukan sekadar mengubah /memiliki platform, melainkan menyederhanakan proses (<i>business process re-engineering</i>) agar pelayanan internal atau eksternal menjadi lebih cepat, akurat, dan transparan.	Kehadiran SIPELITA merupakan jawaban atas belum adanya system pelaporan konten media baru selama ini. Inovasi ini memangkas birokrasi pelaporan yang semula tersebar di berbagai platform media sosial/chat group menjadi satu pintu. Data performa multiplatform dikonsolidasikan secara <i>real-time</i> untuk memudahkan pengambilan keputusan
Kompetensi dan Pemberdayaan SDM	Keberadaan sistem yang canggih tidak akan optimal tanpa adanya peningkatan kapasitas kepakaran dan rasa kepemilikan (<i>sense of ownership</i>) dari SDM yang mengoperasikannya.	Mengingat tim konten media baru diisi oleh personel dengan latar belakang yang dinamis, perlu menyelenggarakan <i>coaching</i> , mentoring, intensif mengenai literasi data dan teknis penginputan/pengoperasional SIPELITA . Pemberdayaan dilakukan dengan membagi peran yang jelas , agar setiap anggota merasa bertanggung jawab atas validitas data kinerja
Jejaring Kerja dan Kolaborasi Pemangku Kepentingan	Keberhasilan aksi perubahan tidak bisa dicapai secara silo	Membangun jejaring kerja yang solid antara Tim konten Media

	(sendirian). Diperlukan kolaborasi lintas fungsi dan pemetaan <i>stakeholders</i> yang tepat	Baru, bagian Pemberitaan, Program siaran (Pro 1, Pro 2, Pro 4), dan jajaran manajemen selaku <i>user</i> monitoring. Kolaborasi juga diarahkan untuk menyatukan frekuensi kerja agar ego sektoral antar-platform dapat dihilangkan demi satu tujuan: visibilitas performa RRI Bandung yang terukur.
Penerapan Manajemen Kinerja	.Kinerja organisasi harus didasarkan pada data yang objektif, terukur, dan dapat dievaluasi secara berkala	SIPELITA didesain sebagai <i>tools</i> dalam mengukur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan performa tim secara objektif. Melalui dashboard yang terintegrasi, manajemen RRI Bandung dapat melihat capaian indikator kinerja utama (KPI) konten media baru kapan saja, sehingga evaluasi bulanan tidak lagi meraba-raba melainkan berbasis data riil
Penerapan Manajemen Risiko	Setiap perubahan sistem pasti menghadapi resistensi, kendala teknis, atau potensi kegagalan yang jika tidak dimitigasi sejak awal akan menghambat keberlanjutan proyek	Menyusun matriks manajemen risiko untuk SIPELITA. <i>Risiko teknis (server down/data korup)</i> : Diantisipasi dengan sistem <i>backup</i> data berkala. <i>Risiko non-teknis (resistensi pengisian laporan)</i> : Diantisipasi dengan menyusun SOP yang tegas, pemberian <i>reward</i> bagi tim yang paling tertib,.
Perencanaan dan Anggaran	Perencanaan yang matang harus didukung oleh pemanfaatan sumber daya anggaran yang efisien, efektif, dan akuntabel.	Pengembangan SIPELITA mengutamakan prinsip efisiensi dengan mengoptimalkan infrastruktur digital atau platform open-source yang

		sudah dimiliki atau mudah diakses oleh instansi (seperti integrasi google Studio/Google Workspace), sehingga meminimalkan kebutuhan anggaran besar di tahap awal (Milestone Jangka Pendek) namun tetap memiliki dampak perubahan yang masif.
Pemanfaatan Teknologi Informasi	Teknologi informasi adalah pengungkit (leverage) utama untuk mempercepat transformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas tata kelola kerja.	Transformasi dari pelaporan manual/konvensional ke SIPELITA adalah bentuk nyata digitalisasi arsip dan data kinerja tim konten media Baru RRI Bandung. Pemanfaatan teknologi ini memastikan data pelaporan konten tersimpan aman, rapi, mudah dilacak (traceable), dan siap disajikan dalam bentuk visualisasi data analytics yang menarik untuk bahan evaluasi strategis.

BAB II

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

A. Analisa Masalah

Sebelum menganalisa masalah, perlu mengaitkan isu strategi yang berkembang saat ini. Isu strategis adalah berita atau informasi yang sering dibicarakan namun belum jelas. Agar isu menjadi jelas dan dapat disebut masalah, maka perlu dicari kebenarannya, perlu dibuktikan dengan data atau informasi yang akurat. Suatu isu disebut strategis, karena terkait dengan tugas dan fungsi organisasi/unit organisasi tertentu. Kemudian, isu yang sudah terbukti atau didukung dengan data atau informasi yang akurat menjadi atau disebut masalah

A1. Identifikasi Masalah

1. Data Performa konten di RRI Bandung masih tersebar di masing-masing Platform Media sosial (Instagram, Youtube, Tiktok, Facebook)

Saat ini, pengelolaan data performa platform di Media Baru menghadapi hambatan akibat tidak adanya satu wadah pelaporan yang terintegrasi. (gambar 1 Screenshoot data analitik dari platform Intagram RRI Bandung, Pro1, Pro2 dan Pro 4)

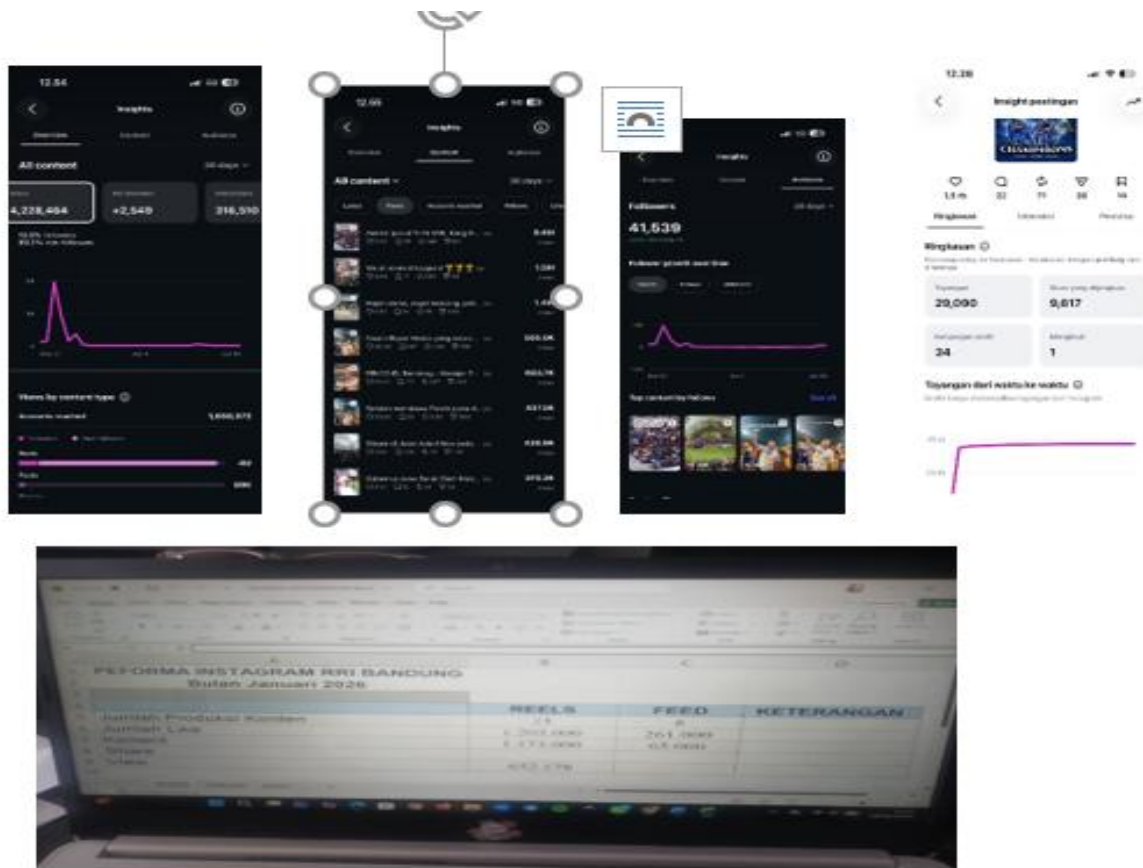
sebuah konten berhasil menarik perhatian publik atau tidak, tim harus melalui proses birokrasi teknis yang panjang dan berulang, berupa :

- **Pemeriksaan Terpisah:** Anggota tim wajib masuk dan membuka fitur analisis internal di setiap media sosial secara bergantian, mulai dari Instagram, Facebook, TikTok, hingga YouTube.
- **Penyalinan Manual:** Anggota tim harus menyalin angka-angka statistik secara mandiri—seperti jumlah tayangan, pengikut baru, komentar, hingga jumlah konten yang dibagikan—satu per satu dari layar gawai ke dalam lembar kerja digital Excel.
- **Penyusunan Ulang:** Setelah semua data mentah terkumpul, tim baru bisa mulai merumuskan formula perbandingan secara manual agar data tersebut dapat disajikan dalam rapat evaluasi manajemen.

Hambatan yang diuraikan diatas membawa dampak nyata terhadap kinerja organisasi yaitu :

- **Pemborosan Waktu dan Tenaga Kerja:** Proses pemindahan data secara manual ini memakan waktu berjam-jam yang sangat berharga setiap minggunya. Energi kreativitas staf yang seharusnya bisa digunakan untuk memikirkan ide segar atau

- merancang strategi konten justru habis hanya untuk melakukan pekerjaan administratif yang menjemukan.
- Tingginya Risiko Kesalahan Manusia: Menyalin baris angka secara manual dari berbagai platform sangat rawan terhadap salah ketik. satu angka nol yang hilang atau salah letak koma dapat merusak seluruh hasil analisis performa bulanan, yang berujung pada penilaian kinerja yang keliru.
- Pengambilan Keputusan yang Terlambat: Dinamika di media sosial bergerak dalam hitungan jam, bukan hari. Karena laporan evaluasi membutuhkan waktu lama untuk disusun secara manual, manajemen sering kali baru bisa mengambil keputusan setelah trennya sudah basi. Organisasi selalu terlambat dalam mengubah arah strategi konten karena data yang dipegang sudah usang.



Gambar 1 . Pengumpulan Manual data analitik Screenshoot Instagram RRI Bandung, Pro1, Pro2 , Pro 4

2. Kesenjangan Kompetensi (Skill Gap) Digital dan Belum adanya standar Operasional Prosedur (SOP) Produksi Konten Multiplatform

Bidang Konten Media Baru, saat ini berjalan tanpa adanya panduan resmi atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur siklus pembuatan konten dari hulu ke hilir untuk berbagai media sosial yang dikelola. Akibatnya, alur kerja di bidang Media Baru menjadi belum teratur dan belum memiliki standar. Setiap pembuat konten memproduksi karya berdasarkan pemikiran, selera estetika, dan batas kemampuan masing-masing tanpa ada tolok ukur mutu yang seragam dari organisasi.

Kondisi tata kerja yang belum tertata ini ditambah oleh adanya jarak atau kesenjangan kemampuan teknologi yang cukup lebar di antara anggota tim.

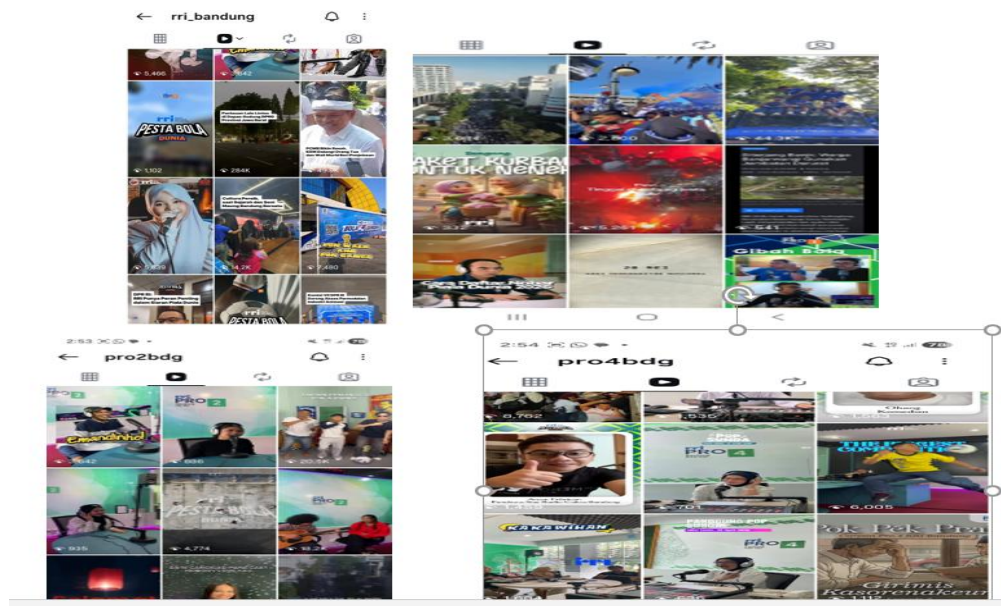
Tidak semua anggota tim di bidang Konten Media Baru memiliki tingkat keterampilan pengetahuan yang sama dan memadai, sehingga kurang memahami pemahaman hal-hal berikut:

- **Ketertinggalan Pemahaman Sistem Otomatis:** Sebagian anggota tim masih terbiasa dengan metode komunikasi konvensional dan belum memahami cara kerja sistem penyebaran konten (algoritma) di setiap media sosial yang selalu berubah.
- **Keterbatasan Keahlian Khusus:** Terdapat kekurangan keahlian dalam teknik bercerita secara digital, penulisan naskah yang memikat untuk warganet.

Hambatan diatas, membawa dampak nyata terhadap Kinerja Organisasi yaitu :

- **Mutu dan Gaya Konten :** Karena tidak ada panduan baku yang mengikat, konten yang dihasilkan menjadi sangat beragam dalam arti yang negatif. Kualitas visual, bahasa komunikasi yang digunakan, hingga ketepatan waktu penayangan konten tidak memiliki identitas organisasi yang kuat. Hasil akhir produk menjadi tidak konsisten: sesekali ada konten yang mendapat perhatian, namun sering pula tidak mendapatkan interaksi sama sekali.
- **Ketidakefisienan Alur Kerja dan Saling Silang Komunikasi:** Tanpa adanya pembagian tugas dan tahapan kerja yang jelas, proses produksi dari tahap pencarian ide, pembuatan naskah, pengambilan gambar, penyuntingan, hingga penayangan sering kali mengalami hambatan di tengah jalan. Proses revisi menjadi sangat panjang dan berulang karena tidak ada kesepakatan sejak awal tentang bagaimana sebuah konten seharusnya dikemas secara berbeda untuk setiap jenis media.
- **Kesulitan Mengulang Keberhasilan Konten:** Ketika ada sebuah konten yang mendapatkan sambutan hangat dan interaksi tinggi dari masyarakat, tim kesulitan

- untuk mengulangi formula kesuksesan tersebut pada proyek berikutnya. Hal ini terjadi karena langkah-langkah strategis di balik pembuatan konten yang berhasil itu tidak pernah dicatat, dianalisis, dan dibakukan ke dalam sistem kerja organisasi.



Gambar 2. Konten Viral VS konten Sepi

3. Rendahnya tingkat engagement Konten Budaya bagi Audiens Digital Gen-Z di Bandung

Saat ini, produk akhir yang dilempar ke masyarakat digital oleh bidang Media Baru menghadapi kendala besar dalam menarik minat masyarakat, khususnya Generasi Z di Kota Bandung. Terjadi ketidaksesuaian yang lebar antara gaya penyajian informasi kebudayaan oleh organisasi dengan karakteristik serta preferensi komunikasi anak muda zaman sekarang. Konten-konten kebudayaan lokal Sunda yang kaya nilai sejarah cenderung dikemas menggunakan pola lama yang kaku, sangat formal.

Kondisi ini bertolak belakang dengan sifat psikologis Generasi Z di Bandung yang tumbuh di lingkungan kota kreatif. Mereka cenderung menyukai tayangan yang dinamis, memiliki nilai keindahan visual yang tinggi, menggunakan bahasa penuturan yang kasual (santai), menyelipkan humor lokal, serta membuka ruang interaksi dua arah. Secara rinci, kelemahan pengemasan konten budaya saat ini meliputi beberapa hal berikut:

- **Gaya Penyampaian yang Terlalu Formal:** Narasi yang digunakan terlalu kaku dan searah, sehingga terkesan menggurui atau menceramahi audiens, alih-alih mengajak mereka membaur dalam cerita kebudayaan.
- **Format Visual yang Kurang Menjual:** Penggunaan grafis, pemilihan warna, serta teknik penyuntingan video konten jarang memanfaatkan kekuatan video pendek dengan transisi yang cepat, musik yang sedang digemari, atau tata rupa yang memanjakan mata.
- **Minimnya Ruang Interaksi Dua Arah:** Konten dibuat hanya untuk sekadar ditonton atau dibaca, tanpa ada rancangan strategis untuk memancing tanggapan pemirsa, seperti pembuatan kuis interaktif, jajak pendapat, atau tantangan kreatif yang melibatkan partisipasi aktif anak muda.

Berdasarkan kelemahan diatas dampak nyata terhadap kinerja organisasi sebagai berikut :

- **Kegagalan Pencapaian Target dan Misi kearifan lokal:** Indikator keberhasilan utama di media digital seperti jumlah tanda suka, komentar, penyimpanan konten, dan pembagian ulang angka statistiknya sangat rendah. Misi utama organisasi untuk menyebarluaskan dan melestarikan nilai budaya lokal ke generasi masa depan menjadi tidak tercapai karena pesan yang dikirimkan tidak pernah sampai ke hati sasaran utamanya.
- **Tenggelam di Bawah Sistem Penyaringan Otomatis (Algoritma):** Di dunia media baru, platform seperti Instagram atau TikTok hanya akan menyebarkan konten yang memancing interaksi tinggi di menit-menit pertama penayangan. Karena konten budaya ini sepi tanggapan sejak awal, sistem otomatis platform akan menganggap konten ini tidak menarik dan menguburnya, sehingga konten tersebut kalah bersaing dengan konten hiburan lainnya.



Gambar 3. Konten Budaya minim engagement rate

B.2 PENENTUAN PRIORITAS MASALAH

Metode penentuan masalah/isu strategi di lingkungan Bidang Konten Media Baru RRI Bandung, dilaksanakan melalui Forum Group Discussion (FGD). Isu-isu yang telah teridentifikasi ini kemudian ditapis menggunakan metode APKL guna menentukan isu mana yang paling mendesak untuk diselesaikan.

Tabel 2. Tabel Analisa APKL

NO	ISU/MASALAH	A	P	K	L	JUMLAH	KET
1.	Belum ada system Pelaporan tunggal yang memudahkan tim melihat perbandingan data performa antar platform media sosial dalam satu tempat	5	5	5	5	20	I

2.	Kesenjangan Kompetensi (Skill Gap) Digital dan Belum adanya standar Operasional Prosedur (SOP) Produksi Konten Multiplatform	4	5	4	5	18	III
3.	Rendahnya tingkat engagement Konten Budaya bagi Audiens Digital Gen-Z di Bandung	5	4	5	5	19	II

Hasil penilaian berdasarkan masing-masing kriteria **APKL** (Aktual, Problematik, Kekhalayakan, dan Kelayakan) untuk ketiga isu tersebut sebagai berikut :

1. Analisis Berdasarkan Kriteria AKTUAL (A)

Kriteria ini melihat apakah isu tersebut benar-benar terjadi, sedang hangat dibicarakan, atau bersifat mendesak saat ini.

- **Isu 1 (Skor 5 - Sangat Aktual):** Ketiadaan pelaporan tunggal adalah masalah yang dirasakan setiap hari oleh tim operasional. Di era digital yang bergerak cepat, menunda data performa harian sama saja dengan kehilangan momentum tren.
- **Isu 3 (Skor 5 - Sangat Aktual):** Pergeseran minat Gen-Z Bandung terhadap konten budaya lokal sedang terjadi secara nyata saat ini. Jika tidak diintervensi sekarang, budaya lokal akan semakin tergerus oleh tren global yang masif.
- **Isu 2 (Skor 4 - Aktual):** Masalah kompetensi dan SOP adalah isu laten yang krusial, namun sifatnya bertahap (bukan bom waktu yang harus meledak hari ini juga), sehingga urgensi aktualitasnya sedikit di bawah Isu 1 dan 3.

2. Analisis Berdasarkan Kriteria PROBLEMATIK (P)

Kriteria ini mengukur seberapa kompleks dimensi masalahnya dan seberapa mendesak pencarian solusinya.

- **Isu 1 (Skor 5 - Sangat Problematik):** Masalah ini sangat kompleks karena melibatkan integrasi teknis (API) dari berbagai platform berbeda (Instagram, TikTok, YouTube, dll). Jika tidak diselesaikan, masalah ini memicu *human error* dalam rekapitulasi data secara manual.
- **Isu 2 (Skor 5 - Sangat Problematik):** Menyangkut dua hal berat sekaligus: kapasitas manusia (*skill gap*) dan birokrasi sistem (SOP). Mengubah kebiasaan kerja tim dan menyamakan standar kompetensi membutuhkan analisis masalah yang mendalam.
- **Isu 3 (Skor 4 - Problematik):** Mengubah selera atau *engagement* audiens Gen-Z memang menantang, namun dimensi masalahnya lebih berfokus pada kreativitas dan eksperimen konten, sehingga polanya lebih mudah dicari dibanding menyatukan sistem atau melatih SDM.

3. Analisis Berdasarkan Kriteria KEKHALAYAKAN (K)

Kriteria ini melihat seberapa besar dampak isu tersebut terhadap orang banyak atau pemangku kepentingan (stakeholders).

- **Isu 1 (Skor 5 - Dampak Luas):** Masalah pelaporan ini berdampak pada seluruh lini organisasi—mulai dari staf kreator konten yang butuh evaluasi, manajer yang butuh laporan, hingga direksi/klien yang menentukan anggaran.
- **Isu 3 (Skor 5 - Dampak Luas):** Isu ini menyangkut populasi Gen-Z di Bandung secara luas serta eksistensi nilai kebudayaan daerah. Dampak sosial dan eksternalnya sangat masif jika konten budaya gagal menarik perhatian mereka.
- **Isu 2 (Skor 4 - Dampak Terbatas):** Masalah kompetensi dan SOP produksi ini dampak langsungnya cenderung bersifat internal (hanya dirasakan oleh tim produksi/kreatif itu sendiri), meskipun dampak tidak langsungnya nanti akan bermuara ke kualitas produk.

4. Analisis Berdasarkan Kriteria LAYAK (L)

Kriteria ini menilai apakah isu tersebut masuk akal, realistis, dan memungkinkan untuk dicarikan solusinya sesuai dengan kemampuan organisasi.

- **Isu 1, 2, dan 3 (Semua Skor 5 - Sangat Layak):** Ketiga masalah ini mendapatkan nilai sempurna untuk kriteria kelayakan karena semuanya berada di dalam ruang lingkup wewenang dan kendali tim.
 - Membuat *dashboard* pelaporan tunggal sangat mungkin dilakukan dengan alat bantu gratis/berbayar yang ada di pasar (realistis).
 - Membuat SOP dan mengadakan pelatihan internal berada penuh di bawah kendali manajemen.
 - Mengubah strategi konten budaya agar lebih relevan dengan anak muda Bandung adalah tugas pokok yang memang bisa dieksekusi secara teknis.

Kesimpulan Alur Prioritas (Sebab-Akibat)

- **Kenapa Isu 1 Jadi Prioritas Utama?** Karena ia memiliki nilai maksimal di semua aspek (20 poin). Masalah ini bersifat internal yang berdampak luas ke eksternal, mendesak, rumit, tapi sangat konkret untuk diselesaikan terlebih dahulu.
- **Kenapa Isu 3 di Posisi Kedua?** Karena secara aktualitas dan dampak publik (Kekhalayakan) nilainya sangat tinggi, namun penyelesaian masalahnya baru bisa optimal jika akurasi data (Isu 1) sudah beres.
- **Kenapa Isu 2 di Posisi Ketiga?** Karena dampaknya masih berfokus pada internal organisasi, meskipun tingkat kerumitannya (Problematic) sangat tinggi.

B. 3 ANALISIS PENYEBAB MASALAH

Berdasarkan analisis APKL, telah terpilih satu isu utama yang menjadi prioritas, yaitu Belum ada system Pelaporan tunggal yang memudahkan tim melihat perbandingan data performa antar platform dalam satu tempat. Selanjutnya, isu tersebut akan dibedah menggunakan analisis SWOT untuk merumuskan langkah penyelesaian yang tepat, isu strategis yang telah ditetapkan perlu dibedah lebih mendalam. Melalui analisis SWOT, kita dapat memetakan kekuatan dan kelemahan internal, sekaligus menangkap peluang dan mengantisipasi tantangan eksternal yang ada.

