



**Ranah Research**

**Journal of Multidisciplinary Research and Development**

082170743613

[ranahresearch@gmail.com](mailto:ranahresearch@gmail.com)

<https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: 2655-0865



DOI: <https://doi.org/10.38035/rj>

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh Kebijakan Reformasi Birokrasi dalam Perkembangan Tata Kelola Kepegawaian di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia**

**Rizky Reno<sup>1</sup>, Muhamad Husein Maruapey<sup>2</sup>, Rusliandy<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Djuanda, [rizkyreno1993@gmail.com](mailto:rizkyreno1993@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Djuanda, [maruapey.husein@gmail.com](mailto:maruapey.husein@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Djuanda, [rusliandy1980@gmail.com](mailto:rusliandy1980@gmail.com)

Corresponding Author: [rizkyreno1993@gmail.com](mailto:rizkyreno1993@gmail.com)

**Abstract:** *Changes to improve the competence of employees of the Public Broadcasting Corporation of the Republic of Indonesia Radio (LPP RRI) must be supported by appropriate policies and refer to the measurements of the implementation of the General Bureaucratic Reform policy contained in the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Regulation Number 25 of 2020 concerning the Bureaucratic Reform Road Map 2020-2024. This research was conducted using a qualitative approach which will conduct document analysis and interviews with officials in charge of the staffing coordinator who will then become a source of data on the process of changing governance in the field of staffing which is in line with the results of the assessment and evaluation of Bureaucratic Reform in the period 2020 to 2023 in the LPP RRI environment, the results of which have increased significantly, namely from 54.71 in 2020 with the predicate C (adequate) and in 2023 72.58 with the predicate BB (very good). This achievement has certainly been balanced with changes in personnel governance that have an impact on each employee who is the responsibility of the Human Resources (HR) sector of each work unit in accordance with the mandate of Article 5 letter c of Government Regulation Number 12 of 2005 as amended through Government Regulation Number 3 of 2024 concerning LPP RRI which states that "one of the functions of LPP RRI is the guidance and implementation of RRI administration and resources". The results of this study will provide a factual overview of how the Bureaucratic Reform policy can be a benchmark in improving employee competence through changes in governance in the field of staffing that has been carried out by staffing managers within LPP RRI.*

**Keyword:** *Bureaucratic Reform, Administration, Staff, Public Broadcasting, Regulation.*

**Abstrak:** Perubahan terhadap peningkatan kompetensi Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) harus didukung dengan kebijakan yang tepat dan merujuk pada pengukuran dari implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi General yang dimuat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dimana akan melakukan analisis dokumen dan wawancara dengan pejabat yang membidangi koordinator kepegawaian yang selanjutnya menjadi sumber data terhadap proses perubahan tata Kelola di bidang kepegawaian yang selaras dengan hasil penilaian

beserta evaluasi Reformasi Birokrasi dalam kurun waktu tahun 2020 s.d 2023 di lingkungan LPP RRI, yang hasilnya terjadi kenaikan yang signifikan yaitu dari 54,71 di tahun 2020 dengan predikat C (cukup memadai) dan di tahun 2023 72.58 dengan predikat BB (sangat baik). Pencapaian tersebut tentunya telah diimbangi dengan perubahan tata Kelola kepegawaian yang berdampak kepada setiap pegawai yang merupakan tanggung jawab bidang Sumber Daya Manusia (SDM) masing-masing satuan kerja sesuai amanat Pasal 5 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2024 tentang LPP RRI yang menyebutkan bahwa “fungsi LPP RRI salah satunya adalah pembinaan dan pelaksanaan administrasi serta sumber daya RRI”.

Hasil penelitian ini akan memberikan tinjauan secara faktual bagaimana kebijakan Reformasi Birokrasi dapat menjadi tolak ukur dalam peningkatan kompetensi Pegawai melalui perubahan tata Kelola di bidang Kepegawaian yang sudah dilakukan oleh para pengelola kepegawaian di lingkungan LPP RRI.

