LAPORAN AKTUALISASI

INOVASI PELATIHAN BERBASIS *PODCAST* MENDUKUNG PENINGKATAN KOMPETENSI ASN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

OLEH :

Nama	Amsal Alhayat, M.Pd.
NIP	200005042025061001
Unit Kerja	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis – PUSBANGKOM SDM Legislatif
Jabatan	Widyaiswara Ahli Pertama

PELATIHAN DASAR CPNS GOLONGAN III ANGKATAN XIX

SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI

2025

LEMBARAN PERSETUJUAN

PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS GOLONGAN III SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI
ANGKATAN XIX TAHUN 2025

Nama	:	Amsal Alhayat, M.Pd.
NIP	:	200005042025061001
Unit Kerja	:	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis – PUSBANGKOM SDM Legislatif
Jabatan	:	Widyaiswara Ahli Pertama

Jakarta, 20 Oktober 2025
Peserta Latsar

Amsal Alhayat, M.Pd.
NIP. 200005042025061001

Telah disetujui untuk diseminarkan pada Laporan Aktualisasi

Mengetahui,	Menyetujui,
Coach	Mentor
Indra Cakra Buana, S.A.P., M.Si.	Izzaty, S.T., M.E.
NIP. 199010032018011002	NIP. 197712052009122001

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN AKTUALISASI

INOVASI PELATIHAN BERBASIS *PODCAST* MENDUKUNG PENINGKATAN KOMPETENSI ASN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Nama	: Amsal Alhayat, M.Pd.
NIP	: 200005042025061001
Unit Kerja	: Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
Jabatan	: Widyaiswara Ahli Pertama

Telah diseminarkan Laporan Aktualisasi pada:
21 November 2025

Menyetujui,

Coach	Mentor
Indra Cakra Buana, S.A.P., M.Si.	Izzaty, S.T., M.E.
NIP. 199010032018011002	NIP. 197712052009122001

Penguji

Heny Widyaningsih, S.Psi., M.Si.
NIP. 197212031998032003

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan kasih dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Rancangan Aktualisasi dalam rangka Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XIX Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2025. Rasa hormat penulis sampaikan kepada berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Aulia Sofyan, S.Sos., M.Si., selaku Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI, yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis untuk mengikuti Pelatihan Dasar CPNS Golongan III.
2. Hikmah, S.Pd., M.Si., sebagai Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis yang mendukung penuh penulis untuk mengikuti dan menjalankan program rancangan aktualisasi.
3. Rahmad Budiaji, S.IP., M.Si., selaku Deputi Bidang Administrasi Sekretariat Jenderal DPR RI, yang telah berkenan menjadi narasumber utama dalam kegiatan pelatihan yang dikembangkan oleh penulis.
4. Chairil Patria, S.IP., M.Si., selaku Kepala Pusat Analisis Keparlemenan Sekretariat Jenderal DPR RI, yang telah berkenan menjadi narasumber utama dalam kegiatan pelatihan yang dikembangkan oleh penulis.
5. Izzaty, S.T., M.E., selaku Mentor, yang telah meluangkan waktu, pikiran, serta memberikan arahan dan saran berharga dalam peningkatan kualitas rancangan aktualisasi ini.
6. Indra Cakra Buana, S.A.P., M.Si., selaku *Coach,* yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan dukungan selama proses penyusunan rancangan ini.
7. Pimpinan dan staf dari unit kerja Pusat Teknologi Informasi (PUSTEKINFO) dan TV Parlemen Sekretariat Jenderal DPR RI, selaku kolaborator teknis dan mitra eksternal, yang telah memberikan dukungan nyata dalam pelaksanaan kegiatan aktualisasi.
8. Para Widyaiswara Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI, atas fasilitasi, pendampingan, dan penguatan selama seluruh agenda Pelatihan Dasar CPNS.
9. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, selaku unit kerja tempat penulis melaksanakan kegiatan aktualisasi, atas dukungan dan kerja samanya selama proses pelaksanaan.
10. Para pegawai senior dan rekan-rekan CPNS Sekretariat Jenderal DPR RI, yang

senantiasa memberikan inspirasi, semangat, dan dukungan selama kegiatan Pelatihan Dasar CPNS berlangsung.

11. Seluruh ASN yang terlibat sebagai peserta dan kolaborator kegiatan pelatihan berbasis podcast, atas partisipasi aktif, ide, dan semangat kebersamaan yang turut memperkaya hasil aktualisasi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam tulisan ini, sehingga saran dan kritik sangat diharapkan demi perbaikan Rancangan Aktualisasi ini.

Jakarta, 16 Oktober 2025

Amsal Alhayat, M.Pd.

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR TABEL ..... **iv**
DAFTAR GAMBAR ..... **v**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. LATAR BELAKANG ***1***
B. DASAR HUKUM ***2***
C. TUJUAN ***3***
D. MANFAAT ***4***
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN JABATAN **5**
A. VISI DAN MISI ORGANISASI ***5***
B. ORGANISASI DAN UNIT KERJA ***6***
C. TUGAS DAN FUNGSI JABATAN PESERTA ***8***
BAB III PENETAPAN ISU PRIORITAS **10**
A. IDENTIFIKASI DAN DESKRIPSI ISU ***10***
B. TEKNIK TAPISAN ISU ***28***
C. ANALISIS ISU FISHBONE ***31***
D. GAGASAN PENYELESAIAN ISU ***33***
BAB IV RANCANGAN AKTUALISASI **40**
A. MATRIKS RANCANGAN AKTUALISASI ***40***
B. JADWAL KEGIATAN ***46***
BAB V **49**
PELAKSANAAN AKTUALISASI **49**
A. JADWAL PELAKSANAAN AKTUALISASI ***49***
B. PENJELASAN TAHAPAN KEGIATAN ***51***
C. STAKEHOLDERS ***91***
D. KENDALA DAN STRATEGI MENGHADAPI KENDALA ***92***
E. ANALISIS DAMPAK ***93***
F. IMPLEMENTASI SEBELUM DAN SESUDAH KEGIATAN AKTUALISASI ***95***
BAB VI PENUTUP **98**