Tabel 3. Analisa SWOT

Strengths (Kekuatan)	Weaknesses (Kelemahan)
<ol style="list-style-type: none">1. Ketersediaan Data: Sudah memiliki akses ke berbagai platform (Instagram, YouTube, TikTok, dll.) yang masing-masing menyediakan fitur <i>insight</i> bawaan.2. Sumber Daya Konten: Adanya tim kreatif yang produktif dalam memproduksi konten secara rutin.3. Kesadaran Digital: Tim sudah memahami bahwa data itu penting, meskipun eksekusinya belum sinkron.	<ol style="list-style-type: none">1. Data Terfragmentasi: Data masih terpisah-pisah di tiap platform (silo data), sehingga sulit melihat performa secara utuh2. Keterbatasan Skill Analitik: Tim mungkin mahir membuat konten, namun kurang memiliki keahlian dalam menerjemahkan angka menjadi strategi praktis.3. Proses Manual: Penarikan data yang masih manual memakan waktu lama dan rentan kesalahan (<i>human error</i>).4. Kurangnya Standar Metrik: Belum adanya kesepakatan mengenai metrik utama (KPI) yang seragam antar platform.
Opportunities (Peluang)	Threats (Ancaman)
<ol style="list-style-type: none">1. Tools Integrasi: Banyaknya <i>third-party tools</i> (seperti Google Studio, Looker Studio,) yang bisa menggabungkan data semua platform ke satu dasbor.2. Prediksi Tren: Dengan analitik yang kuat, tim bisa memprediksi jenis konten yang akan viral lebih awal dibandingkan kompetitor.3. Pengembangan Usaha: Data yang akurat membantu mengarahkan klien untuk beriklan atau promosi ke platform yang memberikan <i>return</i> tertinggi.4. Personalisasi Konten: Memungkinkan pembuatan konten yang lebih relevan dengan	<ol style="list-style-type: none">1. Perubahan Algoritma: Perubahan mendadak pada platform sosial media dapat membuat data historis menjadi kurang relevan jika tidak dipantau secara <i>real-time</i>.2. Dominasi Kompetitor: Pesaing yang sudah berbasis data (<i>data-driven</i>) bergerak lebih cepat dalam mengambil perhatian audiens.3. Privasi Data: Regulasi mengenai privasi pengguna dapat membatasi jumlah data yang bisa diambil dari platform tertentu.4. Kelelahan Informasi: Terlalu banyak data tanpa arah yang jelas bisa membuat tim kewalahan dan justru menghambat pengambilan keputusan.

perilaku audiens di masing-masing platform secara spesifik.	
---	--

B.4 Matriks SWOT (ANALISIS KOMBINASI)

Setelah mengidentifikasi faktor internal dan eksternal, langkah krusial selanjutnya adalah menyusun Matriks SWOT. Matriks ini berfungsi untuk mengombinasikan kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang ada, sehingga dapat dilahirkan empat alternatif strategi utama, yaitu strategi SO, WO, ST, dan WT.

Tabel 4. Matrik SWOT (Analisis Kombinasi)

Eksternal Internal	Opportunities (Peluang)	Threats (Ancaman)
Strengths (Kekuatan)	Strategi SO (Gunakan kekuatan untuk tangkap peluang)	Strategi ST (Gunakan kekuatan untuk atasi ancaman)
1. Akses data tersedia. 2. Tim kreatif produktif. 3. Kesadaran Digital: Tim sudah memahami bahwa data itu penting, meskipun eksekusinya belum sinkron	Mengintegrasikan data yang ada ke dalam third-party tools untuk menciptakan konten yang sesuai tren secara cepat.	Memanfaatkan produktivitas tim untuk bereksperimen dengan konten baru saat algoritma berubah.
Weaknesses (Kelemahan)	Strategi WO (Perbaiki kelemahan dengan peluang)	Strategi WT (Minimalkan kelemahan & hindari ancaman)
1. Data terfragmentasi. 2. Minim skill analitik. 3. Proses manual	Menggunakan otomatisasi dashboard untuk menyatukan data yg terpecah manual , optimasi konten	Menyusun SOP penentuan strategi konten yang baku agar tidak kalah cepat dari kompetitor yang menggunakan data-driven.

	berbasis prediksi tren dan melatih tim agar melek data.	
--	---	--

B. 5 Penentuan Prioritas Solusi Masalah

Analisis SWOT telah melahirkan beberapa rekomendasi program kerja. Guna menentukan prioritas eksekusi yang paling objektif, program-program tersebut kemudian ditapis menggunakan Metode McNamara untuk melihat Efektivitas (Seberapa besar dampaknya menyelesaikan masalah), Efisiensi/Ekonomis (Seberapa hemat biaya, waktu, dan sumber daya), Ease/Kemudahan (Seberapa mudah/realistis untuk dieksekusi).

Tabel 5. Analisi MC Namara

No	Alternatif Strategi	Efektivitas (E)	Kemudahan (K)	Biaya (B)	Total Skor	Peringkat
1	Otomatisasi dashboard untuk menyatukan data yg terpecah manual ,	5	4	4	13	I
2	Strategi Transformasi Kompetensi (Pelatihan analisa data analitik)	4	3	3	10	III
3	Strategi Optimasi Konten (Prediksi Tren)	4	4	3	11	II

1. Peringkat I: Otomatisasi Dashboard (Total Skor: 13)

Alternatif strategi pertama, yaitu "Otomatisasi dashboard untuk menyatukan data analitik yang terpecah manual", menempati peringkat tertinggi dengan total skor 13.

- **Efektivitas (Skor 5):** Strategi ini dinilai paling efektif dan berdampak instan dalam menyelesaikan akar masalah organisasi, yaitu fragmentasi data (data silo) yang selama ini dikelola secara manual.
- **Kemudahan & Biaya (Skor 4):** Dari sisi kemudahan implementasi dan biaya, strategi ini mendapatkan nilai tinggi karena memanfaatkan infrastruktur digital atau platform *tools code-free/low-code* yang sudah ada, sehingga tidak memerlukan investasi anggaran yang besar dan dapat dieksekusi dalam linimasa jangka pendek Aksi Perubahan.

2. Peringkat II: Strategi Optimasi Konten / Prediksi Tren (Total Skor: 11)

Alternatif strategi kedua, "Strategi Optimasi Konten (Prediksi Tren)", berada di peringkat kedua dengan total skor 11.

- Strategi ini memiliki nilai efektivitas (4) dan kemudahan (4) yang cukup baik untuk mendorong performa multiplatform secara eksternal. Namun, strategi ini mendapatkan nilai biaya yang lebih rendah (3) karena untuk melakukan prediksi tren yang presisi secara konsisten, sering kali dibutuhkan *tools third-party* atau riset pasar yang memerlukan alokasi anggaran khusus.

3. Peringkat III: Strategi Transformasi Kompetensi (Total Skor: 10)

Alternatif strategi ketiga, "Strategi Transformasi Kompetensi melalui pelatihan analisa data analitik", berada di peringkat terakhir dengan total skor 10.

- Meskipun pelatihan kompetensi pegawai sangat penting untuk keberlanjutan jangka panjang (Efektivitas: 4), strategi ini memiliki tingkat kemudahan yang lebih rendah (3) dan efisiensi biaya yang terbatas (3). Hal ini disebabkan karena kedalaman penyerapan materi pelatihan membutuhkan waktu (tidak instan) serta koordinasi kedisiplinan/fasilitator yang memerlukan manajemen sumber daya yang cukup kompleks di dalam masa krusial aksi perubahan.

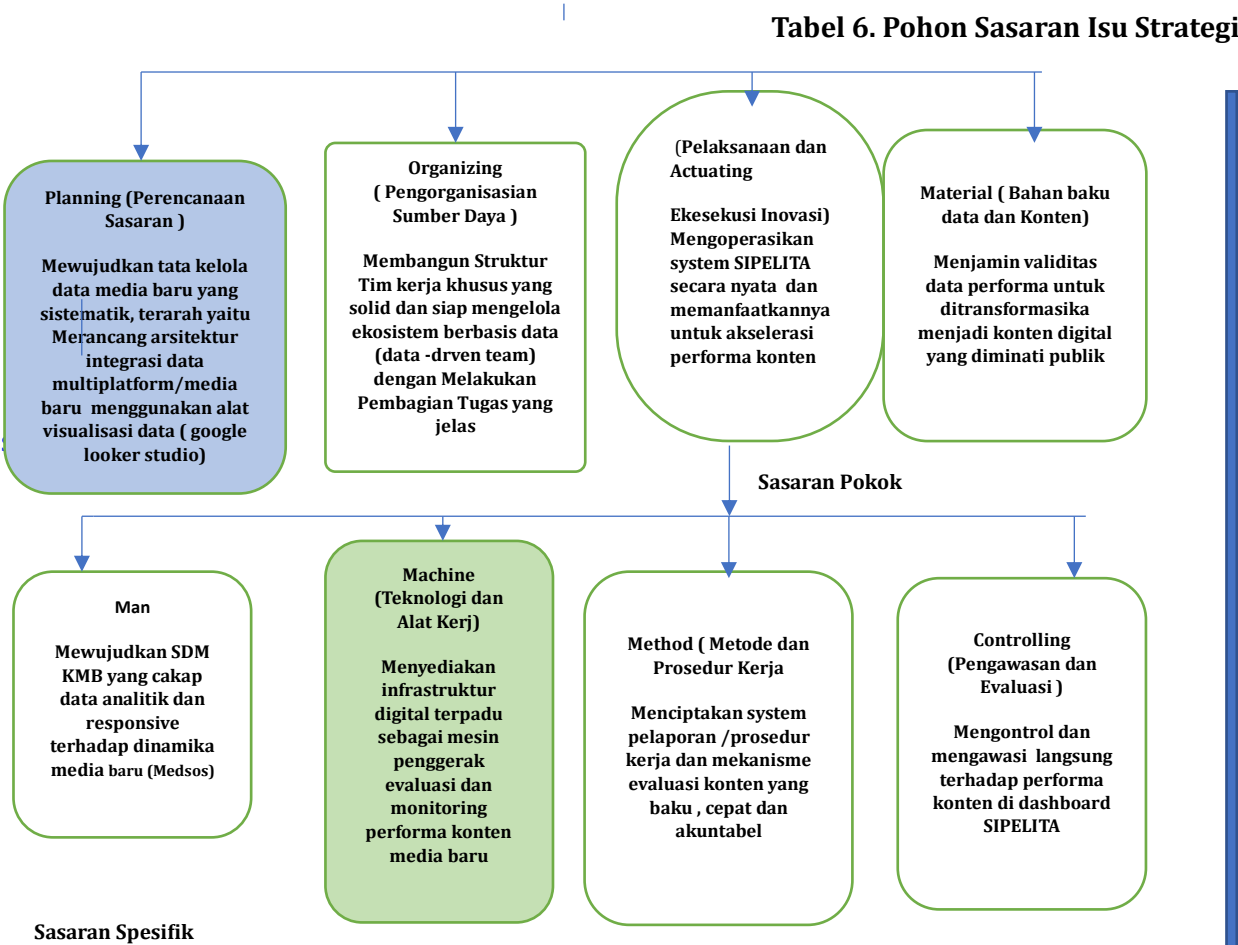
Kesimpulan Penetapan Proyek Perubahan

Berdasarkan analisis McNamara yang telah dilakukan, maka gagasan prioritas solusi yang akan dilakukan Otomatisasi dashboard untuk menyatukan data yang terpecah manual secara resmi ditetapkan sebagai Gagasan Utama / Strategi Terpilih dalam Aksi Perubahan ini. Strategi inilah yang kemudian diwujudkan melalui pembangunan sistem informasi manajemen data analitik terintegrasi dengan judul aksi perubahan yang dilakukan adalah:

"Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media Baru Melalui Penyediaan Dashboard analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi) di RRI Bandung"

B.6 POHON SASARAN ISU STRATEGIS

Berdasarkan hasil penetapan prioritas menggunakan matriks Analisis Mc Namara, strategi otomatisasi dashboard melalui inovasi SIPELITA terpilih sebagai terobosan utama. Guna menjabarkan eksekusi strategi terpilih tersebut ke dalam tata kelola sumber daya organisasi secara terstruktur, maka disusunlah Alur Pohon Sasaran Strategis dengan memetakan aspek sumber daya melalui pendekatan 4M (*Man, Machine, Method, Material*) dan pendekatan fungsi manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) sebagai berikut:"



ANALISIS MC. NAMARA

No	Alternatif Strategi	Efekt ivitas (E)	Kemudahan (K)	Biaya (B)	Total Skor	Peringkat
1	Otomatisasi dashboard untuk menyatukan data yg terpecah manual ,	5	4	4	13	I
2	Strategi Transformasi Kompetensi (Pelatihan analisa data analitik)	4	3	3	10	III
3	Strategi Optimasi Konten (Prediksi Tren)	4	4	3	11	II

B. Strategi Penyelesaian Masalah

B.1. Terobosan Inovasi

Terobosan/ inovasi yang dilakukan Reformer terinspirasi dari hasil studi lapangan yang dilakukan di Diskominfo Provinsi DKI Jakarta dengan focus pencermatan Cepat Respon Masyarakat (CMR) , adaptasi terhadap keberhasilan konsep Dashboard CRM (Cepat Respon Masyarakat) yang telah terbukti efektif dalam memproses data publik secara cepat dan akurat., selain itu berdasarkan hasil analisa terhadap kendala, maka untuk meningkatkan kinerja Bidang Konten Media Baru dilakukan terobosan/ inovasi membuat Otomatisasi dashboard analitik untuk menyatukan data yg terpecah manual.

Berdasarkan tema solusi dari hasil analisa penilaian masalah, maka judul inovasi aksi perubahan yang akan dilakukan adalah “Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media Baru Melalui Penyediaan Dashboard Analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi) “ di RRI Bandung

B.1.1 Kriteria Inovasi

Guna memastikan bahwa proses adaptasi Dashboard CRM ke dalam SIPELITA ini memenuhi kaidah tata kelola pemerintahan yang modern dan dinamis, maka SIPELITA dirancang dengan memenuhi sejumlah Kriteria Inovasi sebagai berikut:

- **Nilai tambah bagi organisasi dan stakeholder**

- SIPELITA memangkas waktu birokrasi pengumpulan data performa dari yang semula hitungan secara manual menjadi hitungan sistem otomatis.
- Pimpinan dapat mengambil keputusan berbasis data (*data-driven decision*) dengan akurasi yang jauh lebih tinggi.
- Inovasi ini sangat selaras dengan agenda reformasi birokrasi dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

- **Memiliki unsur kebaruan**

- SIPELITA hadir sebagai pelopor wadah integrasi (*hub*) tunggal yang menarik seluruh data performa dari berbagai platform media sosial tersebut secara otomatis ke dalam satu tampilan terpadu.
- SIPELITA menyatukan fungsi analisis data penonton dengan sistem pelaporan kelembagaan yang terstruktur.

- **Bisa di Replikasi**

- Dashboard SIPELITA dibangun menggunakan platform visualisasi data modern (seperti Google studio sejenis), proses replikasinya tidak membutuhkan kemampuan bahasa pemrograman (*coding*) yang rumit.
- Konsep dasar **SIPELITA** adalah menarik data dari berbagai platform (multiplatform) menjadi satu pintu. Formula interkoneksi data ini bersifat universal dan dapat diterapkan pada jenis data apa pun—baik itu data performa siaran, data layanan publik, data kepegawaian, hingga data pengelolaan aset di lingkungan organisasi.

- **Dapat diterapkan Secara Berkelanjutan**

- Dari sisi infrastruktur, siPelita dibangun menggunakan platform analitiks yang bersifat adaptif, skalabel, dan efisien biaya (seperti optimasi google studio)
- Keberlanjutan sistem ini dipastikan melalui proses transfer pengetahuan (*knowledge transfer*) yang terstruktur. Tim Konten Media Baru Bandung dibekali sesi bimbingan teknis (*coaching & mentoring*).
- Sistem ini tidak bergantung pada satu individu saja (*no single point of failure*), melainkan dikelola oleh tim kerja (*Task Force*) yang kompetensinya terus dijaga secara kolektif.

- **Sesuai dengan Nilai-Nilai Organisasi**

- Nilai Akuntabilitas (Dapat Dipertanggungjawabkan): SIPELITA menyajikan data secara transparan, *real-time*, dan berbasis fakta objektif. Hal ini mendukung nilai organisasi yang menuntut setiap pelaporan kinerja dapat dipertanggungjawabkan secara valid kepada publik dan pimpinan.
- Nilai Efisiensi dan Efektifitas (Orientasi Pelayanan): Inovasi ini memotong rantai birokrasi penyiapan laporan yang melelahkan. Efisiensi waktu yang didapat dari otomatisasi dashboard ini membuat pegawai tidak lagi terjebak pada urusan administrasi kertas, melainkan bisa fokus pada aksi nyata: menganalisis tren konten untuk meningkatkan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat.
- Nilai Adaptif dan Inovatif: Sebagai organisasi yang bergerak di era digital, kemampuan beradaptasi adalah harga mati. SIPELITA melatih kultur kerja baru yang sadar data (*data-driven*)

B.2. Milestone dan Kegiatan

Untuk mencapai tujuan dari kegiatan rancangan aksi perubahan ini perlu dilakukan tahapan-tahapan (milestone) sehingga setiap kegiatan yang dilakukan dalam rancangan aksi perubahan dapat menghasilkan output yang tepat dan sesuai dengan tujuan aksi perubahan itu sendiri.

Tahapan-tahapan tersebut terdiri dari tahapan jangka pendek, tahapan jangka menengah dan tahapan jangka panjang.

JANGKA PENDEK (Juni s.d Agustus 2026)

- Penyiapan dasar infrastruktur ekosistem aliran data & prototype dashboard/pelaporan analytic terintegrasi untuk platform IG RRI Bandung dan IG Pro 2 (Format Reels)
- Matriks Evaluasi menampilkan Total Like, total Comment, Total Follower, Engagement rate, Highlight Konten Utama (5 Top of The Week)
- Sistem Otomasi : Rekapitulasi data Berjalan secara otomatis berbasis mingguan tanpa intervensi manual.

JANGKA MENENGAH (September s.d Februari 2027)

- Inisiasi pengaturan akun-akun terkait API pengembangan bentuk aplikasi frontend untuk penarikan data dari seluruh akun yang dimiliki ke Dashboard analytic terintegrasi untuk untuk platform, IG RRI Bandung, Pro1, 2 ,4, (Format Regular post, Reels), Facebook RRI Bandung, Pro 1, Pro2, Pro4, Tiktok RRI Bandung, Pro1, Pro2, Pro 4, Youtube RRI Bandung
- Matriks Evaluasi menampilkan Total Like, total Comment, Total Follower, Total Engagement, User Growth Time Series Chart, Proporsi Audiens per Akun (Pie Chart), Highlight Konten Utama (Top of The Week), Gender, Age Range, Location, Top hastags, Influencer categories
- Sistem Otomasi : Rekapitulasi data Berjalan secara otomatis berbasis harian tanpa intervensi manual.

JANGKA PANJANG (Next 6 Bulan < 1 Tahun)

- Melakukan monitoring dan Evaluasi Dashboard analitik si Pelita (Sistem Pelaporan Terintegrasi) dan pengembangan dalam bentuk aplikasi frontend (website)

MATRIK RENCANA TAHAPAN & CAPAIAN (MILESTONE)

Tabel 7 : Rencana Tahapan dan Capaian (MILESTONE)

Jangka Pendek

NO	TAHAPAN UTAMA	KEGIATAN	TARGET WAKTU	OUTPUT	BUKTI
1	Melakukan Konsultasi dengan Mentor	Konsultasikan gagasan aksi perubahan dengan mentor Komunikasi VC WA	15 Juni 2026	Persetujuan ide/gagasan	Kartu Kendali Mentor
		Menyampaikan RAP hasil seminar untuk memperoleh dukungan pelaksanaannya	Minggu ke IV Juni 2026	Dukungan	Foto
2.	Melakukan Pembimbingan dengan Coach	Pembimbingan dengan coach, tatap muka	17 Juni 2026	Masukan coach atas RAP	Foto via Zoom
3.	Presentasi inovasi /terobosan kepada stakeholder internal dan eksternal	Mengundang stakeholder eksternal dan internal	Minggu ke I Juli 2026	Undangan	Surat undangan
		Mempresentasikan kepada stakeholder internal dan eksternal		Terlaksananya sosialisai ide /inovasi	Foto, daftar hadir
4.	Menyusun Tim Efektif	Identifikasi SDM yang akan duduk dalam Tim	Minggu ke I Juli 2026	Daftar nama yang akan duduk di Tim Efektif	Dokumen daftar nama
		Menyusun SK Tim Efektif	Minggu ke I Juli 2026	SK Tim Efektif	Sk Tim Efektif yang telah ditandatangani
5..	Penyusunan Bagan	Membuat alur kerja Ekosistem Digital	Minggu ke Juli 2026	Desain /alur	Foto, alur
6.	Pelaksanaan	Rapat Tim Efektif dan pembentukan Pokja	Minggu ke II Juli 2026	Tersedianya Dokumen Pendukung Aksi Perubahan	Dokumen Laporan Aksi Perubahan
		Pembagian tugas masing-masing Pokja	Minggu ke I I Agustus 2026		Foto
		Pembuatan Pembangunan Ekosistem Data	Minggu ke II Agustus 2022		Foto
		Penarikan data , Rekap data, yg terhubung platform Google Looker Studio	Minggu ke II III Agustus 2026		Foto
		Uji Coba	Minggu ke III	Proses uji	Foto

		Penyajian Data	Agustus 2026	coba perngoprasia n	
		Implemenetasi penggunaan	Minggu ke dan IV Agustus 2026	Tersedianya Dokumen Pendukung Aksi Perubahan	Dokumen Laporan Aksi Perubahan
7.	Evaluasi dan laporan	Membuat evaluasi dan laporan	Minggu ke 5 Agustus 2026	Hasil evaluasi dan pelaksanaa n	Foto, laporan, absen dan

Jangka Menengah (6 bulan)

NO	TAHAPAN UTAMA	Kegiatan	TARGET	OUTPUT	BUKTI
1	Inisiasi pengaturan akun terkait API resmi masing-masing platform	Pengembangan aplikasi backend yang mengatur aliran data dari API Resmi ke database , menggantikan google sheet.		Terlaksana sosialisasi / bimtek	Foto Daftar Hadir
				Tersedia Laporan	Laporan

Jangka Panjang (1 Tahun)

NO	TAHAPAN UTAMA	KEGIATAN	TARGET	OUTPUT	BUKTI
1	Monitoring dan evaluasi dan pengembangan dalam sebuah aplikasi frontend (Website atau mobile). Dashboard tidak lagi menggunakan platform Business Intelegence (google Looker)			Terlaksananya monitoring	Laporan performa konten digital diseluruh platform media baru RRI Bandung

B.3. Sumber Daya Organisasi

Sumber daya dalam Aksi Perubahan merupakan seluruh potensi, aset, dan kapabilitas—baik berupa instrumen manusia (human capital) maupun non-manusia—yang dimobilisasi secara sistematis untuk mendukung eksekusi setiap tahapan *milestone* demi mewujudkan keberlanjutan inovasi. Terdiri sebagai berikut :

1 Sumber Daya Manusia (Tim Kerja / Stakeholders)

Ini adalah aset terpenting untuk menggerakkan tahapan (milestone) Aksi Perubahan. SDM ini biasanya dibagi berdasarkan struktur tim efektif:

- Sponsor / Mentor: Atasan langsung yang memberikan arahan, dukungan struktural, dan legitimasi kebijakan.
- Project Leader (Reformer): Pemimpin Aksi Perubahan yang mengendalikan seluruh jalannya proyek.
- Tim Efektif Internal: Staf atau rekan sejawat di lingkungan unit kerja yang memiliki kompetensi teknis (misalnya: tim IT untuk pembuatan dasbor/aplikasi, tim teknis untuk pengarsipan, atau tim kreator konten).
- Stakeholders Eksternal: Pihak di luar unit kerja langsung yang memiliki pengaruh atau kepentingan

2. Sumber Daya Sarana dan Prasarana (Fasilitas & Teknologi)

Aset fisik maupun digital yang digunakan untuk mendukung implementasi inovasi.

- Perangkat Keras (Hardware): Komputer, server, ruang rapat, atau fasilitas studio/penyiaran jika diperlukan.
- Perangkat Lunak (Software) & Sistem: Platform visualisasi data (seperti Google/looker Studio), sistem basis data, aplikasi pengarsipan digital, atau media sosial sebagai sarana diseminasi.

