

LAPORAN AKSI PERUBAHAN

PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MELALUI SiPANDU-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu – LPP RRI)



SISTEM PEMBELAJARAN MANDIRI TERPADU

Disusun Oleh :

Nama : SLAMET FAOZAN, S,Sos
NIP : 197208151999031005
Unit Kerja : Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI

**PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR (PKA)
ANGKATAN II TAHUN 2025**

**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PUBANGKOM)
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA**

**LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN AKSI PERUBAHAN**

**Judul : PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MELALUI SiPANDU-RRI
(Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu – LPP RRI)**

Atas Nama : Slamet Faozan, S.Sos
Jabatan : Widyaiswara Ahli Madya
Instansi : Pusbangkom Penyiran Radio LPP RRI

COACH

Enderiman Butar Butar, S.P., M.Si
NIP. 196812041994011001

MENTOR

Ade Irosadi, S.IP., M.M
NIP. 197103031998031007

PENGUJI

Muhammad Irkham, S.Si., M.A
NIP.196810191991021001

**BERITA ACARA SEMINAR
LAPORAN AKSI PERUBAHAN**

**Pada hari, tanggal :
Pukul : WIB
Tempat : Pusbangkom Penyiran Radio LPP RRI**

**TELAH DISEMINARKAN LAPORAN AKSI PERUBAHAN
PESERTA PKA ANGKATAN 2 TAHUN 2025**

**Judul : PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MELALUI SiPANDU-RRI
(Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu – LPP RRI)**

**Atas Nama : Slamet Faozan, S.Sos
Jabatan : Widyaiswara Ahli Madya
Instansi : Pusbangkom Penyiran Radio LPP RRI**

COACH

MENTOR

**Enderiman Butar Butar, S.P., M.Si
NIP. 19681204199401 1 001**

**Ade Irosadi, S.IP., M.M
NIP. 197103031998031007**

PENGUJI

**Muhammad Irkham, S.Si., M.A
NIP.196810191991021001**

**KARTU KENDALI PROSES COACHING
PKA ANGKATAN 2 TAHUN 2025**

Nama Peserta	:	Slamet Faozan, S.Sos
NDH	:	34
Instansi	:	Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI
Nama Coach	:	Enderiman Butar Butar, S.P., M.Si

No	Tanggal Coaching	Isu/Permasalahan yang dihadapi	Media Komunikasi	Hasil Coaching	TTD
1		Sistematika Penulisan RAP	Tatap Muka	Penulisan RAP menyesuaikan sistematika penulisan yang sudah dibahas pada Agenda IV	
2		Judul RAP dan sistematika penulisan	Tatap Muka	Membuat branding pada RAP yang akan dilaksanakan	
3		Konsultasi BAB I dan BAB II	Tatap Muka	Menambahkan sumber pada setiap data dukung	
4		Penulisan Milestone dan daftar gambar/daftar tabel	On line zoom	Didetailkan dengan waktu dan tanggal pelaksanaan	ttd
5		Adopsi dan Adaptasi hasil studi lapangan	Tatap muka	Adopsi hasil studi lapangan dicantumkan	
6		Penulisan daftar isi, referensi RAP sebelumnya	Tatap muka	- Penulisan daftar isi sesuai dengan urutan pembahasan dalam RAP - Jika ada aksi perubahan dalam Bab Pendahuluan	
7		Review keseluruhan RAP	Tatap muka	Perbaikan pada setiap bagian yang direvisi	
8		Menyerahkan hasil revisi	Tatap muka	ACC	
9					
10					

Executive Summary

Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu – LPP RRI)

**Oleh : Slamet Faozan, S.Sos (Widyaiswara Ahli Madya Pusbangkom Penyiaran Radio
LPP RRI)**

Pembangunan sumber daya manusia aparatur yang unggul, profesional, dan adaptif menjadi agenda strategis dalam mendukung reformasi birokrasi nasional dan pencapaian tata kelola pemerintahan yang efektif. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI), sebagai institusi penyiaran negara, memiliki mandat penting dalam pelayanan informasi, pendidikan, dan kebudayaan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi ASN menjadi kebutuhan mendesak yang harus dikelola secara sistemik dan berkelanjutan, khususnya melalui pendekatan pelatihan yang relevan dengan dinamika era digital.

Rancangan aksi perubahan ini menghadirkan SiPandu-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu) sebagai sebuah platform pembelajaran digital yang dirancang untuk memperluas akses pembelajaran bagi seluruh ASN RRI secara fleksibel, mandiri, dan terarah. SiPandu mengadopsi prinsip blended learning, microlearning, dan modular learning yang memungkinkan setiap pegawai mengembangkan kompetensinya secara berkesinambungan. Sistem ini juga mengacu pada regulasi nasional, yakni PermenPANRB No. 8 Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja ASN dan Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS.

Permasalahan utama yang melatarbelakangi lahirnya aksi perubahan ini meliputi terbatasnya akses terhadap pembelajaran reguler, rendahnya pemanfaatan teknologi dalam pengembangan kompetensi, serta belum adanya sistem pembelajaran internal yang terstandarisasi dan terdokumentasi. Di sisi lain, hasil analisis internal menunjukkan bahwa RRI memiliki sumber daya potensial seperti SDM fungsional (widyaiswara), dukungan infrastruktur digital, serta ekosistem kerja yang mulai terbuka terhadap inovasi. Faktor-faktor ini menjadi pondasi utama pengembangan SiPandu.

Aksi perubahan ini dilaksanakan melalui tiga fase utama:

1. Perencanaan dan Desain Sistem: penyusunan SOP, kurikulum mandiri, dan platform digital;
2. Implementasi dan Kolaborasi: pembelajaran awal, uji coba di satuan kerja, serta koordinasi dengan unit pendukung;
3. Evaluasi dan Replikasi: pengukuran dampak, perbaikan sistem, dan pengembangan rencana keberlanjutan nasional.

Manfaat jangka pendek dari pengembangan SiPandu adalah meningkatnya keterlibatan ASN dalam pembelajaran mandiri berbasis digital. Dalam jangka menengah dan panjang, sistem ini diharapkan dapat menciptakan learning organization yang berkelanjutan, memperkuat budaya kerja berbasis kompetensi, serta mendukung transformasi digital birokrasi. SiPandu-RRI bukan hanya menjawab tantangan internal RRI, tetapi juga menjadi kontribusi nyata dalam mendukung reformasi ASN Indonesia menuju birokrasi kelas dunia yang agile dan adaptif terhadap perubahan.

oOo

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wata'ala, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menuntaskan penyusunan Laporan Rancangan Aksi Perubahan ini sebagai bagian dari proses pembelajaran dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan II Tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Penyiaran Radio LPP RRI. Laporan ini mengusung tema **“Pengembangan Kompetensi ASN Melalui SiPANDU-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu-RRI)”**, sebagai representasi komitmen dan kontribusi saya dalam mendukung peningkatan kualitas SDM RRI yang adaptif terhadap tantangan zaman, melalui inovasi pembelajaran digital yang mandiri, inklusif, dan berkelanjutan. Proses penyusunan laporan ini tentu bukanlah hasil kerja individu semata. Banyak pihak yang telah memberikan dukungan moral, teknis, maupun inspirasi pemikiran dalam prosesnya. Oleh karena itu, dengan rasa hormat dan penuh ketulusan, saya menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak DR. I. Hendrasmo, MA., Direktur Utama LPP RRI**, atas kepemimpinan yang visioner dan dukungan penuh terhadap proses pengembangan SDM.
2. **Bapak Ade Irosadi, S.IP., MM., Kepala Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI**, atas arahan dan motivasinya dalam proses penyusunan rancangan ini.
3. **Bapak Enderiman Butar-butar, S.P., M.Si., Coach Kelompok 3**, atas bimbingan yang konstruktif dan penuh semangat.
4. **Ibu Dr. Hj. Wahyu Suprpti, MM., MPSiT., Widyaaiswara Ahli Utama PPSDM Ketenagakerjaan**, atas ilmu, pemikiran, dan dorongan positif selama pelatihan.
5. **Keluarga tercinta istri dan anak-anak** yang menjadi sumber semangat, keteguhan, dan kekuatan doa dalam setiap langkah.
5. **Tim Efektif SiPANDU** yang luar biasa
6. **Rekan-rekan peserta PKA Angkatan II Tahun 2025 LPP RRI**, atas kebersamaan, inspirasi, dan kolaborasi yang hangat.

Saya juga ingin menyampaikan penghargaan kepada seluruh pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung. Saya memahami bahwa dokumen ini masih memiliki ruang untuk penyempurnaan. Maka dari itu, saya terbuka terhadap saran, kritik, dan masukan yang membangun, demi keberlanjutan dan efektivitas implementasi aksi perubahan ini. Semoga apa yang tertuang dalam laporan ini dapat memberikan manfaat nyata, tidak hanya bagi pengembangan diri saya sebagai ASN, tetapi juga bagi LPP RRI dan masyarakat luas, dalam mewujudkan lembaga penyiaran publik yang profesional, tangguh, dan responsif terhadap era digital.

Jakarta, Juli 2025

**Project Leader,
Slamet Faozan, S.Sos.**

**FORM PERSETUJUAN MENTOR
RENCANA AKSI PERUBAHAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR ANGKATAN II TAHUN 2025
PUSBANGKOM PENYIARAN RADIO LPP RRI**

Nama Peserta : Slamet Faozan, S.Sos
NIP : 197208151999031005
Instansi : Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI
NDH : 34
Nama Mentor : Ade Irosadi, S.IP., M.M
No HP mentor : 081383357795
Email Mentor : aldianrustam@gmail.com
Gagasan Perubahan : Pengembangan Kompetensi ASN Melalui SiPANDU-RRI
(Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu-RRI)

Jakarta, 11 Juli 2025
Peserta



Slamet Faozan, S.Sos
NIP. 197208151999031005

Mengetahui
Kepala Pusbangkom
Penyiaran Radio LPP RRI (Mentor)



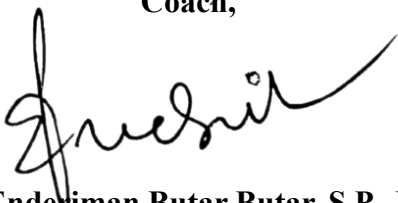
Ade Irosadi, S.IP., M.M
NIP.197103031998031007

FORM PERSETUJUAN COACH

RENCANA AKSI PERUBAHAN

PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR ANGKATAN II TAHUN 2025

PUSBANGKOM PENYIARAN RADIO LPP RRI

1. Nama Peserta	: Slamet Faozan, S.Sos
2. Instansi	: Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI
3. Gagasan Perubahan	: Pengembangan Kompetensi ASN Melalui SiPANDU-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu-RRI)
4. CATATAN TERHADAP GAGASAN PERUBAHAN	
5. REKOMENDASI	
<p>Peserta</p>  <p>Slamet Faozan, S.Sos NIP. 197208151999031005</p>	<p>Jakarta, 11 Juli 2025 Coach,</p>  <p>Enderiman Butar Butar, S.P., M.Si NIP. 19681204199401 1 001</p>

**BERITA ACARA SEMINAR
RANCANGAN AKSI PERUBAHAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
DI LINGKUNGAN LPP RRI**

Pada Hari Selasa Tanggal 15 Bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima, Jam. WIB bertempat di Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI telah di Seminarkan Rencana Aksi Perubahan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Tahun 2025

Nama	: Slamet Faozan, S.Sos
NIP	: 197208151999031005
Jabatan	: JFT Widyaaiswara Ahli Madya Pusbangkom Penyiaran radio LPP RRI
Judul	: PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MELALUI SIPANDU-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu-RRI)
Angkatan	: II-tahun 2025

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**Disetujui,
Coach Peserta**

Diajukan Oleh,

**Enderiman Butar Butar, SP., M.Si
NIP.19681204 199401 1 001**

**Slamet Faozan, S.Sos
NIP.197208151999031005**

Diketahui

Narasumber / Penguji

Mentor

**Muhammad Irkham, S.Si., M.A
NIP.196810191991021001**

**Ade Irosadi, S.IP., M.M
NIP.197103031998031007**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
BERITA ACARA	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
Executive Summary.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Aksi Perubahan.....	1
1.2. Tujuan Aksi Perubahan.....	2
1.3. Manfaat Aksi Perubahan.....	3
1.4. Ruang Lingkup Aksi Perubahan	5
1.5. Adopsi dan Adaptasi hasil STULA.....	5
1.6. Keterkaitan Dengan mata Pelatihan Pilihan.....	7
BAB II	9
PROFIL KINERJA PELAYANAN.....	9
2.1. Gambaran Unit Kerja.....	9
2.2. Identifikasi Area Bermasalah.....	9
2.3. Sasaran Strategis.....	10
2.4. Struktur Organisasi, Tugas dan fungsi.....	10
2.5. Capaian Kinerja Layanan Organisasi.....	12
BAB III.....	14
RENCANA AKSI PERUBAHAN	14
3.1. Identifikasi Masalah.....	14
3.2. Gambaran Kondisi.....	16
3.3. Terobosan/Inovasi.....	17
3.4. Tema Inovasi Aksi Perubahan	19
BAB IV.....	21
4.1. Terobosan Inovasi.....	21
4.2. Milestone dan Kegiatan.....	22
4.3. Sumber Daya.....	24
4.4. Manajemen Resiko.....	30
4.5. Time Schedule.....	31
4.6. Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan.....	32
4.7. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi Diri.....	34
PENUTUP	42

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skor USG	16
Tabel 2 Analisis SOAR.....	17
Tabel 3 Diagram SOAR.....	18
Tabel 4 Analisis Strategi.....	19
Tabel 5 Milestone.....	23
Tabel 6 Tim Efektif.....	29
Tabel 7 Mananajemen Resiko.....	30
Tabel 8 Time Schedule.....	31
Tabel 9 Pengembangan Potensi Kompetensi Perubahan.....	33
Tabel 10 Pemetaan Sikap Perilaku.....	35
Tabel 11 Strategi Pengembangan Kompetensi Diri.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi	10
Gambar 2 Akreditasi Lembaga.....	12
Gambar 3 Akreditasi Program.....	12
Gambar 4 Surat Keputusan dewan.....	13
Gambar 5 Struktur Tim Efektif.....	25
Gambar 6 Peta Stakeholders.....	26
Gambar 7 Strategi Komunikasi Stakeholders.....	27

BAB I

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

A. LATAR BELAKANG

1. Urgensi

Perubahan lingkungan strategis, perkembangan teknologi digital, dan tuntutan kinerja aparatur sipil negara yang semakin tinggi di era reformasi birokrasi mengharuskan setiap institusi pemerintah, termasuk Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI), untuk memperkuat kapasitas Sumber Daya Manusianya secara berkelanjutan. Dalam konteks RRI, ASN di seluruh satuan kerja baik di pusat maupun daerah dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural yang relevan dengan ekosistem penyiaran modern yang kini telah bergeser ke arah multiplatform digital, interaktif, dan berbasis layanan publik.

Namun, penyelenggaraan pelatihan konvensional selama ini menghadapi berbagai kendala, seperti terbatasnya anggaran pelatihan, keterbatasan narasumber, disparitas akses antar satuan kerja, serta minimnya keberlanjutan proses pembelajaran pascapelatihan. Data evaluasi pelatihan internal RRI tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya 38% pegawai yang mendapatkan akses pelatihan minimal 1 kali dalam setahun, dengan ketimpangan signifikan antara satuan kerja pusat dan daerah.

Padahal, berdasarkan Peraturan Kepala LAN No. 10 Tahun 2018, pengembangan kompetensi ASN minimal 20 jam pelajaran per tahun per orang merupakan hak setiap ASN. Tanpa terobosan baru, target pengembangan kompetensi berbasis kinerja sulit tercapai. Oleh karena itu, dibutuhkan model pembelajaran yang fleksibel, masif, adaptif, dan berkelanjutan yang dapat menjangkau seluruh pegawai RRI, kapan saja dan di mana saja.

Menjawab tantangan tersebut, maka **PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MELALUI SiPANDU-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu – LPP RRI)** hadir sebagai sebuah inovasi dalam pengembangan SDM RRI berbasis teknologi dan semangat pembelajaran sepanjang hayat. SiPandu merupakan platform integratif berbasis Learning Management System (LMS) yang dirancang untuk memberikan ruang belajar mandiri, bertahap, dan berjenjang sesuai kebutuhan dan potensi individu ASN.

Keberadaan SiPandu mendesak untuk segera diimplementasikan secara nasional karena:

- Sebaran satuan kerja RRI di seluruh Indonesia (72 Satker) membutuhkan metode pengembangan SDM yang efisien, fleksibel, dan hemat biaya.
- Perubahan arah penyiaran publik ke arah digital dan multiplatform membutuhkan akselerasi penguatan kapasitas teknis dan digital ASN RRI.
- Kebijakan pemerintah mendorong transformasi ASN menjadi smart ASN yang mampu belajar mandiri dan memiliki budaya kerja adaptif.
- Tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan penyiaran publik yang informatif, edukatif, dan profesional, tidak bisa ditunda dengan model pengembangan lama.
- SiPandu dapat mendukung percepatan reformasi birokrasi berdampak, karena menjadi alat pengungkit peningkatan kinerja unit berbasis SDM unggul dan sistematis.

Inovasi ini juga sejalan dengan agenda prioritas nasional yakni :

- Transformasi SDM ASN dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024,
- Prioritas Presiden RI terkait peningkatan kualitas pelayanan publik dan pengembangan kompetensi ASN, serta
- Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional yang mendorong digitalisasi pembelajaran dan budaya kerja berorientasi hasil.

Melalui aksi perubahan ini, reformer mengusung judul PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MELALUI SiPANDU-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu – LPP RRI), yang menjadi tonggak awal lahirnya sistem pengembangan kompetensi internal berbasis digital dan mandiri secara nasional di lingkungan RRI.

Inovasi ini diharapkan dapat memperkuat kualitas dan pemerataan kompetensi ASN RRI, mendorong budaya kerja adaptif dan produktif, serta menciptakan SDM penyiaran publik yang siap bersaing dan memberikan pelayanan informasi terbaik bagi publik Indonesia.