A. KESIMPULAN *98*
B. SARAN *98*
DAFTAR PUSAKA **100**
LAMPIRAN **101**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Frekuensi Pelatihan Manajemen Persidangan Dalam 5 Tahun Terakhir 11
Tabel 2. Rekapitulasi Deskripsi Isu dan Keterkaitan dengan Manajemen ASN dan SMART ASN20
Tabel 3. Kriteria Penilaian Isu dengan Analisis USG 28
Tabel 4. Hasil Penilaian pada Kriteria Isu dengan Analisis USG 29
Tabel 5. Keterkaitan Gagasan Penyelesaian Isu dengan Manajemen ASN dan SMART ASN..... 38
Tabel 6. Matrik Rancangan Aktualisasi 40
Tabel 7. Matriks Rancangan Kegiatan Aktualisasi 46
Tabel 8. Matriks Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Aktualisasi..... 49
Tabel 9. Hasil Capaian Kegiatan Pra Pelaksanaan..... 58
Tabel 10. Tabel Rencana Penyebaran Informasi..... 61
Tabel 11. Tabel Hasil Capaian Kegiatan Perencanaan..... 66
Tabel 12. Tabel Hasil Capaian Kegiatan Pelaksanaan 74
Tabel 13. Tabel Hasil Capaian Kegiatan Monitoring..... 78
Tabel 14. Tabel Hasil evaluasi pelatihan peserta pada tes kognitif. 81
Tabel 15. Tabel Timeline Rencana Aksi Tindak Lanjut Aktualisasi (RATL) 86
Tabel 16. Tabel Hasil Capaian Kegiatan Evaluasi dan Rekomendasi. 90
Tabel 17 Stakeholder yang Terlibat dalam Kegiatan Aktualisasi 91
Tabel 18 Kendala dan Strategi Menghadapi Kendala 92
Tabel 19. Analisis Dampak..... 94
Tabel 20. Tabel Implementasi Sebelum dan Sesudah Aktualisasi 96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur dan Tata Organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI 6
Gambar 2. Struktur Organisasi PUSBANGKOM DPR RI 8
Gambar 3. Grafik Hasil Tes Pelatihan Manajemen Persidangan Tahun 2025 11
Gambar 4. Bukti Capture Bentuk Evaluasi Pelatihan terhadap Pengajar 12
Gambar 5. Bukti Capture Bentuk Evaluasi Pelatihan terhadap Kurikulum dan Pihak Penyelenggara 12
Gambar 6. Diagram Presentase Metode Pelatihan 14
Gambar 7. Hasil Survei Kebutuhan Inovasi Metode Pelatihan 15
Gambar 8. Tampilan Pelatihan di Learning Management System (LMS) Akila 15
Gambar 9. Bukti Capture Laporan Capaian Indikator RB Tahun 2025 16
Gambar 10. Jumlah Pelatihan di PUSABNGKOM DPR RI Tahun 2024 18
Gambar 11. Tampilan LMS Akila 18
Gambar 12. Rekomendasi Peserta Pelatihan 18
Gambar 13. Analisis Isu dengan Teknik Fishbone 31
Gambar 14. Struktur Kurikulum PKTBT Tahun 2025 34
Gambar 15 Struktur Kurikulum PKTBT Tahun 2025 34
Gambar 16. Dokumentasi Koordinasi Bersama Mentor 52
Gambar 17. Dokumentasi Penyusunan Survei 52
Gambar 18. Gambaran pertanyaan dalam survei analisis kebutuhan 53
Gambar 19. Capture Penyebaran Survei 53
Gambar 20. Hasil Survei Terkait Urgensi Metode Podcast sebagai Variasi Metode Pelatihan 54
Gambar 21. Hasil Survei Analisis Kebutuhan terkait Topik Pelatihan Teknis (1) 54
Gambar 22. Hasil Survei Analisis Kebutuhan terkait Topik Pelatihan Teknis (2) 54
Gambar 23. Hasil Survei Analisis Kebutuhan terkait Topik Pelatihan Teknis (3) 55
Gambar 24. Hasil Survei Analisis Kebutuhan terkait Topik Pelatihan Teknis 55
Gambar 25. Dokumentasi Benchmarking Tv Parlemen 56
Gambar 26. Tindak Lanjut Benchmarking 56
Gambar 27. Daftar Perangkat 56
Gambar 28. Capture dan Dokumentasi Koordinasi 59
Gambar 29. Dokumentasi Penyusunan Dokumen Perencanan 61
Gambar 30. Dokumentasi Kolaborasi Bersama PTP. 62
Gambar 31. Capture: Koordinasi Bersama Narasumber 63
Gambar 32. Dokumentasi Produksi Pelatihan Episode 1. 67
Gambar 33. Dokumentasi Produksi Pelatihan Episode 2 68
Gambar 34. Dokumentasi Kolaborasi Bersama PTP 68
Gambar 35. Dokumentasi Finalisasi Produksi Pelatihan Berbasis Podcast 70
Gambar 36. Publikasi Pelatihan di LMS Akila 71
Gambar 37. Penyebaran Informasi Pelatihan 72
Gambar 38. Capture Validasi dan Flyer Pelatihan 73
Gambar 39. Dokumentasi Monitoring Pelatihan 75
Gambar 40. Capture Pengumpulan Data Evaluasi 76
Gambar 41. Capture: Beberapa Umpan Balik dari Peserta Pelatihan 77
Gambar 42. Frekuensi Jumlah Peserta Pelatihan 79
Gambar 43. Capture Penayangan Pelatihan 80
Gambar 44. Rekap Sertifikat Pelatihan 81
Gambar 45. Capture Pendistribusian Sertifikat melalui Email 81
Gambar 46. Hasil Analisis Data Evaluasi Pelatihan 82
Gambar 47. Capture Respon Positif Peserta Pelatihan 83
Gambar 48. Capture Koordinasi Internal 84
Gambar 49. Dokumentasi Testimoni Pelatihan 84
Gambar 50. Dokumentasi Koordinasi Bersama Pimpinan Unit Kerja 85
Gambar 51. Capture Feedback Pelatihan 86

Gambar 52. Timeline RATL Inovasi Pelatihan 88
Gambar 53. Laporan Penyelenggaraan Pelatihan..... 88
Gambar 54. Dokumentasi Penyusunan Laporan Aktualisasi 89
Gambar 55. Stakeholder Terlibat 92

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), merupakan profesi yang didedikasikan untuk mengabdi kepada negara dan masyarakat melalui instansi pemerintah. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, fungsi utama ASN adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam menjalankan fungsi tersebut, ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengawas penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pembangunan nasional. Peran ini harus dijalankan berdasarkan prinsip manajemen ASN yang profesional, pendekatan *Whole of Government*, serta tata kelola pemerintahan yang akuntabel, bersih dari praktik korupsi, kolusi, maupun nepotisme, dan bebas dari intervensi politik.

Guna membentuk PNS yang profesional sekaligus berkarakter, pemerintah mewajibkan setiap calon PNS mengikuti Pelatihan Dasar (Latsar). Latsar tidak hanya membekali kompetensi teknis sesuai bidang tugas, tetapi juga menanamkan integritas, nasionalisme, moralitas, dan tanggung jawab kebangsaan. Pelatihan ini menjadi fondasi pembentukan etos kerja unggul yang selaras dengan visi reformasi birokrasi. Lebih jauh, pemerintah menetapkan nilai-nilai dasar BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) sebagai budaya kerja ASN yang berlaku nasional, serta mengukuhkan identitas ASN melalui *employer branding* “Bangga Melayani Bangsa”. Latsar CPNS dengan demikian menjadi instrumen strategis untuk menginternalisasikan core values tersebut dalam praktik kerja sehari-hari.

Dalam konteks penyusunan rancangan aktualisasi, setiap CPNS diarahkan untuk menganalisis isu nyata yang berkembang di unit kerja masing-masing. Tujuannya adalah melatih kepekaan terhadap tantangan organisasi sekaligus mengasah kemampuan mencari solusi inovatif yang relevan. Berdasarkan hasil pemetaan di Sekretariat Jenderal DPR RI, penulis mengidentifikasi tiga isu penting:1) Belum Tersedianya Sistem Pemantauan Pasca Pelatihan (Tindak Lanjut) pada Berbagai Pelatihan Teknis yang Diadakan oleh PUSBANGKOM DPR RI: Studi Kasus Pelatihan Manajemen Persidangan; 2) Rendahnya Variasi Metode Pembelajaran pada Pelatihan Teknis dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi; dan 3) Belum Optimalnya

Akses Materi Pelatihan Teknis melalui Digitalisasi pada *Learning Management System* (LMS) Akila. Temuan ini sejalan dengan tugas dan fungsi jabatan Widyaisawara sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara, yaitu bahwa jabatan fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai tugas dan ruang lingkup kegiatan untuk melakukan kegiatan meliputi pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan penjaminan mutu program pelatihan.

Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa Widyaiswara memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pembelajaran, mengembangkan program pelatihan, serta menjamin mutu program pelatihan. Hal ini akan sejalan dengan gagasan penyelesaian isu yang akan diberikan. Alternatif penyelesaiannya diharapkan selaras dengan *core values* BerAKHLAK, prinsip SMART ASN (berintegritas, nasionalis, profesional, berwawasan global, dan menguasai teknologi), serta kerangka Manajemen ASN. Terlebih, transformasi digital di PUSBANGKOM DPR RI belum sepenuhnya diimbangi oleh diversifikasi metode pembelajaran yang adaptif terhadap karakteristik dan kebutuhan ASN. Dengan demikian, implementasi aktualisasi tidak hanya memberi dampak pada peningkatan kompetensi individu CPNS, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja unit kerja dan mendukung pencapaian visi-misi organisasi secara berkelanjutan.

B. DASAR HUKUM

Dalam pelaksanaan Latsar CPNS, terdapat dasar-dasar hukum yang menjadi landasan dalam penyelenggaraan pelatihan, sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Pasal 4 dan 34 menegaskan tentang asas perilaku pelaku pelayanan publik yang sejalan dengan Manajemen ASN dan SMART ASN).
2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Pasal 10 terkait AAUPB yang sejalan dengan *core values* BerAKHLAK & Bab XI terkait pembinaan dan pengembangan administrasi pemerintahan).
3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Pasal 34 & 34A mengatur tentang pelaksanaan prajab bagi CPNS).

5. Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pasal 62 & 63 terkait masa percobaan CPNS) (Pasal 34 PP 11/2017 jis. Pasal 62 Permen PAN & RB 6/2024).
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 18 Tahun 2024 mengenai Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
9. Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Nomor 8 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
10. Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Persekjen DPR RI) Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Setjen DPR RI sebagaimana telah diubah dengan Persekjen DPR RI Nomor 12 Tahun 2023 Perubahan Kedua Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Pasal 328 terkait pelaksanaan fungsi Pusbangkom untuk menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi).