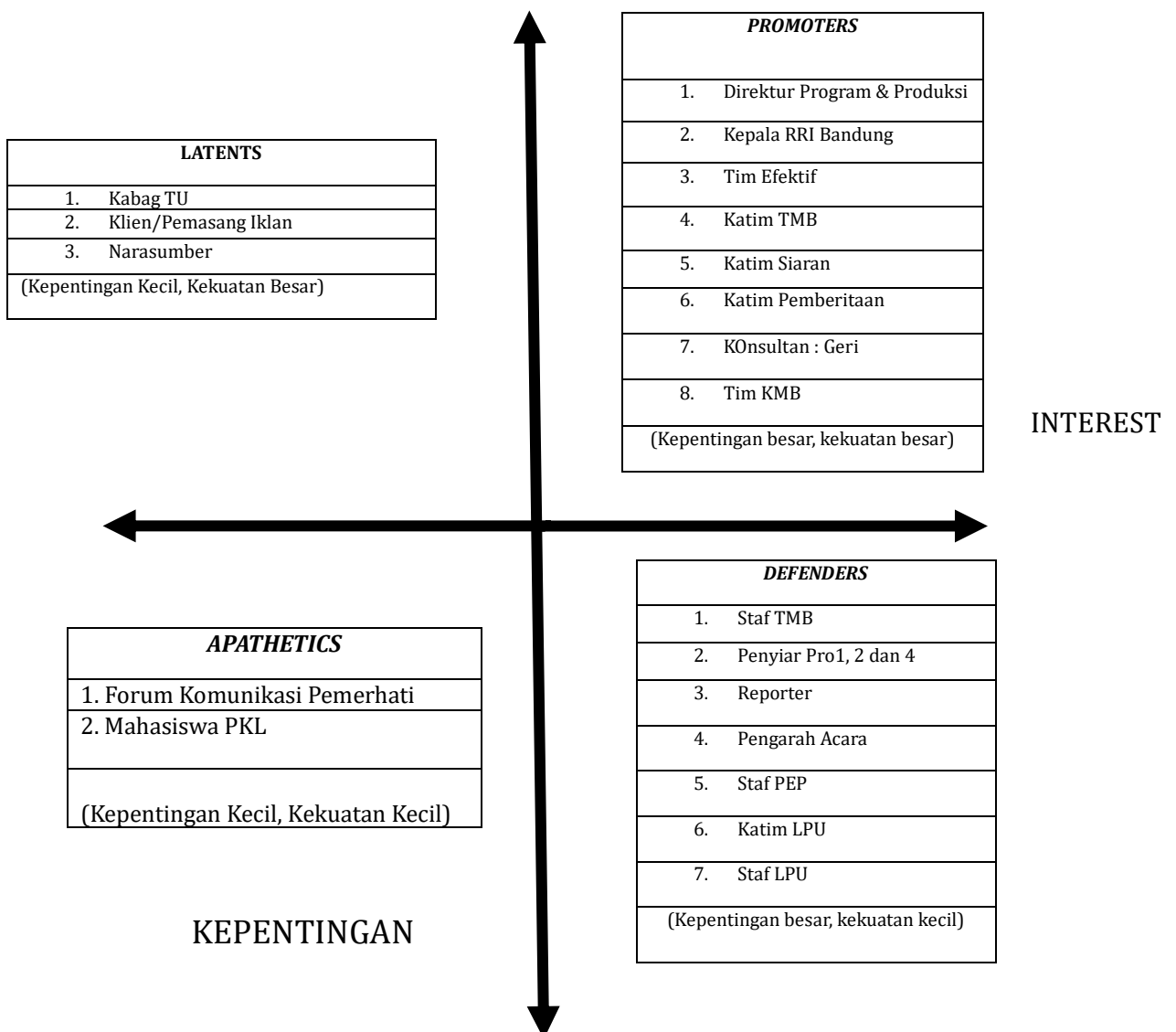
3. Sumber Daya Finansial (Anggaran)

Mengedepankan pendekatan *zero-budget inovaton* pada aspek teknologi, di mana seluruh sistem dikembangkan dengan memaksimalkan platform gratis yang tersedia untuk mencapai efisiensi anggaran

B. 4. Pemetaan Stakeholders yang Dilibatkan

Guna mengoptimalkan dukungan terhadap rancangan aksi perubahan SIPELITA di RRI Bandung, diidentifikasi sejumlah pemangku kepentingan kunci yang memengaruhi jalannya proyek. Rincian peran, posisi, dan strategi pengelolaan pemangku kepentingan tersebut dipetakan ke dalam matriks *stakeholder* di bawah ini :

Tabel 8. Analisis Kuadran Stakeholders



B.5. Penetapan Strategi Komunikasi

Untuk mematangkan Aksi Perubahan **"SIPELITA'** (Sistem Pelaporan Terintegrasi) , Reformer harus menyusun strategi komunikasi kepada stakeholder. Tujuannya adalah meminimalkan resistensi, menyamakan persepsi, dan menggalang dukungan penuh dari masa transisi hingga sistem ini berjalan mandiri.

Tabel 9. STRATEGI KOMUNIKASI STAKEHOLDERS

No	Kelompok Stakeholders	Target Personal	Strategi Komunikasi
1.	Latens	1. Kabag TU 2. Klien/Pemasang Iklan 3. Narasumber	Untuk meningkatkan minat stakeholders terhadap aksi perubahan, yaitu : 1.. Diskusi dan persuasi agar menjadi promoters 2. Diyakinkan akan pentingnya aksi perubahan bagi kepentingan mereka sendiri atau untuk kebaikan yang lebih besar
2.	Promoters	Direktur Program & Produksi/ Kepala RRI Bandung Tim Efektif Katim TMB Katim Siaran Katim Pemberitaan Tim KMB Konsultan : Geri	Untuk meningkatkan dukungan dan minat promoters terhadap aksi perubahan ini diantaranya : 1. Kolaborasi dan koordinas secara regular 2.Melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan

3.	Defenders	<p>Staf TMB</p> <p>Penyiar Pro1, 2 dan 4</p> <p>Reporter</p> <p>Pengarah Acara</p> <p>Staf PEP</p> <p>Katim LPU</p> <p>Staf LPU</p>	<p>Untuk meningkatkan pengaruh stakeholders agar mendukung aksi perubahan yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian penjelasan regular (keep informed) 2. Memberikan informasi yang jelas dan transparan mengenai rencana perubahan yang akan dilakukan , manfaat yang akan diperoleh dan dampak yang mungkin terjadi jika perubahan tidak dilakukan
4.	Apatethics	<p>Foroum KOMunikasi</p> <p>Pemerhati RRI</p> <p>Mahasiswa PKL</p>	<p>Untuk meningkatkan minat Stakeholders ini agar mendukung aksi perubahan yaitu Sosialisasi dan pemberian informasi secara umum</p>

B.6. Pemanfaatan IT

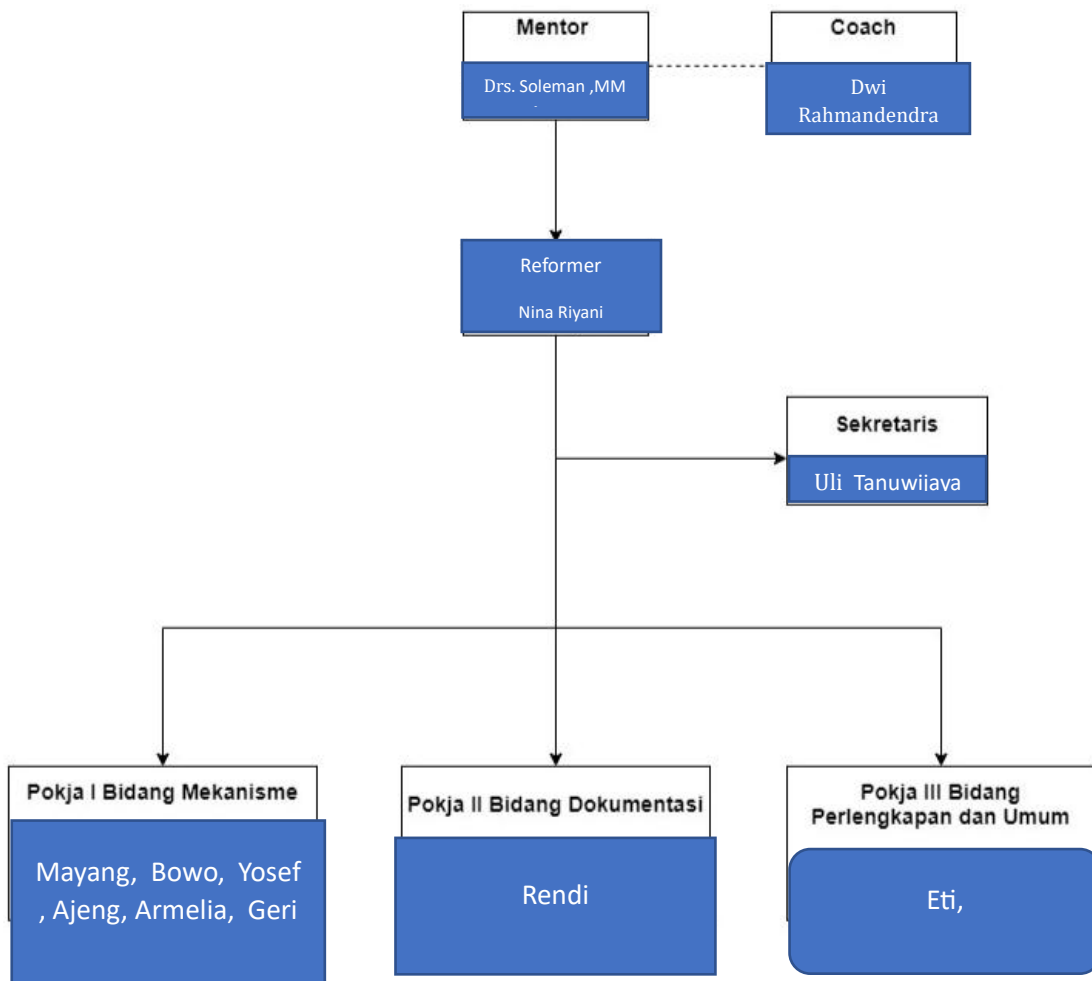
SIPELITA dirancang untuk mengoptimalkan pelaporan performa platform media baru di RRI Bandung. Sebelum adanya inovasi ini, tata kelola data di RRI Bandung menghadapi masalah fragmentasi data (silo data), pelaporan manual yang memakan waktu, dan lemahnya analisis komparatif antar-platform. Oleh karena itu, Teknologi Informasi (IT) dalam dimanfaatkan sebagai pengungkit (*leverage*) utama transformasi tata kelola kerja. Pemanfaatan IT untuk SIPELITA dalam Aksi Perubahan sebagai berikut :

Tabel 10. Pemanfaatan IT

Komponen	Alat yang Digunakan	Fungsi
Pengambil data	Apify Instagram Scraper	Mengambil data postingan, Reels, dan profil dari Instagram
Otomatisasi	Google Apps Script	Menjadwalkan dan menjalankan pengambilan data secara otomatis
Penyimpanan	Google Sheets	Menyimpan semua data yang terkumpul dalam format tabel
Visualisasi	Google Looker Studio	Menampilkan data dalam bentuk grafik dan dasbor interaktif

B.7. Tim Efektif

Untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan program aksi perubahan, dibentuk Tim Efektif yang berfungsi sebagai pilar utama penggerak perubahan. Tim ini dibentuk berdasarkan SK Kepala RRI Bandung, tim efektif mengintegrasikan berbagai kompetensi dan keahlian secara terstruktur, guna memastikan setiap target dapat dicapai secara sistematis, akuntabel, dan tepat waktu. Berikut struktur Tim Efektif



Gambar 4 : Struktur Tim Efektif

JOB DESCRIPTION TIM EFEKTIF

Tabel 11. Job Description Tim Efektif

NO.	NAMA	JABATAN	JABATAN DALAM TIM	KEAHLIAN	TUGAS
1.	Drs. Soleman Yusuf, MM	Kepala RRI Bandung	Mentor	- Komunikasi yang baik, Keahlian ini dapat digunakan Membantu mempengaruhi stakeholder internal dan eksternal	- Bertindak sebagai Mentor Reformer ; - Memberikan arahan dan masukan mulai dari tahap perencanaan sampai dengan penerapan hasil aksi perubahan; - Memantau capaian yang didapat Reformer sesuai dengan milestone yang telah ditetapkan dalam aksi perubahan; - Mengarahkan Tim Efektif Aksi Perubahan dalam setiap tahapan pelaksanaan aksi perubahan; - Mengarahkan kepada Reformer untuk membuat langkah-langkah perubahan sesuai dengan tahapan dan sekaligus bagaimana pengadministrasiannya dalam aksi perubahan;
2.	Nina Riyani	Pranata Siaran Ahli Madya	Reformer	- Memahami aksi perubahan - Memahami kepemimpinan - Memahami Teknologi Informasi	- Memimpin Tim Aksi Perubahan; - Merencanakan dan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan; - Melaksanakan seluruh kegiatan sesuai dengan milestone yang telah ditetapkan; - Menginformasikan kepada mentor dan coach apabila dalam pelaksanaan aksi perubahan mengalami kendala.
3.	Uli Tanuwijaya	Pranata Siaran ahli Pertama	Sekretaris Tim	- Menguasai pembuatan dokumen acara kegiatan	- Membuat dan menyusun jadwal kegiatan; - Menyiapkan dan mendistribusikan undangan rapat ; - Membuat daftar hadir rapat; - Membuat notulen rapat; - Membuat laporan kegiatan.

4.	Mayang	PNS Staf Teknologi dan Media Baru	POKJA Mekanisme	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai teknologi Informasi - Mahir mengoperasikan platform <i>business intelligence</i> atau dasbor interaktif 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun dan memetakan diagram alur (<i>flowchart</i>) - Penarikan data dari hulu ke hilir, mulai dari <i>input</i> data mentah di platform Media Baru - Melakukan uji coba teknis konektivitas I dan stabilitas dasbor analitis (Looker Studio) sebelum diluncurkan secara resmi.
5.	Yosef Muharam	PPPK Staf Teknologi dan Media Baru	POKJA Mekanisme	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai teknologi Informasi - Mahir mengoperasikan platform <i>business intelligence</i> atau dasbor interaktif 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun dan memetakan diagram alur (<i>flowchart</i>) - Penarikan data dari hulu ke hilir, mulai dari <i>input</i> data mentah di platform Media Baru - Melakukan uji coba teknis konektivitas I dan stabilitas dasbor analitis (Looker Studio) sebelum diluncurkan secara resmi.
6.	Bowo	PPPK Staf Teknologi dan Media Baru Dan Konten Media Baru	POKJA Bidang Mekanisme	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai teknologi Informasi - Mahir mengoperasikan platform <i>business intelligence</i> atau dasbor interaktif - 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun dan memetakan diagram alur (<i>flowchart</i>) Penarikan data dari hulu ke hilir, mulai dari <i>input</i> data-mentah di platform Media Baru - Melakukan uji coba teknis konektivitas I dan stabilitas dasbor analitis (Looker Studio) sebelum diluncurkan secara resmi.
7.	Ajeng	PNS Staf di Bidang Penyiaran dan Konten Media Baru	POKJA Perlengkapan & Umum	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai tata protokoler 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun dan memetakan diagram alur (<i>flowchart</i>) - penarikan data dari hulu ke hilir, mulai dari <i>input</i> data mentah di platform Media Baru - Menyusun dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) formal mengenai tata cara penggunaan, pembaruan data, dan pembacaan indikator performa di dalam siPelita.
8.	Armelia	PNS Staf di Bidang Penyiaran , dan Konten Media Baru	POKJA Bidang Mekanisme	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai teknologi informasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun dan memetakan diagram alur (<i>flowchart</i>) penarikan data dari hulu ke hilir, mulai dari <i>input</i> data mentah di platform Media Baru - Menyusun dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) formal mengenai tata cara penggunaan,

					pembaruan data, dan pembacaan indikator performa di dalam siPelita.
9.	Rendi	PPPK Staf Teknologi dan Media Baru Dn Konten Media Baru	POKJA Dokumentasi merangkap Mekanisme	- Menguasai teknologi visual	- Menyusun dan memetakan diagram alur (<i>flowchart</i>)- penarikan data dari hulu ke hilir, mulai dari <i>input</i> data mentah di platform Media Baru - Melakukan uji coba teknis konektivitas I dan stabilitas dasbor analitis (Looker Studio) sebelum diluncurkan secara resmi. - Mendokumentasikan seluruh tahapan Kegiatan
10.	Gery	Konsultan IT	POKJA Bidang Mekanisme	- Menguasai IT - Menguasai teknologi informasi	- Membangun Dashboard SIPELITA
10	Eti	PNS Sub Koord SDM	Pokja Bidang Perlengkapan dan Umum	- Menguasai tata protokoler	- Menyiapkan ruang untuk rapat Menyiapkan konsumsi rapat.

C. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan & Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri

Berdasarkan hasil pengukuran/pemetaan terhadap komponen sikap dan perilaku kepemimpinan, diperoleh capaian yang sangat solid di mana komponen Integritas, Kerjasama, dan Mengelola Perubahan seluruhnya menunjukkan nilai rata-rata di atas 90 dengan kualifikasi Istimewa. Rekam jejak nilai yang impresif ini bukan sekadar representasi angka, melainkan sebuah modalitas strategis (*leadership capital*) yang mengindikasikan bahwa reformer memiliki fondasi etika yang kuat, kapasitas kolaboratif yang tinggi, serta adaptabilitas yang matang untuk memimpin dan mengawal seluruh tahapan Aksi Perubahan SIPELITA secara akuntabel.

Evaluasi dan analisis detail terhadap masing-masing komponen kepemimpinan tersebut diuraikan sebagai berikut :

Tabel 12. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan

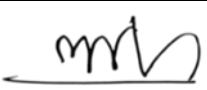
REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR					
Nama	: Nina Riyani, Spd, MM	Nama Mentor	: Drs. Soleman Yusuf, MM		
NIP	: 197005091998032000	NIP:	: 19671012 1990 03 1 007		
Jabatan	: Pranata Siaran Ahli Madya	Jabatan	: Pembina Utama Madya /Kepala RRI Bandung		
Instansi	: RRI Bandung	Instansi	: RRI Bandung		
Program	: PKA				
Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung Jawab	9,80	9,80	9,80	Istimewa
	Komitmen	9,90	9,90	9,90	Istimewa
	Kedisiplinan	9,80	9,80	9,80	Istimewa
	Kejujuran	9,80	9,70	9,73	Istimewa
	Konsistensi	9,80	9,80	9,80	Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilema	9,80	9,80	9,80	Istimewa
	Rata-Rata	9,82	9,80	9,81	Istimewa
Kerjasama	Kerjasama Internal	9,80	9,70	9,73	Istimewa
	Kerjasama Eksternal	9,70	9,50	9,56	Istimewa
	Komunikasi	9,50	9,50	9,50	Istimewa
	Fleksibilitas	9,80	9,70	9,73	Istimewa
	Komitmen dalam Tim	9,70	9,50	9,56	Istimewa
	Rata-Rata	9,70	9,58	9,62	Istimewa
	Orientasi Pelayanan	9,70	9,50	9,56	Istimewa
Mengelola Perubahan	Adaptabilitas	9,60	9,60	9,60	Istimewa
	Pengembangan diri & org lain	9,80	9,80	9,80	Istimewa
	Orientasi pada hasil	9,90	9,90	9,90	Istimewa
	Inisiatif	9,90	9,90	9,90	Istimewa
	Rata-Rata	9,78	9,74	9,75	Istimewa
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		9,77	9,71	9,72	Istimewa
Keterangan Kualifikasi					
9.99-10 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	: Nina Riyani, Sp.d, MM	Nama Mentor	: Drs. Soleman Yusuf, MM		
NIP	: 197005091998032000	NIP:	: 19671012 1990 03 1 007		
Jabatan	: Pranata Siaran Ahli Madya	Jabatan	: Pembina Utama Madya /Kepala RRI Bandung		
Instansi	: RRI Bandung	Instansi	: RRI Bandung		
Program	: PKA				
Nilai Komponen					
	Komponen Integritas	Komponen Kerjasama	Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Komponen	Kualifikasi Total Komponen
Peserta	9,82	9,70	9,78	9,77	Istimewa
Mentor	9,80	9,58	9,74	9,71	Istimewa
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	9,81	9,62	9,75	9,72	Istimewa
Kualifikasi Per Sub 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		
			9,72		
			Kualifikasi:		
			Istimewa		

Meskipun hasil pemetaan kompetensi secara keseluruhan berada pada kualifikasi istimewa, komponen kerjasama teridentifikasi memiliki nilai paling rendah di antara aspek lainnya. Oleh karena itu, bagian ini akan menguraikan rencana strategi pengembangan potensi diri reformer guna memperkuat kapasitas kolaboratif dalam mendukung aksi perubahan SIPELITA.

Nama Peserta : Nina Riyani, S.Pd, MM
 NIP : 19700509 199803 2 001
 Nomor Daftar Hadir : 21
 Instansi/Unit Kerja : RRI Bandung
 Nama Mentor : Drs. Soleman Yusuf, MM
 Nama Coach : Dwi Rahmadedra, S. Hut, M.Pd

Uraian Gap Potensi Diri Berdasarkan Kompetensi				Kompetensi (Aspek)		Sub Aspek
Kurang kemampuan menyampaikan , menggali, menerima serta mendistribusikan informasi dengan efektif dan mampu dipahami sesuai dengan bentuk informasi contoh						
Strategi Pengembangan Potensi Diri	Output yang Diharapkan	Waktu Pelaksanaan	Parapihak Terlibat	Pembiayaan		Dampak bagi Peningkatan Kinerja Organisasi
				Jumlah	Sumber	
A. Pengembangan Mandiri :						
1.Mempelajari referensi atau mempelajari secara observative gaya atau metode komunikasi orang lain yang dipandang efektif dan sesuai dengan karakter diri	Resume dari referensi /observasi tokoh pemimpin sukses	Minggu ke I Bulan Juli	Tokoh pemimipin	-	-	Diharapkan setelah mempelajari referensi/observasi memiliki Teknik berkomunikasi yang efektif dengan orang lain dan sesuai dengan karakter diri
2.						
B. Pengembangan Melalui Penugasan						
1. Pelibatan dalam situasi kerja tim (dengan pemantauan intensitas komunikasinya) dalam rangka mengasah inisiatif berinteraksi serta efektivitas berkomunikasi dengan orang lain.	Testimoni tertulis dari anggota tim kerja	Minggu ke I -II Bulan Juli	Katim dan staf dari Lintas Bidang	-	-	Setelah pelibatan dalam situasi kerja tim memiliki inisiatif berinteraksi serta efektif berkomunikasi dengan orang lain
2.						

Bandung, 19 Juni 2026		
Penyusun Peserta,	Menyetujui Mentor,	Mengetahui Coach,
 Nina Riyani, S.Pd, MM	 Soleman Yusuf, MM	 Dwi Rahmanendra, S. Hut, M.Pd

BAB III. PELAKSANAAN AKSI PERUBAHAN

A. Deskripsi Proses Kepemimpinan

Dalam memimpin dan mengawal Aksi Perubahan **SIPELITA**, proses pengambilan keputusan dalam aksi perubahan ini berorientasi pada kepemimpinan kinerja (*performance leadership*) yang dilandasi oleh prinsip integritas, objektivitas, dan akuntabilitas public yaitu : Efisiensi dan Akuntabilitas Penggunaan Sumber Daya, dengan memilih pendekatan *zero-budget innovation* dengan memaksimalkan teknologi *open-source/low-code* (Google Workspace & Looker Studio), sehingga efisiensi waktu kerja (memangkas dari 80 jam menjadi 4 jam/bulan) tercapai secara akuntabel dan hemat anggaran negara.

Membagi peran dan tanggung jawab kerja secara jelas dan transparan melalui struktur Pokja Tim Efektif (Mekanisme, Perlengkapan, Dokumentasi), sehingga setiap anggota merasa dihargai, memiliki andil, dan bertanggung jawab penuh terhadap keberlanjutan aksi perubahan.