**Kata Kunci:** Reformasi Birokrasi, Administrasi, Pegawai, Lembaga Penyiaran Publik, Regulasi.

## **PENDAHULUAN**

Penerapan kebijakan Reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah merupakan perwujudan perbaikan terhadap tata kelola manajemen pemerintahan baik dalam segi perbaikan tata kelola penataan sumber daya manusia maupun dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dari prespektif penilaian masyarakat, birokrasi yang sudah dijalankan sempat dengan saat ini masih dianggap sebagai proses yang tidak mencerminkan kegiatan yang efektif dan efisien, memakan waktu yang lama, dan cenderung berhadapan dengan sumber daya manusia yang tidak berkompeten dari segi pelayanan yang dijalankan. Dari dalam pemerintah sendiri masih memiliki masalah internal terhadap penataan manajemen sumber daya manusia dimana adanya permasalahan dari aparatur sipil negara tidak akuntabel, berintegritas, dan belum memiliki pola pikir berorientasi pada pelayanan. Terhadap masih adanya penerapan Kebijakan Reformasi Birokrasi yang belum berjalan semestinya dan sehubungan dengan cermin Pemerintah yang menjadi pelayan terhadap berbagai urusan yang bersentuhan dengan masyarakat, maka memang diperlukan penataan dan peningkatan di setiap kompetensi aparatur sipil negara di lingkup instansi pemerintah melalui berbagai instrumen yang telah ditetapkan melalui kebijakan Reformasi Birokrasi terutama yang bersinggungan dengan penilaian terkait peran instansi dalam penataan sumber daya manusia dan organisasi yang secara langsung juga akan berdampak bagi peningkatan pelayanan publik yang saat ini masih dianggap belum maksimal oleh masyarakat.

Reformasi birokrasi merupakan suatu bentuk kebijakan publik yang ditetapkan dalam rangka membuat standar pada pengelolaan urusan pemerintah baik yang akan diterapkan di dalam maupun di luar demi tercapainya pola tata kelola pemerintahan yang baik. Adapun tujuan yang ingin dilakukan dalam pencapaian pelayanan birokrasi dalam segi penataan manajemen sumber daya manusia dan organisasi yaitu mencakup perubahan dan peningkatan proses pelayanan di bidang sumber daya manusia beserta pengembangan kompetensi untuk para pengelola kepegawaian yang bersinggungan langsung dengan peran di lingkup manajemen Aparatur Sipil Negara, serta perubahan pada penguatan budaya kerja pegawai yang sudah berorientasi pada pelayanan sesuai dengan *core value* Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (Berakhlak). Reformasi birokrasi telah beberapa kali mengalami perubahan kebijakan dimana sebelumnya pada tahap pertama hanya berorientasi pada perbaikan tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan sampai dengan ditetapkannya dasar hukum melalui Peraturan Presiden No.81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang petunjuk teknisnya diatur dalam dalam Permenpan & RB No.20 Tahun 2010 dan Permenpan & RB No.25 Tahun 2020 tentang road map Reformasi Birokrasi dimana pada tahap ini Reformasi Birokrasi dimaksudkan terhadap kebijakan yang berdampak bagi organisasi di lingkup instansi

pemerintah dan peran instansi pemerintah dalam pembangunan nasional sehingga berdampak bagi masyarakat luas.