C. TUJUAN

Adapun tujuan pelaksanaan aktualisasi dalam pelatihan dasar CPNS ini adalah sebagai berikut:

1. Para peserta pelatihan dasar CPNS mampu menunjukkan sikap perilaku bela negara;
2. Para peserta pelatihan dasar CPNS mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS BerAKHLAK dalam pelaksanaan tugas jabatannya;

3. Para peserta pelatihan dasar CPNS mampu mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI); dan
4. Para peserta Latihan dasar CPNS mampu menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

D. MANFAAT

Adapun manfaat pelaksanaan aktualisasi dalam pelatihan dasar CPNS ini adalah sebagai berikut:

1. Para peserta pelatihan dasar CPNS pada akhirnya menjadi PNS yang mampu menginternalisasikan dan mengimplementasikan *core values* ASN BerAKHLAK dalam mendukung employer branding ASN "Bangga Melayani Bangsa"
2. Bagi instansi tempat penugasan peserta pelatihan dasar CPNS, aktualisasi ini mendukung visi dan misi instansi tersebut, yang dalam hal ini adalah Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dalam melaksanakan tugasnya sebagai *"support system"* terbaik Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

BAB II
PROFIL ORGANISASI DAN JABATAN

A. VISI DAN MISI ORGANISASI

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI) berperan sebagai sistem pendukung (*supporting system*) bagi pelaksanaan tugas legislatif DPR RI, khususnya dalam memberikan dukungan di bidang administratif, persidangan, dan keahlian sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Berdasarkan Peraturan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Republik Indonesia No. 10 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2020-2024, visi dan misi Setjen DPR RI sebagai berikut:

Visi : Menjadi Sekretariat Jenderal yang profesional dan modern dalam mendukung visi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Misi : Memberikan dukungan dan pelayanan prima bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Melaksanakan tata kelola kelembagaan pemerintahan yang profesional, baik, dan bersih di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Menyajikan data yang lengkap, akurat, dan andal sebagai bahan dalam pengambilan keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

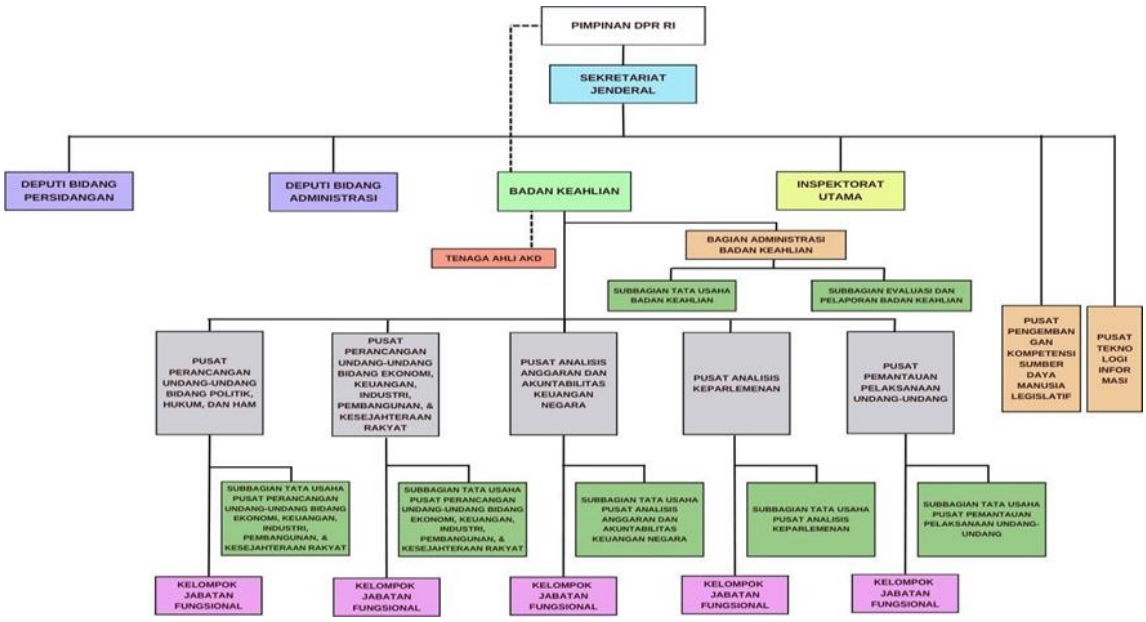
Sekretariat Jenderal DPR RI bertugas untuk mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia di bidang persidangan, administrasi, dan keahlian. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat Jenderal DPR RI menyelenggarakan fungsi antara lain:

1. Koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran di lingkungan Sekretariat Jenderal;
2. Koordinasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal;
3. Perumusan kebijakan, pembinaan, dan pelaksanaan dukungan persidangan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;
4. Perumusan kebijakan, pembinaan, dan pelaksanaan dukungan administrasi kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

5. Perumusan kebijakan, pembinaan, dan pelaksanaan dukungan keahlian kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;
6. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan pengawasan intern di lingkungan Sekretariat Jenderal;
7. Perumusan kebijakan dan pelaksanaan pengolahan data dan pelayanan informasi, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional, serta dukungan tertentu pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal;
8. Pelaksanaan kegiatan lain yang ditugaskan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; dan
9. Pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

B. ORGANISASI DAN UNIT KERJA

Secara struktural, Setjen DPR RI dipimpin oleh Sekretaris Jenderal dan terdiri atas Deputi Bidang Persidangan, Deputi Bidang Administrasi, Badan Keahlian, serta Inspektorat Utama. Mengacu pada Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal DPR RI, berikut ini adalah struktur organisasi unit kerja di lingkungan kerja Setjen DPR RI.



Gambar 1. Struktur dan Tata Organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI

Dalam pelaksanaannya, untuk memberikan pelayanan yang optimal di bidang administrasi hingga keahlian kepada anggota dewan sebagai wakil rakyat, maka Pusat

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif (PUSBANGKOM) DPR RI yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Sekretaris Jenderal memiliki tugas dalam melaksanakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia legislatif Sekretariat Jenderal, baik melalui kegiatan pengembangan kompetensi manajerial, sosial kultural, kompetensi teknis, maupun melalui penguatan dan dukungan pelaksanaan.

Kemudian, dalam Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal DPR RI, PUSBANGKOM DPR RI memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan dan evaluasi rencana, program, dan anggaran Pusat Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif;
2. Penyiapan rumusan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia legislatif;
3. Pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi manajerial;
4. Pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi sosial kultural;
5. Pengelolaan tugas belajar dan beasiswa;
6. Pengelolaan magang/ praktik kerja;
7. Pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi teknis;
8. Penguatan kapasitas tenaga ahli, staf administrasi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dan tenaga sistem pendukung;
9. Dukungan pelaksanaan pengelolaan jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi
10. Pelaksanaan tata usaha Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif;
11. Penyusunan laporan kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Manusia Legislatif; dan
12. Pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi kepada Sekretaris Jenderal.

Pada bagan 1 dan Pada pasal 329 Peraturan Sekjen Nomor 3 Tahun 2023, tergambarkan pula bahwa di PUSBANGKOM DPR RI merupakan unsur pendukung Sekretariat Jenderal, yang dipimpin oleh Kepala Pusat. Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif terdiri atas:

a. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural, dengan tugas menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi manajerial dan sosial kultural aparatur sipil negara, serta pengelolaan tugas belajar, beasiswa, dan magang/praktik

kerja;

b. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, dengan tugas menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi teknis aparatur sipil negara, penguatan kapasitas tenaga ahli, staf administrasi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dan tenaga sistem pendukung;
c. Subbagian Tata Usaha Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif, dengan tugas melakukan dukungan tata usaha untuk kelancaran tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif, bidang, dan kelompok jabatan fungsional; dan
d. Kelompok Jabatan Fungsional. Secara sederhana digambarkan melalui struktur berikut.



Gambar 2. Struktur Organisasi PUSBANGKOM DPR RI

C. TUGAS DAN FUNGSI JABATAN PESERTA

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa jabatan fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai tugas dan ruang lingkup kegiatan untuk melakukan kegiatan meliputi pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan penjaminan mutu program pelatihan. Adapun jenjang jabatan Widyaiswara terdiri dari ahli pertama, muda, madya, dan utama (Pasal 8).

Lebih lanjut, tugas dari jabatan fungsional Widyaiswara sebagaimana dituliskan pada pasal 11, yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan

penjaminan mutu program pelatihan. Adapun tugas widyaiswara secara khusus didasarkan pada ruang lingkup kegiatan, diantaranya; Widyaiswara Ahli Pertama, Widyaiswara Ahli Muda, Widyaiswara Ahli Madya, dan Widyaiswara Ahli Utama. Adapun lebih khusus, untuk tugas dan tanggung jawab Widyaiswara Ahli Pertama dalam peraturan tersebut diuraikan pada pasal 12 ayat 2 yang berbunyi: Tugas Jabatan Fungsional Widyaiswara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) dilaksanakan berdasarkan ruang lingkup kegiatan yang meliputi seluruh tahapan pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan penjaminan mutu program pelatihan, yaitu:

> *"Widyaiswara Ahli Pertama melaksanakan kegiatan yang terdiri atas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengembangan bahan pembelajaran, dan pembelajaran."*

Penulis memiliki jabatan sebagai Calon Widyaiswara Ahli Pertama pada unit kerja Pengembangan Teknis di Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif (PUSBANGKOM) Setjen DPR RI, yang memiliki tugas seperti yang tercantum dalam Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) yang telah disusun bersama dengan atasan penulis terkait melaksanakan program pengembangan kompetensi teknis mencakup;

1. Menyusun kurikulum pelatihan;
2. Menyusun kerangka bahan evaluasi program pengembangan pelatihan di lingkup instansi;
3. Menyusun bahan perencanaan pelatihan dalam bentuk bahan tayang;
4. Menyusun soal/materi ujian pelatihan berbentuk *pre-test – post-test*;
5. Memeriksa hasil ujian pelatihan berbentuk *pre-test-post-test*; dan
6. Mengembangkan media dan materi pembelajaran berbasis digital.