A.1. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Penerapan nilai Integritas (kejujuran, komitmen, konsistensi etika, dan kepatuhan) serta Akuntabilitas (tanggung jawab, transparansi, validitas data, dan kejelasan hasil kinerja) dibangun secara berkelanjutan pada tahapan-tahapan berikut:

Tabel 13. Membangun Integritas & Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Tahapan	Aktifitas	Pembangunan Integritas dan Akuntabilitas
- Tahap Konsultasi, Penggalangan Komitmen, dan Legalitas (Milestone Persiapan)	Melakukan bimbingan dengan Coach, konsultasi intensif dengan Mentor (Kepala RRI Bandung), serta pembentukan Tim Efektif yang dilegitimasi melalui Surat Keputusan (SK).	Kepatuhan Hierarki & Transparansi Rencana Kerja: Menunjukkan integritas kepemimpinan melalui keterbukaan gagasan kepada pimpinan dan pelatih, serta memastikan setiap inisiatif selaras dengan aturan kedinasan dan arah kebijakan organisasi. Akuntabilitas Mandat &

		<p>Struktur Tim: Penyusunan SK Tim Efektif dan pembagian rincian tugas (<i>job description</i>) yang jelas memastikan setiap anggota tim memegang tanggung jawab yang transparan dan dapat dimintai pertanggungjawaban.</p>
<p>Tahap Pembangunan Ekosistem Aliran Data (Milestone Pelaksanaan - Hulu)</p>	<p>Menyusun <i>alur kerja</i> penginputan/penarikan data, dan menghubungkan data multiplatform ke Google Looker Studio.</p>	<p>Integritas Data (<i>Data Integrity</i>): Menjamin bahwa data yang ditarik adalah data statistik murni dan objektif dari analitik platform resmi, tanpa adanya rekayasa, modifikasi subjektif, ataupun manipulasi angka</p> <p>Akuntabilitas Prosedur Kerja: Penyusunan alur kerja menjadi instrumen akuntabilitas agar seluruh proses pengelolaan data memiliki standar.</p>
<p>Tahap Uji Coba, Otomasi, dan Implementasi Dashboard (Milestone Pelaksanaan - Hilir)</p>	<p>Uji coba stabilitas penarikan data mingguan secara otomatis dan implementasi penyajian visualisasi metrik performa (<i>engagement, followers, views</i>, dan kurasi konten) pada dasbor SIPELITA.</p>	<p>Transparansi Kinerja Publik & Organisasi: Dasbor menyajikan data performa secara terbuka (<i>single source of truth</i>) yang dapat diakses oleh tim maupun jajaran manajemen, sehingga evaluasi kinerja program tidak lagi bersifat meraba-raba atau asumtif.</p> <p>Efisiensi Sumber Daya (<i>Zero-Budget</i>): Menunjukkan</p>

		integritas dalam tata kelola anggaran dengan memaksimalkan platform <i>open-source/low-code</i> , membuktikan bahwa efisiensi jam kerja (dari 80 jam menjadi 15 menit /bulan) dapat dicapai tanpa pemborosan anggaran instansi.
Tahap Evaluasi, Manajemen Risiko, dan Pelaporan (Milestone Evaluasi & Pelaporan)	Evaluasi hasil pelaksanaan <i>milestone</i> jangka pendek, pemantauan kepatuhan penggunaan dasbor, serta penyusunan laporan pertanggungjawaban aksi perubahan	Tanggung Jawab Hasil (Outcome-Based Accountability): Melaporkan seluruh capaian output dan kendala secara objektif kepada pimpinan, mentor, dan coach, disertai bukti fisik (<i>evidence</i>) yang valid dan lengkap (kartu kendali, notulen, dokumentasi, dan data analitik). Komitmen Keberlanjutan: Menegakkan mitigasi risiko teknis (melalui pencadangan data berkala) dan penyiapan panduan penggunaan (<i>manual guide</i>) sebagai wujud integritas untuk memastikan inovasi tetap berjalan berkelanjutan bagi kemajuan RRI Bandung.

A.2. Pengelolaan Budaya Kerja

Pengelolaan budaya kerja difokuskan pada transformasi dari pola kerja konvensional yang manual dan terfragmentasi (*silo data*) menuju budaya kerja baru yang modern, kolaboratif, sadar data (*data-driven culture*), dan efisien. Proses ini berlangsung secara nyata pada tahapan berikut:

Tabel 14. Pengelolaan Budaya Kerja

Tahapan	Aktifitas	Pengelolaan Budaya Yang Dibangun
Tahap Sosialisasi, Pembentukan Tim Efektif, dan Penyelarasan Persepsi (<i>Milestone</i> Persiapan)	Menggelar presentasi inovasi kepada <i>stakeholders</i> , melaksanakan FGD, serta membentuk Tim Efektif lintas bidang (Bidang Penyiaran, Konten Media Baru, Teknologi & Media Baru, dan Pemberitaan).	<p>Mengikis Ego Sektoral Menuju Budaya Kolaborasi: Mengubah pola kerja terkotak-kotak (<i>silo</i>) antarseksi menjadi kerja tim terintegrasi dengan menyatukan frekuensi kerja demi tujuan bersama.</p> <p>Mengatasi Resistensi Perubahan (Overcoming Resistance): Mengedukasi tim bahwa SIPELITA bukan beban kerja tambahan, melainkan alat bantu (<i>enabler</i>) yang mempermudah rutinitas mereka, sehingga menumbuhkan keterbukaan terhadap inovasi.</p>
Tahap Perumusan Prosedur dan Standarisasi Alur Data (<i>Milestone</i> Pelaksanaan - Hulu)	Menyusun alur kerja serta merumuskan Prosedur format tata cara penarikan, validasi, dan pembacaan indikator performa	<p>Transisi Budaya Kerja Serampangan Menuju Budaya Tertib dan Terstandar: Menghilangkan kebiasaan kerja tanpa acuan mutu dengan membiasakan disiplin operasional melalui alur kerja yang jelas dan terstruktur.</p> <p>Menumbuhkan Tanggung Jawab Data (Sense of Ownership): Melalui pembagian peran Pokja yang transparan, setiap anggota</p>

		tim dilatih memiliki komitmen dan tanggung jawab penuh terhadap keabsahan data kanal media sosial yang dikelolanya.
Tahap <i>Coaching, Mentoring</i> , dan Implementasi Dashboard (<i>Milestone</i> Pelaksanaan - Hilir)	Melaksanakan pendampingan intensif, dan penerapan otomatisasi rekapitulasi data mingguan di dasbor SIPELITA.	<p>Transformasi dari Budaya Manual ke Budaya Digital & Otomasi: Mengubah kebiasaan menghabiskan waktu hingga 80 jam/bulan untuk rekapitulasi manual di lembar kerja menjadi otomatisasi sistem (hanya 4 jam/bulan), sehingga mengalihkan energi tim untuk fokus pada kreativitas konten.</p> <p>Membangun Budaya Sadar Data (<i>Data-Driven Culture</i>): Membiasakan tim konten dan pimpinan untuk tidak lagi membuat keputusan program berdasarkan intuisi atau asumsi subjektif semata, melainkan selalu membaca tren dan metrik statistik analitik (<i>evidence-based</i>) sebelum memproduksi konten.</p>
Tahap Evaluasi Kinerja dan Monitoring Berkelanjutan (<i>Milestone</i> Evaluasi & Pelaporan)	Menggunakan tampilan <i>dashboard</i> secara rutin dalam rapat evaluasi konten berkala	<p>Budaya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja: Menciptakan iklim kerja yang terbuka di mana capaian indikator kinerja (KPI/SKP) tersaji secara objektif dan <i>real-time</i>, mendorong evaluasi yang jujur, cepat tanggap (<i>fast response</i>), dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan penyiaran publik</p>

A.3 Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Pembangunan jejaring kerja (*networking*) dan kolaborasi lintas pemangku kepentingan (*stakeholders*) dilakukan secara terencana untuk mengikis ego sektoral serta menjamin keberhasilan dan keberlanjutan inovasi SIPELITA pada tahapan berikut:

Tabel 15. Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Tahapan	Aktifitas	Jejaring & Kolaborasi yang dibangun
Tahap Konsultasi Mentor, Pendampingan Coach, dan Pemetaan <i>Stakeholders</i> (<i>Milestone</i> Persiapan)	Melakukan konsultasi berkala dengan Mentor (Kepala RRI Bandung), bimbingan intensif bersama Coach, serta memetakan matriks pemangku kepentingan (<i>Promoters, Latents, Defenders, Apathetics</i>).	<p>Kolaborasi Kepemimpinan</p> <p>Strategis: Membangun kemitraan erat dengan Mentor guna memperoleh legitimasi kebijakan, dukungan regulasi (SK), dan arahan manajerial</p> <p>Penyelarasan Strategi</p> <p>Komunikasi: Mengidentifikasi pendekatan komunikasi yang tepat untuk merangkul pihak internal (pejabat struktural/fungsional) maupun eksternal (klien iklan, narasumber, dan komunitas pemerhati) agar menyatu dalam visi perubahan yang sama.</p>
Tahap Sosialisasi, Advokasi, dan Pembentukan Tim Efektif Lintas Fungsi (<i>Milestone</i> Persiapan – Pelaksanaan Awal)	Menyelenggarakan FGD dan pemaparan inovasi SIPELITA kepada <i>stakeholders</i> , serta membentuk Tim Efektif yang melibatkan berbagai seksi kerja	<p>Sinergi Lintas Bidang/Seksi</p> <p>Internal: Membangun kerja sama terintegrasi antara Tim Konten Media Baru (KMB), Bidang Teknologi dan Media Baru (TMB), Tim Penyiaran (Pro 1, Pro 2, Pro 4), Pemberitaan, hingga Tata Usaha/SDM</p>

		<p>Kemitraan dengan Tenaga Ahli/Konsultan IT: Menjalin jejaring kolaboratif bersama konsultan eksternal/teknis dalam merancang arsitektur data dan uji coba stabilitas dasbor di Google Looker Studio</p>
<p>Tahap <i>Coaching, Mentoring</i>, dan Integrasi Alur Data Pokja (<i>Milestone</i> Pelaksanaan)</p>	<p>Menggerakkan kelompok kerja (Pokja Mekanisme, Pokja Dokumentasi, dan Pokja Perlengkapan & Umum) serta menyelenggarakan <i>peer learning</i> dan <i>sharing session</i> antar-pengelola kanal siaran</p>	<p>Kolaborasi Operasional Berbasis Peran: Menghubungkan peran teknis staf IT (TMB) dengan staf kreatif/kreator konten (Penyiaran & Pemberitaan) dalam menyusun alur penarikan data, sehingga proses integrasi data berjalan harmonis dan saling melengkapi</p> <p>Penguatan Kapasitas Kolektif (<i>Peer Learning</i>): Membuka ruang transfer pengetahuan antarpengelola akun Program agar tercipta kesetaraan kompetensi digital tanpa sekat antar-programa.</p>
<p>Tahap Pemanfaatan <i>Dashboard</i> Bersama dan Kemitraan Program (<i>Milestone</i> Hilir / Pemanfaatan)</p>	<p>Menggunakan data analitik terpadu SIPELITA sebagai instrumen evaluasi bersama serta bahan perumusan kerja sama konten publik</p>	<p>Kolaborasi Pengambilan Keputusan Manajerial: Memfasilitasi pimpinan, para Ketua Tim (Katim), dan Sub-Koordinator untuk berkolaborasi dalam rapat evaluasi berbasis data tunggal</p> <p>Penguatan Hubungan Eksternal (Mitra & Audiens): Menyediakan data jangkauan (<i>reach</i>) dan <i>engagement</i> yang</p>

		akurat dan transparan untuk memudahkan kolaborasi diseminasi informasi publik bersama mitra strategis serta pemangku kepentingan di wilayah Jawa Barat.
--	--	---

A4. Strategi Pengembangan Kompetensi

Strategi pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan **non-klasikal** yang aplikatif dan berkesinambungan guna menjembatani kesenjangan keterampilan (*skill gap*) serta mempercepat adopsi teknologi SIPELITA pada tahapan berikut :

Tabel 16. Strategi Pengembangan Kompetensi

Tahapan	Aktifitas	Sasaran dan Kompetensi Yang Dikembangkan
Tahap Pembekalan Tim Efektif & Pokja (<i>Milestone</i> Pelaksanaan Awal)	<i>Coaching & Mentoring</i> serta pendampingan langsung bersama Konsultan IT / Tenaga Ahli.	Tim Efektif / Pokja Mekanisme & Dokumentasi: Diberikan pemahaman mendalam mengenai arsitektur sistem, alur penarikan data multiplatform, pengelolaan <i>database</i> , hingga kemampuan <i>troubleshooting</i> tingkat pertama jika terjadi kendala teknis integrasi pada Google Looker Studio.
Tahap Uji Coba & Implementasi Sistem (<i>Milestone</i> Pelaksanaan - <i>On-the-Job Training</i>)	Praktik kerja langsung (<i>On-the-Job Training</i>) dalam aktivitas operasional harian.	Staf Tim Konten Media Baru (KMB) & Pengelola Kanal: Dilatih secara langsung dalam mengoperasikan dasbor, melakukan validasi data berkala sesuai SOP, serta membiasakan alur kerja pelaporan otomatis untuk menggantikan cara kerja

		manual.
Tahap Diseminasi & Pemanfaatan Manajerial (<i>Milestone</i> Evaluasi & Rapat Koordinasi)	<i>Focus Group Discussion</i> (FGD) terarah dan pembelajaran antarkanrekan (<i>Peer Learning</i>).	Para Ketua Tim (Katim), Sub-Koordinator, dan Tim Kreatif: Ditingkatkan literasi datanya (<i>data literacy</i>) agar mampu membaca visualisasi grafik analitik di SIPELITA, menerjemahkan angka statistik performa menjadi formulasi strategi konten digital yang kreatif, serta memanfaatkannya sebagai bahan evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan manajerial yang presisi.
Tahap Pengembangan Potensi Diri Reformer (<i>Milestone</i> Berkelanjutan)	Pengembangan mandiri (studi observasi kepemimpinan) dan penugasan kolaboratif.	Reformer (Pemimpin Aksi Perubahan): Mengasah kemampuan komunikasi persuasif, koordinasi tim dinamis, serta kepemimpinan adaptif dalam mengawal transformasi digital di lingkungan RRI Bandung secara efektif dan harmonis.

B. Deskripsi Hasil Kepemimpinan

Bagian ini menyajikan potret komprehensif mengenai perwujudan kepemimpinan transformasional dan adaptif (*adaptive leadership*) yang diaktualisasikan oleh Reformer selama memimpin Aksi Perubahan **SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi)** di RRI Bandung. Hasil kepemimpinan ini bukan sekadar keberhasilan dalam menghasilkan produk inovasi digital berbasis *low-code/zero-budget*, melainkan sebuah proses orkestrasi perubahan yang menyeluruh—mencakup kemampuan menggerakkan sumber daya organisasi, memitigasi resistensi, serta mengubah budaya kerja konvensional menjadi budaya kerja modern yang berorientasi pada data.

B.1. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi

Tabel 17. Capaian & Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi

Tahapan	Hasil/Capaian	Bukti Valid & Relevan
Capaian Tahap Konsultasi, Penggalangan Dukungan, dan Legalitas Organisasi	Terwujudnya penyelarasan persepsi dengan Coach dan Mentor, diperolehnya komitmen penuh dari pimpinan RRI Bandung, serta terbentuknya struktur kerja tim yang solid dan sah secara administratif	<p>Kartu Kendali Proses Mentoring (Lampiran 1 hal : 62) yang ditandatangani oleh Kepala RRI Bandung (selaku Mentor).</p> <p>Dokumentasi/Foto Pertemuan Tatap Muka & Daring (Zoom) (Lampiran 3 hal : 64) pelaksanaan bimbingan bersama Coach dan Mentor</p> <p>Surat Keputusan (SK) Tim Efektif (Lampiran 9 hal: 74) yang disahkan oleh Kepala RRI Bandung beserta matriks uraian tugas (<i>job description</i>) masing-masing Pokja.</p>
Capaian Tahap Tata Kelola Prosedur dan Pembangunan Ekosistem Data	Terbangunnya arsitektur aliran data yang terstandarisasi	<p>Panduan system Analitik Konten penginputan, dan pemutakhiran. (Lampiran 10 Hal 81)</p> <p>Notulen Rapat, dan Foto Dokumentasi (Lampiran 14 Hal : 84) bersama Tim Konten Media Baru dan Pokja Mekanisme.</p>
Capaian Tahap Realisasi Produk	Berfungsinya prototype	Tangkapan Layar (Screenshot)

Inovasi (Dashboard SIPELITA) dan Otomasi (Hilir)	Dashboard Analitik SIPELITA berbasis <i>low-code</i> (Google Looker Studio & Google Workspace) untuk kanal Instagram RRI Bandung dan Instagram Pro 2 secara otomatis per minggu dan terpusat	<p>Antarmuka Dashboard SIPELITA (Lampiran 12 hal : 82) yang menampilkan visualisasi data analitik (<i>Total Like, Total Comment, Followers Growth, Engagement Rate</i>, serta <i>Top of the Week</i>)</p> <p>Matriks Komparasi Efisiensi Kinerja (Lampiran 15 hal : 88) yang membuktikan pemangkasan waktu kerja dari 80 jam/bulan menjadi 15 menit/bulan serta efisiensi biaya jam kerja operasional dari Rp4.800.000,- menjadi Rp100.000,-/bulan.</p>
--	--	--

B.2. Manfaat Aksi Perubahan

Penerapan aksi perubahan melalui inovasi SIPELITA ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dan nilai tambah yang signifikan bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi reformer

- **Kepemimpinan Adaptif** : Meningkatkan kemampuan memimpin orkestrasi perubahan dan menjadi role model transformasi digital di RRI Bandung.
- **Manajemen Kinerja** : Memudahkan control manajerial melalui dashboard yang obyektif untuk mengukur capaian KPI tim secara presisi
- **Reputasi Profesional** : Membangun portofolio sebagai innovator yang mampu menyederhanakan proses bisnis birokrasi menjadi lebih efisien

2. Bagi Bidang Konten Media Baru

- **Efisiensi dan Integrasi data** : Sistem konvensional menjadikan beban 100%, dengan adanya otomasi data beban laporan hanya 1 %
- **Literasi Data** : Tim melek data dan diharapkan menerjemahkan angka analitik menjadi strategi konten yang praktis
- **Sense of Ownership** : Setiap anggota tim KMB bertanggungjawab atas validitas data kinerja platform media sosial yang dikelola

3. Bagi Institusi RRI Bandung

- **Transparansi Data** : Menciptakan system pelaporan yang akuntabel dan traceable bagi jajaran manajemen Kantor Pusat
- **Respon Strategis** : Memudahkan pimpinan mengambil kebijakan cepat berdasarkan trend data
- **Digital Mastery** : Memperkuat posisi RRI Bandung sebagai media yang relevan dan adaptif terhadap disrupsi teknologi digital

4. Bagi Eksternal : Relevansi Konten Publik

- **Bagi audiens (Gen Z & Milenial)** : Mendapatkan konten yang lebih berkualitas, relevan dan inspiratif sesuai dengan tren konsumsi media sosial saat ini di Jawa Barat
- **Bagi Mitra & Stakeholder** : Tersedia data jangkauan (reach) yang akurat sebagai dasar kolaborasi program atau diseminasi informasi public yang lebih berdampak

B.3. Implementasi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

Pelaksanaan pengembangan kompetensi ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kelancaran implementasi Aksi Perubahan SIPELITA, antara lain:

- Mempercepat Akselerasi dan Adopsi Inovasi

Pemberian bekal teknis melalui *on-the-job training* membuat tim tidak mengalami gagap teknologi (*digital shock*), sehingga proses migrasi dari pelaporan manual di lembar kerja Excel menuju otomatisasi *dashboard* Looker Studio dapat diselesaikan tepat waktu sesuai jadwal *milestone*

- Membangun Rasa Memiliki dan Menghilangkan Resistensi Kerja

Pendekatan *coaching* yang humanis dan kolaboratif berhasil mengubah persepsi staf: dari yang awalnya menganggap sistem pelaporan sebagai beban administratif tambahan, menjadi sadar bahwa SIPELITA adalah alat bantu (*enabler*) yang mempermudah dan memangkas waktu kerja mereka (dari 80 jam menjadi 15 menit/bulan).

- Menjamin Keberlanjutan Sistem

Transfer pengetahuan yang terstruktur menciptakan ekosistem kerja mandiri di mana pengoperasian dan pengawasan SIPELITA tidak lagi bergantung pada satu orang Reformer semata, melainkan telah menjadi kompetensi kolektif Tim Efektif dan pengelola media baru RRI Bandung.

C. Keterkaitan dengan Mata Pelatihan Pilihan

Guna memperkuat kapasitas kepemimpinan kinerja dan landasan teknis pelaksanaan Aksi Perubahan Dashboard analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi) di RRI Bandung, Reformer telah memilih dan mempelajari 3 (tiga) mata pelatihan pilihan yang relevan.

Tabel 18. Mata Pelatihan Pilihan

Mata Pelatihan ; Subtansi	Adaptasi	Proses Delivery
1) Membina Kerjasama Tim Konsep dinamika kelompok, teknik komunikasi persuasif lintas fungsi, strategi pembagian peran berbasis kompetensi, penyelesaian konflik internal, serta penguatan komitmen dan rasa kepemilikan (<i>sense of ownership</i>) dalam menggerakkan tim kerja.	Pembentukan & Orkestrasi Tim Efektif Diadaptasikan dalam pembentukan struktur Tim Efektif lintas bidang (KMB, TMB, Penyiaran, Pemberitaan) yang disahkan melalui SK Kepala RRI Bandung.	Ditempuh melalui jalur Pembelajaran Mandiri (<i>Self-Learning</i>) melalui <i>Learning Management System</i> (LMS) Kepemimpinan Lembaga Administrasi Negara (LAN RI) dengan mempelajari modul, studi kasus kepemimpinan, dan evaluasi pemahaman mandiri.
2) Mengaktifkan Transformasi Digital pada Sektor Pemerintahan Kerangka kerja Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), strategi digitalisasi proses bisnis (<i>business process re-engineering</i>), penyederhanaan birokrasi melalui otomatisasi alur kerja, integrasi sistem informasi, serta manajemen perubahan budaya kerja menuju digitalisasi yang berkelanjutan.	Digitalisasi Alur Pelaporan Melalui Dashboard analitik SIPELITA	Ditempuh secara Mandiri melalui LMS Kepemimpinan LAN RI dengan mendalami materi digitalisasi sektor publik, arsitektur tata kelola data terpadu, dan praktik terbaik inovasi birokrasi modern

3) Merumuskan Kebijakan Publik Menggunakan Big Data Analysis Pengenalan dasar analitik data berskala besar (<i>big data</i>), teknik konsolidasi data dari berbagai sumber informasi yang terfragmentasi, visualisasi data analitik untuk bahan evaluasi, serta perumusan kebijakan publik berbasis bukti dan fakta data riil (<i>evidence/data-driven decision making</i>)	Sentralisasi Data Analitik Diadaptasikan untuk mengatasi fragmentasi data Instagram RRI Bandung dan Pro 2 dengan menarik dan mengonsolidasikan metrik performa (<i>engagement, followers growth, top content</i>) ke dalam satu <i>dashboard monitoring</i> interaktif, setiap minggu.	Ditempuh secara Mandiri melalui LMS Kepemimpinan LAN RI dengan mempelajari konsep penarikan data multi-sumber, penyajian visualisasi grafis, dan pemanfaatan metrik data dalam pengambilan keputusan strategis
---	--	--

D. Diseminasi dan Publikasi Aksi Perubahan

Reformer melakukan kecakapan komunikasi strategis, persuasif, dan inklusif dalam menyamakan persepsi, memitigasi potensi resistensi, serta menggalang dukungan penuh dari berbagai tingkatan pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk mengadopsi inovasi **SIPELITA**, melalui langkah-langkah berikut:

Tabel 19. Diseminasi & Publikasi Aksi Perubahan

Bentuk Komunikasi	Pendekatan Koomunikasi	Hasil Dukungan
Komunikasi Advokatif dan Vertikal kepada Pimpinan (Mentor & Coach)	Melakukan komunikasi konsultatif dan bimbingan berkala secara tatap muka maupun daring (<i>Zoom</i>) untuk memaparkan urgensi efisiensi data di era disrupsi digital.	Memperoleh persetujuan gagasan, masukan teknis, serta legitimasi formal berupa Surat Keputusan (SK) Tim Efektif dan pengesahan dokumen rancangan dari Kepala RRI Bandung (selaku Mentor) dan Coach.
Komunikasi Kolaboratif dan Pengikisan Ego Sektoral Lintas Bidang (Tim Efektif)	Menggelar forum sosialisasi, rapat koordinasi, dan <i>Focus Group Discussion</i> (FGD) bersama para Ketua Tim (Katim) dan staf lintas fungsi (Konten Media Baru, Teknologi	Menghilangkan sekat antarseksi (<i>silo</i>) dan menumbuhkan komitmen bersama (<i>sense of ownership</i>). Tim Efektif secara sukarela dan solid menjalankan peran di

	& Media Baru, Penyiaran, dan Pemberitaan).	masing-masing Pokja (Mekanisme, Dokumentasi, Perlengkapan & Umum) tanpa resistensi kerja.
Komunikasi Edukatif dan Persuasif kepada Staf Teknis / Pelaksana Konten	Melakukan pendekatan non-instruktif melalui sesi <i>Coaching</i> , <i>Mentoring</i> , dan <i>On-the-Job Training</i> mengenai alur kerja sistem dan penyusunan SOP.	Mengubah paradigma staf dari yang awalnya memandang pelaporan sebagai beban administratif manual yang melelahkan (80 jam/bulan), menjadi antusias mengadopsi <i>dashboard</i> otomatis SIPELITA (hanya 15 menit/bulan) yang mempermudah rutinitas harian mereka.
Komunikasi Informatif kepada Stakeholders Eksternal & Mitra Penyiaran	Menyosialisasikan manfaat keterbukaan data analitik melalui penyajian visualisasi metrik performa yang transparan dan terukur.	Meningkatnya kepercayaan mitra kerja, pengiklan/klien, serta audiens publik karena RRI Bandung memiliki dasar analitik yang solid dan akuntabel dalam merancang diseminasi informasi publik yang berdampak luas di Jawa Barat.