Penguatan kapasitas pengelolaan Reformasi Birokrasi Nasional (RBN) dapat ditempuh dengan strategi antara lain: penguatan kelembagaan dan tata kelola pengelolaan reformasi birokrasi nasional, penataan regulasi dan kebijakan di bidang aparatur negara; dan, penyempurnaan sistem evaluasi pelaksanaan RBN.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) dengan jumlah satuan kerja yang semakin berkembang dituntut untuk memberikan kebutuhan informasi masyarakat di seluruh pelosok tanah air dimana saat ini organisasi LPP RRI mencapai 72 satuan kerja termasuk di wilayah perbatasan dan 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar), dan didukung oleh 33 Studio Produksi dan 228 Stasiun Relay serta Siaran Luar Negeri RRI (Voice Of Indonesia) melalui 9 Bahasa guna membangun citra positif bangsa di luar negeri melalui perannya sebagai *second track diplomacy*. Hal tersebut perlu diimbangi dengan peningkatan kompetensi setiap pegawai yang merupakan tanggung jawab bidang Sumber Daya Manusia (SDM) masing-masing satuan kerja sesuai amanat Pasal 5 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2024 tentang LPP RRI yang menyebutkan bahwa “fungsi LPP RRI salah satunya adalah pembinaan dan pelaksanaan administrasi serta sumber daya RRI”.

Bahwa sebagai faktor yang menjadi rujukan untuk mewujudkan peningkatan kompetensi Pegawai yang berkualitas dan berdaya saing dalam menghadapi era digitalisasi yang sudah terjadi saat ini, maka LPP RRI telah melakukan beberapa perbaikan dalam tata Kelola administrasi kepegawaian yang didasarkan dari hasil evaluasi penilaian Reformasi Birokrasi dalam kurun waktu tahun 2020 s.d 2024 melalui produk kebijakan yang ditetapkan oleh Dewan Direksi yang selanjutnya menjadi implementasi reformasi birokrasi yang berdampak sesuai arahan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif. Metode penelitian kualitatif dalam konteks kebijakan reformasi birokrasi sangat relevan dan bermanfaat untuk memahami dinamika, tantangan, dan dampak dari reformasi tersebut dengan langkah sistematis sebagai berikut:

1. Analisis Dokumen: Penelitian kualitatif dapat dimulai dengan analisis dokumen kebijakan reformasi birokrasi yang ada, seperti peraturan, laporan, atau kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Ini dapat membantu dalam pemahaman awal tentang tujuan, lingkup, dan strategi yang digunakan dalam reformasi birokrasi. Analisis dokumen juga dapat mengidentifikasi perubahan-perubahan yang telah diterapkan dan sejauh mana implementasinya telah berlangsung.
2. Wawancara Mendalam: Wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan utama dalam reformasi birokrasi, seperti pejabat pemerintah, pegawai negeri, akademisi, atau aktivis masyarakat sipil, dapat memberikan wawasan yang berharga tentang perspektif, motivasi, dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan reformasi. Wawancara semacam ini dapat mengungkapkan nuansa yang tidak dapat diukur dalam pengukuran kuantitatif, seperti perasaan, pandangan, dan pengalaman individu terkait dengan reformasi birokrasi.
3. Studi Kasus: Studi kasus kualitatif dapat digunakan untuk menyelidiki implementasi reformasi birokrasi di berbagai lembaga atau tingkatan pemerintahan. Dengan mendalam memeriksa contoh-contoh spesifik, penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor sukses dan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan reformasi. Studi kasus dapat membantu dalam pengembangan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak reformasi di tingkat operasional.

Analisis Isi: Analisis isi dokumen, seperti pidato publik, berita, atau laporan media, dapat digunakan untuk memahami cara reformasi birokrasi dipresentasikan kepada masyarakat. Ini

dapat membantu dalam mengungkapkan bagaimana isu-isu terkait reformasi dipersepsikan oleh masyarakat luas dan media massa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan tugas pemerintah memperhatikan berbagai unsur yaitu: kelembagaan, kepegawaian, proses, pengawasan dan akuntabilitas. Dari beberapa unsur-unsur tersebut, maka salah satu hal penting yang dapat menjadi peran yang berdampak adalah dalam penyelenggaraan penataan Manajemen Aparatur Sipil Negara. Berdampaknya suatu birokrasi negara sangat dipengaruhi oleh kompetensi para aparatur sipil negaranya. Reformasi Birokrasi yang berlaku di Indonesia khususnya pada sektor sumber daya manusia masih menjadi sub sistem dari birokrasi secara keseluruhan namun memang belum dijadikan fokus penguatan di setiap instansi pemerintah terutama pelaksanaan restrukturisasi organisasi. Pentingnya memberikan perhatian pada penataan kepegawaian negara ini paling tidak didasarkan pada fakta:

Keberhasilan pembangunan beberapa negara seperti Korea dan Cina terletak pada usaha sistematis dan sungguh-sungguh untuk memperbaiki sistem kepegawaian negara; Kepegawaian negara merupakan faktor dinamis birokrasi yang memegang peranan penting dalam semua aspek penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (Prasojo, 2008, h. 90).

Berdasarkan Amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang saat ini sudah dicabut dan diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang saat ini berlaku menggambarkan adanya upaya berkelanjutan yang dilakukan oleh pemerintah dalam penataan di bidang kepegawaian dimana sebelumnya belum optimalnya peran pemerintah untuk melakukan perubahan struktur, norma, nilai dan regulasi kepegawaian negara telah menyebabkan dalam pelayanan publik kurang optimalnya pemenuhan aspirasi kebutuhan masyarakat. Meskipun Undang-Undang Kepegawaian telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang berbasis kinerja namun kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik masih dalam proses penataan sehingga masih belum tercipta budaya pelayanan publik yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan (*service delivery culture*).

Sebaliknya, para birokrat dan politikus terpaku pada penggunaan birokrasi sebagai alat untuk mencapai tujuan dan meraih kekuasaan. Akibatnya sejak dulu birokrasi kerap menimbulkan ketidakpuasan masyarakat dalam jangka waktu yang cukup lama. Kesempurnaan pelayanan publik bergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara, yang pada gilirannya akan menentukan kelancaran jalannya pemerintahan dan kemajuan negara (Nainggolan, 1992, hlm. 23).

Pasca Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam upaya membangun kompetensi, profesionalitas dan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan, yang sebelumnya dikarenakan peran aparatur sipil negara masih belum optimal sehingga menyulitkan peningkatan kualitas pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara juga harus bebas dari campur tangan politik, korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu melayani masyarakat, dan mampu memenuhi perannya sebagai simbol persatuan nasional.

Menurut Prasojo (2008, hlm. 90), dua penyebab utama rendahnya manajemen kepegawaian aparatur sipil negara Indonesia adalah masalah internal sistem itu sendiri dan masalah eksternal yang berdampak pada profesionalisme dan operasional aparatur sipil negara. Ketidakmampuan pemerintah dalam menata kembali organisasi yang terkait dengan subsistem tersebut mengakibatkan munculnya birokrat yang dianggap gagal dan kurangnya keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada tugas jabatannya. Selanjutnya, birokrasi Indonesia menghadapi sejumlah masalah lain yaitu aparatur sipil negara yang ditugaskan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Masalah tersebut antara lain jumlah aparatur sipil negara yang banyak dan tingkat pergantian yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi

yang dimiliki, kesalahan penempatan, dan ketidakjelasan jalur kinerja yang ditempuh (Sulistiyani, 2004, hlm. 329). Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan analisis jabatan. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan mendefinisikan analisis jabatan sebagai suatu proses dan tata cara pengumpulan data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program, administrasi, kepegawaian, dan pengawasan kelembagaan. Pasal 1 dan 2 peraturan tersebut menjelaskan pengertian tersebut dan menjadi pedoman bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melakukan analisis jabatan.