Dengan demikian, fokus kegiatan penulis selama kegiatan aktualisasi habituasi sebagai calon Widyaiswara Ahli Pertama pada unit kerja Pengembangan Kompetensi Teknis akan meliputi tugas-tugas di atas dengan tambahan penugasan lain dalam bingkai terlaksananya direktif pimpinan sesuai target waktu yang ditetapkan.

BAB III
PENETAPAN ISU PRIORITAS

A. IDENTIFIKASI DAN DESKRIPSI ISU

Pusat Pengembangan Kompetensi (PUSBANGKOM) SDM Legislatif merupakan unit kerja pemerintah yang berperan penting dalam mendukung fungsi Sekretariat Jenderal (Setjen) DPR RI, serta secara struktural bertanggung jawab langsung kepada Sekretaris Jenderal. Dalam pelaksanaan tugasnya, Pusbangkom terbagi ke dalam tiga unit kerja, yaitu Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, serta Subbagian Tata Usaha.

Saat ini, penulis bertugas pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dengan formasi jabatan sebagai Widyaiswara Ahli Pertama. Berdasarkan hasil *environmental scanning* yang dilakukan pada unit kerja, teridentifikasi adanya sejumlah isu yang menyebabkan implementasi tugas dan fungsi belum berjalan secara optimal. Permasalahan tersebut memerlukan kajian ilmiah, analisis mendalam, serta langkah strategis agar upaya pengembangan kompetensi dapat terlaksana secara lebih optimal dan berkesinambungan. Berikut ini diuraikan deskripsi dari isu-isu yang telah ditemukan pada unit kerja penulis:

1. Belum Tersedianya Sistem Pemantauan Pasca Pelatihan (Tindak Lanjut) pada Berbagai Pelatihan Teknis yang Diadakan oleh PUSBANGKOM DPR RI: Studi Kasus Pelatihan Manajemen Persidangan

   Pelatihan teknis merupakan instrumen penting dalam peningkatan kompetensi ASN. Sesuai dengan amanat UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN dan PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi ASN seharusnya tidak hanya berhenti pada proses pelatihan, melainkan juga mencakup evaluasi terhadap penerapan kompetensi di unit kerja. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis PUSBANGKOM DPR RI telah rutin menyelenggarakan pelatihan manajemen persidangan sebagai salah satu pelatihan inti yang mendukung fungsi DPR. Namun, hingga saat ini belum tersedia sistem pemantauan pasca pelatihan (tindak lanjut) yang dapat mengukur sejauh mana kompetensi yang diperoleh peserta benar-benar diimplementasikan di tempat kerja. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan masih berfokus pada aspek kognitif dan belum menyentuh pemantauan kinerja nyata ASN pasca pelatihan.

   Isu ini dapat terlihat dari data berdasarkan kalender pelatihan tahun 2025, bahwa terdapat setidaknya 37 pelatihan teknis aktif yang berlangsung sepanjang tahun dan terjadwal setiap bulan. Adapun frekuensi pelatihan manajemen persidangan yang

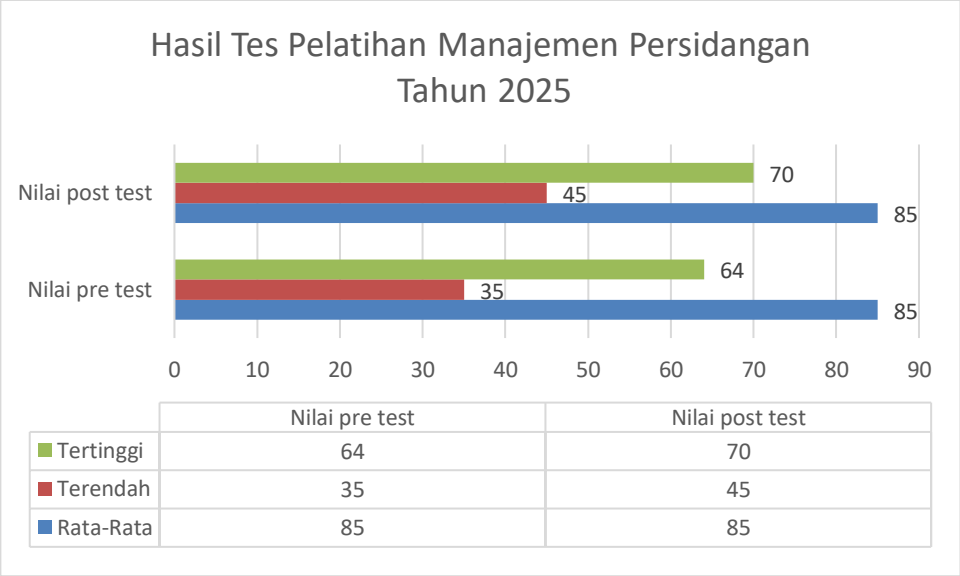
diselenggarakan diringkas sebagai berikut.

Tabel 1.Frekuensi Pelatihan Manajemen Persidangan Dalam 5 Tahun Terakhir

Tahun	Frekuensi
2025	1
2024	2
2023	0
2022	1
2021	1

Berdasarkan tabel 1 di atas maka diketahui pelatihan manajemen persidangan merupakan pelatihan teknis yang termasuk rutin dilakukan. Hal ini dikarenakan pelatihan ini berperan penting dalam meningkatkan kompetensi ASN untuk mengelola persidangan sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Setjen DPR RI. Peraturan tersebut menegaskan tugas Setjen DPR RI dalam mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang persidangan, administrasi, dan keahlian.

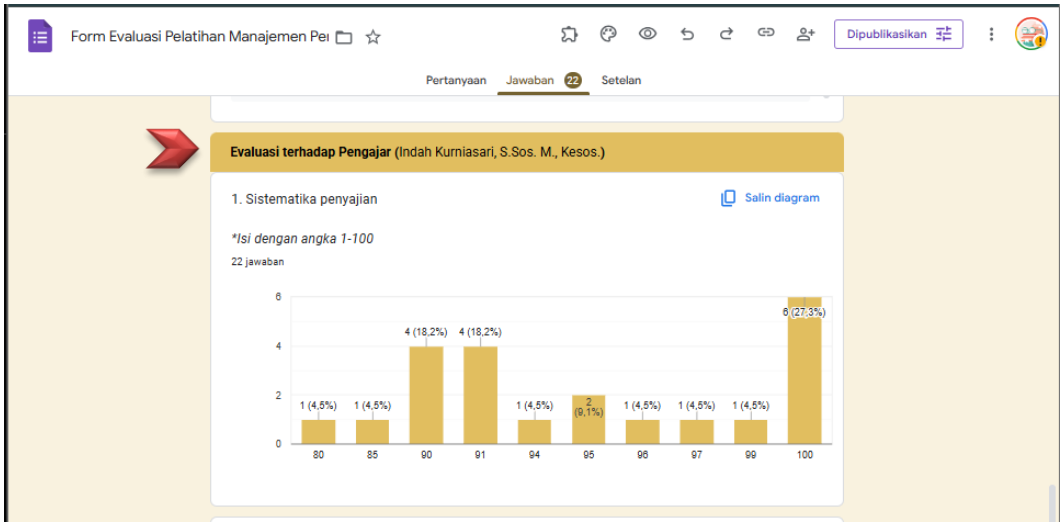
Kemudian, hasil identifikasi terhadap dokumen Laporan Pelatihan Manajemen Persidangan terbaru yang dilaksanakan pada 11 – 13 Juni 2025, menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan umumnya telah terlaksana dengan baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi awal. Hal ini pun didukung dengan adanya peningkatan nilai setelah intervensi pembelajaran, tampak pada gambar grafik berikut.



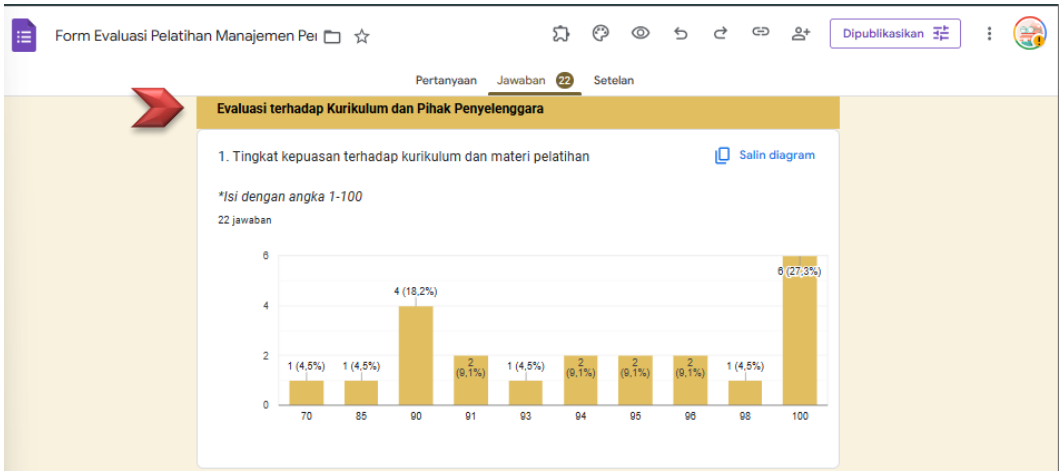
Gambar 3. Grafik Hasil Tes Pelatihan Manajemen Persidangan Tahun 2025

Grafik di atas menunjukkan adanya peningkatan hasil tes peserta pelatihan

manajemen persidangan. Namun, masih terdapat keterbatasan, pengukuran hasil pelatihan yang hanya mencakup aspek kognitif (melalui *pre-test* dan *post-test*) serta penilaian pada pengajar dan pihak penyelenggaraan (melalui kuesioner kepuasan peserta) seperti yang terlihat pada gambar berikut.