D.1 Penerapan Strategi Komunikasi

Reformer menerapkan pendekatan komunikasi publik yang adaptif, visual, dan berbasis data (*data-driven*) dengan memanfaatkan ekosistem media baru untuk menyebarluaskan kebermanfaatan inovasi SIPELITA, dengan mempublikasikan progres, capaian, dan efektivitas aksi perubahan melalui media sosial dengan kemasan visual interaktif, infografis ringkas, dan video pendek yang disesuaikan dengan preferensi audiens modern (khususnya Gen-Z dan Milenial).

D.2 Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopi /Replikasi Aksi Perubahan

Sebagai bagian integral dari penjaminan mutu, akuntabilitas, serta keberlanjutan inovasi, tahapan diseminasi dan publikasi Aksi Perubahan Dashboard data analitik SIPELITA (Sistem

Pelaporan Terintegrasi) telah dilaksanakan secara terstruktur kepada jajaran *stakeholders* kunci di lingkungan RRI Bandung. Kegiatan diseminasi ini ditujukan untuk menyosialisasikan tata kelola kerja baru berbasis data (*data-driven culture*), menguji keterpakaian sistem dasbor analitik di tingkat operasional, sekaligus menjangkau umpan balik (*feedback*), respon, dan testimoni strategis baik dari level pembuat kebijakan di Kantor Pusat, pimpinan satuan kerja daerah, hingga pelaksana teknis di lapangan.

Berdasarkan sosialisasi dan uji coba pemanfaatan yang telah dilakukan, diperoleh tanggapan dan testimoni positif dari para pemangku kepentingan yaitu Direktur Program dan Produksi, Kepala RRI Bandung, dan anggota tim Konten Media Baru .

Respon atau tanggapan berupa testimoni positif tersebut menegaskan bahwa inovasi SIPELITA tidak hanya menyelesaikan kendala teknis fragmentasi data di tingkat operasional, namun juga memberikan nilai tambah strategis bagi manajemen dalam pengambilan keputusan berbasis data yang akuntabel dan adaptif.

E. Keberlanjutan Aksi Perubahan Keberlanjutan inovasi SIPELITA difokuskan pada penguatan 4 (empat) pilar strategis organisasi:

- **Aspek Teknologi:** Migrasi bertahap dari platform pihak ketiga ke aplikasi mandiri (*Web & Mobile App*) terintegrasi basis data LPP RRI.
- **Aspek Tata Kelola & Regulasi:** Penerapan SOP baku evaluasi performa multiplatform dan integrasi ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
- **Aspek Kapasitas SDM:** Pembudayaan literasi data secara konsisten bagi Tim Konten Media Baru melalui *coaching & mentoring* berkelanjutan.
- **Aspek Ekspansi & Replikasi:** Mendorong replikasi model dasbor analitik SIPELITA ke stasiun penyiaran RRI lain di tingkat Korwilnus maupun nasional."

BAB IV

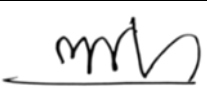
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

A. Kegiatan Pengembangan Potensi Diri

Berdasarkan hasil pemetaan sikap dan perilaku kepemimpinan sebelumnya, Reformer meraih predikat **Istimewa** dengan nilai akhir **9,72**. Namun demikian, dari tiga komponen utama yang dinilai, komponen **Kerjasama** memperoleh nilai rata-rata terendah (9,62) dengan sub-komponen **Komunikasi** sebesar **9,50**. Reformer telah melakukan strategi pengembangan potensi diri melalui pengembangan mandiri dan pengembangan melalui penugasan

Nama Peserta : Nina Riyani, S.Pd, MM
NIP : 19700509 199803 2 001
Nomor Daftar Hadir : 21
Instansi/Unit Kerja : RRI Bandung
Nama Mentor : Drs. Soleman Yusuf, MM
Nama Coach : Dwi Rahmadedra, S. Hut, M.Pd

Uraian Gap Potensi Diri Berdasarkan Kompetensi				Kompetensi (Aspek)		Sub Aspek	
Kurang kemampuan menyampaikan , menggali, menerima serta mendistribusikan informasi dengan efektif dan mampu dipahami sesuai dengan bentuk informasi contoh							
Strategi Pengembangan Potensi Diri	Output yang Diharapkan	Waktu Pelaksanaan	Parapihak Terlibat	Pembiayaan		Dampak bagi Peningkatan Kinerja Organisasi	
				Jumlah	Sumber		
A. Pengembangan Mandiri :							
1.Mempelajari referensi atau mempelajari secara observative gaya atau metode komunikasi orang lain yang dipandang efektif dan sesuai dengan karakter diri	Resume dari observasi tokoh pemimpin sukses	Minggu ke I Bulan Juli	Tokoh pemimipin	-	-	Diharapkan setelah mempelajari referensi/observasi memiliki Teknik berkomunikasi yang efektif dengan orang lain dan sesuai dengan karakter diri	
2.							
B. Pengembangan Melalui Penugasan							
1. Pelibatan dalam situasi kerja tim (dengan pemantauan intensitas komunikasinya) dalam rangka mengasah inisiatif berinteraksi serta efektivitas berkomunikasi dengan orang lain.	Testimoni tertulis dari anggota tim kerja	Minggu ke I -II Bulan Juli	Katim dan staf dari Lintas Bidang	-	-	Setelah pelibatan dalam situasi kerja tim memiliki inisiatif berinteraksi serta efektif berkomunikasi dengan orang lain	
2.							

Bandung, 19 Juni 2026		
Penyusun Peserta,	Menyetujui Mentor,	Mengetahui Coach,
 Nina Riyani, S.Pd, MM	 Soleman Yusuf, MM	 Dwi Rahmanendra, S. Hut, M.Pd

A.1 Pengembangan Mandiri

Dampak Hasil Pengembangan Mandiri terhadap Kinerja Organisasi yaitu :

- Kelancaran Advokasi & Legalitas: Kemampuan reformer dalam mengartikulasikan urgensi transformasi data menghasilkan dukungan penuh pimpinan berupa penerbitan SK Tim Efektif.
- Soliditas Tim Tanpa Resistensi: Mengubah pola komunikasi instruktif menjadi dialogis-egaliter, terbukti dari testimoni positif anggota tim lintas pokja yang merasa dilibatkan penuh tanpa adanya resistensi kerja.
- Keberhasilan Eksekusi Inovasi: Memastikan migrasi alur pelaporan manual menjadi otomatis berjalan lancar dan tepat waktu, memangkas durasi rekapitulasi data dari 80 jam menjadi 15 menit per bulan.

A.2. Pengembangan Melalui Penugasan

Dampak Pengembangan Melalui Penugasan terhadap Kinerja Organisasi yaitu :

- Pengikisan Ego Sektoral: Terjalannya sinergi tanpa sekat antarstaf dari berbagai unit kerja (KMB, Penyiaran, TMB, dan Pemberitaan) dalam menyukseskan satu tujuan bersama.
- Peningkatan Rasa Memiliki (Sense of Ownership): Anggota tim tidak lagi merasa menjalankan beban administratif semata, melainkan memiliki komitmen kolektif terhadap akurasi dan validitas data SIPELITA.
- Pencapaian Target Tepat Waktu: Orkestrasi kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif berhasil mengawal seluruh tahapan uji coba hingga implementasi sistem selesai 100% sesuai jadwal milestone jangka pendek.

B. Rencana Tindak Lanjut

Untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan transformasional pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), Reformer merumuskan rencana pengembangan potensi diri berkelanjutan selama 1 (satu) tahun ke depan yang dibagi ke dalam 4 (empat) tahapan triwulanan ,

Tabel 20. Rencana Tindak Lanjut

1.	Triwulan I (September – November 2026): <i>Digital Leadership & Data Governance</i>	<ul style="list-style-type: none">• Fokus Kompetensi: Penguasaan arsitektur analitik data penyiaran publik dan otomatisasi sistem.• Bentuk Kegiatan: Mengikuti kursus/webinar
----	---	--

		<p>mandiri terkait <i>Big Data Analytics in Public Sector</i> serta melakukan <i>benchmarking</i> integrasi API platform media modern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Output & Dampak: Mampu mengawal langsung kestabilan migrasi API dan integrasi data multiplatform pada sistem SIPELITA secara mandiri
2.	Triwulan II (Desember 2026 – Februari 2027): <i>Strategic Communication & Partnership</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Kompetensi: Komunikasi persuasif, <i>public speaking</i>, dan negosiasi berbasis data • Bentuk Kegiatan: Mengikuti pelatihan komunikasi eksekutif serta mempraktikkan langsung presentasi portofolio jangkauan (<i>reach</i>) data analitik kepada calon mitra usaha (LPU) dan instansi pemerintah daerah di Jawa Barat • Output & Dampak: Meningkatnya kepercayaan pemangku kepentingan eksternal dan terjalannya kerja sama program baru berbasis bukti data riil.
3.	Triwulan III (Maret – Mei 2027): <i>Mentoring, Coaching & Team Empowerment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Kompetensi: Kemampuan membina (<i>coaching & mentoring</i>) serta pemberdayaan tim kerja dinamis. • Bentuk Kegiatan: Mengikuti sertifikasi/bimtek pembinaan SDM aparatur dan menyelenggarakan forum <i>knowledge transfer</i> dwimingguan bagi anggota tim kreatif muda. • Output & Dampak: Terbentuknya tim kerja konten yang melek data (<i>data-literate</i>), mandiri, dan memiliki rasa kepemilikan (<i>sense of ownership</i>) yang tinggi terhadap mutu konten penyiaran.
	Triwulan IV (Juni – Agustus 2027): <i>Innovation Scaling & Knowledge</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Kompetensi: Manajemen inovasi berkelanjutan dan diseminasi replikasi kebijakan

	<p><i>Management</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bentuk Kegiatan: Menyusun naskah kebijakan (<i>Policy Brief</i>) atau karya tulis ilmiah terkait konvergensi penyiaran radio berbasis analitik, serta bertindak sebagai narasumber/fasilitator replikasi model SIPELITA ke satker RRI lain di tingkat Korwilnus maupun nasional. • Output & Dampak: Mentransformasikan hasil Aksi Perubahan menjadi aset intelektual kelembagaan yang dapat diadopsi di tingkat korporasi LPP RRI secara luas.
--	--------------------------	---

BAB V.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Masalah utama yang diangkat adalah tata kelola data performa platform media baru (media sosial) di RRI Bandung yang masih bersifat konvensional, terfragmentasi, dan belum terintegrasi.

Fakta persoalan di lapangan mencakup:

- **Fragmentasi Data Multiplatform (*Silo Data*):** Data interaksi (*engagement rate*), jumlah tayangan (*views*), dan pengikut (*followers*) masih tersebar secara parsial di masing-masing platform
- **Proses Pelaporan Manual dan Tidak Efisien:** Tim evaluator harus memeriksa analitik satu per satu dan menyalinnya secara manual ke lembar kerja (*spreadsheet/Excel*). Proses ini memakan waktu lama (mencapai 80 jam/bulan), rawan kesalahan manusia (*human error*) akibat salah ketik, serta menghabiskan energi kreatif staf untuk urusan administratif yang menjemukan.
- **Hambatan Analisis dan Kebijakan Strategis:** Ketiadaan sistem pelaporan tunggal menyulitkan analisis komparatif antar-platform secara langsung (*real-time*). Akibatnya, manajemen sering terlambat mengambil keputusan konten karena data yang dipegang sudah usang.

A. 1. Gagasan Kreatif / Inovatif yang Akan Dilakukan

Sebagai solusi konkret dari hasil tapisan prioritas masalah, gagasan kreatif yang ditetapkan adalah melakukan otomatisasi melalui proyek inovasi berjudul Optimalisasi Kinerja tim konten Media Baru Melalui Penyediaan Dashboard analitik **SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi)** di RRI Bandung. Poin-poin dari gagasan inovatif ini meliputi:

- **Penyediaan *Analytics Hub* / *Dashboard Tunggal*:** Membangun platform integrasi data analitik satu pintu berbasis *low-code/code-free* (memanfaatkan platform *open-source* seperti Google Looker Studio dan Google Workspace). Sistem ini berfungsi menarik seluruh data performa dari kanal Instagram RRI Bandung dan Pro 2 ke dalam satu tampilan visual yang mudah dibaca.
- **Otomatisasi Penarikan Data:** Mengeliminasi proses unduh dan rekapitulasi data manual dengan menerapkan sistem penarikan data. Data performa akan diperbarui otomatis secara mingguan.
- **Efisiensi Waktu dan Biaya Operasional:** Inovasi ini ditargetkan mampu memangkas waktu kerja pelaporan secara drastis dari semula 80 jam/bulan menjadi hanya 15 menit/bulan, yang secara valuasi jam kerja menekan biaya dari Rp. 4.800.000,-/bulan menjadi hanya Rp100.000,-/bulan.

- **Mendorong Budaya Kerja Berbasis Data (*Data-Driven*):** Memformulasikan mekanisme kerja penggunaan *dashboard* , melatih tim agar memiliki kecakapan literasi data melalui *coaching & mentoring* , serta menyajikan visualisasi tren yang presisi (*helicopter view*) agar pimpinan dapat mengambil kebijakan konten digital secara cepat, tajam, dan relevan dengan audiens (khususnya milenial dan Gen-Z) .

A.3. Capaian Hasil Penyelesaian Masalah Prioritas

Sebelum pelaksanaan aktualisasi Aksi Perubahan, tata kelola data performa platform media baru di RRI Bandung menghadapi permasalahan prioritas berupa fragmentasi data (*data silo*), rekapitulasi manual yang lambat dan rawan *human error*, serta lambatnya proses evaluasi strategis.

Setelah diimplementasikannya inovasi **Dashboard Analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi)**, kondisi masalah prioritas tersebut berhasil diselesaikan secara signifikan dengan perubahan sebagai berikut:

- **Sentralisasi Data Multiplatform (Satu Pintu):** Data performa konten yang semula terpisah di masing-masing aplikasi media sosial kini telah terintegrasi secara otomatis ke dalam satu dasbor terpusat berbasis Google Looker Studio
- **Efisiensi Waktu dan Biaya yang Drastis:** Waktu rekapitulasi pelaporan bulanan terpengkas hingga 99%, dari semula membutuhkan **80 jam/bulan** menjadi hanya **15 menit /bulan**, yang secara valuasi jam kerja menekan beban biaya dari Rp4.800.000,- menjadi hanya Rp100.000,- per bulan.
- **Akurasi Data Tanpa Kesalahan Manual:** Proses pencatatan statistik tidak lagi mengandalkan input lembar sebar (*spreadsheet*) manual, sehingga risiko salah ketik atau data hilang (*zero human error*) berhasil dieliminasi.
- **Evaluasi Cepat Berbasis Data (*Data-Driven Decision Making*):** Pimpinan dan tim manajemen dapat memantau pergerakan tren audiens secara langsung setiap minggu, memudahkan analisis komparatif antar-platform, serta mempercepat perumusan strategi konten yang relevan bagi generasi muda (Milenial dan Gen-Z) di Jawa Barat.

A.4. Capaian Pengembangan Potensi Diri

Pelaksanaan strategi pengembangan potensi diri selama masa aktualisasi Aksi Perubahan berhasil mencapai target 100% dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan Reformer

- **Peningkatan Keterampilan Komunikasi Persuasif (Jalur Mandiri):** Melalui studi literatur dan observasi gaya komunikasi kepemimpinan sukses, Reformer berhasil menyusun resume teknik komunikasi efektif yang langsung diterapkan untuk mengartikulasikan urgensi transformasi data SIPELITA kepada pimpinan korporasi maupun mitra eksternal secara lugas dan percaya diri.
- **Penguatan Kapasitas Kolaborasi Tim (Jalur Penugasan):** Melalui kepemimpinan aktif dalam memfasilitasi rapat alur data, rapat koordinasi berkala, serta sosialisasi lintas pokja dan bidang (Siaran, Pemberitaan, TMB), sekat ego-sektoral berhasil dihilangkan dan dibuktikan dengan testimoni positif tertulis dari anggota tim kerja
- **Keberhasilan Orkestrasi Perubahan:** Transformasi kemampuan komunikasi dua arah dan kepekaan mendengarkan secara aktif memungkinkan Reformer mereduksi potensi resistensi internal, menjaga soliditas Tim Efektif, serta memastikan seluruh tahapan *milestone* jangka pendek SIPELITA selesai tepat waktu dengan dukungan penuh para pemangku kepentingan.

B. Rekomendasi

1. Untuk Penyelenggara Pelatihan

Guna memberikan masukan konstruktif bagi peningkatan mutu dan kualitas pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) di masa mendatang, berikut adalah beberapa rekomendasi strategis terhadap penyelenggaraan dan pelayanan pelatihan oleh PUSBANGKOM LPP RRI

- Penguatan Kurikulum Berbasis Praktik Analitik & Transformasi Digital: Mengintegrasikan lebih banyak materi praktis dan studi kasus berbasis *Big Data Analytics*, *Business Intelligence*, serta keamanan sistem informasi agar selaras dengan kebutuhan konvergensi media dan reformasi birokrasi digital saat ini
- Dukungan Keberlanjutan & Replikasi Inovasi Pascapelatihan: Memfasilitasi forum diseminasi dan advokasi kebijakan di tingkat Kantor Pusat RRI agar karya inovasi Aksi Perubahan yang terbukti efektif di satuan kerja daerah dapat langsung diadopsi, direplikasi, dan didanai secara berkelanjutan oleh manajemen pusat.

2. Untuk Satuan Kerja Asal Peserta

Guna memastikan keberlanjutan dan optimalisasi manfaat dari inovasi yang telah diimplementasikan, berikut rekomendasi strategis bagi Satuan Kerja LPP RRI Bandung dalam pemanfaatan dan pengembangan hasil Aksi Perubahan SIPELITA

- Pengembangan Infrastruktur Menuju Aplikasi Mandiri: Mengalokasikan dukungan pemeliharaan teknis untuk melanjutkan *milestone* jangka menengah dan panjang, khususnya migrasi integrasi API resmi platform menuju aplikasi mandiri (*Web & Mobile*)

- Pemanfaatan Data untuk Optimalisasi Pendapatan (LPU): Menggunakan transparansi data analitik jangkauan (*reach*) dan interaksi (*engagement*) sebagai portofolio resmi dalam menjalin kemitraan komersial serta kerja sama diseminasi informasi publik dengan para pemangku kepentingan di Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, C., Rahmadi, H.B., Gugustomo, G., Hassan, F., & Adikusumah, E. K. (2021). *Modul Wawasan Kebangsaan, Kepemimpinan Pancasila, dan Integritas: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Darmawan, C., Rahmadi, H.B., Gugustomo, G., & Hassan, F. (2021). *Modul Bela Negara Kepemimpinan Pancasila: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Suprpti, W. (2021). *Modul Kepemimpinan Transformasional: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Fatwadi, M. (2021). *Modul jejaring kerja: Pelatihan Kepemimpinan administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Marpaung, M. P., & Hendytio, M. K. (2021). *Modul Strategi Komunikasi Organisasi Sektor Publik: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Budi, S., & Fatwadi, M. (2021). *Modul Manajemen Perubahan Sektor Publik: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Alfie Syarien, M. I. (2021). *Modul Manajemen Kinerja: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Aziz, H. A. (2021). *Modul Organisasi Digital: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Fariani, E., & Indah, L. (2021). *Modul Manajemen Risiko: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Hikmat Purwana, B., Irawati, E., & Zakiyah, S. (2023). *Modul Aksi Perubahan Kinerja Organisasi: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Madjid, N. C., Subekan, A., & Windarta, W. R. (2021). *Modul Manajemen Keuangan Negara: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Riyadmadji, D., & Taufik, A. (2021). *Modul Hubungan Kelembagaan: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Swasanany, W. T. T. (2021). *Modul Akuntabilitas Kinerja: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Taufiq, M., & Irawati, E. (2021). *Modul Standar Kinerja Pelayanan: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Purwana, B. H. (2021). *Modul Studi Lapangan: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

LAMPIRAN

Lampiran 1.

Kartu Kendali : Konsultasi dengan Mentor



PUSBANGKOM PENYIARAN RADIO LPP RRI

KARTU KENDALI PROSES MENTORING PKA ANGKATAN III TAHUN 2026

Nama Peserta	:	Nina Riyani, S.Pd, MM	Nama Mentor: Drs. Soleman Yusuf, M.M
NDH	:	21	
Instansi	:	RRI Bandung	



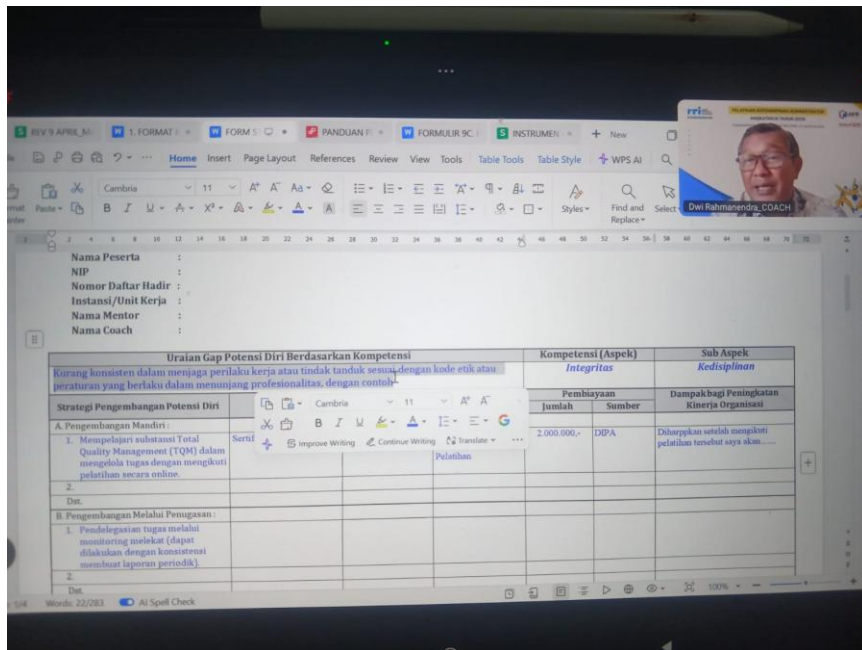
NO	Tanggal Coaching	Isu/Permasalahan yang Dihadapi	Media Komunikasi	Hasil Mentoring	Tanda Tangan Mentor
1	3 Juni 2026	Konsultasi dengan mentor terkait penentuan judul serta pemetaan penilaian sikap perilaku dan potensi diri	Tatap Muka	Mendapat arahan dan masukan dari mentor mengenai kesesuaian judul RAP serta identifikasi sikap perilaku dan pengembangan potensi diri	
2	8 Juli 2026	Menyampaikan Pembentukan Tim Efektif	Tatap Muka	SK Kepala RRI Bandung, Pembentukan Tim Efektif	
3	5 Agustus 2026	Menyampaikan Pembangunan Dashboard Si Pelita	Tatap Muka	Menyetujui Pembangunan SIPELITA	