Guna melaksanakan percepatan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Indonesia agar berjalan dengan baik, pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menerapkan 9 Program Reformasi Birokrasi, yakni ekstraksi atau penyederhanaan dari grand design reformasi birokrasi. Dengan adanya 9 program Reformasi Birokrasi tersebut diharapkan, akan mendorong pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian, lembaga, dan pemerintah Daerah lebih terarah dan berjalan dengan baik serta dapat mencapai tujuan akhir dari reformasi birokrasi tersebut. Program-program reformasi birokrasi disusun sebagai langkah untuk mengatasi masalah-masalah mendasar yang terjadi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Di antaranya seperti yang digambarkan dalam lingkaran di bawah ini:



Oleh karena itu seluruh instansi pemerintahan diharapkan dapat membuat sebuah kegiatan yang tepat dan dapat dengan cepat diterapkan dalam rangka mengatasi masalah-masalah diatas. Tentunya setiap kegiatan searah dengan 9 program yang dicanangkan dalam reformasi birokrasi. Berikut 9 program reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan oleh Kementerian, lembaga dan pemerintah daerah yang termuat dalam sebuah road map reformasi birokrasi yaitu:

a. Manajemen Perubahan

Tujuan manajemen perubahan adalah untuk terus menerus dan metodis meningkatkan sistem dan prosedur kerja organisasi serta sikap dan budaya kerja karyawan atau unit kerjanya. Tujuan program ini adalah untuk mendorong semua cabang pemerintahan berkomitmen membangun budaya kinerja yang belum berkembang. pemikiran berbasis aturan. Pelayanan publik masih di bawah standar. Organisasi gemuk. sumber daya manusia yang kurang kompeten. tumpang tindih kewenangan. undang-undang dan peraturan yang tumpang tindih. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel reformasi birokrasi, pergeseran mentalitas dan budaya tempat kerja, dan menurunkan kemungkinan oposisi terhadap reformasi birokrasi.

b. Penataan peraturan perundang-undangan

Diharapkan salah satu inisiatif reformasi birokrasi adalah peningkatan efisiensi penanganan peraturan perundang-undangan yang diterbitkan oleh pemerintah daerah, kementerian, dan lembaga. Hal ini dapat mengurangi efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan dan tumpang tindih peraturan dari semua tingkat pemerintahan.

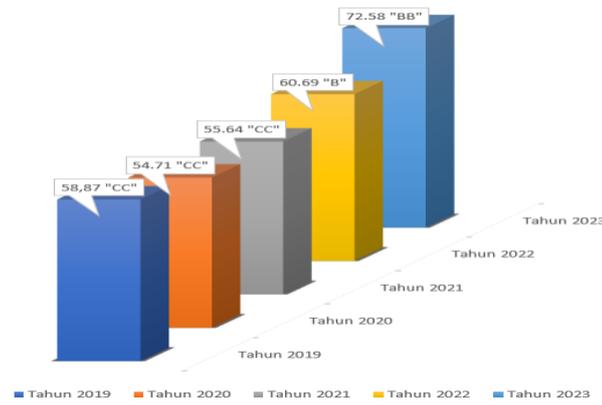
c. Penataan dan penguatan organisasi

Program penataan dan penguatan organisasi ditujukan untuk mengatasi masalah yang paling sering muncul dari pemerintah terutama dari pemerintah daerah. Tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan efisiensi organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah secara proporsional dan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga organisasi menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran.