Gambar 4. Bukti *Capture* Bentuk Evaluasi Pelatihan terhadap Pengajar



Gambar 5. Bukti *Capture* Bentuk Evaluasi Pelatihan terhadap Kurikulum dan Pihak Penyelenggara

Temuan ini diperkuat oleh hasil diskusi dengan para Widyaiswara Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, yang menyatakan bahwa hingga saat ini mekanisme tersebut memang belum tersedia. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada penyelenggaraan pelatihan teknis di PUSBANGKOM DPR RI belum ada mekanisme evaluasi pasca pelatihan (tindak lanjut) untuk menilai penerapan kompetensi di unit kerja dalam jangka waktu tertentu.

Adapun para pihak yang terkait dengan isu ini adalah Peserta Pelatihan (ASN Setjen

DPR RI), sebagai objek pemantauan terkait implementasi hasil pelatihan di unit kerja; Atasan Peserta di Unit Kerja, sebagai pihak yang dapat menilai penerapan kompetensi hasil pelatihan di lapangan; Widyaiswara sebagai fasilitator pelatihan yang juga berperan dalam penyusunan instrumen tindak lanjut; Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis sebagai pelaksana utama pelatihan dan pengelola evaluasi pada pelatihan teknis di Setjen DPR RI; PUSBANGKOM DPR RI, sebagai unit kerja utama penyelenggara pelatihan dan penanggung jawab pengembangan sistem pemantauan pelatihan di Setjen DPR RI. Oleh karena itu, jika isu ini tidak segera diselesaikan maka akan menimbulkan beberapa dampak sebagai berikut.

a. Jangka Pendek:
   - Efektivitas pelatihan pada sikap kerja sehari-hari peserta setelah mengikuti pelatihan

b. Jangka Menengah:
   - Membatasi efektivitas pembelajaran pada aspek kognitif semata
   - Penerapan hasil pelatihan belum sesuai indikator kinerja utama (IKU)

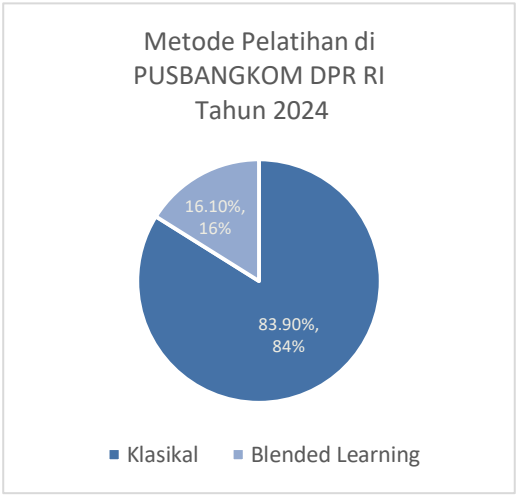
c. Jangka Panjang:
   - Pola pelatihan yang sama sehingga menimbulkan masalah yang serupa
   - Inefisiensi alokasi anggaran terhadap peningkatan kinerja organisasi PUSBANGKOM DPR RI.

2. Rendahnya Variasi Metode Pembelajaran pada Pelatihan Teknis dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Peningkatan kompetensi bagi aparatur sipil negara (ASN) merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Selain itu, peningkatan kompetensi ini melalui pelatihan teknis merupakan salah satu prasyarat utama dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang efektif. Sebagaimana diamanatkan dalam Perpres No. 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi (RB) 2010–2025 serta Perjanjian Kinerja Tahun 2025 PUSBANGKOM DPR RI. ASN di lingkungan DPR RI membutuhkan keterampilan praktis yang relevan dengan fungsi utama DPR, yaitu legislasi, anggaran, dan pengawasan, sejalan dengan Perpres No. 26 Tahun 2020 tentang Setjen DPR RI. Keterampilan tersebut difasilitasi melalui pelatihan teknis yang juga salah satu upaya untuk memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi ASN sebanyak 20 JP per tahun (Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020). Penyelenggaraan pelatihan

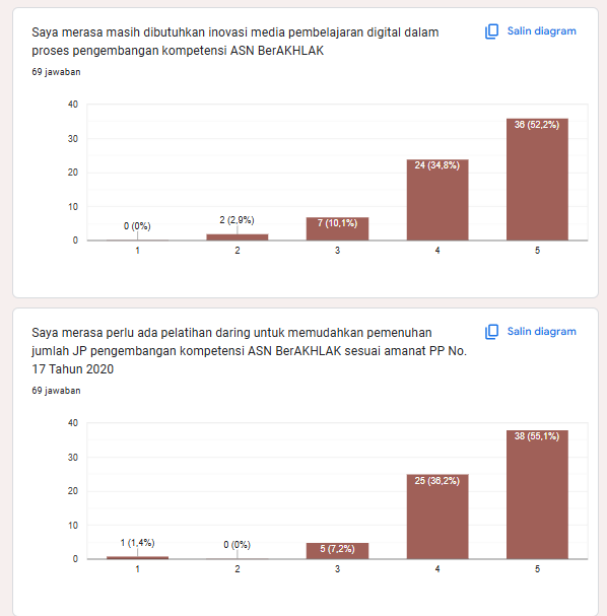
ASN di lingkungan sekretariat jenderal DPR RI menjadi tanggung jawab PUSBANGKOM DPR RI, khususnya bidang pengembangan kompetensi teknis. Namun, pelatihan teknis di lingkungan Setjen DPR RI yang diselenggarakan oleh PUSBANGKOM DPR RI masih didominasi oleh metode klasikal/tatap muka. Padahal, kebijakan nasional (misalnya Peraturan LAN No. 4 Tahun 2025) telah menekankan pentingnya diversifikasi metode, termasuk pemanfaatan teknologi digital seperti *podcast.* Hal ini menunjukkan terdapat kesenjangan antara kebutuhan inovasi metode pelatihan dengan kondisi aktual yang masih minim variasi.

Akan tetapi, variasi metode yang digunakan masih didominasi oleh model klasikal/tatap muka seperti yang tergambar pada diagram di bawah ini (Gambar 6). Data menunjukkan bahwa dari 56 pelatihan teknis tahun 2024, sebanyak 83,9% masih berbasis klasikal, dan pada kalender pelatihan tahun 2025, sekitar 81% juga menggunakan metode serupa.

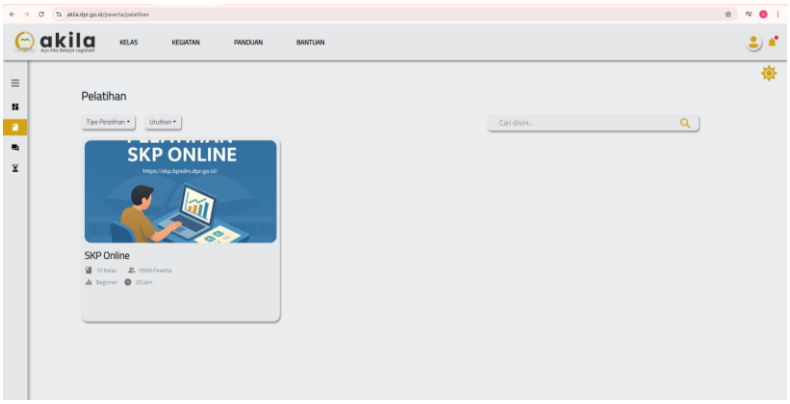


Gambar 6. Diagram *Presentase* Metode Pelatihan

Isu ini juga diperkuat dengan hasil survei CPNS Setjen DPR RI yang dilakukan pada 19 -21 Agustus 2025 memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju setuju terkait dibutuhkannya inovasi media pembelajaran dalam pengembangan kompetensi ASN dan perlunya pelatihan daring yang memudahkan pemenuhan jumlah JP pengembangan kompetensi ASN (Gambar 7). Selanjutnya, ini didukung dengan keadaan *Learning Management System* (LMS) yang ada di PUSBANGKOM Setjen DPR RI yang baru menyediakan satu pelatihan berbasis *online* (Gambar 8).