Bandung, 2026
Mentor

Drs. Soleman Yusuf, M.M
NIP. 196710121990031007

Lampiran 2

Foto Bimbingan dengan Coach Rancangan Aksi Perubahan



Bukti Foto : Bimbingan dengan coach tgl 17Juni 2026 Via zoom



FGD dengan Tim KMB: Penentuan Isue

Lampiran 3.
Foto Bimbingan dengan Coach dan Mentor



Foto Bimbingan dengan Coach tgl 25 Agustus 2026



Foto Bimbingan dengan Mentor tgl 8 Juli 2026



Foto Bimbingan dengan Mentor tgl 2 Agustus 2026

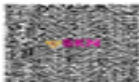
Lampiran 4



MENTERI KOMUNIKASI DAN DIGITAL REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI KOMUNIKASI DAN DIGITAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 990/KP.04.04 TAHUN 2026 TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL MENTERI KOMUNIKASI DAN DIGITAL REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang** : bahwa Pegawai Negeri Sipil yang namanya tersebut dalam keputusan ini, memenuhi syarat dan dipandang cakap untuk dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029;
5. Peraturan Menteri Komunikasi dan Digital Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Komunikasi dan Digital;
6. Keputusan Menteri Komunikasi dan Digital Nomor 258 Tahun 2025 tentang Pelimpahan Kewenangan Bidang Kepegawain di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia dan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;
- Memperhatikan** : Persetujuan Teknis Kepala Badan Kepegawain Negara Nomor AI-12023000063 tanggal 15-04-2025
- MEMUTUSKAN:**
- Menetapkan** : **KEPUTUSAN MENTERI KOMUNIKASI DAN DIGITAL REPUBLIK INDONESIA TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL.**
- KESATU** : Pegawai Negeri Sipil tersebut di bawah ini :
- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. Nama Pegawai | : NINA RIYANI, S.Pd, M.M |
| 2. Tempat / Tanggal Lahir | : JAKARTA, 09-05-1970 |
| 3. NIP | : 197005091998032001 |
| 4. Pendidikan | : S-2 MAGISTER MANAJEMEN |
| 5. Pangkat lama/gol.ruang/TMT | : Penata Tingkat I / III/d / 01-04-2010 |
| 6. Jabatan Lama/ Angka Kredit | : Pranata Siaran Ahli Muda / 140.081 |
| 7. Satuan Kerja | : STASIUN PENYIARAN LPP RRI BANDUNG |
| 8. Instansi Induk | : KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN DIGITAL |
- Terhitung mulai tanggal **01-05-2026** dinaikkan pangkatnya menjadi **Pembina** golongan ruang **IV/a** **Pranata Siaran Ahli Madya / 265.081** dengan masa kerja golongan **28 Tahun 2 Bulan**, dan kepadanya diberikan gaji pokok sebesar **Rp. 5.075.200** ditambah dengan penghasilan lain berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- KEDUA** : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan dan penghitungan kembali sebagaimana mestinya.
- ASLI Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 April 2026
a.n. MENTERI KOMUNIKASI DAN DIGITAL
REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIS JENDERAL,



Dr. Ir. ISMAIL, M.T
NIP.196908101994021001

Tembusan:

1. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital;
2. Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN, BKN;
3. Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara terkait.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR



Lampiran 5



MENTERI KOMUNIKASI DAN DIGITAL REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI KOMUNIKASI DAN DIGITAL REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 58/KP.04.07 TAHUN 2026
TENTANG

KENAIKAN JABATAN FUNGSIONAL PRANATA SIARAN
MENTERI KOMUNIKASI DAN DIGITAL REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa Nina Riyani, S.Pd., M.M., NIP. 197005091998032001, berdasarkan Surat Dinas Direktur SDM dan Umum LPP RRI Nomor B-181/DIR.SDMU/RRI/KP.04.07/01/2026 Tanggal 15 Januari 2026 Hal Permohonan Pemberbitan SK JF Siaran dan Teknik LPP RRI, Penetapan Angka Kredit Nomor 808/RRI-Bdg/KP.06.08/10/2025 Tanggal 29 Oktober 2025, Sertifikat Nomor 14267/SJ.2/LT.03.04/12/2025 Tanggal 5 Desember 2025, telah memenuhi syarat dan dianggap cakap untuk dinaikkan dalam jenjang jabatan setingkat lebih tinggi;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional;
4. Keputusan Menteri Komunikasi dan Digital Nomor 258 Tahun 2025 tentang Pelimpahan Kewenangan Bidang Kepegawaian di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia dan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;
5. Keputusan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2025 tentang Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Terhitung mulai tanggal 1 Februari 2026, Pegawai Negeri Sipil:

- Nama : Nina Riyani, S.Pd., M.M.
- NIP : 197005091998032001
- Pangkat – Gol. Ruang : Penata – III/d
- Jabatan : Pranata Siaran Ahli Muda
- Satuan Kerja : LPP RRI Bandung

dinaikkan jabatannya menjadi Pranata Siaran Ahli Madya kelas jabatan 12 (dua belas) dengan angka kredit sebesar 0 (nol).

KEDUA : Kepada yang bersangkutan diberikan tunjangan jabatan Pranata Siaran Ahli Madya sebesar nilai yang diatur sesuai ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

KETIGA : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan Menteri ini, akan diadakan perbaikan dan perhitungan kembali sebagaimana mestinya.

Asli Keputusan Menteri ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan Keputusan Menteri ini disampaikan kepada:

- Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang membidangi kepegawaian yang bersangkutan;
- Pejabat Penilai Kinerja;
- Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara yang bersangkutan;
- Pejabat lain yang dianggap perlu.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 20 Januari 2026
a.n. MENTERI KOMUNIKASI DAN DIGITAL
SEKRETARIS JENDERAL,

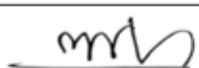
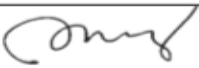
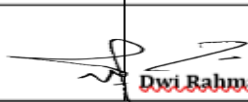


Dr. Ir. ISMAIL, M.T.
NIP. 196908101994021001

Lampiran 6

Nama Peserta : Nina Riyani, S.Pd, MM
NIP : 19700509 199803 2 001
Nomor Daftar Hadir : 21
Instansi/Unit Kerja : RRI Bandung
Nama Mentor : Drs. Soleman Yusuf, MM
Nama Coach : Dwi Rahmadedra, S. Hut, M.Pd

Uraian Gap Potensi Diri Berdasarkan Kompetensi				Kompetensi (Aspek)		Sub Aspek
Kemampuan menyampaikan, mengelola, menerima serta mendistribusikan informasi dengan efektif dan mampu dipahami sesuai dengan bentuk informasi contoh						
Strategi Pengembangan Potensi Diri	Output yang Diharapkan	Waktu Pelaksanaan	Peserta yang Terlibat	Pembiayaan		Dampak bagi Peningkatan Kinerja Organisasi
				Jumlah	Sumber	
A. Pengembangan Mandiri:						
1.Mempelajari referensi atau mempelajari secara observative gaya atau metode komunikasi orang lain yang dipandang efektif dan sesuai dengan karakter diri	Resume dari referensi /observasi tokoh pemimpin sukses	Minggu ke 1 Bulan Juli	Tokoh pemimpin	-	-	Diharapkan setelah mempelajari referensi/observasi memiliki Teknik berkomunikasi yang efektif dengan orang lain dan sesuai dengan karakter diri
2.						
B. Pengembangan Melalui Penguasaan						
1. Berpartisipasi dalam situasi kerja tim (dengan penentuan intensitas komunikasinya) dalam rangka mengasah inisiatif berinteraksi serta efektivitas berkomunikasi dengan orang lain.	Testimoni dari anggota tim kerja	Minggu ke 1 -II Bulan Juli	Ketum dan staf dari Lintas Bidang	-	-	Setelah berpartisipasi dalam situasi kerja tim memiliki inisiatif berinteraksi serta efektif berkomunikasi dengan orang lain
2.						

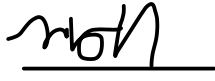
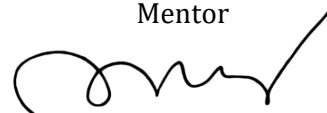
Bandung, 19 Juni 2026		
Penyusun Peserta	Menyetujui Mentor	Mengetahui Coach
 Nina Riyani, S.Pd, MM	 Soleman Yusuf, MM	 Dwi Rahmadedra, S. Hut, M.Pd

Lampiran 7. Form Pelaksanaan Mentoring

No.	PESERTA		MENTOR	
1.	Nama	Nina Riyani, S. Pd, MM	Nama	Drs. Soleman Yusuf, MM
2.	NIP	19700509 1998 03 2 001	NIP	19671012 1990 03 1 007
3.	Pangkat/Gol.	Pembina/IV a	Pangkat/Gol.	Pembina Utama Madya / IV d
4.	Jabatan	Ketua Tim Konten Media Baru	Jabatan	Kepala RRI
5.	Satuan Kerja	RRI Bandung	Satuan Kerja	RRI Bandung
TUJUAN: APA YANG INGIN SAYA CAPAI? KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN				
TAHAP	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (1)	BASLINE TARGET (2)	TARGET (3)	STRATEGI PENCAPAIAN TARGET (4)
JANGKA MENENGAH	<p>Kuantitatif: Terintegrasinya 100% akun medsos (IG RRI Bdg, Pro 1, Pro 2, Pro 4; FB, TikTok, YouTube) ke dalam Dashboard SIPELITA via API resmi secara harian (<i>daily update</i>).</p> <p>Kualitatif: Pengambilan keputusan konten pimpinan berbasis data analitik lintas platform (<i>data-driven</i>).</p>	Terbangunnya infrastruktur dasar aliran data dan <i>prototype dashboard</i> Google Looker Studio untuk IG RRI Bandung & Pro 2 yang diperbarui secara mingguan	<p>1. Terhubungnya seluruh kanal medsos (IG, FB, TikTok, YouTube) ke <i>database backend</i> via API resmi.</p> <p>2. Tersedianya aplikasi <i>frontend</i> penarikan data harian otomatis</p> <p>3. Peningkatan <i>engagement rate</i> konten budaya & Gen-Z sebesar 30%</p>	<p>1. Kolaborasi intensif dengan konsultan IT dalam konfigurasi API resmi multiplatform.</p> <p>2. Pengembangan aplikasi <i>backend</i> otomatisasi aliran data.</p> <p>3. Pelaksanaan Bimtek literasi analitik berkala bagi Tim Konten Media Baru (KMB).</p>

JANGKA PANJANG	<p>Kuantitatif: 100% sistem beralih penuh ke Aplikasi Mandiri (<i>Frontend Website/Mobile App</i>) tanpa ketergantungan <i>third-party platform</i></p> <p>Kualitatif: Terwujudnya budaya kerja digital berkelanjutan dan SIPELITA direplikasi di stasiun RRI lain se-Indonesia.</p>	Penggunaan <i>third-party tools</i> (<i>Google Looker Studio & Google Sheets</i>) pada tahap jangka pendek/menengah	<p>1. Peluncuran Aplikasi Terpadu Mandiri SIPELITA berbasis <i>Web/Mobile</i>.</p> <p>2. Replikasi model analitik SIPELITA ke korporasi LPP RRI secara</p>	<p>1. Mengajukan alokasi penguatan sistem ke Direktorat TMB & Program Produksi Pusat.</p> <p>2. Monitoring & evaluasi (Monev) berkala performa sistem dan penyempurnaan fitur UI/UX.</p>
FAKTA: DIMANA SAYA SEKARANG?				
TAHAP	TARGET SKP (5)	PROGRES PENCAPAIAN TARGET (6)	MASALAH/HAMBATAN (7)	PENYEBAB (8)
JANGKA MENENGAH	Tersusunnya sistem pelaporan analitik multiplatform digital terintegrasi pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pranata Siaran Madya.	Telah tercapai 100% <i>milestone</i> jangka pendek: tersedianya <i>prototype</i> dashboard Looker Studio (IG RRI Bdg & Pro 2) dan efisiensi waktu kerja dari 80 jam/bln menjadi 4 jam/bln	Potensi perubahan kebijakan/pembaruan (<i>update</i>) protokol API dari penyedia platform medsos (Meta, TikTok, Google).	Regulasi privasi data global yang dinamis serta keterbatasan akses token pengembang (<i>developer account</i>).
JANGKA PANJANG	Terwujudnya tata kelola dan evaluasi mutu siaran multiplatform berbasis aplikasi digital terintegrasi secara berkelanjutan.	Fondasi arsitektur data, mekanisme kerja evaluasi, dan Tim Efektif telah terbentuk dan berjalan stabil di RRI Bandung.	Kebutuhan kapasitas <i>server</i> dan dukungan infrastruktur anggaran pemeliharaan aplikasi mandiri.	Belum masuknya pembiayaan mandiri aplikasi web ke dalam DIPA reguler stasiun di awal implementasi (<i>zero budget innovation</i>).
<p>PELUANG: APA YG DAPAT DIMANFAATKAN UNTUK MELAKSANAKAN PROYEK PERUBAHAN/AKSI PERUBAHAN UNTUK MENCAPAI TARGET JANGKA MENENGAH DAN JANGKA PANJANG (9)</p> <p>1. Dukungan Penuh Manajemen Pusat & Daerah: Komitmen Direktur Program & Produksi, Direktur SDM, serta Kepala RRI Bandung yang berada pada kuadran <i>Promoters</i> untuk mendorong transformasi digital penyiaran.</p> <p>2. Kapasitas Tim Efektif yang Solid: Keterlibatan aktif lintas pokja (Mekanisme/IT, Perlengkapan, dan Dokumentasi) yang sudah terlatih mengelola aliran data</p>				

3. Perluasan Jejaring Stakeholders (<i>Promoters</i>): Kepercayaan mitra/klien iklan dan pengarah acara yang meningkat karena tersedianya data analitik jangkauan yang transparan dan akuntabel		
4. Akselerasi Kebijakan Korporasi LPP RRI: Kebijakan nasional yang mewajibkan konvergensi media digital membuka jalan percepatan replikasi SIPELITA ke seluruh stasiun RRI di Indonesia		
LANGKAH KEDEPAN: APA YANG AKAN SAYA LAKUKAN KE DEPAN?		
TAHAP	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (10)	STRATEGI UNTUK MENGATASI MASALAH/HAMBATAN (11)
JANGKA MENENGAH	Kualitatif: Seluruh pengelola konten patuh pada SOP otomasi data. Kuantitatif: Waktu rekapitulasi data 100% otomatis secara harian (<i>real-time</i>), dan laporan bulanan disajikan tepat waktu H+1 setiap awal bulan.	1. Membangun sistem <i>database backend</i> dengan <i>middleware</i> adaptor API yang fleksibel terhadap perubahan algoritma medsos 2. Menunjuk <i>Person in Charge</i> (PIC) Data Validator untuk memantau konektivitas data harian.
JANGKA PANJANG	Kualitatif: Terwujudnya tata kelola digital mandiri tanpa ketergantungan pihak ketiga. Kuantitatif: 100% fitur analitik terintegrasi dalam <i>Web Application</i> SIPELITA dan tingkat kepuasan pimpinan & stakeholder $\geq 90\%$	1. Mengajukan usulan anggaran pemeliharaan sistem ke dalam perencanaan program kerja stasiun/pusat. 2. Menerapkan sistem pencadangan berkala (<i>cloud automated backup</i>) untuk menjamin keamanan dan keutuhan data performa.

Bandung, 24 Agustus 2026	
Peserta	Mentor
	
Nina Riyani, S. Pd, MM	Drs. Soleman Yusuf, MM
NIP. 19700509 1998 03 2 001	NIP. 19671012 1990 03 1 007

Keterangan:

- 1) Diisi dengan indikator kinerja individu pada tahap jangka pendek dengan satuan ukuran kualitatif dan kuantitatif;
- 2) Diisi dengan baseline target capaian implementasi dengan satuan ukuran kualitatif;
- 3) Diisi dengan target keberlanjutan proyek perubahan/aksi perubahan pada tahap jangka menengah dan jangka Panjang;
- 4) Diisi dengan strategi pencapaian target keberlanjutan proyek perubahan/aksi perubahan pada tahap jangka menengah dan jangka panjang;
- 5) Diisi dengan komitmen keberlanjutan proyek perubahan/aksi perubahan dalam target SKP pada tahap jangka menengah berdasarkan baseline target tahap jangka pendek
- 6) Diisi dengan progres pencapaian target berdasarkan baseline target tahap jangka pendek;
- 7) Diisi dengan potensi masalah/hambatan pada tahap jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang;
- 8) Diisi dengan penyebab masalah/hambatan pada tahap jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang;
- 9) Diisi dengan capaian keterlibatan tim efektif dan peningkatan jumlah stakeholders dalam kuadran promoters pada hasil implementasi proyek perubahan/aksi perubahan;
- 10) Diisi dengan indikator kinerja individu untuk memastikan tercapainya target pada tahap jangka menengah dan jangka panjang dengan satuan ukuran kualitatif dan kuantitatif; dan
- 11) Diisi dengan strategi mitigasi penanganan masalah/hambatan pada tahap jangka menengah dan jangka panjang.

Catatan:

Formulir Mentoring ini sekadar referensi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan.

Lampiran 8. Form Dialog Tim Efektif dan Stakeholders

No.	Identitas Peserta	
1.	Nama	Nina Riyani, S. Pd, MM
2.	NIP	19700509 1998 03 2 001
3.	Pangkat/Gol.	Pembina / IV a
4.	Jabatan	Pranata Siaran Ahli Madya
5.	Satuan Kerja	RRI Bandung

No.	Jenis Aktor/ Peran	Identitas Aktor/ Peran	Bentuk Dialog	Potensi Dukungan
1.	Tim Efektif	Sekretaris Tim: Uli Tanuwijaya	Rapat koordinasi dan konsolidasi rutin (mingguan)	Komitmen penuh dalam merancang arsitektur, menarik/menginput data berkala, dan menguji coba stabilitas dasbor SIPELITA.
		Pokja Mekanisme & Teknis: Mayang, Yosef Muharam, Bowo, Armelia, Rendi. Ajeng	<i>Focus Group Discussion</i> (FGD) perancangan alur data.	Kepatuhan operasional dalam menjalankan mekanisme kerja tata kelola data baru
		Pokja Perlengkapan & Umum: Eti	Sesi <i>Coaching & Mentoring</i> / Bimtek teknis pengoperasian Looker Studio	Dukungan administrasi rapat, logistik, dan dokumentasi seluruh tahapan aksi perubahan
2.	Stakeholder Internal	Mentor / Pimpinan Satker: Kepala LPP RRI Bandung (Drs. Soleman Yusuf, MM)	Konsultasi tatap muka langsung dan <i>Video Conference</i> (VC WA / Zoom).	Pemberian legitimasi regulasi, persetujuan rancangan, dan penerbitan SK Tim Efektif
		Manajemen Pusat: Direktur Program & Produksi, Direktur SDM	Presentasi & sosialisasi inovasi SIPELITA.	Pemanfaatan data <i>dashboard</i> SIPELITA sebagai kompas pengambilan kebijakan program dan evaluasi kinerja tim.
		Pejabat Struktural & Lintas Bidang: Kabag TU, Katim TMB, Katim Siaran, Katim Pemberitaan, Katim LPU, serta Penyiar & Reporter (Pro 1, Pro 2, Pro 4)	Rapat koordinasi lintas fungsi dan sesi evaluasi berkala (<i>progress report</i>).	Sinergi lintas bagian dalam integrasi dan sinkronisasi materi konten dari Programa 1, 2, dan 4 ke kanal media baru.

3.	Stakeholder Eksternal	Tenaga Ahli: Konsultan IT (Geri)	Diskusi teknis intensif dan pendampingan arsitektur sistem data.	Bantuan teknis profesional dalam konfigurasi sistem dan integrasi API ke dalam <i>dashboard</i> .
		Mitra Kerja & Bisnis: Klien / Pemasang Iklan, Narasumbe	Audiensi kemitraan serta penyampaian ekspos performa jangkauan (<i>reach</i>) media sosial.	Peningkatan kepercayaan mitra/klien untuk beriklan berdasarkan validitas data performa yang transparan.
		Komunitas & Khalayak: Forum Komunikasi Pemerhati RRI, Mahasiswa PKL, Audiens Muda (Milenial & Gen-Z Bandung)	Sosialisasi publik, kuesioner interaktif, serta interaksi dua arah di kanal medsos	Meningkatnya <i>engagement</i> (interaksi), loyalitas, dan partisipasi audiens muda terhadap konten RRI Bandung

Bandung, 24 Agustus 2026
Peserta 
Nina Riyani, S.Pd, MM
NIP. 19700509 199803 2 001

Lampiran 9

SK Tim Efektif



KEPUTUSAN KEPALA RRI BANDUNG NOMOR 00 TAHUN 2026

TENTANG PEMBENTUKAN TIM EFEKTIF AKSI PERUBAHAN OPTIMALISASI KINERJA TIM KONTEN MEDIA BARU MELALUI PENYEDIAAN DASHBOARD ANALITIK SIPELITA (SISTEM PELAPORAN TERINTEGRASI) DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA BANDUNG

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Aksi Perubahan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan 3 Tahun 2026, yang diselenggarakan PUSLITBANGDIKLAT LPP RRI dengan judul Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media Baru melalui Penyediaan Dashboard analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi) di RRI Bandung ;
- b. Bahwa untuk kelancaran implementasi Aksi Perubahan tersebut, perlu dibentuk Tim Efektif dengan keputusan Kepala RRI Bandung ;
- Mengingat : a. UU Penyiaran No. 32 Tahun 2002
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik RRI
- d. Keputusan Direktur Utama Lembaga Penyiaran Publik RRI Nomor 2199 Tahun 2024 tanggal 22 November 2024 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA RRI BANDUNG TENTANG TIM EFEKTIF AKSI PERUBAHAN OPTIMALISASI KINERJA TIM KONTEN MEDIA BARU MELALUI PENYEDIAAN DASHBOARD ANALITIK SIPELITA (SISTEM PELAPORAN TERINTEGRASI) DI RRI BANDUNG**
- Pertama : Membentuk Tim Efektif Aksi Perubahan Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media Baru Melalui Penyediaan Dashboard Analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi) di RRI Bandung, dengan susunan anggota sebagaimana dalam lampiran surat keputusan ini.
- Kedua : Tim Efektif Aksi Perubahan Optimalisasi Kinerja Tim Konten Media Baru Melalui Penyediaan Dashboard Analitik SIPELITA (Sistem Pelaporan Terintegrasi) di RRI Bandung bertanggungjawab menyelesaikan seluruh tahapan milestone yang telah ditetapkan pada Aksi Perubahan di lingkungan RRI Bandung

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSSE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).



- Ketiga : Dalam melaksanakan tugasnya, Tim Efektif bertanggung jawab kepada Kepala RRI Bandung.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terjadi kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bandung
Pada tanggal : 2 Juli 2026

Kepala RRI Bandung



Drs. Soleman Yusuf, MM
NIP. 196710121990031007



Lampiran Keputusan Kepala RRI Bandung
Nomor : 00 TAHUN 2026
Tanggal : 2 Juli 2026

PEMBENTUKAN TIM EFEKTIF AKSI PERUBAHAN OPTIMALISASI KINERJA TIM KONTEN MEDIA BARU MELALUI PENYEDIAAN DASHBOARD ANALITIK SIPELITA (SISTEM PELAPORAN TERINTEGRASI) DI LPP RRI BANDUNG

NO	NAMA	JABATAN	JABATAN DALAM TIM
1.	Drs. Soleman Yusuf, MM NIP. 196710121990031007	Kepala RRI Bandung	Pengarah
2.	Nina Riyani, S. Pd., M.M NIP. 197005091998032001	Pranata Siaran Ahli Madya	Ketua Tim / Reformis
3.	Yulianti Tanuwijaya NIPPPK. 199207122022212019	Pemula – Asisten Pranata Siaran	Sekretaris
4.	Shanti Mayang Eftandari, S.T NIP. 199307142020122021	Teknisi Siaran Ahli Pertama	Anggota
5.	Yulan Adi Wibowo, S.E NIPPPK. 198707102022211008	Ahli Pertama – Teknisi Siaran	Anggota
6.	Yosep Muharam NIP. 199207182022211008	Pemula – Asisten Teknisi Siaran	Anggota
7.	Ajeng Giri Angani, S Pd NIP. 200002072025042004	Pranata Siaran Ahli Pertama	Anggota
8.	Rendi Rohaendi Purnama Sidik, S.I.Kom NIPPPK. 200011122024211001	Asisten Tekisi Siaran Pemula	Anggota
9.	Armelia Putri, A.Md.I.K NIP. 199505202025042004	Asisten Pranata Siaran Terampil	Anggota
10.	ES NIP. 198904141991032015	Pengolah Data dan Informasi	Anggota

Ditetapkan di : Bandung
Pada tanggal : 2 Juli 2026

Kepala RRI Bandung



Drs. Soleman Yusuf, MM
NIP. 196710121990031007

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSSE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran 10

Panduan Sistem Analitik Konten

Panduan Sistem Analitik Konten

RRI Bandung — Digital Data Ecosystem (Proof of Concept)

Untuk siapa dokumen ini? Dokumen ini ditujukan untuk tim konten RRI Bandung sebagai panduan memahami, mengoperasikan, dan memelihara sistem analitik Instagram yang telah dirancang.