2. Referensi Sebelumnya

Aksi Perubahan ini juga mengadopsi Aksi Perubahan yang pernah dibuat oleh ASN dari Kementrian atau Lembaga lain untuk menjadi referensi atau sumber informasi yang digunakan untuk mendukung aksi perubahan ini. Referensi ini dapat berfungsi sebagai rujukan atau petunjuk untuk memperjelas dan memperkuat informasi dalam penulisan aksi perubahan.

Adapun beberapa referensi yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut ;

- a) Siantar Belajar Tanpa Kertas dan Mandiri (SITALASARI) di Dinas Pendidikan Kota Pematang Siantar, ditulis oleh Lusamti Simamora, M.Si . peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan V Tahun 2022 yang diselenggarakan oleh Lembaga BPSDM Privinsi Sumatra Utara. <https://anyflip.com/fzdly/ffkr/basic>
- b) Upaya Peningkatan Partisipasi Stakholder Dalam Implementasi Sistem Digital “PROSEED” Pada Direktorat Perbenihan Holtikultura di lingkungan Kemntrian Pertanian. Link: <https://anyflip.com/fzdly/ffkr/basic>

Inovasi Aksi Perubahan SiPandu-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu -RRI) Aksi perubahan ini dikembangkan untuk menjawab tantangan peningkatan kualitas SDM LPP RRI melalui pendekatan pembelajaran mandiri berbasis digital yang terstruktur, mudah diakses, dan berdampak nyata. Inovasi SiPandu dapat dijelaskan melalui enam dimensi inovasi berikut :

a. Kebaruan (Novelty)

Inovasi ini menghadirkan sistem pembelajaran mandiri terintegrasi secara digital di lingkungan LPP RRI, yang sebelumnya belum tersedia secara sistematis dan merata di seluruh satuan kerja. SiPandu memadukan konsep LMS (Learning Management System), kurikulum modular, dan asesmen otomatis yang memungkinkan pegawai belajar kapan pun dan di mana pun, tanpa tergantung pelatihan tatap muka konvensional.

b. Kemanfaatan (Usefulness)

SiPandu bermanfaat langsung bagi pegawai LPP RRI di seluruh satuan kerja karena:

- Menyediakan akses pelatihan sepanjang hayat (lifelong learning);
- Mendorong peningkatan kompetensi fungsional penyiaran, administrasi, dan manajerial secara merata;
- Mengurangi ketergantungan pada pelatihan konvensional yang memerlukan biaya besar dan waktu yang terbatas;
- Mempercepat transfer pengetahuan baru di era transformasi digital media.

c. Solutif (Problem-Solving)

Masalah lemahnya pemerataan dan keberlanjutan pelatihan ASN di lingkungan RRI diselesaikan dengan:

- Menyediakan platform yang dapat diakses secara daring oleh seluruh pegawai dari Sabang sampai Merauke;
- Mewajibkan satker mengembangkan dan melaporkan pelaksanaan pelatihan mandiri secara sistemik;
- Memberikan panduan teknis dan template pelatihan agar satker tidak lagi kebingungan dalam menginisiasi program kompetensi internal.

d. Berkelanjutan (Sustainability)

SiPandu dirancang berkelanjutan karena:

- Memiliki struktur konten yang terus diperbarui sesuai kebutuhan organisasi;
- Diperkuat dengan sistem insentif dan pengakuan untuk pegawai yang menyelesaikan pelatihan mandiri;
- Terintegrasi dengan sistem pengembangan kompetensi pegawai berbasis SKP dan e-Kinerja;
- Dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi bagian dari sistem pembelajaran ASN nasional (terhubung dengan e-learning LAN/BPSDM/LPDP dan platform pelatihan lain).

e. Dapat Direplikasi (Replicability)

Model SiPandu dapat dengan mudah direplikasi oleh lembaga penyiaran publik lainnya, kementerian/lembaga, maupun BUMN/BLU:

- Karena memakai struktur terbuka (modular) dan memanfaatkan teknologi yang relatif low-cost;
- Dokumentasi desain dan SOP pelaksanaannya tersedia secara lengkap;
- Telah menunjukkan hasil konkret dalam pilot implementation di sejumlah satker RRI.

f. Kompatibilitas (Compatibility)

SiPandu sangat kompatibel dengan :

- Peraturan Kepala LAN No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi ASN.
- Core Values ASN "BerAKHLAK" khususnya nilai adaptif dan kolaboratif.
- Visi RRI menjadi Lembaga Penyiaran Publik yang unggul di era digital berbasis kompetensi dan inovasi.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan Rancangan Aksi Perubahan : Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu-RRI (Sistem Pembelajaran Mandiri Terpadu RRI) di Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI, rencana jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang :

Rencana Jangka Pendek

- a) Menyusun dan mengesahkan SOP Pembelajaran Mandiri Nasional RRI sebagai acuan seluruh Satuan Kerja (Satker)
- b) Menyusun pedoman teknis pelaksanaan SOP serta format monitoring & evaluasi.
- c) Melakukan sosialisasi dan uji coba (pilot project) SOP di minimal 2 Satuan Kerja RRI daerah

Rencana Jangka Menengah

- a) Mendorong implementasi SOP secara luas di satuan kerja LPP RRI dengan target minimal 70%.
- b) Mengembangkan dan meluncurkan platform pembelajaran mandiri digital (LMS) yang terintegrasi.
- c) Melatih fasilitator di tiap regional agar pelaksanaan pelatihan mandiri berjalan efektif dan seragam.

Rencana jangka panjang

- a) Menjadikan pelatihan mandiri sebagai bagian dari sistem pengembangan karier SDM RRI.
- b) Menetapkan pelatihan mandiri sebagai syarat peningkatan kompetensi berbasis jabatan fungsional.
- c) Mewujudkan sistem rekognisi hasil belajar mandiri (Recognition of Prior Learning/RPL) berbasis digital di seluruh satuan kerja RRI.

2. Manfaat

Manfaat dari adanya rancangan aksi perubahan ini adalah dapat dibagi kedalam beberapa klasifikasi, yaitu:

a) Bagi Project Leader (Agen Perubahan/Widyaiswara)

Peningkatan kapasitas kepemimpinan perubahan (change leadership) melalui pengalaman langsung mengelola inovasi kebijakan, membangun sistem, dan mengoordinasikan multipihak lintas satker dan jabatan.

b) Bagi Organisasi (Pusbangkom Penyiaran LPP RRI)

- Tersedianya SOP dan pedoman teknis nasional yang menjadi standar layanan minimum pelatihan mandiri, sehingga mendukung tata kelola pelatihan yang lebih sistematis dan berbasis evidence.
- Penguatan peran kelembagaan Pusbangkom sebagai pusat kendali mutu dan inovasi pengembangan SDM penyiaran di RRI, khususnya dalam ekosistem pelatihan / pembelajaran
- Efisiensi pelatihan dan peningkatan jangkauan pelatihan, karena sistem mandiri memungkinkan pelatihan dilakukan kapan saja, di mana saja, dengan biaya dan logistik yang lebih ringan dibanding metode klasikal tersentral.
- Integrasi sistem LMS dengan sistem informasi SDM, sehingga hasil pelatihan dapat dikaitkan langsung dengan peningkatan kompetensi pegawai, pemetaan talenta, dan pengembangan karier ASN RRI.

c) Bagi Stakeholders (Internal/Eksternal)

1. Stakeholder Internal

ASN RRI (Peserta Pembelajaran)

- Mendapat akses pelatihan yang fleksibel, tidak tergantung lokasi dan waktu.
- Memiliki kesempatan belajar sepanjang hayat (lifelong learning) secara mandiri dan terdokumentasi.
- Mendapat pengakuan terhadap capaian belajar mandiri sebagai bagian dari rekam jejak kinerja dan pengembangan karier.
- Terdorong untuk menjadi ASN yang adaptif, profesional, dan inovatif.

2. Pimpinan Satuan Kerja (Satker)

- Memiliki instrumen untuk mengukur kesenjangan kompetensi secara real time.
- Lebih mudah melakukan penyusunan rencana pengembangan SDM berbasis data dan kebutuhan aktual organisasi.
- Mendukung pengambilan kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy) di bidang pengembangan SDM.

3. Pusbangkom Penyiaran RRI

- Menjadi penggerak utama transformasi digital pelatihan di lingkungan RRI.
- Memperkuat posisi sebagai lembaga pengembangan SDM strategis dalam organisasi.
- Memiliki sistem pelatihan yang terstandarisasi, terdokumentasi, dan berkelanjutan.
- Mendorong optimalisasi peran widyaiswara sebagai fasilitator dan kurator

konten pelatihan digital.

4. Tim Teknik (IT)

- Mendapat peluang untuk mengembangkan sistem pembelajaran digital yang terintegrasi.
- Meningkatkan kapasitas internal dalam pengelolaan platform digital berskala nasional.
- Berkontribusi nyata dalam penguatan agenda transformasi digital organisasi.

d. Stakeholder Eksternal

1. Lembaga Administrasi Negara (LAN RI)

- Mendapat mitra implementatif dalam penguatan Government Learning System (GLS) yang menjadi amanat nasional.
- Melihat replikasi praktik baik penerapan e-learning ASN di lingkungan LPP RRI.
- Mendukung percepatan peningkatan kompetensi ASN secara nasional.

2. Kementerian PAN-RB

- Mendapat dukungan konkret dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, khususnya penguatan manajemen kinerja dan SDM.
- Memberi ruang bagi LPP RRI sebagai model lembaga pembelajar (learning organization) di sektor publik.

3. Kementerian Komunikasi dan Digital (Komdigi)

- Tersedia ruang kolaborasi untuk sinergi antar lembaga dalam digital talent development ASN sektor penyiaran.
- Meningkatkan inklusivitas program digitalisasi SDM hingga sektor lembaga penyiaran publik.

4. Publik/Pendengar RRI

- Mendapat layanan informasi, pendidikan, dan hiburan yang lebih berkualitas dan relevan, karena disampaikan oleh ASN yang kompeten.
- Menikmati hasil dari peningkatan profesionalisme ASN RRI dalam mendukung pelayanan publik berbasis kinerja.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penerapan SiPandu dibatasi pada aspek-aspek berikut :

- a) Wilayah Implementasi

Seluruh satuan kerja LPP RRI di tingkat pusat maupun daerah, sebagai bagian dari sistem pembelajaran mandiri nasional berbasis digital.

b) Fungsi dan Aktivitas Pembelajaran Mandiri

Mencakup perencanaan, penyusunan konten, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi pembelajaran mandiri oleh pegawai RRI, termasuk pelatihan teknis, manajerial, dan penguatan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan.

c) Penguatan Sistem Pendukung

Meliputi pengelolaan platform SiPandu, penyediaan modul pembelajaran, pengelolaan data peserta dan hasil pembelajaran, serta mekanisme insentif dan rekognisi atas capaian pembelajaran mandiri.

d) Keterlibatan Stakeholder Internal

Melibatkan Pusbangkom Penyiaran sebagai pelaksana utama, unit kerja sebagai fasilitator, serta pegawai RRI sebagai peserta aktif pembelajaran mandiri.

D. Adopsi dan Adaptasi Hasil Studi Lapangan

Berlandaskan dari hasil studi lapangan yang dilakukan di LPP RRI Biak terdapat beberapa Lesson Learnt yang bisa diterapkan di tempat kerja utama dengan mengadopsi dan mengadaptasikan aksi perubahan yang dilakukan. Aksi adopsi dan adaptasi yang dapat dilaksanakan, yaitu:

Table 1
Tabel Adopsi dan Adaptasi hasil studi lapangan

Aspek Kepemimpinan	Lesson Learnt dari RRI Biak	Adopsi untuk Pusbangkom RRI	Adaptasi untuk Pusbangkom RRI
Visioner	Kepemimpinan RRI Biak mampu menerjemahkan visi siaran publik nasional ke dalam konteks lokal	Menetapkan sasaran strategis Pusbangkom yang konkret dan terukur dalam mendukung transformasi RRI	Membangun roadmap pengembangan SDM berbasis tren penyiaran digital dan kebutuhan kompetensi masa depan
Kolaboratif	RRI Biak melibatkan seluruh unsur, termasuk staf pelaksana, dalam perencanaan dan eksekusi kerja	Mendorong lintas bagian (kurikulum, evaluasi, pelatihan, administrasi) terlibat dalam perumusan program	Membentuk task force atau tim kerja lintas bidang untuk pengembangan program strategis pelatihan

Komunikatif	Pola komunikasi pimpinan yang terbuka dan mengayomi staf dalam pengambilan keputusan operasional	Menerapkan briefing berkala lintas bidang untuk menyelaraskan pekerjaan	Membangun kanal komunikasi internal (WAG, buletin internal, rapat dinamis) yang inklusif
Adaptif	RRI Biak fleksibel menyesuaikan strategi kerja dengan kondisi geografis dan sosial daerah	Mengadopsi semangat fleksibilitas kerja dan respons cepat terhadap dinamika tugas	Menyusun SOP kerja fleksibel berbasis output dan manajemen waktu kerja modern di Pusbangkom
Berbasis Data	Keputusan siaran dan pengelolaan SDM berbasis monitoring sederhana namun rutin	Membiasakan pemanfaatan data dan laporan sebagai dasar keputusan program pelatihan	Membangun dashboard internal untuk pemantauan kegiatan pelatihan, kinerja widyaiswara, dan efektivitas program
Adaptif	RRI Biak fleksibel menyesuaikan strategi kerja dengan kondisi geografis dan sosial daerah	Mengadopsi semangat fleksibilitas kerja dan respons cepat terhadap dinamika tugas	Menyusun SOP kerja fleksibel berbasis output dan manajemen waktu kerja modern di Pusbangkom

E. Profil Kinerja Organisasi

1. Visi dan Misi LPP RRI

a) Visi LPP RRI

Visi merupakan arah atau kondisi ideal masa depan yang ingin dicapai, LPP RRI telah menetapkan visi dan misi yang merupakan penjabaran dari Visi Direksi, yaitu sebagai berikut:

“Menjadi Media Relevan, Berdampak, dan Inspirasi Nilai-Nilai ke-Indonesiaan dalam rangka mewujudkan : Bersama, Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045.”

Makna visi : RRI berkomitmen untuk menjadi lembaga penyiaran publik yang tidak hanya berdampak dan relevan bagi seluruh lapisan masyarakat, tetapi juga menginspirasi nilai-nilai ke-Indonesiaan, sejalan dengan visi nasional menuju Indonesia Emas pada tahun 2045.

b) Misi LPP RRI

- Menyelenggarakan program, kegiatan, dan konten sesuai dengan fungsi media berupa informasi, pendidikan, budaya, dan hiburan yang berkualitas, relevan, berdampak, dan menginspirasi nilai-nilai ke-Indonesiaan.
- Mengelola dan mengembangkan sumber daya serta manajemen dengan prinsip good public governance untuk menjadikan RRI sebagai media yang relevan dan berdampak.

2. Struktur Organisasi, Tugas dan fungsi

- Struktur Organisasi

Gambar 2.4
Struktur Organisasi Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI



Struktur Organisasi ini menunjukkan hubungan hierarkis dari Kepala Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI yang membawahi langsung Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Widyaiswara Ahli Madya, serta Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana lainnya. Ini menggambarkan alur koordinasi dan tanggung jawab dalam organisasi.

• Tugas

- Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 42 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Pasal 5 menyatakan :

Widyaiswara bertugas melaksanakan kegiatan pembelajaran, pengembangan, dan evaluasi pelatihan terhadap ASN.

Ruang lingkup tugas Widyaiswara mencakup :

1. Penyusunan program dan kurikulum pelatihan,
2. Pelaksanaan pembelajaran dan fasilitasi pelatihan,
3. Evaluasi dan pelaporan hasil pelatihan,
4. Pengembangan metode dan media pembelajaran.

- Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) No. 15 Th 2020 Tentang Pedoman Umum Pengembangan Kompetensi ASN menggarisbawahi bahwa :
1. Widyaiswara merupakan pelaku utama dalam penyelenggaraan pelatihan klasikal dan non-klasikal.
 2. Widyaiswara diharapkan mampu menjadi agen perubahan dan fasilitator pembelajaran sepanjang hayat ASN.

• **Fungsi**

1. Merancang dan menyampaikan materi pelatihan teknis dan manajerial untuk peningkatan kompetensi ASN RRI, di bidang penyiaran radio.
2. Menyusun dan mengembangkan kurikulum, modul, dan media pelatihan berbasis kebutuhan aktual dunia penyiaran dan kebijakan lembaga.
3. Memberikan bimbingan teknis, pendampingan kompetensi, dan menjadi mitra konsultatif ke Satuan Kerja RRI dalam bidang pengembangan SDM.
4. Berperan aktif dalam penyusunan kebijakan pengembangan SDM, SOP pelatihan mandiri, serta desain sistem pembelajaran digital RRI (LMS).
5. Menjadi penggerak perubahan budaya kerja ASN RRI agar berorientasi pada pengembangan diri, inovasi, dan profesionalisme secara mandiri dan berkelanjutan.

3. Capaian Kinerja Layanan Organisasi

1. Akreditasi Lembaga

Perolehan nilai akreditasi 81,036 dengan predikat B menegaskan komitmen Pusbangkom LPP RRI dalam menjaga standar profesional, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta memperkuat perannya sebagai pusat kompetensi penyiaran radi

Gambar Sertifikat Capaian Kinerja Layanan Organisasi 2.5



2. Akreditasi Program

a. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)

Penilaian akreditasi dengan nilai 85,570 dan predikat B menunjukkan bahwa PKA Pusbangkom telah memenuhi standar kualitas nasional, sekaligus berdiri sebagai pijakan untuk meraih capaian lebih baik dalam peningkatan mutu pelatihan.

b. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)

Perolehan nilai akreditasi 85,404 dengan predikat B menegaskan bahwa Program Kepemimpinan Pengawas telah memenuhi standar akreditasi dari LAN, sekaligus memotivasi kami untuk terus melakukan inovasi demi peningkatan mutu dan relevansi pelatihan

Gambar Hasil Penilaian Akreditasi Lembar Pelatihan 2.5



3. Lembaga Uji Kompetensi Wartawan Radio (UKWR)

- Peraturan Dewan Pers No. 3 Tahun 2023 tentang Standar Kompetensi wartawan (SKW)
- Surat Keputusan Dewan Pers No, 17/SK-DP/2011 tentang Penetapan RRI sebagai Lembaga Uji Kompetensi Wartawan.
- RRI, sebagai lembaga penyiaran publik, masuk dalam kategori lembaga pers elektronik dan berhak untuk menjalankan uji kompetensi wartawan radio .