Gambar 7. Hasil Survei Kebutuhan Inovasi Metode Pelatihan



Gambar 8. Tampilan Pelatihan di *Learning Management System* (LMS) Akila

Sejalan dengan arah kebijakan nasional, Lembaga Administrasi Negara telah menerbitkan Peraturan LAN RI Nomor 4 Tahun 2025 tentang Konten Pembelajaran, yang menekankan pentingnya diversifikasi konten dan pemanfaatan teknologi digital dalam pelatihan ASN. Salah satu bentuk konten pembelajaran yang direkomendasikan adalah *podcast*, yang dinilai mampu menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi ASN saat ini. Di samping itu, metode *Podcast* sebagai variasi metode pembelajaran dalam pelaksanaannya juga dapat menjadi bukti dukung langsung untuk pemenuhan indikator evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi (RB), khususnya pada aspek inovasi pembelajaran berbasis nilai BerAKHLAK. Sayangnya, optimalisasi pemanfaatan metode digital seperti *podcast* pada pelatihan teknis ini belum sepenuhnya dapat direalisasikan. Mengacu pada laporan capaian indikator RB tahun 2025, khusus pada aspek *Podcast* BerAKHLAK masih status “dalam proses”, berbeda dengan capaian lain seperti kuis,

webinar, atau sosialisasi media yang progresnya lebih jelas (Gambar 9).



No	Kegiatan	Target	Realisasi TW I	Status
4	Penyelenggaraan Seminar/Webinar Series BerAKHLAK	1 kegiatan	Telah dilaksanakan melalui tiga kegiatan, yaitu: (1) Webinar Parliamentary Exchange: Mengulik Perspektif Parlemen Victoria (31 Januari 2025), (2) Webinar Series BerAKHLAK: Korupsi dan Kejahatan terhadap Perempuan (28 Februari 2025), dan (3) Webinar Series BerAKHLAK #3: Hindari Flexing, Hidup Bersahaja (14 Maret 2025).	Tercapai
5	Penyelenggaraan Podcast BerAKHLAK	1 kegiatan	Dalam tahap persiapan produksi dan penyusunan materi.	Dalam Proses
6	Sosialisasi Nilai BerAKHLAK melalui Media Cetak, Digital dan Sosial	1 kegiatan	Telah dilaksanakan melalui media cetak, media digital, dan sosial Pusbangkom SDM Legislatif. Selain itu, pemasangan roll banner BerAKHLAK telah dilakukan di beberapa titik strategis dan juga ditayangkan melalui videotron.	Tercapai

Gambar 9. Bukti *Capture* Laporan Capaian Indikator RB Tahun 2025

Dengan demikian, temuan ini mengindikasikan bahwa masih dibutuhkan variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis dalam sebagai langkah dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN sekaligus pemenuhan indikator evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi, pada indikator *Podcast* BerAKHLAK yang dapat diintervensi pada pelatihan teknis.

Adapun pihak yang terkait dengan isu ini adalah ASN di Setjen DPR RI sebagai penerima layanan peningkatan kompetensi, Widyaiswara sebagai fasilitator pelatihan sekaligus pengembang metode pembelajaran, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, sebagai bidang pelaksana kegiatan pelatihan teknis, PUSBANGKOM DPR RI sebagai penyelenggara utama pelatihan di Setjen DPR RI, Tim Pengelola LMS Akila dari Bidang PUSTEKINFO sebagai pihak yang mengoperasikan platform digital di Setjen DPR RI dan Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai instansi induk yang berkepentingan terhadap capaian kinerja organisasi dan indikator reformasi birokrasi. Oleh karena itu, jika isu ini tidak segera diselesaikan maka akan menimbulkan beberapa dampak sebagai berikut.

a. Jangka Pendek:
    - Rendahnya variasi metode pelatihan dapat berdampak pada kepuasan pegawai dalam menerima layanan peningkatan kompetensi.
    - ASN kehilangan kesempatan memperoleh peningkatan kompetensi secara

fleksibel dalam mendukung fungsi DPR.

b. Jangka Menengah:
   - Memperlambat proses internalisasi nilai dasar ASN dan peningkatan kompetensi ASN sesuai kebutuhan unit kerja dalam jangka waktu tertentu.
   - Capaian indikator reformasi birokrasi tidak terpenuhi secara optimal, sehingga berdampak pada capaian organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI.

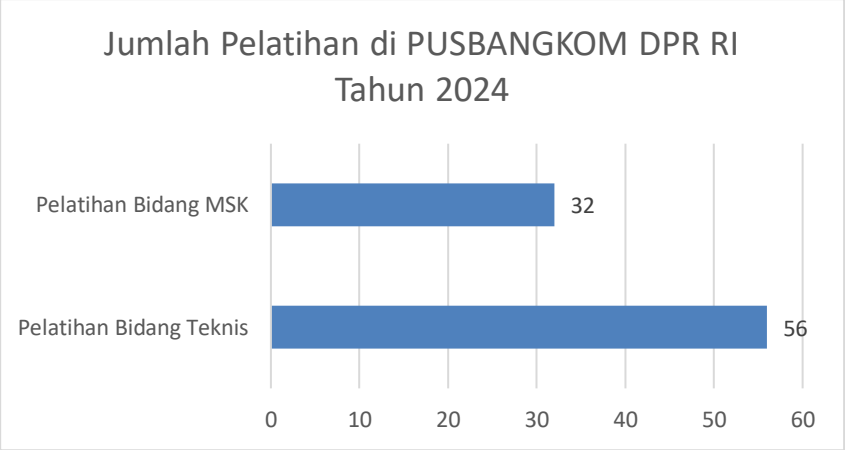
c. Jangka Panjang:
   - Persepsi negatif pada kinerja PUSBANGKOM DPR RI dalam memberikan layanan pengembangan dan penguatan kompetensi ASN.
   - Menghambat transformasi budaya kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI

3. Belum Optimalnya Akses Materi Pelatihan Teknis melalui Digitalisasi pada *Learning Management System* (LMS) Akila

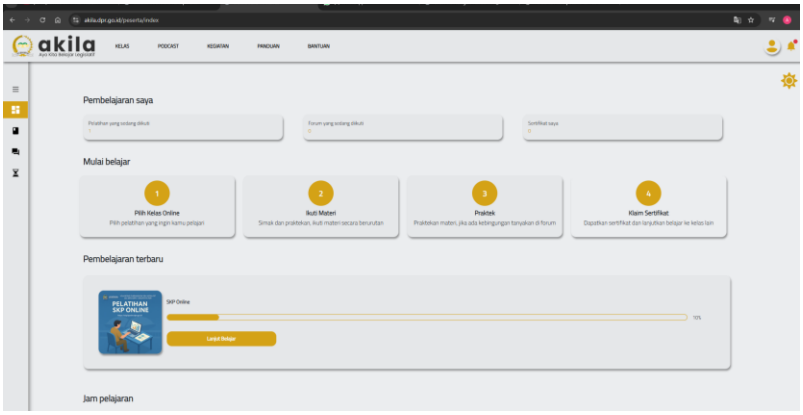
Pengelolaan materi pelatihan yang efektif merupakan elemen penting dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan *(continuous learning)*. Sesuai amanat UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN dan PP No. 17 Tahun 2020, setiap ASN berhak memperoleh pengembangan kompetensi secara berkesinambungan. Untuk mendukung hal itu, PUSBANGKOM DPR RI telah meluncurkan *Learning Management System* (LMS) Akila sejak tahun 2024. Namun, pemanfaatannya masih jauh dari optimal. Materi pelatihan yang meliputi modul, bahan tayang, dan dokumen lain masih tersimpan secara terpisah di berbagai media, belum terintegrasi dalam satu sistem. Akibatnya, meskipun LMS Akila berpotensi menjadi pusat digital pembelajaran, hingga kini baru dimanfaatkan untuk satu pelatihan *online*, sehingga belum mampu menjawab kebutuhan akses materi pelatihan secara luas. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara kebutuhan pembelajaran ASN yang fleksibel dan berkelanjutan dengan fasilitas digital yang sudah tersedia.

Mengacu pada temuan data di tahun 2024, PUSBANGKOM DPR RI menyelenggarakan sekitar 56 pelatihan teknis dan 32 pelatihan manajerial dan sosial kultural, artinya, setidaknya dalam 1 tahun anggaran, PUSBANGKOM DPR RI rutin memfasilitasi lebih dari 80 pelatihan (Gambar 10). Namun, materi dari pelatihan tersebut tidak terhimpun secara terintegrasi dan masih tersebar di berbagai media. Hal ini menyebabkan peserta kesulitan ketika ingin mengakses kembali materi. Kemudian, data

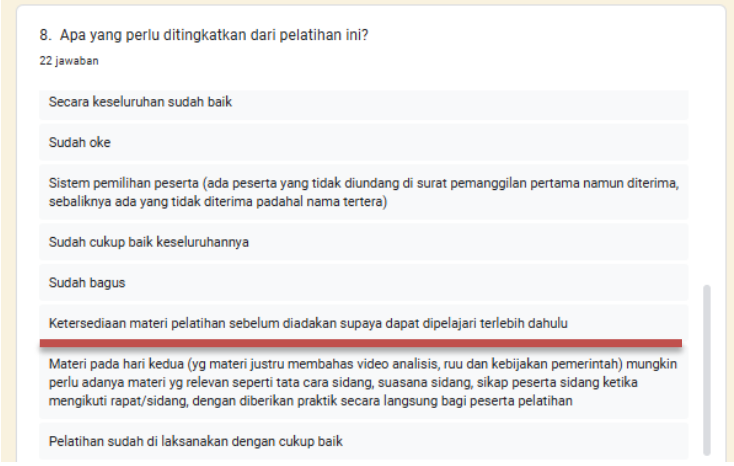
pemanfaatan LMS Akila menunjukkan bahwa sejak diluncurkan pada tahun 2024, platform ini baru digunakan untuk satu pelatihan online (Gambar 11). Selain itu, hasil rekomendasi peserta pelatihan juga menegaskan adanya kebutuhan mendesak agar materi pelatihan dikelola lebih baik melalui LMS (Gambar 12). Fakta-fakta ini memperkuat bahwa digitalisasi akses materi pelatihan belum berjalan optimal.