- d. **Penataan Ketatalaksanaan**  
Sasaran program ini adalah meningkatkan tata cara, sistem, dan proses kerja masing-masing instansi agar lebih transparan, efektif, efisien, dan terukur. Peningkatan pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan manajemen, peningkatan kinerja pemerintahan, dan tata cara pengelolaan pemerintahan yang efisien merupakan sasaran program penataan tata kelola.
- e. **Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur**  
Salah satu inisiatif utama reformasi birokrasi adalah program ini. Melalui rekrutmen dan promosi pegawai negeri sipil berbasis kompetensi dan transparan, program ini diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten. Proses rekrutmen, analisis jabatan, evaluasi jabatan, penyusunan standar kompetensi, penilaian individu, dan sistem penilaian kinerja dapat ditingkatkan dengan menerapkan program ini.
- f. **Penguatan Pengawasan**  
Dengan adanya program ini, dapat terwujud pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik KKN di seluruh instansi pemerintah. Program ini bertujuan untuk mengurangi tingkat penyalahgunaan wewenang oleh masing-masing kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah sekaligus meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara. Penguatan peran SPIP merupakan salah satu kegiatan prioritas..
- g. **Penguatan Akuntabilitas Kinerja**  
Sasaran akhir dari program ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pemerintah melalui penguatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, penciptaan sistem manajemen kinerja, dan penciptaan indikator kinerja utama (KPI) merupakan tindakan yang diambil untuk mencapai sasaran ini.
- h. **Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**  
Pelayanan Publik menjadi salah satu indikator dalam reformasi birokrasi pemerintah. Program peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dari masing-masing instansi pemerintah sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat. Kegiatan yang dapat mendukung program tersebut adalah dengan menetapkan Standar Pelayanan, Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta peningkatan partisipasi masyarakat dalam peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat.
- i. **Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan**  
Program ini ditujukan untuk menjamin agar pelaksanaan reformasi birokrasi dijalankan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan target yang telah ditetapkan dalam roadmap masing-masing kementerian, lembaga dan pemerintah daerah.

LPP RRI telah berupaya untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik melalui pelaksanaan reformasi birokrasi. Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi di RRI diawali dengan pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Tahun 2016 tentang Tim Reformasi Birokrasi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Atas pelaksanaan tersebut, LPP RRI mendapatkan reward berupa pemberian tunjangan kinerja senilai 47% pada tahun 2016, dan di tahun 2019 LPP RRI memperoleh indeks penilaian RB 58,87 sehingga mendapatkan kenaikan tunjangan kinerja senilai 60% sesuai dengan Perpres nomor 13 Tahun 2020 tentang Tunjangan Kinerja LPP RRI.

Perbaikan berkelanjutan terus dilakukan untuk meningkatkan nilai reformasi birokrasi yang berdampak kepada meningkatnya kualitas pelayanan publik yang lebih baik, meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi dan meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur, serta penyelenggaraan pemerintahan yang bersih. Hal tersebut terbukti dengan meningkatnya indeks RB dari tahun ke tahun, sebagai berikut:



**Gambar 2: Kenaikkan Indeks Reformasi Birokrasi LPP Tahun 2019 - 2023**

Hasil tersebut tidak lepas dari berbagai tindak lanjut atas perbaikan dari hasil penilaian dan evaluasi Reformasi Birokrasi oleh Kementerian PAN & RB melalui Peraturan PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020 s.d 2024 dimana penekanan dilakukan secara implementatif, kolaboratif dan analisis yang holistik.

LPP RRI telah melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap tata Kelola kepegawaian dalam kurun waktu tahun 2020 s.d 2024 sebagai implikasi dari penilaian RB seperti:

- Menetapkan agen perubahan di lingkungan LPP RRI berdasarkan Nota Dinas Direktur Utama Nomor ND-756/DU/05/2022, serta pedoman agen perubahan yang sudah didistribusikan ke seluruh satuan kerja;
- Mengidentifikasi peraturan dan perundangan secara formal dan menetapkan pedoman dalam penyusunan produk hukum;
- Melakukan evaluasi kelembagaan dan sudah merubah sebagian pejabat fungsional menjadi struktural yang didasarkan pada efektifitas manajemen dalam organisasi;
- Menetapkan standar pelayanan berdasarkan peraturan direksi, dan sedang dilakukan proses survey kepuasan masyarakat.