Gambar Surat Keputusan Dewan Pers 2.5



- Pusbangkom, bersama unit kerja RRI lainnya, berhasil : Untuk mendukung tujuan peningkatan layanan dan kapabilitas internal, data ini bisa dipakai sebagai argumen kuat dalam rencana aksi perubahan SiPandu-RRI, menunjukkan bahwa inovasi sistem pelatihan berkelanjutan mendukung visi dan strategi kelembagaan secara nyata.

F. ANALISIS MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan LPP RRI menjadi agenda strategis dalam mendukung reformasi birokrasi, transformasi digital, dan peningkatan daya saing kelembagaan sebagai lembaga penyiaran publik nasional. Dalam konteks ini, Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) RRI memiliki peran sentral sebagai penggerak utama program pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai. Namun demikian, hasil observasi empirik dan analisis terhadap dokumen LAKIP LPP Pusbangkom Tahun 2024 menunjukkan bahwa tata kelola pelatihan masih menghadapi berbagai tantangan fundamental yang memengaruhi efektivitas proses pembelajaran.

Salah satu isu utama yang teridentifikasi adalah belum optimalnya pelaksanaan pembelajaran mandiri sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dan adaptif. Selama ini, sebagian besar satuan kerja (satker) masih mengandalkan model pembelajaran klasikal yang bersifat tatap muka, terbatas waktunya,

dan tidak terintegrasi secara sistemik dalam satu platform nasional. Namun kegiatan tersebut cenderung tidak terdokumentasi, tidak terstandar, dan tidak terukur hasilnya.

Dari hasil observasi empirik dan analisis terhadap dokumen LAKIP Pusbangkom Penyiaran radio LPP RRI Tahun 2024 menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang teridentifikasi :

a. Belum Optimalnya Implementasi Pembelajaran Mandiri

- Fakta di lapangan berdasarkan monitoring tidak formal terhadap pelaksanaan pembelajaran mandiri di berbagai satker, diketahui bahwa kegiatan ini masih berjalan sporadis, tidak terstandar, dan belum menjadi bagian dari budaya kerja.
- Modul pembelajaran mandiri yang diunggah di platform MBC RRI (contoh: Regulasi PNB, Troubleshooting Media Baru) belum memiliki pelaporan jumlah pengguna atau penyelesaian modul.
- Hasil kajian internal menunjukkan bahwa hanya kurang dari 30% ASN di beberapa satker yang aktif mengakses materi pembelajaran mandiri dalam 6 bulan terakhir (data informal dari pelatihan teknis internal Pusbangkom).

b. Ketiadaan SOP Pembelajaran Mandiri secara Nasional

- Hingga saat ini belum diterbitkan SOP nasional yang seragam terkait pelaksanaan pembelajaran mandiri untuk ASN di lingkungan RRI.
- Pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusbangkom (seperti Pelatihan Digital Mindset Juni 2025) belum memiliki petunjuk teknis pembelajaran mandiri sebagai kelanjutan program.

c. Ketiadaan Platform Digital Pembelajaran yang Terpadu (LMS)

- Saat ini RRI memiliki portal pembelajaran (mbc.rrt.go.id) namun belum dalam format Learning Management System (LMS) yang terintegrasi.
- Belum terdapat sistem autentikasi ASN, tracking progress, sertifikasi otomatis, atau fitur interaktif (quiz, forum, evaluasi).
- Tidak ada data metrik seperti jumlah ASN aktif, completion rate, atau total modul yang diikuti per individu.

d. Tidak Adanya Sistem Evaluasi dan Pengakuan terhadap Pembelajaran Mandiri

- Hasil pembelajaran dari modul digital yang tersedia belum memiliki sistem evaluasi baku (misalnya: pre-test, post-test, rekaman progres).
- Belum ada sistem pengakuan pembelajaran mandiri yang diintegrasikan ke dalam SKP, talent pool, atau pengembangan karier ASN.
- Dalam pelatihan seperti Workshop Produser dan Penyiar Variety Show (2024), pelatihan selesai tanpa sistem uji kompetensi atau asesmen hasil belajar.

2. Strategi Komunikasi Organisasi Belum Mendorong Transformasi Budaya Belajar

- Sosialisasi tentang pentingnya pembelajaran mandiri masih bersifat event-based, misalnya hanya saat pelatihan dibuka.
- Tidak ditemukan strategi komunikasi internal seperti kampanye pembelajaran, konten motivasi belajar, atau forum belajar ASN RRI.
- Partisipasi ASN pada webinar atau diskusi online Pusbangkom juga fluktuatif, belum mencapai 60% dari target peserta dalam beberapa event.

3. Penentuan Prioritas Masalah

Dalam upaya mendorong transformasi sistem pembelajaran di lingkungan Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI, diperlukan identifikasi masalah yang tajam dan terfokus. Melalui pendekatan analisis USG (Urgency, Seriousness, Growth), lima permasalahan utama diatas berhasil disaring sebagai prioritas. Kelima masalah ini menjadi titik krusial yang perlu segera diintervensi melalui strategi perubahan yang terstruktur.

Berikut disajikan uraian ringkas atas kelima permasalahan dalam tabel analisis USG beserta skor dan prioritas yang ditetapkan :

USG (Urgency – Seriousness – Growth)
Tabel 3.2 Tabel USG

No	Masalah	Urgency (U)	Seriousness (S)	Growth (G)	Total Skor	Ranking
1	Belum Optimalnya Implementasi Pembelajaran Mandiri	4	4	4	12	4

2	Belum tersedianya SOP Pembelajaran Mandiri secara Nasional	5	5	5	15	1
3	Belum adanya Platform Digital (LMS) Pembelajaran yang Terpadu	4	5	5	14	2
4	Tidak Adanya Sistem Evaluasi dan Pengakuan terhadap Pembelajaran Mandiri	4	4	5	13	3
5	Strategi Komunikasi Organisasi Belum Mendorong Budaya Belajar	3	4	4	11	5

Keterangan skor :

- **Urgency (U):** Mengukur seberapa mendesak masalah tersebut harus segera ditangani. Skala penilaian 1 (tidak mendesak) hingga 5 (sangat mendesak).
- **Seriousness (S):** Mengukur seberapa serius dampak yang ditimbulkan masalah terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk dampak finansial, reputasi, dan operasional. Skala penilaian 1 (tidak serius) hingga 5 (sangat serius).
- **Growth (G):** Mengukur potensi masalah untuk berkembang menjadi lebih besar atau memburuk jika tidak segera ditangani. Skala penilaian 1 (tidak berkembang) hingga 5 (berkembang pesat).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan USG (Urgency, Seriousness, Growth), masalah ketiadaan **Standar Operasional Prosedur (SOP) pembelajaran mandiri secara nasional** memperoleh skor tertinggi yaitu 15, menandakan tingkat urgensi, dampak, dan potensi pertumbuhannya yang paling signifikan. Tanpa adanya SOP, pelaksanaan pembelajaran mandiri di lingkungan LPP RRI akan terus berlangsung secara tidak terstandar, tidak terukur, dan sulit dikendalikan kualitasnya. Oleh karena itu, masalah ini ditetapkan sebagai isu prioritas utama

yang akan dianalisis lebih lanjut untuk dirumuskan intervensi strategis dalam proyek perubahan pembelajaran mandiri terpadu di RRI.

3.3 Analisis Penyebab Masalah

Analisis akar penyebab dari lima permasalahan utama pembelajaran mandiri di Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI menggunakan pendekatan SOAR Analysis (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results). Karena pendekatan analisis SOAR fokus pada kekuatan dan potensi pertumbuhan untuk membangun solusi strategis berbasis kekuatan dan peluang.

Table 3.3 analisis SOAR

Komponen	Uraian Analisis
SOAR	
Strengths (Kekuatan)	<ul style="list-style-type: none"> - Pusbangkom RRI memiliki pengalaman menyusun berbagai SOP pelatihan teknis dan administrasi. - Tersedia SDM internal (Widyaiswara dan tim kurikulum) yang kompeten dan memahami proses standardisasi. - Dukungan pimpinan (Direksi) terhadap pembentukan sistem pelatihan berbasis pembelajaran mandiri.
Opportunities (Peluang)	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya kebijakan nasional tentang SPBE, ASN Pembelajar, dan digitalisasi pelatihan. - Meningkatnya kebutuhan pelatihan fleksibel dan mandiri pascapandemi. - Peluang menjadikan SOP sebagai regulasi internal nasional yang seragam di seluruh satker.
Aspirations (Harapan)	<ul style="list-style-type: none"> - Terwujudnya SOP pembelajaran mandiri yang menjadi acuan nasional dalam pelaksanaan pelatihan ASN RRI. - Terbangunnya sistem pelatihan yang adaptif, fleksibel, dan terstandarisasi. - Mendorong budaya belajar mandiri di seluruh satuan kerja.
Results (Hasil yang Diharapkan)	<ul style="list-style-type: none"> - SOP pembelajaran mandiri diterapkan di seluruh satker RRI secara seragam. - Meningkatnya kualitas dan akuntabilitas pelaksanaan pelatihan non-klasikal. - Terwujudnya SiPandu RRI sebagai sistem pembelajaran mandiri yang terstruktur, terdokumentasi, dan berkelanjutan.

Tabel 3.3.1 Diagram SOAR

<div style="text-align: center;">FAKTOR INTERNAL</div> <div style="text-align: center;">FAKTOR EKSTERNAL</div>	Strengths (Kekuatan) <ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman menyusun SOP pelatihan teknis • Dukungan manajemen (Direksi) dan SDM kompeten • Ketersediaan kanal komunikasi internal 	O (Opportunities) <ul style="list-style-type: none"> • Dukungan regulasi ASN pembelajar • SPBE dan digitalisasi ASN • Ketersediaan LMS open source • Kebutuhan satker akan SOP pelatihan

A (<i>Aspirations</i>) <ul style="list-style-type: none"> • SOP Pembelajaran Mandiri Nasional terwujud • Menjadi pelopor sistem pembelajaran mandiri ASN sektor penyiaran • Terbangunnya budaya belajar adaptif di RRI 	Strategi S-A Memanfaatkan pengalaman dan dukungan SDM untuk mempercepat penyusunan SOP pembelajaran mandiri sesuai arah aspiratif organisasi	Strategi S-R Menggunakan kekuatan internal untuk menjamin keberhasilan implementasi SOP dan pengoperasian SiPandu RRI secara nasional
R (<i>Results</i>) <ul style="list-style-type: none"> • SOP digunakan seluruh satker • SiPandu RRI terintegrasi LMS dan evaluasi • Ekosistem pembelajaran mandiri terbentuk • Peningkatan kompetensi & partisipasi pegawai 	Strategi O-A Mengintegrasikan peluang eksternal seperti regulasi SPBE dan ASN Digital untuk mewujudkan aspirasi menjadi pelopor sistem pembelajaran ASN berbasis digital	Strategi O-R Memanfaatkan peluang kemitraan dan teknologi terbuka untuk mencapai hasil nyata berupa pengakuan pembelajaran mandiri dan peningkatan kinerja pegawai

Dari Tabel Diagram SOAR ini menegaskan bahwa keberhasilan aksi perubahan (penyusunan dan penerapan SOP Pembelajaran Mandiri Nasional) sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengaktivasi kekuatan internal dan merebut peluang eksternal, dengan tetap fokus pada aspirasi perubahan kelembagaan dan hasil nyata yang terukur dan berdampak. Kombinasi SA, SR, OA, dan OR menjadi rute strategis menuju transformasi pembelajaran mandiri di lingkungan Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI.

1.4 Solusi Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi dan analisis masalah secara menyeluruh, disimpulkan bahwa belum tersedianya SOP Pembelajaran Mandiri secara Nasional menjadi hambatan utama dalam pengembangan sistem pembelajaran yang adaptif, fleksibel, dan terstandarisasi di lingkungan LPP RRI. Untuk itu, solusi strategis diperlukan agar perubahan yang dirancang dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Pemilihan strategi tidak hanya didasarkan pada keinginan, tetapi juga harus memenuhi kriteria objektif. Oleh karena itu, Model Evaluasi Strategi McNamara digunakan untuk menilai alternatif strategi.

Tabel 3.4 Analisis Strategi – Model McNamara

No.	Solusi	Indikator			Total Skor (E+Ef+B)	Peringkat
		Efektivitas (E)	Efisiensi (Ef)	Biaya (B)		
1	Penguatan regulasi dan panduan pelatihan mandiri per satker	4	4	4	12	2
2	Penyusunan SOP pembelajaran mandiri secara nasional dan partisipatif	5	4	4	13	1
3	Pengembangan SiPandu RRI (LMS pembelajaran mandiri)	5	3	3	11	3
4	Sistem evaluasi dan pengakuan hasil pembelajaran mandiri	3	3	3	9	5
5	Strategi komunikasi internal pembelajaran berbasis digital	3	4	3	10	4

Skala skor : 1 = sangat rendah 2 = rendah 3 = sedang 4 = tinggi 5 = sangat tinggi

Berdasarkan hasil analisis McNamara :

- Penyusunan SOP Nasional adalah solusi paling prioritas karena memiliki skor tertinggi, bersifat mendasar, dan menjadi pondasi bagi seluruh sistem pembelajaran mandiri.
- Solusi lainnya berada pada skor menengah (10–11) dan akan lebih efektif jika dibangun secara bertahap setelah SOP disusun.
- Implementasi strategi komunikasi yang mendukung perubahan budaya belajar juga penting sebagai akselerator keberhasilan transformasi.

G. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

1. Terobosan Inovasi

Dalam menjawab tantangan pembelajaran mandiri di lingkungan LPP RRI yang selama ini belum berjalan optimal, dibutuhkan sebuah terobosan inovatif yang bersifat sistemik, strategis, dan berorientasi masa depan. Terobosan ini diwujudkan melalui pengembangan SiPandu-RRI (Sistem Pelatihan Mandiri Terpadu) sebuah platform digital pembelajaran ASN yang mengintegrasikan teknologi, regulasi, dan budaya kerja belajar secara berkelanjutan.

➤ SiPandu-RRI merupakan inovasi baru yang belum pernah diterapkan secara nasional di lingkungan LPP RRI. Sistem ini menggabungkan:

- LMS (Learning Management System) internal berbasis ASN
- Sistem tracking individual learning progress berbasis NIP
- Sertifikasi otomatis berbasis penyelesaian modul
- Personal Learning Path berbasis jabatan dan kebutuhan unit kerja

Dengan demikian, SiPandu-RRI bukan hanya tempat menyimpan materi pelatihan, melainkan ekosistem pembelajaran digital yang hidup dan adaptif.

➤ Inovasi ini memberikan manfaat nyata baik secara individual maupun institusional, di antaranya:

- Meningkatkan akses, partisipasi, dan kualitas pembelajaran ASN secara mandiri
- Mendukung pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan riil satker
- Mempercepat akselerasi pencapaian target kompetensi ASN sesuai
- PermenPANRB No. 8 Tahun 2021 dan Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018
- Mengurangi ketergantungan pada pelatihan tatap muka yang mahal dan terbatas

➤ SiPandu-RRI sepenuhnya kompatibel dengan regulasi nasional maupun nilai-nilai dasar LPP RRI:

- Sesuai dengan kebijakan pengembangan kompetensi ASN sebagaimana diamanatkan dalam PermenPANRB No. 8/2021 tentang Sistem Manajemen Talenta ASN
- Mendukung prinsip transformasi digital dalam birokrasi sebagaimana

tercantum dalam RPJMN 2020–2024

- Memperkuat nilai budaya kerja LPP RRI: Profesional, Akuntabel, Inovatif, Nasionalis, dan Kolaboratif
- Inovasi ini didesain replikatif, artinya:
 - Dapat diterapkan oleh seluruh satuan kerja RRI tanpa ketergantungan pada struktur atau anggaran besar
 - Dapat diadopsi oleh institusi pemerintah lainnya yang belum memiliki LMS internal
 - Modul dan SOP dapat disesuaikan (customized) dengan kebutuhan masing-masing unit atau daerah
- Agar inovasi ini tidak berhenti pada satu fase proyek, SiPandu-RRI dibangun dengan prinsip berkelanjutan:
 - Dikelola oleh Tim Pengelola LMS lintas bidang (SDM, Pusbangkom, TI)
 - Memiliki rencana pengembangan bertahap (modular scalability) untuk fitur tambahan, seperti forum diskusi, mobile learning, dan integrasi e- SKP
 - Didukung oleh mekanisme evaluasi berkala, pelaporan learning analytics, serta skema insentif ASN aktif belajar

2. Milestone dan Kegiatan

Untuk memastikan arah implementasi Aksi Perubahan SiPandu-RRI berjalan sistematis dan terukur, disusunlah milestone berdasarkan tahapan waktu dan capaian strategis. Milestone ini mencakup rencana jangka pendek, menengah, dan panjang, sebagai panduan kerja terstruktur. Setiap fase dilengkapi target dan indikator keberhasilan yang realistis. Harapannya, milestone ini menjadi acuan bersama dalam mewujudkan sistem pelatihan mandiri yang berkelanjutan di lingkungan LPP RRI.