Gambar 10. Jumlah Pelatihan di PUSABNGKOM DPR RI Tahun 2024



Gambar 11. Tampilan LMS Akila



Gambar12. Rekomendasi Peserta Pelatihan

Adapun pihak yang terkait dengan isu ini adalah ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai penerima manfaat terkait akses materi digital, Widyaiswara sebagai fasilitator pelatihan yang menyediakan materi pelatihan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Bidang Manajerial Sosial Kultural sebagai bidang pelaksana pelatihan dan penghasil materi, PUSABNGKOM DPR RI sebagai unit kerja utama pengelola dan penyelenggara pelatihan, dan Tim Pengelola LMS Akila dari Bidang PUSTEKINFO sebagai pihak yang mengoperasikan platform digital di Setjen DPR RI. Oleh karena itu, jika isu ini tidak segera diselesaikan maka akan menimbulkan beberapa dampak sebagai berikut.

a. Jangka Pendek:
    - Peserta mengalami kesulitan untuk mengakses materi secara cepat, baik saat pelatihan berlangsung maupun setelahnya.
    - Mengurangi efektivitas pembelajaran dan menyulitkan peserta ketika membutuhkan referensi praktis
b. Jangka Menengah
    - Keterbatasan sistem penyimpanan terstandar dapat menghambat terwujudnya pembelajaran berkelanjutan *(continuous learning)*
    - Peserta kehilangan kesempatan untuk meninjau dan mempelajari kembali materi
c. Jangka Panjang
    - Hilangnya arsip pembelajaran yang bernilai strategis
    - Mengurangi daya guna pelatihan sebagai sumber pengetahuan institusional bagi organisasi.

Tabel 2. Rekapitulasi Deskripsi Isu dan Keterkaitan dengan Manajemen ASN dan SMART ASN

No	Rumusan Isu	Kondisi Saat Ini (Data dan Fakta)	Dampak Apabila Isu Tidak Diselesaikan	Kondisi yang Diharapkan	Keterkaitan dengan Manajemen ASN dan SMART ASN
1	Belum Tersedianya Sistem Pemantauan Pasca Pelatihan (Tindak Lanjut) pada Berbagai Pelatihan Teknis yang Diadakan oleh PUSBANGKOM DPR RI: Studi Kasus Pelatihan Manajemen Persidangan	• Masifnya pelatihan teknis yang diadakan oleh PUSBANGKOM DPR RI, terdapat setidaknya 37 pelatihan teknis aktif per tahun 2025. • Pelatihan manajemen persidangan merupakan salah satu pelatihan inti dan rutin dilaksanakan dalam 5 tahun terakhir. • Meskipun pelaksanaan pelatihan sudah berjalan baikn, namun belum tersedianya sistem pemantauan pasca pelatihan (tindak lanjut) yang terstruktur. a. Laporan pelatihan manajemen persidangan pada 11 -13 Juni 2025 menunjukkan bahwa perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi awal pelatihan sudah berjalan baik, terdapat peningkatan nilai setelah intervensi pembelajaran, namun belum tersedianya mekanisme pemantauan pasca pelatihan atau tindak lanjut yang terstruktur.	• Jangka Pendek: a. Efektivitas pelatihan pada sikap kerja sehari-hari peserta setelah mengikuti pelatihan • Jangka Menengah: a. Membatasi efektivitas pembelajaran pada aspek kognitif semata b. Penerapan hasil pelatihan belum sesuai indikator kinerja utama (IKU) • Jangka Panjang: a. Pola pelatihan yang sama sehingga menimbulkan masalah yang serupa b. Inefisiensi alokasi anggaran terhadap peningkatan kinerja organisasi PUSBANGKOM DPR RI.	• Ketercapaian pelatihan tidak terbatas pada aspek kognitif, tapi juga pada sikap dan keberlanjutannya di unit kerja masing-masing peserta. • Terdapat sistem pemantauan pasca pelatihan (tindak lanjut) pada berbagai pelatihan teknis yang diadakan oleh PUSABNGKOM DPR RI.	**MANAJEMEN ASN** • Ketiadaan sistem tindak lanjut pasca pelatihan menunjukkan ketidaksesuaian dengan **Pasal 49 dari UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan PermenPANRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN**. Hal ini karena ketiadaan sistem tindak lanjut pasca pelatihan belum menjamin sepenuhnya keberlanjutan kompetensi yang sudah dikembangkan. • Ketiadaan sistem tindak lanjut pasca pelatihan menunjukkan ketidaksesuaian dengan **Pasal 11 dari PermenPAN RB No. 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN** yang menyebutkan tugas Jabatan Fungsional Widyaiswara melaksanakan kegiatan pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan penjaminan mutu program pelatihan. Hal ini termasuk pengembangan evaluasi pelatihan dalam rangka menjamin mutu pelatihan. • Ketiadaan sistem tindak lanjut pasca pelatihan menunjukkan ketidaksesuaian

					dengan **Pasal 38 Ayat 2 dari Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018** yang menyebutkan kemanfaatan antara pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai. Ketiadaan sistem tindak lanjut pasca pelatihan belum mengukur hasil pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui indikator kinerja utama (IKU). **SMART ASN**
					• Ketiadaan sistem tindak lanjut pasca pelatihan menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait **profesional.** Hal ini karena sikap profesional ASN berkaitan dengan kompetensi dan kinerjanya setelah mengikuti pelatihan. Ketiadaan sistem tindak lanjut pasca pelatihan yang berhenti pada aspek kognitif, tidak dapat memperlihatkan kompetensi peserta pada sikap dan perilaku profesional. • Ketiadaan sistem tindak lanjut pasca pelatihan menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait **integritas**. Hal ini karena evaluasi dan *monitoring* pasca pelatihan merupakan bagian dari manajemen ASN, sehingga ketiadaan

					sistem tindak lanjut pasca pelatihan mengindikasikan serangkaian pelatihan belum sepenuhnya diterapkan sesuai regulasi yang berlaku.
2	Rendahnya Variasi Metode Pembelajaran pada Pelatihan Teknis dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	• Kebutuhan Kompetensi ASN dan Tuntutan Regulasi yang ada di Setjen DPR RI a. Pelatihan teknis di PUSBANGKOM DPR RI berperan dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, Perpres No. 81/2010 (*Grand Design* RB 2010–2025) dan Perjanjian Kinerja 2025 b. Masih dibutuhkan peningkatan kompetensi ASN melalui metode yang inovatif dan adaptif, guna memenuhi keterampilan yang mendukung fungsi DPR RI dan pengembangan kompetensi ASN sebanyak 20 JP per tahun (PP No. 17/2020). • Metode/variasi pelatihan teknis saat ini masih didominasi metode klasikal (Tahun 2025 sekitar 81% metode bersifat klasikal) dan variasi metode pelatihan yang	• Jangka Pendek: a. Rendahnya variasi metode pelatihan yang dapat berdampak pada kepuasan pegawai dalam menerima layanan peningkatan kompetensi b. ASN kehilangan kesempatan memperoleh peningkatan kompetensi secara fleksibel dalam mendukung fungsi DPR • Jangka Menengah: a. Memperlambat proses internalisasi nilai dasar ASN dan peningkatan kompetensi ASN sesuai kebutuhan unit kerja dalam jangka waktu tertentu b. Capaian indikator	• Terdapat kesempatan peningkatan kompetensi ASN di Setjen DPR RI dalam beragam metode pelatihan yang lebih variatif dan adaptif. • Metode *podcast* menjadi salah satu alternatif metode pelatihan yang dapat diterapkan pada berbagai pelatihan teknis. • LMS Akila dapat dioptimalkan dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN dan pelaksanaan reformasi birokrasi.	**MANAJEMEN ASN** • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan ketidaksesuaian dengan **Perpres No. 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025**, yang menekankan pentingnya inovasi pembelajaran untuk mendukung peningkatan kompetensi ASN dan capaian reformasi birokrasi. Tanpa inovasi metode, percepatan transformasi birokrasi di Setjen DPR RI menjadi terhambat. • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan ketidaksesuaian dengan **Pasal 49 dari UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)** yang menyebutkan pengembangan kompetensi ASN melalui sistem pembelajaran terintegrasi **dan Pasal 203 PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS** yang mengatur bahwa setiap ASN wajib memperoleh pengembangan kompetensi paling sedikit 20 JP per tahun. Seluruh ASN yang berada di Setjen DPR RI berhak