Daftar Isi

1. Latar Belakang
2. Pendekatan Solusi
3. Batasan Sistem
4. Alur Kerja Sistem
5. Persiapan Sebelum Memulai
6. Panduan Pengaliran Sistem
7. Pengujian Sistem
8. Mengaktifkan Otomatisasi Mingguan
9. Pemantauan Rutin
10. Pertanyaan Umum & Penyelesaian Masalah
11. Lampiran: Script Google Apps Script

1. Latar Belakang

Situasi saat ini

Tim konten RRI Bandung mengelola setidaknya empat akun Instagram secara aktif selain akun-akun di platform media sosial lainnya. Selama ini, pengukuran performa konten — seperti jumlah tayangan, likes, komentar, dan pertumbuhan pengikut — dilakukan secara manual, yaitu dengan membuka aplikasi Instagram satu per satu dan mencatat angka-angka tersebut secara terpisah.

Cara ini memiliki beberapa kelemahan, yaitu:

- Memakan waktu. Membuka setiap postingan satu per satu untuk mencatat data membutuhkan waktu yang signifikan, terutama jika frekuensi posting tinggi.
- Bentuk kesalahan. Data yang dicatat secara manual mudah terlewat, salah salin, atau tidak konsisten antar periode.
- Sulit dibandingkan. Tanpa sistem terpusat, membandingkan performa antar akun, antar format konten (post vs Reels), atau antar periode waktu menjadi sangat sulit dilakukan secara objektif.

Penyimpanan	Google Sheets	Menyimpan semua data yang terkumpul dalam format tabel.
Visualisasi	Google Looker Studio	Menampilkan data dalam bentuk grafik dan dashboard interaktif.

Mengapa Apify?

Apify adalah platform layanan pengumpulan data (web scraping) yang menyediakan alat siap pakai untuk berbagai platform, termasuk Instagram. Beberapa alasan dipilihnya Apify:

- Tidak memerlukan instalasi perangkat lunak apapun — semuanya berjalan di cloud.
- Tersedia paket gratis dengan kredit senilai \$5 per bulan, yang cukup untuk kebutuhan PoC ini.
- Mudah dikonfigurasi dan hasilnya dapat diambil secara otomatis oleh sistem.

Perlu diperhatikan: Penarikan data via Apify berasal dari *terms of service* dari Meta (pemilik Instagram) dan memiliki konsekuensi legal. Metode ini hanya digunakan sebagai *Proof of Concept* (bukti konsep) dari proses otomatisasi data untuk kebutuhan analisis. Untuk jangka panjangnya, disarankan mekanisme penarikan data dapat menggunakan API resmi dari Meta (atau perusahaan lain untuk platform lainnya).

3. Batasan Sistem

Penting untuk memahami apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan oleh sistem ini, agar ekspektasi sesuai dengan kenyataan aktualnya.

Yang bisa dilakukan sistem ini

- Mengumpulkan data dari 90 postingan terbaru dan 90 Reels terbaru dari masing-masing akun setiap minggunya.
- Menyimpan snapshot profil mingguan (jumlah pengikut, mengikut, dan total postingan) untuk membangun *tree* pertumbuhan pengikut dan waktu ke waktu.
- Membandingkan performa antara akun 2 akun Instagram terdilih (@*CCJLJurnalistika* dan @*pro2bids*) secara bergantian.
- Mengumpulkan performa antara format konten Reels.
- Menganalisa baru, terbaik untuk memposting berdasarkan rata-rata likes.
- Mengidentifikasi konten dengan performa tertinggi dan terendah.

Yang tidak bisa dilakukan sistem ini (saat ini)

Keterbatasan	Penjelasan
--------------	------------

- Tidak terarsip secara sistematis. Jika data tidak dicatat tepat waktu, data historis bisa hilang begitu saja karena Instagram tidak menyediakan riwayat metrik yang panjang untuk akun biasa.

Tujuan solusi ini

Sistem yang dirancang dalam dokumen ini bertujuan untuk:

- Mengotomatiskan pengumpulan data dari beberapa akun sosial media secara berkala, tanpa perlu intervensi manual.
- Menyimpan data secara terstruktur, di sehingga dapat diakses, dianalisis, dan dipaparkan dengan mudah.
- Menyajikan data secara visual melalui dashboard interaktif agar tim konten dapat mengambil keputusan berbasis data — misalnya, format konten mana yang lebih banyak di-konten, hari apa postingan paling banyak mendapat respons, atau bagaimana tren pertumbuhan pengikut dari waktu ke waktu.

2. Pendekatan Solusi

Mengapa tidak menggunakan fitur analitik bawaan Instagram?

Instagram menyediakan fitur *Insights* untuk akun bisnis/kreator. Namun fitur ini memiliki keterbatasan penting:

- Data hanya tersedia untuk 90 hari terakhir — tidak ada riwayat jangka panjang.
- Tidak ada fitur ekspor otomatis ke format yang bisa diolah lebih lanjut.
- Tidak memungkinkan perbandingan antar akun dalam satu tampilan.
- Tidak bisa dijadwalkan untuk berjalan sendiri secara otomatis.

Solusi yang dirancang di sini melampaui keterbatasan tersebut dengan cara mengambil data langsung dari Instagram secara terprogram, menyimpannya secara permanen, dan menyajikannya dalam format yang dapat diotomatisasi.

Komponen sistem

Sistem ini dibangun dari empat komponen utama.

Komponen	Alat yang Digunakan	Fungsi
Pengambil data	Apify Instagram Scraper	Mengambil data postingan, Reels, dan profil dari Instagram
Otomatisasi	Google Apps Script	Mengjadwalkan dan menjalankan pengambilan data secara otomatis

Tipe, performa, per postingan individual	Data Post dan Reels diperbarui setiap minggu (bukan, ditambah). Ini berarti sistem tidak bisa melacak bagaimana <i>likes</i> sebuah postingan tertentu berkembang dari minggu ke minggu. Ini adalah keputusan desain yang diambil untuk PoC ini — bisa diubah di masa mendatang.
Analisis hashtag	Data hashtag tersimpan sebagai teks gabungan dalam satu kolom. Looker Studio tidak dapat memisahkannya secara otomatis untuk analisis per hashtag.
Data Stories	Instagram tidak mengizinkan pengambilan data Stories secara eksternal.
Data iklan berbayar (paid ads)	Sistem ini hanya mengambil data konten organik.
Analisis sentimen komentar	Sistem mengumpulkan jumlah komentar, bukan isi komentar.
Lebih dari 2 akun	PoC ini dirancang khusus untuk dua akun. Penambahan akun memerlukan penyesuaian konfigurasi dan kemungkinan peningkatan paket Apify.

Keterbatasan biaya

Sistem menggunakan paket gratis Apify yang memberikan kredit senilai \$5 per bulan. Biaya penggunaan sistem ini adalah sekitar \$0,98 per minggu atau \$3,91 per bulan, sehingga terdapat *buffer* sekitar \$1,09 per bulan. Jika penggunaan melebihi kredit gratis, perlu menambahkan metode pembayaran di akun Apify.

Berikut adalah gambaran umum bagaimana sistem bekerja dari awal hingga akhir setiap minggunya.



Ana yang disimpan setiap minggu

Tab Reels — diperbarui ulang setiap Senin dengan 90 postingan/Reels terbaru dari setiap akun. Data sebelumnya digantikan dengan data baru. (Ini berarti tab ini selalu mencerminkan kondisi terkini, bukan akumulasi data lama).

Tab Profile Details — bersifat akumulatif. Setiap Senin, satu baris baru ditambahkan untuk setiap akun berisi jumlah pengikut, mengikuti, dan total postingan saat itu. Baris-baris lama tidak dihapus. Inilah yang memungkinkan grafik tren pertumbuhan pengikut dibangun dari waktu ke waktu.

Tab  Run Log — mencatat setiap kali sistem berjalan, beserta statusnya (berhasil/gagal). Berguna untuk memantau apakah sistem berjalan normal setiap minggunya.

5. Persiapan Sebelum Memulai

Sebelum memulai proses pengaturan, pastikan hal-hal berikut sudah tersedia:

Langkah 2 — Edit Google Sheets baru

Google Sheets [Excel](#) [Access](#) [Power BI](#) [Tableau](#) [Data](#) [Instagram](#) [LinkedIn](#) [Twitter](#) [Facebook](#) [YouTube](#)

1. Buka sheets.google.com dan ~~login~~ dengan akun Google Anda.
2. Klik ~~File~~ + Blank ~~new~~ Spreadsheet ~~template~~ untuk membuat file baru.
3. Klik ~~File~~ Untitled spreadsheet di ~~top left~~ dan ~~with Google Docs & Bandung Instagram Analytics~~.
4. ~~Spreadsheets~~ ~~will~~ ~~be~~ ~~created~~ ~~for~~ ~~you~~ ~~on~~ ~~Google~~ ~~Drive~~.

~~Import tab data (Posts, Reels, Profile Details, dan Run Log) akan diupload secara otomatis ke sistem dan akan diupload ke Anda jika ada perubahan.~~

Armed Street ID:

Sheet ID adalah huruf kecil yang terdapat di atas file Google Sheets Anda. Anda dapat melihat URL (alamat) di browser.

Uppgifterna i browser — [här](#)

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Bx8NVsUXMA5nFMcKvBdE4gmJUqpfBz74UgVt2upmaledt>

Soal yang sudah dijawab oleh Anda

Sein Kopf leuchtet (bzw. beginnt er mit `/d/` den `/edit/` den ersten biersen token Zeit teil

Langkah 3 — Buka Google Apps Script

Google Apps Script adalah alat berbasis Google yang memungkinkan pengguna untuk menjalankan di dalam ekosistem Google (Sheets, Drive, dan lainnya).

- [illegible]

Langkah 4 — Atur zona waktu proyek

Lungfish ini ~~suatu~~ ~~ditemukan~~ ~~sebelum~~ ~~meninggal~~ ~~jadi~~ ~~di~~ ~~zona~~ ~~yang~~ ~~salah~~ ~~yang~~ ~~menemukan~~ ~~di~~ ~~suatu~~ ~~yang~~ ~~lebih~~ ~~lebar~~.

1. Di **Google** Apps Script, klik ikon (peer / code) di menu **Tools** klik ikon **Tools** untuk membuka **Project Settings** (**Project Settings**).
2. Klik **Go to linked Google Spreadsheet** untuk **General settings**.
3. **Choose a spreadsheet** **from your** (**Choose spreadsheet**).

Yang dibutuhkan

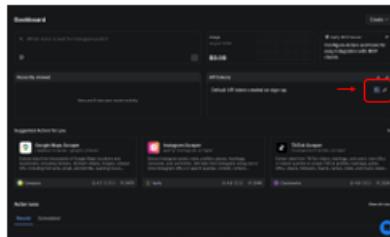
- [illegible]

6. Panduan Pengaturan Sistem

Langkah 1 — Daftar dan dapatkan token API

Tokan Anda telah menerima Tutanota yang mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan Anda.

1. Buka www.google.com di browser dan klik Sign up untuk mendaftar. Anda akan diarahkan ke halaman Google untuk mendaftar akun.
2. Setelah login, klik menu yang berada di bagian atas dari layar sidebar di bagian kiri layar untuk membuka menu Dashboard Anda. Anda akan diarahkan ke halaman <https://console.cloud.google.com/>.
3. Setelah masuk (masuk) ke bagian API Tokens, klik tombol Create New API Token Copy token (Klik salin) (6.1.1).



Gambar 4. 1. 5. ~~Copyright~~ Dashboard console ~~with~~ ~~with~~ Copy Token

- [illegible]

Catatan: Untuk setiap token yang Anda pilih, masukkan token baru — token lama ~~tidak~~ ~~ditampilkan~~.

4. ~~KK dropdown dan cari tahu~~ (CMI1-UT-00) Asas/Jakarta.

Langkah 5 — Parang script ke Apps Script

- [illegible]

Langkah 8 — Masukkan token API dan Sheet ID

Di bagian paling atas script yang baru dibuat, cari baris berikut

```

www% CONFIG = {
    APIFY_TOKEN: 'YOUR_APIFY_TOKEN_HERE',
    SHEET_ID:    'YOUR_GOOGLE_SHEET_ID_HERE',
    ...
}

```

1. Ganti `YOUR_APIFY_TOKEN_HERE` dengan token Auth yang sudah di dapat di Langkah 1. Pastikan token terdapat di dalam tanda kutip ('...').
2. Ganti `YOUR_GOOGLE_SHEET_ID_HERE` dengan Sheet ID yang sudah di dapat di Langkah 2. Pastikan juga terdapat di dalam tanda kutip.

Continued on next page

```
name=CONFID - {
  APIFY_TOKEN: 'apify_apt_80661928282827821E1',
  SECRET_ID: '18a1NtVnXKFAJmFNGH-SGSEYgqTUgyCIdzT4DgVEIypna',
  ...
}
```

- 3.
- [Bibliography](#)
- [Citation](#)
- [CiteSpace](#)
- [Cytoscape](#)
- [Gephi](#)
- [Igraph](#)
- [Jgraph](#)
- [NetworkX](#)
- [Pajek](#)
- [Pygraphviz](#)
- [R](#)
- [Rgraphviz](#)
- [Scipy](#)
- [Sf](#)
- [Sf2](#)
- [Sf3](#)
- [Sf4](#)
- [Sf5](#)
- [Sf6](#)
- [Sf7](#)
- [Sf8](#)
- [Sf9](#)
- [Sf10](#)
- [Sf11](#)
- [Sf12](#)
- [Sf13](#)
- [Sf14](#)
- [Sf15](#)
- [Sf16](#)
- [Sf17](#)
- [Sf18](#)
- [Sf19](#)
- [Sf20](#)
- [Sf21](#)
- [Sf22](#)
- [Sf23](#)
- [Sf24](#)
- [Sf25](#)
- [Sf26](#)
- [Sf27](#)
- [Sf28](#)
- [Sf29](#)
- [Sf30](#)
- [Sf31](#)
- [Sf32](#)
- [Sf33](#)
- [Sf34](#)
- [Sf35](#)
- [Sf36](#)
- [Sf37](#)
- [Sf38](#)
- [Sf39](#)
- [Sf40](#)
- [Sf41](#)
- [Sf42](#)
- [Sf43](#)
- [Sf44](#)
- [Sf45](#)
- [Sf46](#)
- [Sf47](#)
- [Sf48](#)
- [Sf49](#)
- [Sf50](#)
- [Sf51](#)
- [Sf52](#)
- [Sf53](#)
- [Sf54](#)
- [Sf55](#)
- [Sf56](#)
- [Sf57](#)
- [Sf58](#)
- [Sf59](#)
- [Sf60](#)
- [Sf61](#)
- [Sf62](#)
- [Sf63](#)
- [Sf64](#)
- [Sf65](#)
- [Sf66](#)
- [Sf67](#)
- [Sf68](#)
- [Sf69](#)
- [Sf70](#)
- [Sf71](#)
- [Sf72](#)
- [Sf73](#)
- [Sf74](#)
- [Sf75](#)
- [Sf76](#)
- [Sf77](#)
- [Sf78](#)
- [Sf79](#)
- [Sf80](#)
- [Sf81](#)
- [Sf82](#)
- [Sf83](#)
- [Sf84](#)
- [Sf85](#)
- [Sf86](#)
- [Sf87](#)
- [Sf88](#)
- [Sf89](#)
- [Sf90](#)
- [Sf91](#)
- [Sf92](#)
- [Sf93](#)
- [Sf94](#)
- [Sf95](#)
- [Sf96](#)
- [Sf97](#)
- [Sf98](#)
- [Sf99](#)
- [Sf100](#)
- [Sf101](#)
- [Sf102](#)
- [Sf103](#)
- [Sf104](#)
- [Sf105](#)
- [Sf106](#)
- [Sf107](#)
- [Sf108](#)
- [Sf109](#)
- [Sf110](#)
- [Sf111](#)
- [Sf112](#)
- [Sf113](#)
- [Sf114](#)
- [Sf115](#)
- [Sf116](#)
- [Sf117](#)
- [Sf118](#)
- [Sf119](#)
- [Sf120](#)
- [Sf121](#)
- [Sf122](#)
- [Sf123](#)
- [Sf124](#)
- [Sf125](#)
- [Sf126](#)
- [Sf127](#)
- [Sf128](#)
- [Sf129](#)
- [Sf130](#)
- [Sf131](#)
- [Sf132](#)
- [Sf133](#)
- [Sf134](#)
- [Sf135](#)
- [Sf136](#)
- [Sf137](#)
- [Sf138](#)
- [Sf139](#)
- [Sf140](#)
- [Sf141](#)
- [Sf142](#)
- [Sf143](#)
- [Sf144](#)
- [Sf145](#)
- [Sf146](#)
- [Sf147](#)
- [Sf148](#)
- [Sf149](#)
- [Sf150](#)
- [Sf151](#)
- [Sf152](#)
- [Sf153](#)
- [Sf154](#)
- [Sf155](#)
- [Sf156](#)
- [Sf157](#)
- [Sf158](#)
- [Sf159](#)
- [Sf160](#)
- [Sf161](#)
- [Sf162](#)
- [Sf163](#)
- [Sf164](#)
- [Sf165](#)
- [Sf166](#)
- [Sf167](#)
- [Sf168](#)
- [Sf169](#)
- [Sf170](#)
- [Sf171](#)
- [Sf172](#)
- [Sf173](#)
- [Sf174](#)
- [Sf175](#)
- [Sf176](#)
- [Sf177](#)
- [Sf178](#)
- [Sf179](#)
- [Sf180](#)
- [Sf181](#)
- [Sf182](#)
- [Sf183](#)
- [Sf184](#)
- [Sf185](#)
- [Sf186](#)
- [Sf187](#)
- [Sf188](#)
- [Sf189](#)
- [Sf190](#)
- [Sf191](#)
- [Sf192](#)
- [Sf193](#)
- [Sf194](#)
- [Sf195](#)
- [Sf196](#)
- [Sf197](#)
- [Sf198](#)
- [Sf199](#)
- [Sf200](#)
- [Sf201](#)
- [Sf202](#)
- [Sf203](#)
- [Sf204](#)
- [Sf205](#)
- [Sf206](#)
- [Sf207](#)
- [Sf208](#)
- [Sf209](#)
- [Sf210](#)
- [Sf211](#)
- [Sf212](#)
- [Sf213](#)
- [Sf214](#)
- [Sf215](#)
- [Sf216](#)
- [Sf217](#)
- [Sf218](#)
- [Sf219](#)
- [Sf220](#)
- [Sf221](#)
- [Sf222](#)
- [Sf223](#)
- [Sf224](#)
- [Sf225](#)
- [Sf226](#)
- [Sf227](#)
- [Sf228](#)
- [Sf229](#)
- [Sf230](#)
- [Sf231](#)
- [Sf232](#)
- [Sf233](#)
- [Sf234](#)
- [Sf235](#)
- [Sf236](#)
- [Sf237](#)
- [Sf238](#)
- [Sf239](#)
- [Sf240](#)
- [Sf241](#)
- [Sf242](#)
- [Sf243](#)
- [Sf244](#)
- [Sf245](#)
- [Sf246](#)
- [Sf247](#)
- [Sf248](#)
- [Sf249](#)
- [Sf250](#)
- [Sf251](#)
- [Sf252](#)
- [Sf253](#)
- [Sf254](#)
- [Sf255](#)
- [Sf256](#)
- [Sf257](#)
- [Sf258](#)
- [Sf259](#)
- [Sf260](#)
- [Sf261](#)
- [Sf262](#)
- [Sf263](#)
- [Sf264](#)
- [Sf265](#)
- [Sf266](#)
- [Sf267](#)
- [Sf268](#)
- [Sf269](#)
- [Sf270](#)
- [Sf271](#)
- [Sf272](#)
- [Sf273](#)
- [Sf274](#)
- [Sf275](#)
- [Sf276](#)
- [Sf277](#)
- [Sf278](#)
- [Sf279](#)
- [Sf280](#)
- [Sf281](#)
- [Sf282](#)
- [Sf283](#)
- [Sf284](#)
- [Sf285](#)
- [Sf286](#)
- [Sf287](#)
- [Sf288](#)
- [Sf289](#)
- [Sf290](#)
- [Sf291](#)
- [Sf292](#)
- [Sf293](#)
- [Sf294](#)
- [Sf295](#)
- [Sf296](#)
- [Sf297](#)
- [Sf298](#)
- [Sf299](#)
- [Sf300](#)
- [Sf301](#)
- [Sf302](#)
- [Sf303](#)
- [Sf304](#)
- [Sf305](#)
- [Sf306](#)
- [Sf307](#)
- [Sf308](#)
- [Sf309](#)
- [Sf310](#)
- [Sf311](#)
- [Sf312](#)
- [Sf313](#)
- [Sf314](#)
- [Sf315](#)
- [Sf316](#)
- [Sf317](#)
- [Sf318](#)
- [Sf319](#)
- [Sf320](#)
- [Sf321](#)
- [Sf322](#)
- [Sf323](#)
- [Sf324](#)
- [Sf325](#)
- [Sf326](#)
- [Sf327](#)
- [Sf328](#)
- [Sf329](#)
- [Sf330](#)
- [Sf331](#)
- [Sf332](#)
- [Sf333](#)
- [Sf334](#)
- [Sf335](#)
- [Sf336](#)
- [Sf337](#)
- [Sf338](#)
- [Sf339](#)
- [Sf340](#)

- Can edit (**Edit profile**): Orang lain tidak dapat mengubah visual, username, dan email data.
- Can view (**View profile**): Orang lain tidak bisa melihat dashboard dan menggunakan filter untuk cara lain untuk publikasi.

4. ~~Kern~~ Untersuchen

- **Register**: Notify people (Google+ using) **Linking** right outside session area
- **(Optional)** **Unlink** from session
- **Unlink** Send (from) also Save (Screen).

10. Pemantauan Rutin

- Ukuran volume terapan sangat penting untuk melakukan perhitungan dengan benar untuk mendapatkan konsentrasi terapan normal.

~~Empresario oligopson (2-3 mesi)~~

1. Rangkai kode berikut ini yang akan kita gunakan pada terminal kali ini.
2. Jalankan perintah `curl -s -X GET http://localhost:8080/status` pada terminal kali ini.
3. Jalankan perintah `curl -s -X GET http://localhost:8080/status` pada terminal kali ini.

Eintrag und Lohn werden bei gaily.com den jeweiligen Billing und Zahlungsdaten gratis
Eintragungsgebühr ist jeweils \$5 pro Jahr, aber schützt den Eintrag.

Dashboard Looker Studio [Link](#), data [Linking dari Google Sheets](#). [Cara kali data untuk](#)
[Google Analytics](#) pada [Gmail page](#) [Google analytics](#) [menggunakan](#) data [terbaru](#) [TikTok](#) dan
[YouTube](#) manual.

11. ~~Pertanyaan Umum & Penyelesaian Masalah~~

- [illegible]

l: Could not resolve column "Invited Dimension" due "Error"

header di Google Sheets

- 1: [Apakah orang yang mendengar bisa melihat file Google Sheets sel pun?](#)

University of London

12. Lampiran: Script Google Apps Script

Salin dan tempel ke script berikut di editor Google Apps Script (New Google Apps Script) pada Panduan (Tutorial).

[illegible]

22

[illegible]

FROM SWAFED: 'AFINY_RUE_', // SeeDin Inc ~~XXXXXXXXXXXX~~ Says aTeeling was ID

[illegible]

```
// Verifying the token
try {
  const user = jwt.verify(token, JWT_SECRET);
  if (!user || user.role !== 'user') {
    console.log('Invalid token or role');
    return res.status(401).json({ message: 'Invalid token or role' });
  }
  const userId = user.id;
  const tokenType = 'refresh';
  const refreshToken = jwt.sign({ id: userId, role: 'user', type: tokenType }, JWT_SECRET, { expiresIn: '7d' });
  res.cookie('refreshToken', refreshToken, { httpOnly: true, secure: true });
  return res.status(200).json({ message: 'Token verified successfully' });
} catch (error) {
  console.log('Token verification failed:', error);
  return res.status(401).json({ message: 'Token verification failed' });
}
```

[illegible]

Colophon: *Journal of Management Inquiry* and Digital Data Ecosystem: Proof of Concept <http://jmi.sagepub.com>, Tim Kuehn, 2017, Guilford, Connecticut, USA

Lampiran 11

Kompilasi Testimoni tertulis Gaya Komunikasi Reformer

Kompilasi testimoni tertulis dari seluruh anggota Tim Efektif mengenai efektivitas, keterbukaan, dan gaya komunikasi Reformer (Nina Riyani, S.Pd., MM) dalam memimpin pelaksanaan Aksi Perubahan SIPELITA di RRI Bandung:

- **Uli Tanuwijaya (Sekretaris Tim):**

"Gaya komunikasi Ibu Nina sangat sistematis, runtut, dan transparan. Setiap agenda, pembagian tugas pokja, hingga arahan administratif selalu disampaikan dengan instruksi yang jelas. Hal ini sangat memudahkan saya dalam mengelola jadwal, persuratan, dan notulensi tanpa terjadi miskomunikasi."