Tabel 4.2 Milestone

No	Kegiatan	Capaian	Waktu	PIC	Eviden
Jangka Pendek (2 bulan)					
1	Meminta izin secara tertulis kepada pimpinan	Pemberian izin pimpinan	Minggu 1	<i>Project Leader</i>	Dokumen surat

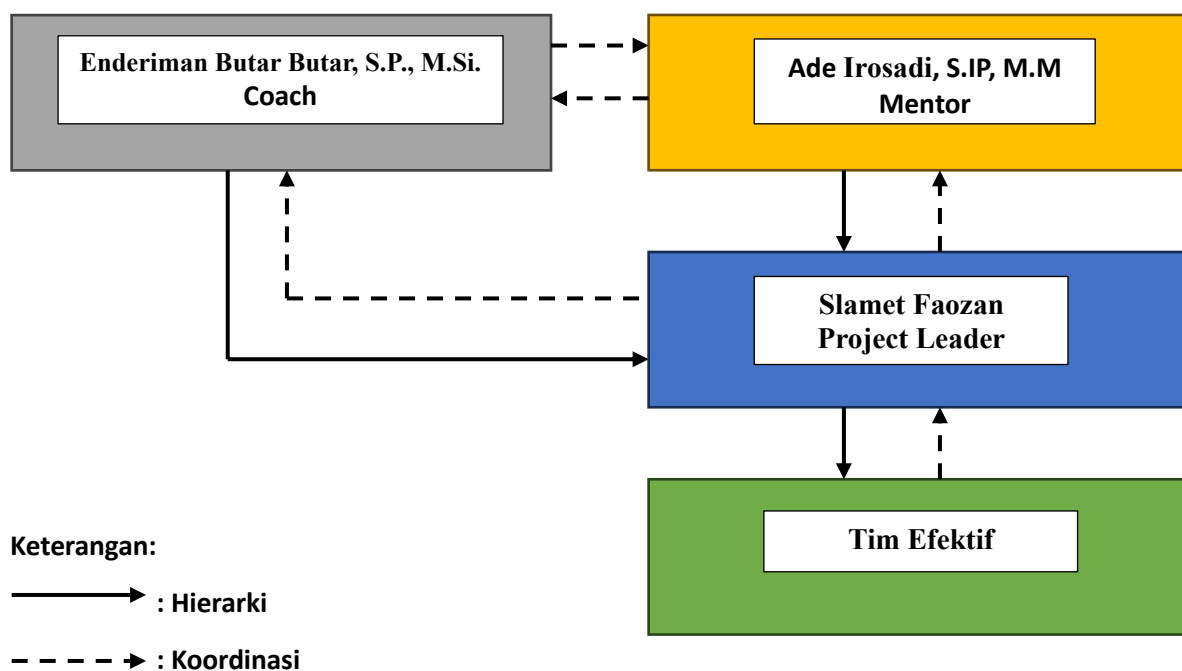
	terkait Aksi Perubahan				
2	Membentuk tim efektif dengan SK Kapusbangkom Meminta dukungan Stakeholder	Terbentuknya Tim Efektif dengan tugas dan tanggung jawab tim efektif serta terbitnya SK Tim Efektif	Minggu 1	<i>Project Leader</i>	Undangan dan SK tim efektif
3	Rapat perdana Bersama Tim Efektif	☐ Membangun komitmen Bersama ☐ Menyusun alur kerja pengembangan SiPandu	Minggu 2	<i>Project Leader</i> dan tim efektif	Undangan, daftar hadir, notulen rapat dan foto dokumentasi kegiatan
4	Penyusunan Draft SOP Nasional Pelatihan Mandiri	Tersusunnya draft awal SOP sebagai dokumen kerja	Minggu 2–4	Tim Penyusun SOP	Draft SOP, daftar referensi regulasi
5	Finalisasi & Pengesahan SOP oleh Kapusbangkom LPP RRI	SOP resmi ditetapkan sebagai dokumen nasional	Bulan ke-2 (Minggu 1)	<i>Project Leader</i> tim efektif, Kapusbangkom LPP RRI	Dokumen SOP resmi, nomor keputusan
6	Penyusunan Pedoman Teknis (juknis), format Monev, dan instrumen evaluasi	Tersusunnya perangkat teknis pelatihan mandiri	Bulan ke-2 (Minggu 1–2)	Tim Teknis Pusbangkom	Dokumen juknis, form monitoring, form evaluasi
7	Sosialisasi SOP & Juknis ke Satker Satker	Satker memahami mekanisme pelatihan mandiri	Bulan ke-2 (Minggu 3)	Tim Aksi & Tim Pengembangan	Undangan, daftar hadir, dokumentasi kegiatan
8	Pelaksanaan uji coba pelatihan mandiri (modul, microlearning, evaluasi)	Terlaksananya pelatihan mandiri secara terbatas di dua Satker	Bulan ke-2 (Minggu 4)	Satker Pilot & Tim Monitoring	Laporan kegiatan, partisipan, hasil evaluasi
Jangka Menengah (1 tahun)					
1	Implementasi SOP secara luas di satuan kerja LPP RRI ($\geq 70\%$ Satker)	SOP diterapkan secara nasional, minimal di 70% Satker	Bulan ke-4–9	Pusbangkom, Kepala Satker, Koordinator PIC Satker	SK pelaksanaan dari tiap Satker, laporan implementasi, dokumentasi pelaksanaan

2	Pengembangan & peluncuran platform digital SiPandu (LMS)	Sistem pembelajaran mandiri berbasis digital (LMS) aktif dan dapat diakses ASN RRI secara nasional	Bulan ke-6–10	Tim IT Pusban gkom, Direktorat TMB Digitalisasi	Link akses platform, screen capture LMS, panduan pengguna, laporan pengembangan
Jangka Panjang (2 – 3 tahun)					
1	Integrasi pelatihan mandiri ke dalam sistem pengembangan karier SDM	Pelatihan mandiri menjadi salah satu indikator dalam promosi, rotasi, dan pengembangan ASN	Tahun ke-2	Direktorat SDM, Kepala Pusban gkom,	SK integrasi, matriks karier, pakta integritas pegawai

3. Sumber Daya

Untuk menunjang keberhasilan aksi perubahan, diperlukan dukungan sumberdaya yang tepat, baik dari aspek SDM, struktur tim, maupun perangkat pendukung lainnya. Tim kerja yang efektif dibentuk guna memastikan pelaksanaan berjalan terarah dan kolaboratif. Struktur tim ini disusun secara fungsional sesuai dengan kebutuhan aksi perubahan. Adapun bentuk tata kelola tim digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.3
Struktur Tim Efektif Aksi Perubahan



Sebagai Widyaiswara Ahli Madya di lingkungan Pusbangkom RRI, saya bertanggung jawab atas optimalisasi dan sinergi antar komponen sumber daya yang dikenal sebagai 5M, guna mendukung efektivitas pembelajaran dan peningkatan kapasitas ASN RRI secara berkelanjutan :

- **Man (Sumber Daya Manusia)**

Bertanggung jawab dalam mengelola dan memberdayakan tenaga pelatih, fasilitator, dan peserta pelatihan agar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini mencakup pembinaan, pendampingan, serta penciptaan lingkungan belajar yang kolaboratif dan inspiratif.

- **Money (Anggaran/Dana)**

Memastikan penggunaan anggaran pelatihan dilakukan secara akuntabel, efisien, dan tepat sasaran. Dalam peran ini, widyaiswara terlibat dalam merancang perencanaan anggaran berbasis kebutuhan pelatihan serta pengawasan terhadap realisasi penggunaan sumber daya finansial.

- **Method (Metodologi)**

Bertanggung jawab dalam merancang strategi pembelajaran yang adaptif, inovatif, dan berbasis kebutuhan peserta. Ini mencakup penerapan metode andragogi, blended learning, microlearning, dan pembelajaran mandiri yang relevan dengan perkembangan teknologi serta karakter ASN dewasa.

- **Material (Bahan Ajar):**

Mengembangkan materi ajar yang berbasis kompetensi, aktual, dan kontekstual dengan kebutuhan tugas ASN RRI. Bahan ajar yang disusun tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga aplikatif dan mampu mendorong transformasi perilaku kerja.

- **Machine (Teknologi dan Infrastruktur):**

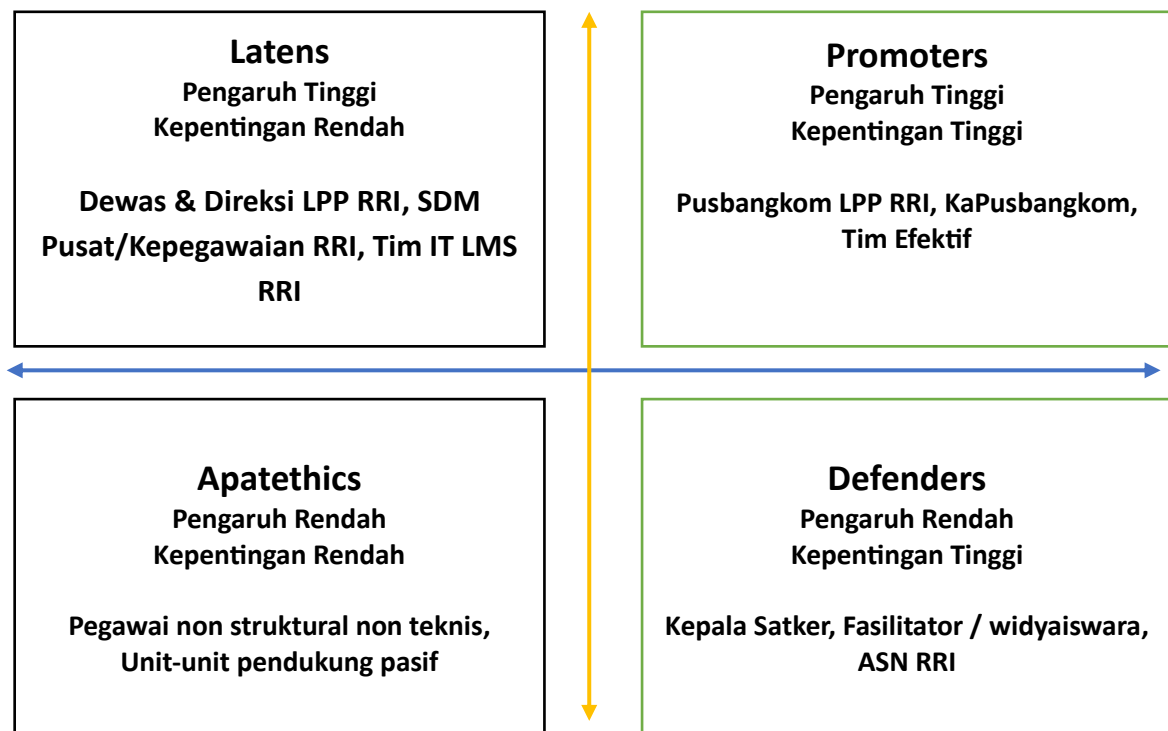
Mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana, termasuk Learning Management System (LMS), studio pembelajaran digital, serta perangkat IT sebagai media pendukung pelatihan. Widyaiswara juga bertanggung jawab memastikan integrasi teknologi dalam proses belajar-mengajar berlangsung efektif dan mudah diakses.

Untuk mendukung aksi perubahan yang akan dilakukan maka perlu untuk memetakan stakeholder berdasarkan pengaruh maupun kepentingan dari masing

masing stakeholder sehingga dapat menjadi pertimbangan keterlibatan dari para stakeholder tersebut.

Pemetaan stakeholder dalam aksi perubahan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.3.1
Peta Stakeholders



Strategi komunikasi memainkan peran sentral dalam mendukung keberhasilan manajemen kinerja organisasi. Dalam konteks perubahan organisasi yang kompleks seperti pengembangan SiPandu-RRI, keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh rancangan teknis semata, tetapi sangat bergantung pada efektivitas komunikasi lintas sektor. Sebab, tidak ada satu unit atau individu pun yang dapat menjalankan transformasi secara parsial; keberhasilan aksi perubahan sangat ditentukan oleh kolaborasi strategis antar pemangku kepentingan.

Oleh karena itu, penyusunan strategi komunikasi yang terarah, partisipatif, dan persuasif menjadi langkah fundamental dalam membangun pemahaman bersama, memperoleh dukungan, dan menjaga keberlanjutan inisiatif perubahan. Strategi ini akan difokuskan untuk mengelola persepsi, membangun aliansi, serta menciptakan kohesi antara berbagai elemen internal dan eksternal organisasi yang terlibat dalam transformasi pembelajaran mandiri ini.

Berikut adalah langkah-langkah strategis komunikasinya :

Gambar 4.3.2
Strategi Komunikasi Stakeholders



Membangun tim yang efektif menjadi elemen krusial dalam memastikan keberhasilan implementasi aksi perubahan SiPandu-RRI (Sistem Pelatihan Mandiri Terpadu). Aksi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi ASN secara mandiri dan berkelanjutan melalui pendekatan digital. Tim pelaksana dibentuk dari personil internal Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI serta pemangku kepentingan kunci yang memiliki peran strategis dalam mendukung eksekusi program.

Dalam pembentukan tim internal, pendekatan komunikasi dan penguatan kapasitas dilakukan secara adaptif. Untuk pegawai baru atau teknis operasional, strategi coaching diterapkan guna mempercepat pemahaman atas sistem dan alur kerja. Sedangkan kepada personil yang lebih senior dan memiliki pengalaman, pendekatan mentoring lebih sesuai—dengan fokus pada refleksi peran strategis, pemanfaatan pengalaman, serta kontribusi ide inovatif terhadap pengembangan sistem.

Keterlibatan stakeholder eksternal juga menjadi penentu keberhasilan transformasi ini. Dukungan dari unit-unit kerja di daerah, bagian SDM pusat,

hingga mitra teknis pengembangan LMS sangat diperlukan. Dalam hal ini, jejaring profesional yang dimiliki oleh pimpinan dan mentor proyek menjadi aset berharga dalam menjangkau dukungan lintas unit dan memperkuat kolaborasi lintas fungsi.

Komunikasi yang terbuka, konsisten, dan efektif akan menjadi perekat tim pelaksana. Dengan strategi komunikasi yang baik, semua anggota tim memahami arah perubahan, tujuan strategisnya, serta nilai tambah yang bisa dirasakan secara kolektif. Kepada mitra eksternal, perlu ditumbuhkan awareness bahwa SiPandu-RRI bukan hanya investasi internal Pusbangkom, melainkan bagian dari transformasi besar RRI dalam membangun budaya belajar sepanjang hayat. Berikut tim efektif yang dilibatkan dalam pelaksanaan Aksi Perubahan ini :

Tabel 4.3 tim Efektif

No.	Jabatan Dalam Tim	Tugas dan Kewenangan
1	Ade Irosadi, S.IP., M.M (Mentor)	Memberikan dukungan strategis dan legitimasi pelaksanaan aksi perubahan. Menyetujui kebijakan, mengawal integrasi SiPandu ke dalam sistem organisasi.
2	Slamet Faozan, S.Sos (Project Leader)	Memimpin perencanaan, implementasi, dan evaluasi aksi. Menyusun strategi pelaksanaan, jadwal, dan distribusi peran tim.
3	Koordinator Teknis Platform LMS	Mengembangkan, menguji, dan memastikan kesiapan teknologi (LMS SiPandu). Berkoordinasi dengan Tim IT RRI.
4.	Koordinator Kurikulum & Konten	Menyusun struktur pelatihan, memilih materi pembelajaran, dan merancang modul microlearning sesuai kebutuhan kompetensi ASN RRI.
5	Koordinator Monitoring & Evaluasi	Merancang instrumen monev, mengumpulkan data pelaksanaan, serta menyusun laporan capaian dan rekomendasi perbaikan.

6	Koordinator Administrasi & Dokumen	Menyiapkan dokumentasi kegiatan, menyusun laporan, membuat notulen, serta mengelola SK, surat tugas, dan arsip digital SiPandu.
7	Fasilitator Widyaiswara	Memberikan dukungan pedagogis dan validasi isi materi. Berperan sebagai narasumber atau reviewer dalam uji coba pelatihan.
8	Staf Teknis Pendukung	Mendukung kebutuhan teknis pelaksanaan seperti desain modul, publikasi, platform digital, serta dokumentasi lapangan kegiatan.

4. Manajemen Resiko

Pentingnya mengidentifikasi dan meminimalisir risiko merupakan bagian integral dalam memastikan keberhasilan implementasi aksi perubahan SiPandu-RRI (Sistem Pelatihan Mandiri Terpadu). Sebagai sebuah inovasi sistem pembelajaran mandiri digital, pelaksanaan program ini tidak lepas dari potensi hambatan teknis, kelembagaan, hingga resistensi budaya organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi mitigasi risiko yang tepat agar seluruh tahapan dapat berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan target capaian. Pendekatan manajemen risiko ini dirancang untuk mengantisipasi berbagai kendala sejak awal, serta menyediakan solusi yang adaptif dan terukur. Berikut ini adalah tabel identifikasi risiko serta alternatif solusi yang telah disiapkan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan aksi perubahan SiPandu-RRI di Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI.

Tabel 4.4 Manajemn Redsiko

No.	Tahapan Kegiatan	Identifikasi Risiko	Solusi Yang Dilakukan
1	Penyusunan SOP dan Pedoman Teknis	Kurangnya komitmen dari pimpinan atau unit kerja terkait	Melakukan audiensi dan sosialisasi sejak awal, melibatkan pimpinan sebagai bagian dari tim penyusun

2	Pengembangan konten dan sistem LMS	Keterbatasan SDM teknis dan literasi digital ASN rendah	Melibatkan tim TI internal, melakukan pelatihan teknis dan literasi digital kepada ASN secara bertahap
3	Sosialisasi dan uji coba satker pilot	Rendahnya partisipasi ASN dan persepsi bahwa pelatihan mandiri adalah beban tambahan	Edukasi manfaat SiPandu melalui video interaktif, kampanye komunikasi, dan testimoni ASN senior
4	Implementasi awal di 2 Satker	Gangguan teknis sistem, akses internet terbatas	Menyediakan panduan offline/manual, helpdesk teknis, dan backup materi yang bisa diakses tanpa jaringan
5	Monitoring dan Evaluasi (Monev)	Data hasil pelaksanaan tidak lengkap, laporan tidak objektif	Siapkan format Monev standar digital, pendampingan pelaporan, serta sistem pelaporan otomatis sederhana
6	Penyempurnaan dan replikasi sistem	Penyempurnaan tidak berbasis data evaluasi pilot	Gunakan data konkret hasil Monev sebagai dasar revisi sistem dan perluasannya

5. Time Schedule

Untuk memastikan pelaksanaan aksi perubahan berjalan secara sistematis, efisien, dan sesuai dengan target waktu, disusunlah time schedule sebagai panduan pelaksanaan kegiatan. Jadwal ini mencakup seluruh tahapan utama aksi perubahan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi dan replikasi. Dengan adanya time schedule, koordinasi antar tim dan stakeholder diharapkan lebih terarah serta progres pelaksanaan dapat dipantau secara berkala.