Selain itu, pengelola SDM LPP RRI juga telah menerapkan reformasi berdampak hasil dari pengembangan kompetensi pegawai yang dinilai sangat membantu pemerintah antara lain:

- Selama pandemi Covid-19 RRI membantu pemerintah dalam mengedukasi masyarakat dalam membendung informasi hoax, memberikan informasi, pengetahuan dan panduan dalam menghadapi Covid-19;
- Membantu berjalannya kegiatan belajar mengajar jarak jauh dengan program bekerja sama antara program 2 dengan 17.920 sekolah, yang ada di seluruh Indonesia;
- Guru di daerah 3T dan perbatasan memanfaatkan RRI sebagai media belajar mengajar selama masa pandemi;
- Peningkatan jangkauan layanan secara digital dengan layanan multiplatform terintegrasi RRI Playgo;
- Radio tanggap bencana sebagai salah satu cara RRI menjalankan peran menjadi garda terdepan pemerintah dalam menyebarkan informasi ke daerah yang sulit diakses.

Khusus dalam kebijakan di lingkup administrasi kepegawaian, Penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit yang dilaksanakan melalui strategi antara lain:

- penetapan formasi dan pengadaan CPNS dilakukan dengan sangat selektif sesuai prioritas kebutuhan pembangunan dan instansi;
- penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK);
- penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat;
- penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN);
- penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan
- penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.

## KESIMPULAN

Perubahan dalam tata Kelola administrasi kepegawaian berdasarkan sistem penilaian reformasi birokrasi merupakan bentuk peningkatan kinerja bagi pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) yang diupayakan melewati berbagai metode salah satunya adalah mengimpelemntasikan kebijakan yang berdampak bagi organisasi dan Masyarakat dengan pertimbangan beberapa unsur yaitu:

1. **Peningkatan Motivasi dan Produktivitas:** Perubahan tata Kelola administrasi kepegawaian yang memadai dan adil dapat terhadap pegawai dapat memicu meningkatkan motivasi dan kinerja. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas secara keseluruhan di lembaga.
2. **Peningkatan Kualitas Pegawai:** Dalam **persaingan** untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas, implementasi kebijakan berbasis sistem merit menjadikan pegawai yang kompetitif menjadi faktor penentu. Ini dapat membantu LPP RRI untuk tetap kompetitif dalam industri penyiaran yang cepat berubah.
3. **Peningkatan Kualitas Layanan:** Pegawai yang merasa dihargai dan didukung dengan kebijakan yang mencerminkan adanya *reward dan punishment* cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada publik. Hal ini berdampak langsung pada citra dan kepercayaan masyarakat terhadap LPP RRI.
4. **Mendorong Inovasi dan Kreativitas: Implementasi** Kebijakan internal di bidang kepegawaian yang berdampak dapat membuka peluang bagi pegawai untuk lebih fokus pada inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa dihargai atas usaha mereka.

**Peningkatan Loyalitas Pegawai:** Loyalitas pegawai merupakan unsur **penting** dalam capaian suatu lembaga. Diharapkan dengan peningkatan kompetensi yang diberikan dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Hal ini mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih pegawai baru.

## REFERENSI

- Agus Dwiyanto. 2005. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Akbar, G dkk. (2021). Reformasi Birokrasi Di Indonesia, Sebuah Tinjauan Literatur. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, hlm. 187–199.
- Diana, Hartati. (2020). *Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Teori dan Kajian Empiris*. Tersedia dari katalog *e-book* Universitas Veteran Jawa Timur
- Gugun Geusan Akbar, Novianita Rulandari, Widaningsih (2021). Reformasi Birokrasi di Indonesia, Sebuah Tinjauan Literatur.
- Islamy, Irfan, 2003. Agenda Kebijakan Reformasi Administrasi Negara, FIA. Universitas Brawijaya Malang.
- Jeni Susandri, Hery Suryadi (2012). Reformasi Birokrasi di Indonesia
- Nugroho D, Riant. 2004. Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta:Gramedia.
- Nurcholis, Hanif. 2005. Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Jakarta: PT. Grasindo.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
- Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Rencana Strategis Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Tahun 2020 s.d 2024.

Rewansyah, Asmawi. 2010. Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance. Jakarta: Yusaintanas Prima.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Usman, Husaini. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta. Bumi Aksara.