- **Mavang (Pokja Mekanisme & Teknis):**

"Ibu Nina mampu menjembatani konsep manajerial ke dalam bahasa teknis alur data yang mudah kami pahami. Komunikasiya sangat terbuka dan egaliter; beliau selalu mendengarkan masukan kami terkait kestabilan sistem, Google Looker Studio saat proses integrasi berlangsung."

- **Yosef Muharam (Pokja Mekanisme & Teknis):**

"Pendekatan komunikasinya sangat suportif dan solutif. Ketika kami menghadapi kendala konektivitas data antar-platform, Ibu Nina tidak menuntut sepihak, melainkan mengajak berdialog santai untuk mencari jalan keluar teknis secara bersama-sama."

- **Bowo (Pokja Mekanisme & Teknis):**

"Komunikasi Reformer sangat lugas, praktis, dan berorientasi pada data. Penjelasan beliau mengenai pentingnya efisiensi waktu kerja dari 80 jam menjadi 4 jam per bulan membuat kami termotivasi dan paham betul manfaat nyata dari sistem SIPELITA yang sedang kami bangun."

- **Armelia (Pokja Mekanisme):**

"Ibu Nina memiliki cara komunikasi yang persuasif dan penuh empati. Dalam penyusunan alur kerja pembangunan SIPELITA, beliau selalu membuka ruang diskusi dua arah sehingga kami merasa dilibatkan penuh dan memiliki tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan sistem ini."

- **Rendi (Pokja Dokumentasi & Mekanisme):**

"Arahan komunikasi visual yang diberikan sangat presisi. Ibu Nina sangat komunikatif dalam menyampaikan poin-poin penting apa saja yang harus didokumentasikan di setiap tahapan milestone, sehingga proses pelaporan visual berjalan rapi dan tepat waktu."

- **Ajeng (Pokja Mekanisme):**

"Penyampaian kebutuhan koordinasi dan fasilitas kegiatan selalu dikomunikasikan jauh-jauh hari dengan sangat jelas dan ramah. Sikap komunikasinya yang menghargai setiap peran membuat suasana kerja tim menjadi sangat nyaman dan kompak."

- **Eti (Pokja Perlengkapan & Umum):**

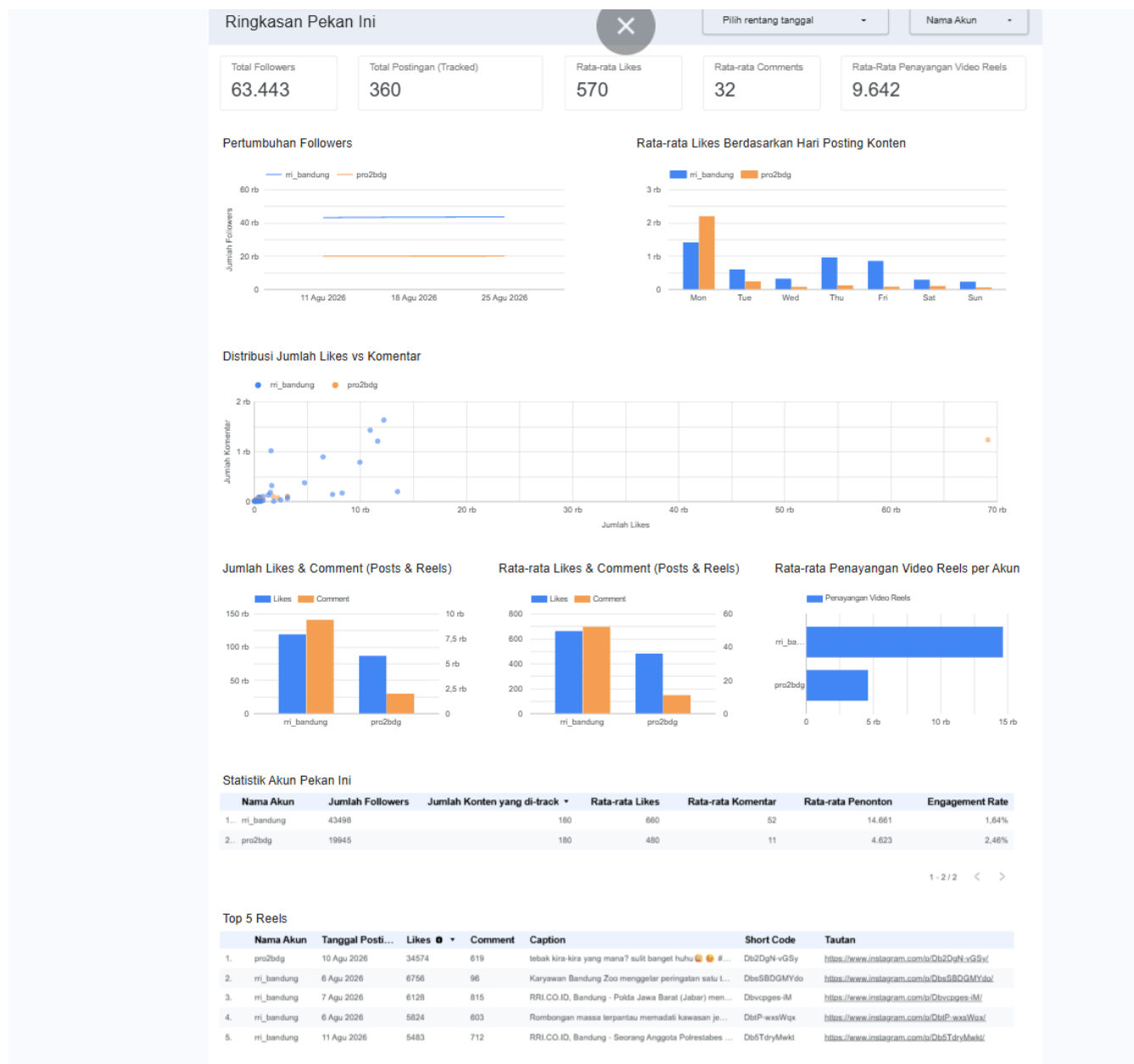
"Ibu Nina sangat piawai menciptakan suasana dan menjaga keharmonisan kerja. Komunikasi beliau yang hangat dan tidak berjarak meruntuhkan sekat antar-bidang sehingga seluruh persiapan teknis dan logistik rapat selalu terlaksana dengan lancar."

- **Geri (Konsultan IT):**

"Diskusi teknis perancangan arsitektur dashboard SIPELITA berjalan sangat efektif. Ibu Nina mampu mengartikulasikan kebutuhan evaluasi konten wawancara secara runtut, sehingga memudahkan kami merancang formula dan tata letak analitik yang presisi."

Lampiran 12.

Tangkapan Dashboard SIPELITA



Lampiran 13

Resume Gaya Komunikasi Pemimpin Sebagai Role Mode

Dalam konteks implementasi Aksi Perubahan (khususnya bagi seorang Reformis di lingkungan birokrasi/pelayanan publik), keberhasilan sangat bertumpu pada kemampuan menggalang Tim Efektif dan melakukan komunikasi advokatif/persuasif kepada mentor, coach, serta stakeholders kunci.

Beberapa figur pemimpin Indonesia yang gaya komunikasi dan kolaborasi timnya dapat dijadikan role model (patokan implementasi):

1. Ignasius Jonan (Karakter: Transformative, Decisive, & Action-Oriented)

- **Kekuatan Komunikasi:** Lugas, transparan, berbasis data (evidence-based), dan tidak berbelit-belit. Jonan mengedepankan komunikasi keteladanan (leading by example).
- **Kerjasama Tim & Pengawasan Perubahan:**
 - **Turun ke Lapangan:** Mampu membangun kepercayaan tim operasional lini terbawah (frontliner) dengan melihat langsung hambatan teknis di lapangan.
 - **Merestrukturisasi Budaya Kerja:** Mengubah orientasi tim dari sekadar "menjalankan rutinitas administrasi" menjadi "fokus pada kepuasan pengguna layanan".
- **Aplikasi untuk Reformis:** Cocok diaplikasikan saat mengawal milestone jangka pendek yang memerlukan eksekusi cepat, penerapan disiplin SOP baru, serta perubahan budaya kerja birokrasi yang kaku.

2. Tri Rismaharini (Karakter: Servant Leadership & High-Touch Communication)

- **Kekuatan Komunikasi:** Emosional-persuasif, responsif, dan langsung menventur akar permasalahan masyarakat/pengguna.
- **Kerjasama Tim & Pengawasan Perubahan:**
 - **Membangun Sense of Urgency:** Mampu memunculkan rasa tanggung jawab dan urgensi kepada seluruh jajaran tim kerja.
 - **Integrasi Lintas Sektor:** Mengikis sekat ego sektoral antar-bidang/unit kerja untuk bergerak serentak menyelesaikan satu isu prioritas.
- **Aplikasi untuk Reformis:** Efektif digunakan ketika proyek perubahan berhadapan langsung dengan pemberan layanan publik atau butuh dukungan moral yang kuat dari staf lini depan.

3. Sri Mulyani Indrawati (Karakter: Strategic, Institutional, & Analytical)

- **Kekuatan Komunikasi:** Sangat terstruktur, berbasis analisis rasional, persuasif di level pemangku kepentingan strategis (high-level stakeholders), dan berorientasi pada integritas.
- **Kerjasama Tim & Pengawasan Perubahan:**
 - **Pemberdayaan Talenta:** Membangun ekosistem kerja yang mengandalkan kapabilitas teknis tim (subject matter experts), memberikan ruang inovasi, namun tetap dalam koridor kepatuhan regulasi.
 - **Manajemen Risiko:** Mengawal reformasi tata kelola dengan membangun sistem pengendalian internal dan mitigasi risiko yang solid.

- **Aplikasi untuk Reformis:** Sangat relevan saat mempresentasikan progres/advokasi kepada Mentor/Pengui, menyusun justifikasi regulasi/kebijakan, serta mengelola risiko penolakan (resistance to change).

4. Ridwan Kamil (Karakter: Creative, Collaborative, & Agile Communicator)

- **Kekuatan Komunikasi:** Visual, adaptif terhadap perkembangan teknologi/media digital, serta mampu menyederhanakan gagasan birokrasi yang kompleks menjadi narasi yang mudah dipahami publik dan mitra kerja.
- **Kerjasama Tim & Pengawasan Perubahan:**
 - **Pendekatan Pentahelix:** Menggalang kolaborasi aktif antara pemerintah, komunitas kreatif, akademisi, media, dan sektor swasta.
 - **Pembentukan Task Force Khusus:** Terbiasa membentuk tim kerja lintas fungsi yang lincah (agile team) untuk mengeksekusi inovasi spesifik tanpa terbebani birokrasi berjenjang.
- **Aplikasi untuk Reformis:** Sangat tepat dilakukan acuan dalam merancang strategi diseminasi/sosialisasi inovasi, pemanfaatan instrumen digital, dan pembentukan kelompok kerja/Tim Efektif yang inovatif.

5. Basuki Tjahaja Purnama / Ahok (Karakter: Transparent, System-Driven, & Direct)

- **Kekuatan Komunikasi:** Sangat terbuka, transparan, dan berani menobrak kebiasaan lama demi efisiensi sistem.
- **Kerjasama Tim & Pengawasan Perubahan:**
 - **Standarisasi dan Digitalisasi Alur Kerja:** Memastikan setiap anggota tim bekerja berdasarkan sistem yang terukur (KPI/Key Performance Indicators) dan terdokumentasi secara transparan.
 - **Perlindungan bagi Staf Berintegritas:** Memberikan ruang aman dan apresiasi nyata bagi tim yang mau bekerja jujur dan berinovasi.
- **Aplikasi untuk Reformis:** Berguna sebagai rujukan dalam membangun sistem monitoring dan evaluasi (monev) berbasis digital yang akuntabel dan transparan.

Sintesis Strategi untuk Reformis

Aspek Implementasi	Tokoh Rujukan Utama	Fokus Taktik yang Diadopsi
Penyusunan Narasi & Advokasi ke Mentor	Sri Mulyani	Data akurat, analisis manfaat-risiko, dan keselarasan dengan Renstra/IKU.
Mobilisasi Tim Efektif (Internal Pokja)	Ignasius Jonan / Risma	Keteladanan, pembagian peran yang jelas, dan evaluasi berkala di lapangan.
Keterlibatan Stakeholder Luar & Sosialisasi	Ridwan Kamil	Pendekatan kolaboratif (pentahelix), komunikasi visual/multiplatform.
Sistem Kendali & Monitoring Milestone	BTP / Jonan	Dashboard capaian kinerja yang terukur, transparan, dan berbasis SOP.

Lampiran 14

Notulensi Rapat , Daftar hadir , dan foto dokumentasi rapat

NOTULENSI RAPAT KOORDINASI TIM EFEKTIF

Pembangunan Arsitektur Aliran Data yang Terstandarisasi — Inovasi SIPELITA

Hari / Tanggal	: Kamis, 16 Juli 2026
Waktu Pelaksanaan	: 09.00 – 12.00 WIB
Tempat	: Ruang Rapat Konten Media Baru (KMB) / Mini Studio RRI Bandung
Agenda Rapat	: <ol style="list-style-type: none"> 1. Perancangan & Pemetaan Alur Aliran Data Multiplatform (Hulu ke Hilir) 2. Pembagian Peran Pokja & Integrasi Alat (Apify, Google Apps Script, Sheets, Looker Studio) 3. Penyusunan Rencana Uji Coba & Standarisasi Prosedur Operasional
Pimpinan Rapat	: Nina Riyani, S.Pd, MM (Project Leader / Reformer)
Sekretaris / Notulis	: Yulianti Tanuwijaya (Sekretaris Tim Efektif)
Peserta Hadir	: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nina Riyani (Reformer) 2. Yulianti Tanuwijaya (Sekretaris) 3. Geri (Konsultan IT) 4. Shanti Mayang Elfandari & Yosep Muharam (Pokja Mekanisme & Teknis) 5. Yulian Adi Wibowo & Armelia Putri (Pokja Mekanisme & SOP) 6. Rendi Rohaendi Purnama Sidik (Pokja Dokumentasi & Mekanisme) 7. Ajeng Giri Anjani & Eti (Pokja Perlengkapan & Umum)

I. PEMBUKAAN & PENGANTAR REFORMER

Rapat dibuka oleh **Reformer (Nina Riyani, S.Pd, MM)** pada pukul 09.00 WIB. Reformer menyampaikan arahan dan latar belakang urgensi rapat:

- **Latar Belakang & Masalah Pokok:** Pengelolaan data performa media sosial RRI Bandung selama ini terfragmentasi (silo data), dilakukan manual via spreadsheet (memakan waktu ± 80 jam/bulan), dan rawan kesalahan manusia (human error). Hal ini memperlambat evaluasi kebijakan konten bagi generasi muda (Milenial dan Gen-Z).
- **Tujuan Utama Rapat:** Membangun fondasi arsitektur aliran data yang terstandarisasi, otomatis, dan terpusat melalui dashboard analitik **SIPELITA** (Sistem Pelaporan Terintegrasi) dengan prinsip *zero-budget innovation* (memanfaatkan platform low-code/cloud).
- **Target Milestone Jangka Pendek:** Menghubungkan dan menarik data performa akun @rri_bandung dan @pro2bdg (khususnya format Reels & Post) secara otomatis setiap minggu ke Google Looker Studio.

II. PEMBAHASAN TEKNIS ARSITEKTUR ALIRAN DATA

Konsultan IT (Geri) bersama Pokja Mekanisme memaparkan skema dan alur teknologi 4 (empat) layer yang akan dibangun:

Layer Arsitektur	Komponen / Tools	Mekanisme Kerja & Standarisasi Alur Data
1. Layer Pengambil Data (Scraper)	Apify Instagram Scraper (Cloud-based)	Menarik data statistik mentah (Total Likes, Comments, Followers, Views, Caption, Shortcode) dari akun target (@rri_bandung dan @pro2bdg) secara otomatis tanpa instalasi software server lokal.
2. Layer Otomasi & Penjadwalan	Google Apps Script (Trigger Engine)	Menjadwalkan eksekusi 2-fase asinkron setiap pekan: • <i>Fase 1 (Senin 06.00 WIB):</i> Menjalankan scraper Apify di background. • <i>Fase 2 (Senin 08.00 WIB):</i> Menarik hasil dataset dan menulis ke Google Sheets.
3. Layer Basis Data (Storage)	Google Sheets (Multi-Tab Schema)	Menyimpan data terstruktur ke dalam 4 tab baku: • <i>Posts & Reels</i> (Snapshot 90 konten terbaru mingguan)

		<ul style="list-style-type: none"> • Profile Details (Time-series pertumbuhan pengikut/audit trail) • Run Log (Pencatatan status run/error log sistem).
4. Layer Visualisasi (Frontend)	Google Looker Studio (Interactive BI)	Menyajikan visualisasi komparatif seketika: Ringkasan Metrik (Total Followers, Rata-rata Likes/Comments, Views Reels), Grafik Pertumbuhan, Distribusi Interaksi, dan Tabel Top 5 Reels Mingguan.

III. PEMBAGIAN PERAN & TANGGUNG JAWAB POKJA (ACTION PLAN)

1. Pokja Mekanisme & Teknis (Mayang, Yosep, Bowo, Armelia, Ajeng):

- Menyusun diagram alur (flowchart) data hulu-ke-hilir dan konfigurasi parameter token Apify.
- Menyiapkan template Google Sheets terstandarisasi dengan header kolom terkunci (locked headers) guna mencegah kerusakan skema data.
- Menyusun draf awal Dokumen Prosedur Baku (SOP) pengoperasian dan pembacaan metrik analitik.

2. Pokja Dokumentasi & Pengujian (Rendi Rohaendi):

- Mendokumentasikan konfigurasi script, pengetesan koneksi data, serta log eksekusi.
- Mengarsipkan seluruh dokumentasi foto, notulensi, dan kartu kendali mentoring.

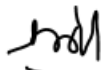
3. Pokja Perlengkapan & Fasilitasi (Eti):

- Memastikan ketersediaan sarana rapat, perangkat komputer pendukung, dan koneksi internet stabil selama proses uji coba konfigurasi sistem.

IV. KESEPAKATAN & KEPUTUSAN RAPAT

- **Format Database Baku:** Telah disepakati skema baku kolom Google Sheets untuk Reels dan Posts agar tidak diubah secara manual oleh tim.
- **Jadwal Uji Coba (Testing Cycle):** Uji coba fungsi (validateConfig, testInitialRun, testLaunch, testCollect) akan dilaksanakan pada tanggal 20-22 Juli 2026.
- **Efisiensi Target:** Memastikan otomatisasi ini memangkas waktu kerja rekapitulasi data dari 80 jam/bulan menjadi di bawah 4 jam/bulan (atau 15 menit per batch rekapitulasi mingguan).

Mengetahui,
Ketua Tim / Reformer



Nina Riyani, S.Pd, MM
NIP. 19700509 199803 2 001

Bandung, 16 Juli 2026
Sekretaris Tim Efektif



Yulianti Tanuwijaya
NIPPPK. 19920712 202221 2 019

RRI BANDUNG

Jl. Diponegoro No. 81, Citarum  Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115

DAFTAR HADIR RAPAT TIM EFEKTIF

Aksi Perubahan: Pembangunan Arsitektur Aliran Data SIPELITA

Hari / Tanggal	: Kamis, 16 Juli 2026
Waktu	: 09.00 – 12.00 WIB
Tempat	: Ruang Rapat Konten Media Baru (KMB) RRI Bandung
Agenda Kegiatan	: Koordinasi Teknis & Pemetaan Arsitektur Aliran Data Terstandarisasi Inovasi SIPELITA

No	Nama Peserta	NIP / NIPPPK / Instansi	Peran dalam Tim	Tanda Tangan	
1	Nina Riyani, S.Pd, MM	NIP. 19700509 199803 2 001	Ketua Tim / Reformer	1. 	
2	Yulianti Tanuwijaya	NIPPPK. 19920712 202221 2 019	Sekretaris Tim		2. 
3	Shanti Mayang Elfandari, S.T	NIP. 19930714 202012 2 021	Pokja Mekanisme & Teknis	3. 	4. 
4	Yulian Adi Wibowo, S.E	NIPPPK. 19870710 202221 1 008	Pokja Mekanisme & Teknis	5. 	6. 
5	Yosep Muharam	NIP. 19920716 202221 1 006	Pokja Mekanisme & Teknis	7. 	8. 
6	Armelia Putri, A.Md.I.K	NIP. 19950520 202504 2 004	Pokja Mekanisme & SOP	9. 	10. 
7	Ajeng Giri Anjani, S.Pd	NIP. 20000207 202504 2 004	Pokja Perlengkapan & Umum	11. 	12. 
8	Rendi Rohaendi Purnama Sidik, S.I.Kom	NIPPPK. 20001112 202421 1 001	Pokja Dokumentasi	13. 	14. 
9	Eti	NIP. 19890414 199103 2 015	Pokja Perlengkapan & Umum	15. 	16. 
10	Geri	Tenaga Ahli / Konsultan IT	Tenaga Ahli IT (Pokja Mekanisme)	17. 	18. 

Mengetahui,
Ketua Tim / Reformer



Nina Riyani, S.Pd, MM
NIP. 19700509 199803 2 001

Bandung, 16 Juli 2026
Notulis / Sekretaris Tim Efektif



Yulianti Tanuwijaya
NIPPPK. 19920712 202221 2 019

Foto Dokumentasi Rapat Tim Efektif



MATRIKS KOMPARASI EFISIENSI KINERJA ORGANISASI

Evaluasi Sebelum dan Sesudah Penerapan Dashboard Analitik SIPELITA

<p>EFISIENSI WAKTU KERJA</p> <p>80 Jam → 15 Menit /bln</p> <p>Terjadi penghematan waktu hingga 99,69% (hemat 79 jam 45 menit/bulan).</p>	<p>EFISIENSI BIAYA JAM KERJA</p> <p>Rp4.800.000 → Rp100.000 /bln</p> <p>Terjadi penghematan anggaran jam kerja operasional sebesar Rp4.700.000,-/bln (97,92%).</p>
---	---

I. TABEL KOMPARASI EFISIENSI PROSES BISNIS & BEBAN OPERASIONAL

Indikator / Aspek	Sebelum Inovasi (Metode Manual / Konvensional)	Sesudah Inovasi SIPELITA (Otomasi Google Looker Studio)	Efisiensi & Dampak Nyata
Metode Pengumpulan Data	Manual membuka aplikasi satu per satu, tangkapan layar (screenshot), dan input angka ke lembar kerja (Excel).	Otomatisasi terjadwal via Cloud Scraper & Google Apps Script langsung ke database terpusat.	100% Otomatis
Durasi Rekapitulasi per Hari	± 4 Jam per hari kerja (menyalin likes, comment, views, follower dari masing-masing akun).	0 Menit (berjalan di cloud background tanpa intervensi manual staf).	Hemat 4 jam/hari kerja
Total Alokasi Waktu per Bulan	80 Jam / Bulan (Kalkulasi: 20 hari kerja × 4 jam/hari)	15 Menit / Bulan (Hanya monitoring validitas sistem & briefing analitik)	↓ 99,69% Waktu Hemat 79 Jam 45 Menit
Valuasi Beban Biaya per Bulan	Rp4.800.000,- / Bulan (Kalkulasi: 80 jam × Rp60.000,-)	Rp100.000,- / Bulan (Biaya senilai \$5/bulan = Rp 100.000 per Bulan)	Hemat Rp4.700.000,- (↓ 97,92% Biaya)
Tingkat Akurasi Data	Rentan kesalahan manusia (human error) akibat salah ketik angka statistik atau koma.	Data statistik murni (zero human error) ditarik langsung dari API/server platform.	Akurasi data 100% valid & traceable
Kecepatan Pengambilan Kebijakan	Lambat (laporan baru tersaji berkala/akhir bulan saat tren konten sudah usang).	Seketika (Real-Time) & komparatif dalam satu layar dasbor terpadu.	Respons cepat (fast-response) terhadap tren

II. ANALISIS DAMPAK TRANSFORMASI KINERJA

Berdasarkan perbandingan matriks di atas, implementasi inovasi SIPELITA membuktikan bahwa:

- Optimalisasi Produktivitas Staf Kreatif:** Penghematan 79 jam 45 menit per bulan mengalihkan kapasitas energi dan jam kerja tim yang semula terbebani rutinitas administratif klerikal menjadi fokus pada riset ide kreatif, penulisan naskah digital, dan produksi konten multiplatform berkualitas bagi generasi muda di Jawa Barat.
- Prinsip Zero-Budget Innovation:** Peningkatan efisiensi anggaran jam kerja senilai Rp4.700.000,- per bulan dicapai tanpa membebani DIPA instansi karena dibangun menggunakan ekosistem platform *open-source / low-code* (Google Workspace & Looker Studio).