Tabel 4.5 Time Schedule

No	Kegiatan	JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER			
		MINGGU				MINGGU				MINGGU			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Meminta izin secara tertulis kepada pimpinan terkait Aksi Perubahan												
2	Membentuk tim efektif dengan SK Kapusbangkom, Meminta dukungan Stakeholder												
3	Rapat perdana Bersama Tim Efektif												
4	Penyusunan Draft SOP Nasional Pelatihan Mandiri												
5	Finalisasi & Pengesahan SOP oleh Kapusbangkom LPP RRI												
6	Penyusunan Pedoman Teknis (juknis), format Monev, dan instrumen evaluasi												
7	Sosialisasi SOP & Juknis ke Satker Satker												
8	Pelaksanaan uji coba pelatihan mandiri												

(modul, microlearning, evaluasi)													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

6. Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan

Pengembangan kompetensi menjadi elemen kunci dalam mendukung keberhasilan aksi perubahan. Strategi yang diterapkan dirancang untuk memperkuat kapasitas ASN secara berkelanjutan, selaras dengan kebutuhan organisasi dan dinamika digital. Pendekatan ini mencakup pelatihan teknis, pembelajaran mandiri, dan penguatan budaya belajar. Dengan strategi ini, SiPandu-RRI diharapkan mendorong terciptanya SDM yang adaptif dan profesional.

Pendekatan Strategis Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan SiPandu-RRI :

1. Blended Learning Approach

- Menggabungkan metode pembelajaran daring (online) dan luring (offline) untuk menjangkau seluruh ASN secara fleksibel dan berkelanjutan.

2. Microlearning dan Modularisasi Konten

- Materi pelatihan dikemas dalam bentuk modul singkat, fokus, dan aplikatif untuk memudahkan proses belajar mandiri yang tidak menyita waktu kerja.

3. Personalized Learning Path

- Setiap ASN dapat memilih materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan jabatan, gap kompetensi, dan rencana pengembangan karier.

4. Integrasi Kompetensi dengan Kinerja

- Pembelajaran diarahkan agar selaras dengan target kinerja individu dan unit kerja melalui sistem rekam jejak digital.

5. Pemanfaatan Widyaiswara dan Fasilitator Internal

- Mengoptimalkan peran widyaiswara dan pegawai kompeten di setiap regional untuk menjadi pengampu konten serta pembina ASN dalam proses belajar mandiri.

6. Kolaborasi dan Komunitas Belajar

- Mendorong terbentuknya komunitas pembelajar ASN RRI untuk saling berbagi praktik baik, diskusi, dan refleksi pembelajaran.

7. Pemantauan dan Evaluasi Berbasis Data

- Setiap proses belajar dikawal dengan sistem monitoring, evaluasi, dan feedback berbasis digital yang terintegrasi.

Tabel 4.6
Pengembangan kompetensi Aksi Perubahan

No.	Pihak Terdampak	Perubahan Kompetensi yang Dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi
1	ASN Peserta Pelatihan Mandiri	- Literasi digital pembelajaran - Kemandirian belajar - Pemahaman terhadap microlearning	- Pelatihan literasi digital dasar - Panduan pembelajaran mandiri - Modul & video tutorial
2	Widyaiswara/Fasilitator Internal	- Penguasaan LMS dan platform digital - Pengembangan konten modular dan microlearning	- Workshop LMS dan authoring tools - Pelatihan desain kurikulum digital
3	Tim Pengelola SiPandu-RRI	- Manajemen program pelatihan digital - Monev berbasis data - Pelayanan pengguna (user support)	- Bimtek sistem & dashboard Monev - On the job training - Benchmark ke instansi lain
4	Pimpinan Satker Daerah	- Komitmen mendorong budaya belajar - Kemampuan membaca kebutuhan kompetensi bawahannya	- Leadership briefing - FGD integrasi pembelajaran dengan kinerja unit

B. Keterkaitan Dengan mata Pelatihan Pilihan

Beberapa mata pelatihan pilihan yang penulis pelajari untuk dijadikan referensi Aksi Perubahan ini diantaranya :

1. Menguasai Seni Berkomunikasi dalam Hubungan Kerja

Mata Pelatihan ini sangat membantu untuk memenuhi tuntutan kemampuan komunikasi yang kuat, baik dalam membangun dukungan internal maupun menyelaraskan visi lintas unit kerja. Pelatihan “Menguasai Seni Berkomunikasi dalam Hubungan Kerja” menjadi referensi penting dalam memperkuat aspek ini. Kemampuan komunikasi strategis yang diperoleh dari pelatihan digunakan untuk menyusun pesan perubahan yang persuasif kepada pimpinan dan stakeholder, serta menghindari resistensi.

Di tingkat operasional, keterampilan komunikasi interpersonal membantu membangun kerja tim lintas fungsi secara kolaboratif, terbuka, dan saling percaya. Selain itu,

pelatihan ini juga memperkuat kemampuan mendengarkan aktif dan merespons masukan secara konstruktif selama tahap uji coba SiPandu, serta mendorong terbangunnya budaya dialog dalam proses pembelajaran ASN. Komunikasi dalam hal ini bukan sekadar alat koordinasi, tetapi menjadi instrumen penting dalam menggerakkan perubahan, membentuk budaya belajar digital, dan membangun ekosistem pembelajaran mandiri yang partisipatif dan berkelanjutan.

2. Mengaktifkan Transformasi Digital pada Sektor Pemerintahan

Mata Pelatihan ini secara langsung merefleksikan prinsip-prinsip transformasi digital dalam birokrasi. Pelatihan “Mengaktifkan Transformasi Digital pada Sektor Pemerintahan” menjadi fondasi penting dalam menyusun inovasi berbasis teknologi yang adaptif, efisien, dan inklusif bagi ASN.

Dalam pengembangannya, SiPandu mengimplementasikan pendekatan digital learning, microlearning, serta sistem evaluasi berbasis data yang sejalan dengan materi pelatihan. Keterampilan merancang sistem layanan digital, membangun kolaborasi lintas bidang, dan mengelola perubahan budaya kerja turut diadopsi dari pelatihan tersebut.

Pelatihan ini juga memperkuat pemahaman akan pentingnya tata kelola digital yang terstandar melalui penyusunan SOP, sistem monitoring, dan penguatan literasi digital ASN. Dengan demikian, aksi perubahan SiPandu bukan hanya sekadar digitalisasi pelatihan, tetapi merupakan langkah nyata dalam mewujudkan transformasi digital pemerintahan yang berdampak dan berkelanjutan.

3. Membina Kerjasama Tim

Aksi perubahan SiPandu-RRI memerlukan kerja kolaboratif lintas unit, seperti tim IT, widyaiswara, perencana, dan admin pelatihan. Pelatihan “Membina Kerjasama Tim” menjadi referensi penting dalam membentuk tim kerja yang solid, produktif, dan berorientasi pada tujuan bersama.

Materi pelatihan mendorong penguatan kepemimpinan kolaboratif, pembagian peran yang jelas, serta komunikasi terbuka di antara anggota tim. Nilai-nilai seperti saling percaya, keterbukaan terhadap masukan, dan penyelesaian konflik secara solutif sangat relevan dalam mengelola dinamika pengembangan SiPandu.

Selain itu, pelatihan ini menanamkan pentingnya membangun budaya kerja tim yang reflektif dan adaptif. Hal ini tercermin dari proses penyusunan SOP, pelaksanaan pilot project, serta evaluasi bersama tim dalam penyempurnaan sistem. Dengan demikian, keberhasilan aksi perubahan SiPandu tidak lepas dari kemampuan membina kerja sama tim yang efektif dan berkelanjutan.

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

Dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi, diperlukan pemimpin yang memiliki sikap, perilaku, dan kompetensi kepemimpinan yang adaptif. Pemetaan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan diri sebagai dasar peningkatan peran kepemimpinan. Melalui refleksi ini, dirumuskan strategi pengembangan diri yang selaras dengan tuntutan transformasi organisasi. Pendekatan ini diharapkan memperkuat efektivitas kepemimpinan dalam mengawal aksi perubahan.

FORMULIR PESERTA			
Nama	:	Slamet Faozan	
NIP	:	1,97208E+17	
Jabatan	:	JFT Widyaiswara Ahli Madya	
Instansi	:	Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI	
Program	:	PKA	
Komponen	Sub Komponen		SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan aturan organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	8
	2	Menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian tugas di lingkup unit kerja yang dipimpinnya.	9
	3	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang mereka emban sesuai tenggat waktu yang ada.	8
	4	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai etika	9
	5	Memberikan apresiasi dan teguran kepada anggota/anak buah yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	8
	6	Memberikan argumentasi dengan disertai pemahamannya atas ketentuan yang berlaku di organisasi termasuk konsekuensinya, dalam memastikan anggota/ anak buah yang dipimpin menegakkan ketentuan	8
	JUMLAH		8,33

KERJASAMA	7	Menguraikan informasi yang sifatnya kompleks, sehingga rekan tim atau anak buah di lingkup unitnya mampu dengan mudah memahami serta mengikuti arahan yang terkandung di dalamnya.	8
	8	Aktif mencari peluang kolaborasi dengan pihak-pihak internal organisasi dalam rangka memberikan nilai-nilai lebih bagi kualitas kinerja maupun layanan yang diselenggarakan organisasi.	8
	9	Memanfaatkan jejaring dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menciptakan peluang kerja sama yang sifatnya berkelanjutan.	8
	10	Mendayagunakan atau mengolah keberagaman pendapat atau karakter di unit/tim kerjanya, sehingga kinerja tim lebih kuat dan efektif.	8
	11	Mengajak anak buah atau rekan kerja setimnya dalam rangka berkontribusi secara aktif sesuai peran masing-masing guna mencapai tujuan yang disepakati.	9
	JUMLAH		8,20

REKAP NILASI PESERTA

Nama	:	Slamet Faozan			
NIP	:	##			
Jabatan	:	JFT Widyaiswara Ahli Madya			
Instansi	:	Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI			
Program	:	PKA			
Komponen	Sub Komponen	Nilai		Kualifikasi	
Integritas	Tanggung jawab	8		Baik	
	Komitmen	9		Istimewa	
	Kedisiplinan	8		Baik	
	Kejujuran	9		Istimewa	
	Konsistensi	8		Baik	
	Pengambilan Keputusan Dilematis	8		Baik	
	Rata-Rata	8,33		Baik	
Kerjasama	Kerjasama Internal	8		Baik	
	Kerjasama Eksternal	8		Baik	
	Komunikasi	8		Baik	
	Fleksibilitas	8		Baik	
	Komitmen dalam Tim	9		Istimewa	
	Rata-Rata	8,20		Baik	
Kerjasama	Kerjasama Internal	8		Baik	
	Kerjasama Eksternal	8		Baik	
	Komunikasi	8		Baik	
	Fleksibilitas	8		Baik	
	Komitmen dalam Tim	9		Istimewa	
	Rata-Rata	8,20		Baik	
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	8		Baik	
	Adaptabilitas	7		Baik	
	Pengembangan diri dan orang lain	9		Istimewa	
	Orientasi pada hasil	9		Istimewa	
	Inisiatif	8		Baik	
	Rata-Rata	8,20		Baik	
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,24		Baik	
Keterangan Kualifikasi					
9.00 - 10	Istimewa				
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup				
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				

REKAP NILAI MENTOR

Nama Peserta	: Slamet Faozan	Nama Mentor	: Yulian S. Saaba
NIP	: 1,97208E+17	NIP:	: 1,9741E+17
Jabatan	: JFT Widyaiswara Ahli Madya	Jabatan	: Kapusbangkom LPP RRI
Instansi	: Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI	Instansi	: 0
Program	: PKA		

Komponen	Sub Komponen	Nilai	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	0	Sangat Kurang
	Komitmen	0	Sangat Kurang
	Kedisiplinan	0	Sangat Kurang
	Kejujuran	0	Sangat Kurang
	Konsistensi	0	Sangat Kurang
	Pengambilan Keputusan Dilematis	0	Sangat Kurang
	Rata-Rata	0,00	Sangat Kurang
Kerjasama	Kerjasama Internal	0	Sangat Kurang
	Kerjasama Eksternal	0	Sangat Kurang
	Komunikasi	0	Sangat Kurang
	Fleksibilitas	0	Sangat Kurang
	Komitmen dalam Tim	0	Sangat Kurang
	Rata-Rata	0,00	Sangat Kurang
	Rata-Rata	0,00	Sangat Kurang
Kerjasama	Kerjasama Internal	0	Sangat Kurang
	Kerjasama Eksternal	0	Sangat Kurang
	Komunikasi	0	Sangat Kurang
	Fleksibilitas	0	Sangat Kurang
	Komitmen dalam Tim	0	Sangat Kurang
	Rata-Rata	0,00	Sangat Kurang
	Rata-Rata	0,00	Sangat Kurang
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	0	Sangat Kurang
	Adaptabilitas	0	Sangat Kurang
	Pengembangan diri dan orang lain	0	Sangat Kurang
	Orientasi pada hasil	0	Sangat Kurang
	Inisiatif	0	Sangat Kurang
	Rata-Rata	0,00	Sangat Kurang
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		0,00	Sangat Kurang

Keterangan Kualifikasi

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

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR

Nama	: Slamet Faozan	Nama Mentor	: Yulian S. Saaba
NIP	: 1,97208E+17	NIP:	: 1,9741E+17
Jabatan	: JFT Widya Swara Ahli Madya	Jabatan	: Kapusbangkom LPP RRI
Instansi	: Pusbangkom Penyiaran Radio LPP	Instansi	: 0
Program	: PKA		

Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	8	0	2,40	Sangat Kurang
	Komitmen	9	0	2,70	Sangat Kurang
	Kedisiplinan	8	0	2,40	Sangat Kurang
	Kejujuran	9	0	2,70	Sangat Kurang
	Konsistensi	8	0	2,40	Sangat Kurang
	Pengambilan Keputusan Dilematis	8	0	2,40	Sangat Kurang
	Rata-Rata	8,33	0,00	2,50	Sangat Kurang
Kerjasama	Kerjasama Internal	8	0	2,40	Sangat Kurang
	Kerjasama Eksternal	8	0	2,40	Sangat Kurang
	Komunikasi	8	0	2,40	Sangat Kurang
	Fleksibilitas	8	0	2,40	Sangat Kurang
	Komitmen dalam Tim	9	0	2,70	Sangat Kurang
	Rata-Rata	8,20	0,00	2,46	Sangat Kurang
	Orientasi Pelayanan	8	0	2,40	Sangat Kurang
Mengelola Perubahan	Adaptabilitas	7	0	2,10	Sangat Kurang
	Pengembangan diri dan orang lain	9	0	2,70	Sangat Kurang
	Orientasi pada hasil	9	0	2,70	Sangat Kurang
	Inisiatif	8	0	2,40	Sangat Kurang
	Rata-Rata	8,20	0,00	2,46	Sangat Kurang
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,24	0,00	2,47	Sangat Kurang

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

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

Nama Peserta	: Slamet Faozan	Nama Mentor	: Yulian S. Saaba
NIP	: 1,97208E+17	NIP:	: 1,9741E+17
Jabatan	: JFT Widyaiswara Ahli Madya	Jabatan	: Kapusbangkom LPP RRI
Instansi	: Pusbangkom Penyiaran Radio LPP RRI	Instansi	: 0
Program	: PKA		

	Nilai Komponen				
	Komponen Integritas	Komponen Kerjasama	Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Komponen	Kualifikasi Total Komponen
Peserta	8,33	8,20	8,20	8,24	Baik
Mentor	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Nilai Rata-Rata Per Komponen	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Kualifikasi Per Komponen	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	

Keterangan Kualifikasi		Akhir Sikap Perilaku	
9.00-10	Istimewa	#DIV/0!	
7-8.99	Baik	Kualifikasi:	
5-6.99	Cukup	#DIV/0!	
3-4.99	Kurang		
1-2.99	Sangat Kurang		

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

Tabel 4.7
Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategi
Pengembangan Kompetensi Diri

No	Kompetensi Manajerial	Indikator Perilaku	Kondisi Saat Ini	Target Perubahan
1	Integritas	Menjunjung tinggi etika jabatan, konsisten dalam ucapan dan tindakan, antikorupsi	Menunjukkan komitmen etis, namun belum sepenuhnya terdokumentasi	Menjadi role model integritas dan memastikan seluruh proses aksi perubahan transparan
2	Orientasi pada Hasil	Fokus pada penyelesaian tugas dengan kualitas terbaik dan tepat waktu	Cukup responsif terhadap target kerja, tetapi belum maksimal dalam pelaporan	Menyusun indikator kinerja aksi perubahan dan memastikan capaian yang terukur
3	Mengelola Perubahan	Mampu menginisiasi, mengelola, dan mengarahkan perubahan organisasi	Sudah mendorong inovasi, namun implementasi masih terbatas	Memimpin transformasi digital (SiPandu) secara sistemik dan berkelanjutan
4	Komunikasi	Mampu menyampaikan gagasan dan informasi secara terbuka, efektif, dan meyakinkan	Komunikasi internal cukup baik, komunikasi eksternal perlu diperkuat	Meningkatkan keterampilan komunikasi strategis lintas unit dan stakeholder
5	Pelayanan Publik	Memberikan layanan prima, responsif, dan berorientasi pada	Sudah melayani dengan baik, belum berbasis umpan balik dan inovasi layanan	Membangun sistem pelatihan mandiri yang responsif terhadap kebutuhan ASN

		kepuasan pengguna layanan		
--	--	---------------------------	--	--

Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi Diri

Dalam mendukung keberhasilan aksi perubahan SiPandu-RRI, diperlukan penguatan kompetensi pribadi yang relevan dengan tantangan organisasi. Strategi ini disusun untuk memastikan peningkatan kapasitas kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi hasil, sebagai berikut :

Tabel 4.7.1
Strategi Pengembangan Kompetensi Diri

No	Aspek	Rencana Aksi
1	Kepemimpinan Visioner	Mengikuti pelatihan strategic leadership dan membaca literatur inovasi sektor publik
2	Komunikasi Efektif	Meningkatkan keterampilan public speaking dan komunikasi lintas organisasi
3	Manajemen Perubahan	Benchmarking ke instansi lain yang sukses mengelola transformasi digital
4	Penguasaan Teknologi	Mengikuti kursus daring tentang LMS, e-learning design, dan digital literacy
5	Evaluasi dan Monitoring	Belajar menyusun instrumen evaluasi kinerja berbasis data melalui pelatihan teknis
6	Kolaborasi dan Jejaring	Aktif dalam forum profesi dan diskusi tematik pengembangan SDM ASN

BAB II

IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN

A. Deskripsi Proses Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam konteks aksi perubahan bukan sekadar pengelolaan administratif, melainkan merupakan proses strategis yang berfokus pada pembentukan nilai, pembimbingan budaya organisasi, dan pengarahan kolektif menuju perubahan yang berkelanjutan. Seorang pemimpin berperan sebagai katalisator yang memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan berinovasi dalam organisasi. Dalam implementasi SiPandu, kepemimpinan dituntut tidak hanya responsif terhadap perubahan, tetapi juga proaktif dalam menanamkan nilai-nilai integritas dan akuntabilitas yang menjadi fondasi transformasi pembelajaran.

1. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi

a. Membangun Integritas Organisasi

Integritas bukan sekadar norma moral, tetapi merupakan core value dalam arsitektur tata kelola organisasi yang modern dan adaptif. Dalam ranah kepemimpinan dan pengelolaan program strategis seperti SiPandu, integritas berarti adanya keselarasan antara nilai-nilai etis, komitmen, dan tindakan nyata di seluruh level organisasi. Integritas menjadi komponen tak terpisahkan dalam membangun sistem pembelajaran yang kredibel, berkelanjutan, dan terpercaya.

Organisasi yang berintegritas ditandai dengan :

- Konsistensi antara kebijakan, implementasi, dan evaluasi.
- Kejujuran dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan.
- Keterbukaan terhadap umpan balik dan kritik konstruktif.
- Tanggung jawab dalam setiap capaian dan kegagalan program.

Dalam implementasi SiPandu, integritas diwujudkan melalui komitmen kolektif untuk menjalankan pembelajaran mandiri dengan sungguh-sungguh, tidak bersifat formalitas administratif semata. Setiap pelaku, baik pimpinan, fasilitator, maupun peserta, bertanggung jawab menjaga kualitas proses dan hasil pelatihan.

Mengacu pada PermenPANRB No. 60 Tahun 2020, integritas didefinisikan sebagai konsistensi berperilaku yang selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi serta

kejujuran dalam relasi antar individu maupun institusi. Hal ini menjadi dasar dalam menumbuhkan budaya kerja yang berbasis pada akhlak, profesionalisme, dan rasa tanggung jawab publik.

Seorang pemimpin yang berintegritas mampu:

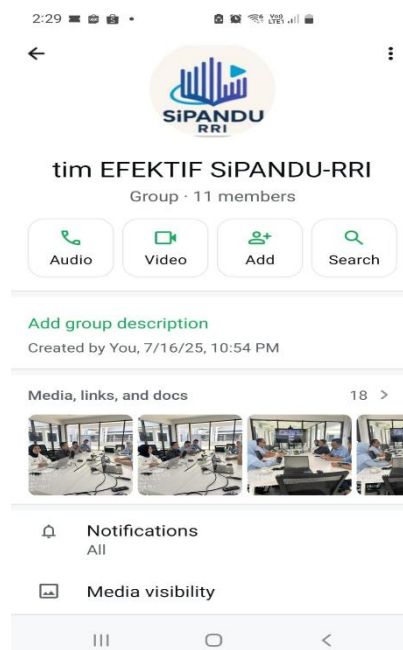
- Menjadi teladan dalam etika kerja dan moralitas publik.
- Menginspirasi tim untuk berperilaku jujur dan bertanggung jawab.
- Menumbuhkan trust capital dalam ekosistem organisasi.

Dalam kerangka implementasi aksi perubahan SiPandu, upaya membangun integritas telah diwujudkan melalui penguatan lima prinsip utama kepemimpinan transformasional, yaitu:

1) Etika Kepemimpinan

Pemimpin memegang prinsip moral sebagai dasar kebijakan dan keputusan, serta menjadi panutan dalam pelaksanaan pelatihan yang etis dan bermakna. Project Leader telah membuat grup Whatsapp untuk berkomunikasi secara rutin dengan Tim Efektif serta memberikan kepercayaan kepada tim untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini juga didukung dengan rasa saling menghormati.

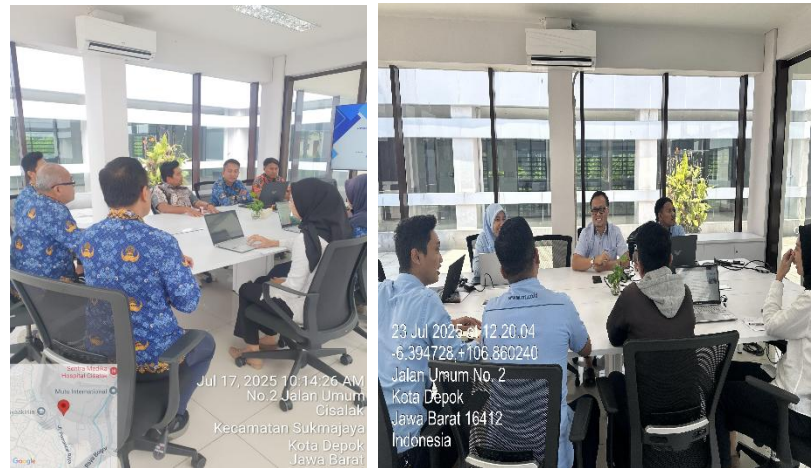
Gambar
Whatsapp Group Tim Efektif SiPANDU



2) Manajemen dan Pengawasan Aktif

Monitoring dan supervisi dilakukan secara terstruktur dan kontinyu untuk memastikan pelaksanaan pelatihan sesuai standar mutu. Dalam implementasi aksi perubahan telah dilakukan rapat/pertemuan rutin baik secara formal ataupun non formal serta dibuat matrik progres untuk mengetahui progres implementasi dan direkap di google drive :.....

Gambar
Kegiatan rapat dengan tim Efektif SiPANDU



3) Pemilihan Orang yang Tepat

Penempatan personel pelaksana, fasilitator, dan pengelola dilakukan berdasarkan kompetensi, integritas pribadi, dan motivasi belajar tinggi.

4) Proses yang Efektif

Pelatihan didesain berbasis kebutuhan riil satuan kerja, dengan pendekatan berbasis teknologi dan partisipatif.

5) Pelaporan yang Profesional

Dokumentasi hasil pelatihan dilaporkan secara objektif, transparan, dan dapat dijadikan dasar evaluasi dan tindak lanjut.

Kelima prinsip tersebut menjadi framework yang telah diinternalisasi dalam implementasi aksi perubahan ini, sekaligus sebagai penopang utama keberhasilan transformasi sistem pembelajaran mandiri di lingkungan LPP RRI.

b. Membangun Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Akuntabilitas merupakan wujud kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan misi organisasi guna mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan, melalui mekanisme pelaporan yang transparan, terukur, dan periodik (Mardiasmo, 2006). Dalam konteks pengembangan kompetensi ASN, akuntabilitas tidak hanya bermakna administratif, tetapi juga menyangkut komitmen moral dan profesional dalam memastikan setiap program berjalan efektif, efisien, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Kepemimpinan berperan penting dalam membangun akuntabilitas, yakni dengan menumbuhkan budaya kerja yang berintegritas, menjadikan setiap pegawai bertanggung jawab atas kinerjanya, mampu bersikap objektif dalam menghadapi konflik kepentingan, serta konsisten memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat secara adil dan transparan.

Dalam implementasi Sistem Pembelajaran Mandiri RRI (SiPandu), akuntabilitas kinerja diwujudkan melalui mekanisme monitoring, evaluasi, dan pelaporan berbasis digital. SiPandu menghadirkan sistem pencatatan dan pelaporan yang terdokumentasi secara sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga refleksi pembelajaran mandiri ASN. Proses ini diperkuat dengan integrasi teknologi, seperti dashboard digital, e-log aktivitas, formulir evaluasi online, dan laporan otomatis yang memudahkan pengawasan serta memastikan kualitas data yang akurat dan real time.

Selain itu, penggunaan platform kolaboratif seperti Google Workspace, Learning Management System (LMS), dan aplikasi komunikasi internal memastikan proses berbagi pengetahuan, pemantauan, serta tindak lanjut berjalan transparan, partisipatif, dan terdokumentasi. Hal ini sejalan dengan semangat Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) serta prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Dalam kerangka Aksi Perubahan, Project Leader bertanggung jawab penuh untuk merancang dan mengawal implementasi SiPandu agar dapat diadopsi secara konsisten di seluruh satuan kerja RRI. Upaya tersebut dilakukan melalui pembentukan Tim Efektif, forum diskusi daring, pengumpulan data berbasis cloud, rapat evaluasi

berkala, hingga koordinasi langsung dengan satker di daerah. Seluruh langkah ini diorientasikan untuk memastikan transformasi pelatihan mandiri ASN RRI berjalan berkesinambungan, terukur, serta berkontribusi nyata dalam menciptakan SDM unggul dan profesional.

2. Pengelolaan Budaya Kerja di Pusbangkom LPP RRI

Pengelolaan budaya kerja merupakan proses strategis dan sistematis dalam membentuk, menginternalisasikan, serta mempertahankan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang menjadi identitas organisasi. Budaya kerja yang kokoh menjadi fondasi utama bagi tercapainya kinerja unggul dan pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Dalam konteks kelembagaan, budaya kerja dipahami sebagai seperangkat kebiasaan positif yang dilakukan secara konsisten oleh pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan visi, misi, dan strategi organisasi.

Kementerian PANRB telah menetapkan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) “BerAKHLAK” sebagai nilai dasar yang menjadi penggerak birokrasi Indonesia. Nilai BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) merupakan fondasi perilaku kerja ASN dalam memberikan layanan publik yang berkualitas, memperkuat integritas, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Sebagai pusat pengembangan kompetensi penyiaran, Pusbangkom LPP RRI memiliki peran penting dalam memastikan nilai-nilai budaya kerja tersebut terimplementasi secara nyata, baik dalam proses pembelajaran, pengembangan SDM, maupun layanan kelembagaan. Pengelolaan budaya kerja di Pusbangkom diarahkan untuk :

- a) Internalisasi Nilai – memastikan setiap pegawai memahami, meyakini, dan menjadikan nilai BerAKHLAK sebagai pedoman perilaku sehari-hari.
- b) Institusionalisasi Praktik – mengintegrasikan nilai budaya kerja dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, khususnya dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan SDM penyiaran.
- c) Transformasi Digital – memanfaatkan platform digital seperti SiPandu RRI, Learning Management System (LMS), dan media kolaboratif untuk mendukung budaya kerja adaptif, transparan, dan partisipatif.

- d) Evaluasi dan Refleksi – melakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk menilai sejauh mana budaya kerja diimplementasikan serta melakukan perbaikan berkelanjutan.

Implementasi aksi perubahan ini menjadi sarana strategis bagi Project Leader untuk meneguhkan nilai-nilai ASN BerAKHLAK sekaligus memperkuat identitas organisasi RRI sebagai lembaga penyiaran publik. Melalui penerapan budaya kerja yang kuat, Pusbangkom LPP RRI tidak hanya mencetak ASN yang kompeten dan profesional, tetapi juga membangun ekosistem kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan prima bagi bangsa.

Implementasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK yang telah dilakukan antara lain :



3. Membangun Jejaring Kerja dan Kolaborasi - SiPandu Pusbangkom LPP RRI

Jejaring kerja dan kolaborasi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam pengelolaan organisasi modern, termasuk dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Melalui jejaring kerja yang kuat, sebuah instansi tidak hanya mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja, tetapi juga menciptakan sinergi antar-pemangku kepentingan untuk memperkuat tata kelola, memperluas dampak program, serta mempercepat pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Reformer, sebagai Project Leader dalam implementasi aksi perubahan SiPandu, berperan penting dalam memastikan jejaring kerja berjalan secara optimal. Kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan visioner diperlukan agar hubungan yang dibangun tidak hanya sebatas formalitas, tetapi benar-benar menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Jejaring kerja ini diharapkan mampu memberikan manfaat berlapis: memperkuat kapasitas individu ASN, meningkatkan kinerja kelembagaan RRI, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat luas melalui layanan penyiaran publik yang semakin berkualitas.

a) Penguatan Kolaborasi Internal – mengoptimalkan peran seluruh unit kerja di lingkungan LPP RRI agar terintegrasi dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi pelatihan mandiri.

59

- b) Kemitraan Eksternal Strategis – menjalin hubungan dengan lembaga pendidikan, instansi pemerintah, komunitas profesi, serta mitra teknologi guna memperluas akses sumber daya dan memperkaya materi pembelajaran.



- c) Transformasi Digital dalam Kolaborasi – memanfaatkan platform digital seperti Learning Management System (LMS), cloud storage, forum diskusi daring, serta aplikasi komunikasi internal untuk memperkuat konektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan jejaring.
- d) Forum Kolaboratif dan Pertukaran Pengetahuan – menginisiasi kegiatan seminar, webinar, workshop, dan benchmarking sebagai sarana pertukaran gagasan, praktik terbaik, serta pembelajaran lintas sektor.
- e) Evaluasi dan Penguatan Jejaring – melakukan pemantauan berkala terhadap efektivitas jejaring kerja, mengevaluasi kontribusi setiap pihak, serta melakukan perbaikan berkelanjutan agar kolaborasi tetap relevan, adaptif, dan bermanfaat.

Dengan strategi tersebut, SiPandu tidak hanya menjadi instrumen digital untuk pelatihan mandiri, tetapi juga katalisator terbentuknya ekosistem pembelajaran kolaboratif di lingkungan RRI. Jejaring kerja yang dibangun secara sistematis akan memperkuat budaya kerja berbasis kolaborasi, memperkuat posisi RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang modern, sekaligus mendukung terwujudnya ASN unggul, profesional, dan berdaya saing tinggi.

B. Deskripsi Hasil Kepemimpinan

1. Capaian Perbaikan Kinerja Organisasi

Aksi perubahan SiPandu RRI (Sistem Pelatihan Mandiri RRI): Transformasi Menuju SDM Unggul dan Profesional dilaksanakan sebagai langkah strategis untuk memperkuat ekosistem pembelajaran ASN di lingkungan LPP RRI. Aksi ini diarahkan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan kompetensi, memperluas akses pelatihan, serta mendukung transformasi digital tata kelola pembelajaran di lembaga penyiaran publik.

Implementasi aksi perubahan SiPandu berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek yang dirancang selaras dengan target jangka menengah dan panjang. Hal ini sejalan dengan prinsip agile leadership, yakni adaptif terhadap tantangan, kolaboratif dalam pelaksanaan, serta fokus pada outcome organisasi. Dalam pelaksanaannya, beberapa tujuan jangka menengah dapat dicapai lebih awal pada tahapan jangka pendek, sebagai wujud akselerasi kinerja organisasi pasca pelatihan kepemimpinan.

2. Tahapan Aksi Perubahan yang Sudah Terlaksana.

Untuk memastikan keberhasilan implementasi, reformer bersama Tim Efektif telah melaksanakan beberapa tahapan kunci, yaitu :

a. Pembentukan Tim Efektif

Tim Efektif dibentuk dengan melibatkan perwakilan dari unsur Bidang Program, Subbag Umum, Pusat Data dan Teknologi Informasi, serta Widyaiswara/Pengajar. Tim ini dibentuk secara inklusif dengan memperhatikan kompetensi, representasi unit, serta relevansi terhadap kebutuhan aksi perubahan.

b. Deskripsi Hasil Kepemimpinan

Reformer sebagai Project Leader memainkan peran kepemimpinan yang krusial dalam menggerakkan organisasi melalui aksi perubahan SiPandu. Hasil kepemimpinan yang dapat diidentifikasi antara lain :

1. Memberikan Pemahaman Visi dan Manfaat Aksi Perubahan
Menyampaikan kepada seluruh pegawai mengenai urgensi transformasi digital dalam pengelolaan pelatihan mandiri ASN serta manfaat jangka panjang SiPandu bagi individu maupun organisasi.
2. Merancang Struktur dan Peran Tim Efektif
Mengarahkan pembentukan Tim Efektif dengan susunan keanggotaan yang proporsional dan sesuai kompetensi, sehingga setiap anggota memiliki peran jelas dalam mendukung jalannya aksi perubahan.
3. Mendistribusikan Tugas Secara Spesifik dan Terukur
Menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab agar tidak terjadi tumpang tindih, sekaligus memastikan adanya sinergi antar-anggota tim. Mekanisme kerja dibuat fleksibel namun berbasis target yang terukur (measurable deliverables).
4. Menginisiasi Kolaborasi Digital
Mendorong pemanfaatan platform digital seperti Google Workspace, Learning Management System (LMS), dan Google Drive sebagai media kolaborasi, penyimpanan data, serta monitoring capaian aksi perubahan.
5. Mendelegasikan Tugas dengan Pendekatan Empowerment
Tidak hanya sekadar menugaskan, tetapi juga memberdayakan anggota tim agar mampu berinovasi, mengambil inisiatif, dan berkontribusi aktif dalam penyusunan serta implementasi SiPandu.
6. Mengelola Komunikasi dan Rapat Evaluasi Berkala
Memfasilitasi rapat rutin, baik secara daring maupun luring, sebagai wadah koordinasi, refleksi, dan penguatan komitmen tim terhadap tujuan aksi perubahan.
7. Menjalin Jejaring Kerja dengan Stakeholder
Menginisiasi komunikasi dengan satker RRI di berbagai daerah serta mitra eksternal untuk mendukung adopsi dan penyempurnaan sistem SiPandu.

3. Dampak Awal Hasil Kepemimpinan

- Kepemimpinan project leader dalam implementasi aksi perubahan SiPandu telah memberikan dampak awal berupa :

- Terbangunnya kesadaran kolektif akan pentingnya transformasi digital dalam pengembangan kompetensi ASN RRI.
- Terwujudnya tim kerja yang solid, adaptif, dan kolaboratif dalam mendukung pelaksanaan aksi perubahan.
- Terciptanya alur kerja terintegrasi berbasis platform digital yang memudahkan monitoring, evaluasi, dan dokumentasi.
- Meningkatnya motivasi dan partisipasi pegawai dalam proses pembelajaran mandiri.

Dengan hasil tersebut, aksi perubahan SiPandu tidak hanya menjadi proyek inovasi, melainkan pondasi strategis menuju perubahan budaya kerja dan transformasi manajemen pembelajaran ASN di RRI.

4. Manfaat Aksi Perubahan

Aksi perubahan berupa “Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu RRI” memberikan berbagai manfaat strategis, baik bagi Reformer, Pusbangkom LPP RRI, maupun seluruh satuan kerja (Satker) RRI di Indonesia. Manfaat ini mencakup dimensi sosial, ekonomis, dan kelembagaan, sebagaimana dijelaskan berikut :

a. Manfaat Sosial

Implementasi SiPandu RRI menghadirkan akses pembelajaran mandiri yang lebih inklusif, transparan, dan mudah dijangkau oleh ASN di seluruh Indonesia. Dengan adanya sistem digital ini :

- 1) Pemerataan akses pelatihan dapat tercapai, tanpa dibatasi jarak dan lokasi satker. ASN dari daerah terluar, terdepan, dan tertinggal (3T) memiliki kesempatan yang sama dengan ASN di pusat.
- 2) Budaya belajar berkelanjutan terbentuk, di mana ASN terdorong untuk mengembangkan kompetensi secara mandiri sesuai kebutuhan unit kerja maupun tuntutan zaman.
- 3) Kualitas pelayanan publik meningkat, karena kompetensi ASN yang terasah akan tercermin dalam pelayanan informasi dan penyiaran publik yang profesional, adil, dan berorientasi pada kepentingan Masyarakat.
- 4) Pemberdayaan komunitas ASN pembelajar terjadi melalui forum diskusi daring, kolaborasi lintas satker, dan berbagi pengetahuan (knowledge sharing) sehingga tercipta ekosistem pembelajaran kolaboratif di lingkungan RRI.

b. Manfaat Ekonomis

Pemanfaatan teknologi digital dalam pelatihan mandiri melalui SiPandu menghasilkan efisiensi signifikan dalam aspek pembiayaan, antara lain :

- 1) Efisiensi biaya perjalanan dan akomodasi, karena ASN tidak selalu harus mengikuti pelatihan tatap muka di pusat atau daerah tertentu.
- 2) Penghematan anggaran lembaga, dengan meminimalkan biaya operasional penyelenggaraan pelatihan konvensional (seperti konsumsi, transportasi, penginapan, dan cetak modul).
- 3) Optimalisasi penggunaan teknologi informasi, yang dengan investasi awal relatif terjangkau mampu memberikan manfaat jangka panjang berupa pelatihan berulang, terukur, dan terdokumentasi.
- 4) Efisiensi waktu kerja, karena ASN dapat menyesuaikan jadwal belajar tanpa mengganggu produktivitas kerja harian, sehingga tidak terjadi kehilangan jam kerja produktif yang signifikan.

c. Manfaat bagi Pusbangkom LPP RRI dan Satker

Implementasi SiPandu juga berdampak positif secara kelembagaan, baik di Pusbangkom sebagai pengelola maupun di seluruh satker RRI sebagai pengguna :

- 1) Penguatan tata kelola pelatihan ASN, karena seluruh aktivitas pembelajaran terdokumentasi secara digital dan dapat dimonitor secara real time melalui dashboard SiPandu.
- 2) Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi, dengan adanya rekam jejak digital yang dapat digunakan untuk evaluasi, refleksi, dan pengambilan keputusan berbasis data (evidence-based policy).
- 3) Mendorong inovasi kelembagaan, melalui penerapan sistem pembelajaran berbasis digital yang selaras dengan agenda transformasi digital nasional dan implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
- 4) Peningkatan kapasitas SDM RRI secara kolektif, karena setiap satker dapat menyusun rencana pengembangan kompetensi ASN berbasis kebutuhan spesifik, lalu mengintegrasikannya dengan modul dan fitur yang tersedia dalam SiPandu.
- 5) Memperkuat citra RRI sebagai lembaga penyiaran publik modern, yang tidak hanya berperan sebagai penyaji informasi tetapi juga sebagai pusat pengembangan kompetensi ASN penyiaran di era digital.

Dengan berbagai manfaat tersebut, SiPandu RRI bukan hanya sekadar platform pelatihan mandiri, tetapi juga katalisator transformasi kelembagaan menuju ASN unggul, adaptif, dan profesional. Implementasi ini akan memperkuat daya saing RRI dalam menghadapi tantangan era digital sekaligus mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional melalui peningkatan kualitas pelayanan publik.

5. Dukungan dan Testimoni Stakeholder

a. Dukungan Stakeholder Internal

Dewas, Direksi, Kasatker seluruh Indonesia dan angkasawan dan angkasawati LPP RRI seluruh Indonesia

b. Dukungan Stakeholder Eksternal

Komdigi, Akademisi, Lemdik Kementerian dan Lembaga dan lain-lain.

6. Implementasi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

Pengembangan Kompetensi dilaksanakan dalam masa Implementasi Aksi Perubahan terutama kepada pihak-pihak yang terdampak, dengan rincian kegiatan pada tabel berikut:

No.	Pihak yang berdampak	Kompetensi yang dibutuhkan	Cara pengembangan kompetensi	Implementasi Pengembangan Kompetensi
1	ASN Peserta Pelatihan Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> - Literasi digital pembelajaran - Kemandirian belajar - Pemahaman terhadap microlearning 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan literasi digital dasar - Panduan pembelajaran mandiri - Modul & video tutorial 	ASN mampu memanfaatkan SiPandu-RRI untuk belajar secara mandiri, mengakses konten microlearning, dan mengintegrasikan hasil belajar ke dalam kinerja sehari-hari.
2	Widyaiswara / Fasilitator Internal	<ul style="list-style-type: none"> - Penguasaan LMS dan platform digital - Pengembangan 	<ul style="list-style-type: none"> - Workshop LMS & authoring tools - Pelatihan desain 	Widyaiswara mampu mendesain, memodifikasi, dan

		konten modular & microlearning	kurikulum digital	menyajikan konten modular secara efektif melalui SiPandu-RRI.
3	Tim Pengelola SiPandu-RRI	<ul style="list-style-type: none"> - Manajemen program pelatihan digital - Monitoring & evaluasi berbasis data - Pelayanan pengguna (user support) 	<ul style="list-style-type: none"> - Bimtek sistem & dashboard Monev - On the job training - Benchmarking ke instansi lain 	Tim mampu mengelola platform secara berkelanjutan, menyediakan dukungan teknis, dan melakukan evaluasi program berbasis data untuk meningkatkan kualitas layanan.
4	Pimpinan Satker Daerah	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen mendorong budaya belajar - Kemampuan membaca kebutuhan kompetensi bawahannya 	<ul style="list-style-type: none"> - Leadership briefing - FGD integrasi dengan kinerja unit 	Pimpinan Satker berperan aktif dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap pembelajaran mandiri, serta mengaitkan pengembangan kompetensi ASN dengan kinerja unit kerja.

7. Implementasi Pengembangan Potensi Diri

Dalam masa implementasi Aksi Perubahan, selain berfokus pada penerapan inovasi Sistem Pelatihan Mandiri RRI (SiPandu), kegiatan ini juga menjadi sarana bagi Reformer selaku

peserta pelatihan dan sekaligus pejabat di Pusbangkom LPP RRI untuk mengembangkan potensi diri dan kepemimpinan adaptif. Implementasi aksi perubahan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap penguatan kapasitas individu dalam menghadapi kompleksitas tantangan birokrasi modern.

Selama proses implementasi aksi perubahan off campus, terdapat tiga kompetensi inti yang secara konsisten dikembangkan oleh Project Leader, yaitu:

- 1) **Integritas** – kemampuan menjaga konsistensi antara pikiran, ucapan, dan tindakan dengan berpegang pada nilai-nilai ASN BerAKHLAK. Dalam konteks SiPandu, integritas diwujudkan dengan memastikan sistem yang dibangun transparan, akuntabel, serta bebas dari konflik kepentingan.
- 2) **Kerja Sama (Collaboration)** – keterampilan membangun sinergi, baik dengan tim internal Pusbangkom, satker-satker RRI, maupun stakeholder eksternal. Kolaborasi ini diwujudkan melalui rapat koordinasi, forum diskusi daring, dan berbagi pengetahuan dalam ekosistem pembelajaran digital.
- 3) **Mengelola Perubahan (Change Management)** – kecakapan dalam merancang, mengarahkan, dan mengawal proses transformasi digital di bidang pelatihan. Dalam implementasi SiPandu, Reformer dituntut untuk mampu mengatasi resistensi, menumbuhkan komitmen bersama, serta menjaga keberlanjutan inovasi melalui monitoring dan evaluasi berkelanjutan.

Implementasi strategi pengembangan diri selama masa off campus dapat disajikan dalam bentuk tabel, yang memuat kompetensi inti, indikator pengembangan, strategi yang diterapkan, serta capaian hasil. Tabel ini menjadi refleksi konkret bagaimana Reformer menginternalisasikan nilai kepemimpinan dalam praktik, sekaligus memastikan bahwa Aksi Perubahan SiPandu berjalan sesuai arah tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 2.3

Implementasi Strategi Pengembangan Potensi Diri

No	Sub Komponen Yang Perlu Dikembangkan	Rencana Pengembangan Potensi Diri		Implementasi Strategi Pengembangan Diri
		Individu	Penugasan	
Integritas				
1	Pengambilan keputusan dilematis	Memperbanyak referensi Best Practice tentang	Penugasan untuk pelaksanaan	1.Melaksanakan Rapat rapat rutin bersama Tim Efektif untuk

		pengambilan keputusan	monitoring dan evaluasi (monev) terhadap tim efektif	memonitoring progress Implementasi Aksi Perubahan 2. Membuat Form Monitoring untuk memonitor progres 3. Memberikan Arahan arahan kepada Tim Efektif
Kerjasama				
2	Kerjasama eksternal	Melakukan kerjasama eksternal dengan bimbingan mento	Penugasan sebagai Tim Kerja yang melibatkan eksternal	1. Melaksanakan Kolaborasi yang melibatkan Stakeholder Eksternal terutama dalam melakukan sosialisasi dan meminta dukungan terhadap aksi perubahan 2. Melaksanakan Kegiatan Pelatihan atau workshop yang melibatkan berbagai Stakheolder eksternal
Mengelola Perubahan				
3	Orientasi Pada hasil	Memperbanyak referensi Best Practice tentang pengembangan metode kerja yang efektif	Penugasan untuk pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) terhadap aksi perubahan	1. Secara Intens Berkoordinasi dengan Stakeholder Internal dan Eksternal untuk memastikan implementasi aksi perubahan berjalan dengan baik 2. Memanfaatkan teknologi digital seperti google drive

Setelah melakukan pengembangan diri maka diperoleh hasil sebagai berikut :

No.	Kompetensi yang dikembangkan	Sebelum	Jenis pengembangan diri	Kompetensi setelah pengembangan diri
	Pengambilan keputusan	Pengambilan keputusan dilematis	Memperbanyak Referensi Lebih mudah dalam Best Practice tentang Pengambilan Keputusan Monev	Lebih mudah dalam Pengambilan keputusan.

BAB III

KETERKAITAN AKSI PERUBAHAN DENGAN MATA LATIHAN PILIHAN DAN KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

A. Keterkaitan Aksi Perubahan Dengan Mata Latihan Pilihan

Aksi Perubahan “Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu RRI” merupakan upaya strategis dalam membangun ekosistem pembelajaran mandiri yang terintegrasi, adaptif, dan berkelanjutan di lingkungan LPP RRI. Aksi perubahan ini selaras dengan transformasi digital birokrasi dan tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia ASN menuju profil SDM unggul dan profesional.

Keterkaitan Aksi Perubahan ini dengan Mata Latihan Pilihan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Menguasai Seni Berkomunikasi dalam Hubungan Kerja

Relevansi :

Implementasi SiPandu menuntut kepemimpinan yang mampu mengelola komunikasi secara efektif, baik dalam internal Pusbangkom maupun dengan satker-satker RRI di seluruh Indonesia. Seni komunikasi yang baik akan menciptakan kejelasan informasi, mengurangi miskomunikasi, serta membangun kepercayaan di dalam ekosistem pembelajaran digital.

Aspek penting yang perlu diperhatikan antara lain :

- a) Transparansi dan keterbukaan – menyampaikan kebijakan dan instruksi dengan jelas serta terbuka terhadap masukan.
- b) Komunikasi digital efektif – pemanfaatan media daring (LMS, grup diskusi, webinar) yang efisien dan interaktif.
- c) Kemampuan persuasi – meyakinkan ASN tentang pentingnya pembelajaran mandiri sebagai bagian dari pengembangan karier.
- d) Umpan balik dua arah – menciptakan budaya komunikasi partisipatif.

Manfaat :

Pelatihan komunikasi akan meningkatkan kapasitas pemimpin dalam menyampaikan visi perubahan, memperkuat koordinasi lintas satker, serta meningkatkan kepercayaan ASN pada sistem pembelajaran digital.

Integrasi :

Mengintegrasikan keterampilan komunikasi dalam setiap kegiatan implementasi SiPandu, seperti sosialisasi, forum diskusi daring, coaching clinic, dan feedback session berbasis data hasil pembelajaran.

2. Mengaktifkan Transformasi Digital pada Sektor Pemerintahan

Relevansi :

SiPandu adalah instrumen digital yang mendukung transformasi birokrasi melalui pelatihan mandiri ASN berbasis teknologi. Pemimpin dituntut untuk memahami dinamika transformasi digital agar sistem dapat berjalan adaptif, inklusif, dan berkelanjutan.

Faktor penting yang dikembangkan antara lain :

- a) Adopsi teknologi pembelajaran – pemanfaatan LMS, modul e-learning, dan aplikasi monitoring.
- b) Literasi digital ASN – memastikan seluruh ASN memiliki keterampilan dasar dalam memanfaatkan platform.
- c) Keamanan data – menjaga integritas dan kerahasiaan informasi pengguna.
- d) Inovasi berkelanjutan – mengembangkan fitur SiPandu sesuai kebutuhan organisasi dan tantangan zaman.

Manfaat :

Pelatihan transformasi digital memungkinkan RRI menjadi pionir digital learning hub bagi ASN, memperkuat efisiensi pelatihan, serta mendukung agenda nasional digital government.

Integrasi :

Mengintegrasikan pemanfaatan aplikasi digital dalam seluruh siklus pelatihan (registrasi, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, hingga sertifikasi). Transformasi ini juga mendukung percepatan budaya kerja berbasis data dan teknologi.

3. Membina Kerja Sama Tim

Relevansi :

Keberhasilan SiPandu tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga kolaborasi efektif antar unit di Pusbangkom dan seluruh satker RRI. Pemimpin harus mampu membangun tim yang solid, adaptif, dan inovatif.

Prinsip yang perlu diperkuat meliputi :

- a) Kepercayaan dan keterbukaan – menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berbagi ide.

- b) Peran yang jelas – memastikan setiap anggota memahami tanggung jawab dalam implementasi SiPandu.
- c) Fleksibilitas dan adaptasi – membangun tim yang tangguh menghadapi perubahan teknologi dan organisasi.
- d) Sinergi lintas satker – kolaborasi antara pusat dan daerah sebagai bagian dari learning ecosystem.

Manfaat :

Pelatihan kerja sama tim memperkuat solidaritas, komunikasi, dan kolaborasi sehingga implementasi SiPandu berjalan efektif. Hal ini mendukung terciptanya organisasi pembelajar (learning organization) di lingkungan RRI.

Integrasi :

Mengimplementasikan kerja sama tim melalui pembentukan task force, forum koordinasi daring, knowledge sharing session, serta rapat rutin evaluasi implementasi SiPandu.

Dengan memanfaatkan pelatihan dalam seni berkomunikasi, transformasi digital, dan kerja sama tim, Reformer dapat mengoptimalkan pelaksanaan aksi perubahan Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu RRI. Hal ini akan memastikan bahwa inovasi yang dibangun tidak hanya berhasil diimplementasikan, tetapi juga berkelanjutan dan memberikan dampak nyata bagi penguatan SDM ASN di RRI.

Tabel
Adopsi Mata Pelatihan Pilihan Dalam Aksi Perubahan

No.	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan Dengan Aksi Perubahan	Manfaat
1	Menguasai Seni Berkomunikasi dalam Hubungan Kerja	(Asynchronous)	mplementasi SiPandu membutuhkan komunikasi efektif lintas satker. Pemimpin harus mampu menyampaikan visi, membangun kepercayaan, serta mengelola komunikasi digital dan tatap muka.	Memperkuat koordinasi, mengurangi miskomunikasi, meningkatkan partisipasi ASN dalam pembelajaran mandiri.
2	Mengaktifkan Transformasi Digital pada	(Asynchronous)	SiPandu merupakan instrumen digitalisasi pelatihan ASN. Pemimpin dituntut	Mempercepat transformasi birokrasi digital, meningkatkan

	Sektor Pemerintahan		memahami adopsi teknologi, literasi digital, keamanan data, serta inovasi platform.	efisiensi pelatihan, dan mendukung agenda nasional digital government.
3	Membina Kerja Sama Tim	(Asynchronous)	Keberhasilan SiPandu tidak hanya ditentukan teknologi, tetapi juga sinergi antar unit di pusat dan daerah. Pemimpin perlu membangun tim solid, adaptif, dan inovatif.	Memperkuat solidaritas, komunikasi, dan kolaborasi, sehingga implementasi SiPandu berjalan efektif dan berkelanjutan.

Keterkaitan Aksi Perubahan dengan Mata Latihan Pilihan Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu

No	Mata Latihan Pilihan	Relevansi	Manfaat	Integrasi
	Menguasai Seni Berkomunikasi dalam Hubungan Kerja	Implementasi SiPandu membutuhkan komunikasi efektif lintas satker, Pemimpin harus mampu menyampaikan	Memperkuat koordinasi, mengurangi miskomunikasi, meningkatkan ma-	Sosialisasi, forum diskusi daring, coaching clinic, dan mekanisme umpan baik dua arah
	Mengaktifkan Transformasi Digital pada Sektor Pemerintahan	SiPandu merupakan instrumen digitalisasi pelatihan ASN. Pemimpin dituntut memahami adopsi teknologi,	Mempercepat transformasi birokrasi digital, meningkatkan menemahangaritan	Integrasi LMS, modul e-learning, aplikasi monitoring. serta sertifikasi digital dalam seluruh selakoneann
	Membina Kerja Sama Tim	Keberhasilan SiPandu tidak hanya ditentukan teknologi, tetapi juga sinergi antar unit di pusat dan daerah, Pemimpin perlu membangun	Memperkuat solidaritas, komunikasi, dan kolaborasi, sehingga implementasi brinadu derja-exetif perilltan	Pembentukan task force, rapat koordinasi rutin, knowledge sharing session, dan forum kolaborasi lintas satker

B. Keberlanjutan Aksi Perubahan

1. Tindak lanjut tahapan jangka menengah

Pelaksanaan keberlanjutan aksi perubahan dalam tahap jangka menengah pada program Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu RRI difokuskan pada penguatan implementasi sistem, perluasan adopsi, dan konsolidasi kelembagaan. Kegiatan yang direncanakan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak November 2025 hingga April 2026 antara lain meliputi :

- a) Penyempurnaan Fitur Platform – peningkatan fungsi Learning Management System (LMS), termasuk integrasi modul microlearning, fitur monitoring berbasis data, serta layanan user support.
- b) Ekspansi Pemanfaatan ke Seluruh Satker RRI – mendorong penerapan SiPandu RRI secara menyeluruh melalui sosialisasi, bimbingan teknis, dan pendampingan bagi ASN di tingkat daerah.
- c) Konsolidasi Regulasi dan Tata Kelola – penguatan payung kebijakan internal terkait pengembangan kompetensi mandiri berbasis digital sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM RRI.

Namun demikian, sejumlah target jangka menengah yang seharusnya terealisasi dalam periode tersebut telah tercapai lebih cepat pada tahap jangka pendek, antara lain uji coba platform, pilot project pembelajaran mandiri di beberapa satker, dan penyusunan modul digital. Dengan demikian, tingkat pencapaian tahapan jangka menengah menunjukkan progres signifikan dan memberikan dasar kuat untuk memasuki tahapan jangka panjang yang lebih berorientasi pada keberlanjutan dan skalabilitas program.

2. Tindak lanjut tahapan jangka panjang

Pelaksanaan keberlanjutan aksi perubahan dalam tahap jangka panjang pada program Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu RRI direncanakan dalam kurun waktu 2 (dua) sampai 3 (tiga) tahun, mulai Mei 2025 hingga April 2027. Fokus utama pada tahapan ini adalah integrasi sistem pelatihan mandiri ke dalam mekanisme pengembangan karier ASN di lingkungan LPP RRI.

Kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahap jangka panjang meliputi :

- a) Monitoring dan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas pemanfaatan SiPandu RRI di seluruh satker.
- b) Integrasi hasil pembelajaran mandiri ke dalam sistem penilaian kinerja ASN serta dokumen perencanaan SDM.
- c) Menjadikan pelatihan mandiri sebagai indikator utama dalam promosi, rotasi, dan pengembangan karier ASN.
- d) Penyusunan regulasi dan pedoman resmi berupa SK integrasi, matriks karier, serta pakta integritas pegawai.

- e) Sosialisasi dan penguatan komitmen pimpinan satker untuk menjadikan budaya belajar mandiri sebagai bagian dari tata kelola organisasi.
- f) Pengembangan model keberlanjutan (scalability) agar SiPandu RRI dapat beradaptasi dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi pembelajaran digital.

Dengan tahapan jangka panjang ini, SiPandu RRI diharapkan tidak hanya menjadi inovasi sesaat, melainkan terlembagakan sebagai sistem pengembangan kompetensi yang strategis, modern, dan berkelanjutan, sekaligus menjadi motor penggerak dalam mewujudkan ASN RRI yang unggul dan profesional.

BAB IV

DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

A. Penerapan Strategi Komunikasi

Diseminasi dan publikasi merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan Aksi Perubahan Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu RRI. Strategi komunikasi yang diterapkan harus tepat, modern, dan berbasis pada pemanfaatan media digital serta media sosial, sehingga project leader dapat memperoleh dukungan maksimal dari seluruh stakeholder.

Secara konseptual, diseminasi adalah proses penyebaran informasi atau inovasi yang direncanakan, diarahkan, dan dikelola secara sistematis. Hal ini berbeda dengan difusi, yang lebih bersifat alami dan spontan. Diseminasi berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, penyamaan persepsi, dan pembentukan dukungan kolektif terhadap sebuah gagasan atau program.

Dalam konteks aksi perubahan SiPandu RRI, diseminasi dipahami sebagai upaya menyebarluaskan ide, temuan, serta inovasi kepada kelompok sasaran tertentu—baik internal (ASN, Widyaiswara, pimpinan satker) maupun eksternal (stakeholder, mitra, dan masyarakat)—dengan tujuan membangun ekosistem pembelajaran yang kolaboratif dan berkelanjutan.

Adapun strategi diseminasi yang diterapkan meliputi :

1) Identifikasi Target Audiens

Penerima utama informasi mencakup ASN peserta pelatihan mandiri, widyaiswara/fasilitator internal, tim pengelola SiPandu-RRI, pimpinan satker daerah, serta masyarakat luas yang menjadi pengguna layanan ASN.

2) Pemilihan Media dan Kanal Komunikasi

Informasi disebarluaskan melalui berbagai saluran, baik offline (sosialisasi, FGD, workshop) maupun online (LMS SiPandu, media sosial resmi RRI, portal berita daring, dan webinar). Pemanfaatan teknologi digital menjadi kunci untuk menjangkau audiens lebih luas secara efektif.

3) Perumusan Tujuan Komunikasi

Tujuan diseminasi adalah memastikan bahwa setiap pihak memahami manfaat SiPandu, terdorong untuk berpartisipasi, dan mampu memanfaatkan platform ini dalam peningkatan kompetensi serta mendukung kinerja organisasi.

4) Membangun Interaksi dan Umpan Balik

Komunikasi tidak hanya satu arah. Diseminasi membuka ruang untuk diskusi, kritik, dan saran yang bersifat konstruktif. Hal ini penting untuk penyempurnaan konten, fitur, dan sistem pembelajaran SiPandu agar lebih sesuai dengan kebutuhan ASN.

5) Pengaturan Intensitas dan Frekuensi Informasi

Pada tahap jangka pendek, fokus diseminasi ditujukan kepada internal ASN RRI dan unit terkait. Pada jangka menengah hingga panjang, intensitas komunikasi diperluas ke stakeholder eksternal dan masyarakat melalui kampanye publik yang lebih massif.

6) Formulasi Pesan Kunci

Pesan utama yang disampaikan adalah bahwa SiPandu RRI hadir sebagai platform modern pengembangan kompetensi ASN berbasis digital, mandiri, dan berkelanjutan, serta terintegrasi dengan sistem pembinaan karier ASN.

Dengan penerapan strategi komunikasi yang ilmiah, sistematis, dan adaptif terhadap era digital, diseminasi dan publikasi Aksi Perubahan SiPandu RRI diharapkan dapat memperkuat dukungan stakeholder, meningkatkan keterlibatan ASN, dan membangun citra RRI sebagai pelopor transformasi kompetensi ASN di Indonesia.

B. Perpindahan Peta Stakeholder

Dalam pelaksanaan aksi perubahan Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu RRI, dinamika peran dan kepentingan para stakeholder mengalami pergeseran seiring dengan tahapan implementasi. Peta stakeholder pada tahap awal berfokus pada identifikasi pihak-pihak yang memiliki pengaruh langsung terhadap penyusunan dan pengembangan sistem. Namun, seiring berjalannya program, terjadi perubahan posisi stakeholder sesuai dengan tingkat dukungan, kepentingan, dan keterlibatan mereka dalam mendukung keberhasilan aksi perubahan.

Perpindahan peta stakeholder ini menunjukkan adanya proses adaptasi strategis dalam membangun kolaborasi, mengelola komunikasi, serta memperkuat dukungan lintas unit

kerja dan pemangku kepentingan eksternal. Dengan pemetaan yang terus diperbarui, Project Leader dapat memastikan bahwa strategi komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi yang diterapkan selaras dengan kebutuhan organisasi, serta mampu mengoptimalkan sinergi dalam mewujudkan transformasi pembelajaran mandiri ASN melalui SiPandu RRI.

Gambar
Strategi Komunikasi Stakeholders

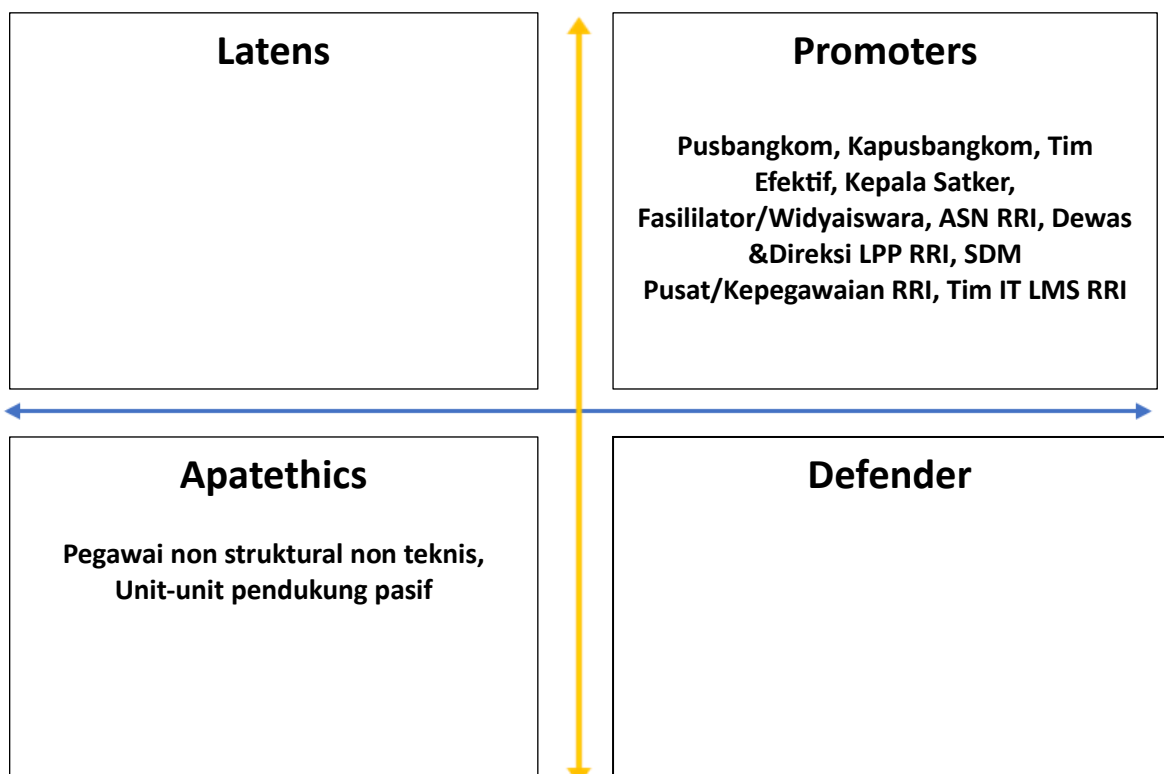


Sebelum

*Gambar
Perubahan Peta Stakeholders*



Sesudah



BAB V

PENUTUP

A. Penutup

Aksi perubahan “Pengembangan Kompetensi ASN melalui SiPandu RRI” merupakan langkah strategis yang dirancang untuk menghadirkan transformasi nyata dalam pola pembelajaran dan pengembangan kapasitas aparatur di lingkungan LPP RRI. Kehadiran SiPandu bukan sekadar menghadirkan sebuah platform pelatihan berbasis digital, tetapi juga menjadi representasi perubahan budaya belajar di era disrupsi, di mana setiap ASN dituntut untuk lebih adaptif, inovatif, dan mandiri dalam meningkatkan kompetensinya. Dengan memanfaatkan teknologi digital, sistem ini memungkinkan ASN untuk mengakses pembelajaran kapan saja dan di mana saja, sehingga mampu mengatasi keterbatasan pelatihan konvensional yang sering kali terikat oleh ruang, waktu, dan anggaran.

Melalui SiPandu, RRI menegaskan komitmennya dalam membangun continuous learning culture di lingkungan organisasi, dengan menempatkan ASN sebagai pusat dari proses pembelajaran (learner-centered). Konsep ini mendorong terciptanya ASN yang proaktif dalam merancang jalur pengembangan kompetensinya sendiri, sekaligus selaras dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, SiPandu tidak hanya menjadi instrumen pelatihan, tetapi juga motor penggerak transformasi organisasi menuju tata kelola SDM yang lebih modern, efektif, dan berdaya saing tinggi.

Implementasi aksi perubahan ini juga memiliki nilai strategis dalam memperkuat integrasi RRI dengan agenda nasional pengembangan ASN, khususnya dalam kerangka membangun ASN yang berprofil BerAKHLAK serta mendukung terwujudnya birokrasi berkelas dunia. Dengan menyediakan sistem pembelajaran yang terdokumentasi, terukur, dan akuntabel, SiPandu berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Keberadaan sistem ini juga diharapkan dapat menjadi model pembelajaran modern yang dapat direplikasi oleh instansi lain, sehingga memberikan dampak luas terhadap ekosistem pengembangan kompetensi ASN di Indonesia.

Namun, keberhasilan dan keberlanjutan aksi perubahan ini tidak dapat dicapai hanya melalui pembangunan sistem, melainkan membutuhkan komitmen kolektif dari seluruh elemen organisasi. Dukungan pimpinan, partisipasi aktif ASN, pengembangan konten yang relevan, serta kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan eksternal, baik akademisi, praktisi, maupun lembaga pelatihan, menjadi kunci penting agar SiPandu mampu berjalan sesuai dengan tujuan awalnya. Selain itu, dibutuhkan pula sistem monitoring dan evaluasi yang konsisten, agar kualitas pembelajaran senantiasa terjaga dan terus berkembang mengikuti dinamika kebutuhan organisasi maupun perubahan lingkungan strategis.

Pada akhirnya, aksi perubahan ini diharapkan dapat menjadi pijakan awal bagi terwujudnya SDM RRI yang unggul, profesional, dan berdaya saing, yang tidak hanya mampu menjawab tantangan era digital, tetapi juga mampu menjadi motor penggerak bagi transformasi RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang modern dan terpercaya. Melalui SiPandu, RRI berkomitmen untuk meneguhkan peran ASN sebagai garda terdepan pelayanan publik, menghadirkan inovasi, dan menciptakan nilai tambah bagi masyarakat. Dengan semangat kolaborasi, inovasi, dan keberlanjutan, SiPandu diharapkan menjadi simbol lahirnya budaya belajar sepanjang hayat di RRI, sekaligus mewujudkan visi besar peningkatan kompetensi ASN menuju masa depan yang lebih cerah dan kompetitif.

B. Rekomendasi

- **Penguatan Komitmen Pimpinan**
Dukungan dari pimpinan pusat dan daerah sangat dibutuhkan agar regulasi dan sistem pelatihan mandiri dapat diimplementasikan secara menyeluruh dan konsisten.
- **Pengembangan Infrastruktur Digital**
Perlu adanya alokasi anggaran dan prioritas penguatan sarana teknologi informasi sebagai fondasi keberhasilan platform pelatihan daring.
- **Peningkatan Kapasitas SDM Fasilitator**
Widyaiswara dan tenaga pengampu lainnya perlu dibekali dengan keterampilan digital dan pedagogi e-learning untuk mendukung sistem pembelajaran mandiri.
- **Integrasi Sistem Evaluasi dan Rekognisi**

Diperlukan mekanisme penilaian yang terstandar dan rekognisi hasil belajar mandiri agar dapat mendukung pengembangan karier ASN secara objektif.

- Skema Replikasi dan Review Berkala

Untuk menjamin keberlanjutan, aksi ini perlu direplikasi secara bertahap ke seluruh satuan kerja, disertai evaluasi berkala dan penyempurnaan sistem.

oOo

LAMPIRAN

Data dukung dan dokumentasi implementasi aksi perubahan secara lengkap dapat diakses melalui :

<https://drive.google.com/drive/folders/1rN6uKrj0dBqhKauvICBejyso5V7Eb8Q?usp=sharing>

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 18 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Kinerja dan Pengembangan Kompetensi ASN.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai.
4. Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN.
5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara (Perka LAN) terkait Pengembangan Kompetensi dan Penyelenggaraan Pelatihan (termasuk pedoman e-learning dan pelatihan berjenjang). (Perka LAN Nomor 8/2018; Perka LAN Nomor 9/2019; Perka LAN Nomor 10/2018)
6. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 14 Tahun 2022 tentang Implementasi Core Values ASN “BerAKHLAK” (panduan perilaku dan nilai inti ASN).
7. Peraturan Direktur Utama LPP RRI (Perdirut RRI) tentang Ketentuan internal terkait pengembangan kompetensi ASN & organisasi LPP RRI (Perdirut RRI Nomor 1 Tahun 2024; Perdirut RRI Nomor 2 Tahun 2024).
8. MBC PUSBANGKOM LPP RRI — platform pembelajaran digital / unit pelatihan internal RRI (MBC RRI / RRI Multiplatform Broadcast Center).