		masih minim berdampak pada keterbatasan peningkatan kompetensi ASN. • Adanya urgensi kebutuhan inovasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis: a. Hasil Survei CPNS Setjen DPR RI (Agustus 2025): mayoritas pegawai sangat setuju perlunya inovasi media pembelajaran dan pelatihan daring untuk memudahkan pemenuhan JP. b. Ketersediaan LMS Akila yang belum dioptimalkan (Baru dimanfaatkan untuk satu pelatihan *online*) c. Kesesuaian dengan arah kebijakan nasional terkait diversifikasi konten dan pemanfaat teknologi digital termasuk melalui metode *podcast* (Peraturan LAN) d. Kebutuhan terkait evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada aspek *"Podcast* BerAKHLAK". e. Belum tersedianya pemanfaatan metode pelatihan berbasis *podcast* sebagai intervensi pelatihan teknis yang mendukung peningkatan kompetensi ASN dan evaluasi	reformasi birokrasi tidak terpenuhi secara optimal sehingga berdampak pada capaian organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI c. Mendukung efisiensi pelatihan yang lebih baik dari aspek anggaran dan fleksibelitas • Jangka Panjang: a. Persepsi negatif pada kinerja PUSBANGKOM DPR RI dalam memberikan layanan pengembangan dan penguatan kompetensi ASN b. Menghambat transformasi budaya kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	• Pelatihan teknis yang diadakan PUSBANGKOM DPR RI tidak hanya berorientasi pada pemenuhan JP pegawai tapi juga pada ketercapaian reformasi birokrasi sebagai *grand design* institusi Setjen DPR RI.	untuk mengembangkan kompetensi yang di miliki melalui pelatihan, baik itu klasikal maupun non-klasikal. • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan ketidaksesuaian dengan **Peraturan LAN No. 4 Tahun 2025 tentang Konten Pembelajaran.** Hal ini karena metode *podcast* merupakan metode inovatif yang disarankan dalam mendukung diversifikasi metode pembelajaran ASN yang adaptif dan fleksibel. • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan ketidaksesuaian dengan **Pasal 11 dari PermenPAN RB No. 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN,** yang menyebutkan tugas Jabatan Fungsional Widyaiswara melaksanakan kegiatan pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan penjaminan mutu program pelatihan. Pemanfaatan metode *podcast* pada pelatihan teknis termasuk dalam pengembangan program pelatihan. **SMART ASN** • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan

		pelaksanaan RB.			belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait pilar ***Digital Skill*** **pada Literasi Digital.** Pemanfaatan variasi metode seperti *podcast* pada pelatihan teknis menuntut kemampuan Widyaiswara dan ASN dalam mengakses, memproduksi, serta mengelola konten digital serta kemampuan ASN dalam mengikuti pelatihan secara *online.* • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait pilar ***Digital Culture*** **pada Literasi Digital.** Pemanfaatan variasi metode seperti *podcast* pada pelatihan teknis mendorong terbentuknya budaya belajar digital di lingkungan Setjen DPR RI. • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait **kemampuan IT.** Pemanfaatan variasi metode seperti *podcast* pada pelatihan teknis menuntut ASN menguasai digital. • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait **profesional.** Hal ini karena sikap profesional ASN berkaitan dengan pengembangan

					kompetensi yang diperolehnya. • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait ***hospitality.*** Hal ini karena ketiadaan pemanfaatan variasi metode seperti *podcast* pada pelatihan teknis belum mendukung pemberian layanan pelatihan pada ASN di Setjen DPR RI. • Rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait ***enterpreneurship.*** Hal ini karena pemanfaatan variasi metode seperti *podcast* merupakan bentuk inovasi pembelajaran yang sudah direkomendasikan dan dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk meningkatkan kompetensi ASN.
3	Belum Optimalnya Akses Materi Pelatihan Teknis melalui Digitalisasi pada *Learning Management System* (LMS) Akila	• Tingginya frekuensi pelatihan teknis dan sosial kultural yang diadakan oleh PUSBANGKOM DPR RI, terdapat lebih dari 80 pelatihan setiap tahunnya. • Jumlah materi pembelajaran (modul, bahan tayang, dll) yang digunakan dalam pelatihan masih tersimpan secara terpisah di berbagai media dan belum terhimpun dalam satu sistem	• Jangka Pendek: a. Peserta mengalami kesulitan untuk mengakses materi secara cepat, baik saat pelatihan berlangsung maupun setelahnya. b. Mengurangi efektivitas pembelajaran dan	• Terdapat sistem pengelolaan materi pembelajaran yang lebih efektif dan terstruktur dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN Setjen DPR RI.	**MANAJEMEN ASN** • Belum optimalnya akses materi pelatihan teknis melalui digitalisasi pada LMS akila menunjukkan ketidaksesuaian dengan **Pasal 49 UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN** yang menyebutkan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus. Hal ini karena belum optimalnya akses materi pelatihan teknis melalui digitalisasi

		terintegrasi. • Adanya rekomendasi dari peserta pelatihan terkait pengelolaan materi pelatihan yang lebih baik. • Eksistensi LMS Akila yang memiliki berbagai fitur yang *friendly*, namun belum dimaksimalkan penggunaannya dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI.	menyulitkan peserta ketika membutuhkan referensi praktis • Jangka Menengah a. Keterbatasan sistem penyimpanan terstandar dapat menghambat terwujudnya pembelajaran berkelanjutan *(continuous learning)* b. Peserta kehilangan kesempatan untuk meninjau dan mempelajari kembali materi • Jangka Panjang a. Hilangnya arsip pembelajaran yang bernilai strategis b. Mengurangi daya guna pelatihan sebagai sumber pengetahuan institusional bagi organisasi.	• LMS Akila dapat dioptimalkan lebih baik dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN Setjen DPR RI. • LMS Akila dapat menjadi *benchmarking* pengelolaan materi pembelajaran untuk institusi lain.	pada LMS akila dapat membatasi pembelajaran berkelanjutan pada ASN. • Belum optimalnya pemanfaatan LMS Akila menunjukkan ketidaksesuaian dengan **Pasal 203 PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS**, yang mengatur kewajiban pengembangan kompetensi ASN minimal 20 JP per tahun. LMS seharusnya menjadi sarana untuk mempermudah akses dan memperluas kesempatan ASN dalam memenuhi hak pengembangan kompetensi melalui akses materi yang lebih mudah dan efektif. • Belum optimalnya LMS Akila juga tidak sejalan dengan **Perpres No. 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN**, yang mendorong pemanfaatan sistem informasi berbasis teknologi dalam pengelolaan ASN. **SMART ASN** • Belum optimalnya pemanfaatan LMS Akila dalam mengelola materi pelatihan teknis menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait pilar ***Digital Skill* pada Literasi Digital.** Pemanfaatan LMS Akila menuntut kemampuan ASN dalam mengakses, menyimpan, serta mengelola materi pelatihan secara

					digital, sekaligus keterampilan ASN untuk memanfaatkan platform pembelajaran daring secara mandiri dan berkelanjutan. • Belum optimalnya pemanfaatan LMS Akila menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait pilar ***Digital Culture* pada Literasi Digital.** Optimalisasi LMS Akila mendorong terbentuknya budaya belajar digital di lingkungan Setjen DPR RI. • Belum optimalnya pemanfaatan LMS Akila menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait **kemampuan IT.** Pemanfaatan LMS sebagai pusat pengelolaan materi pelatihan menuntut ASN memiliki literasi teknologi yang baik agar dapat memanfaatkan fitur digital untuk mendukung pembelajaran berkelanjutan *(continuous learning)*. • Belum optimalnya pemanfaatan LMS Akila dalam mengelola materi pelatihan teknis menunjukkan belum relevannya dengan karakteristik SMART ASN terkait ***enterpreneurship.*** Keberadaan LMS Akila yang potensial belum dimanfaatkan dengan baik dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN.

B. TEKNIK TAPISAN ISU

Guna menentukan isu prioritas yang paling relevan untuk dikaji dan dicarikan solusi, digunakan teknik tapisan isu. Metode yang digunakan dalam tapisan ini adalah analisis USG (*Urgency*, *Seriousness*, *Growth*). Berikut ini tabel terkait penetapan kriteria penilaian isu dengan analisis USG.

Tabel 3. Kriteria Penilaian Isu dengan Analisis USG

Nilai	Indikator	Deskripsi
Kriteria Tingkat Urgensi		
1	Tidak Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu >1 tahun
2	Kurang Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu 1 tahun
3	Cukup Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu 6 bulan
4	Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu 3 bulan
5	Sangat Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu 1 bulan
Kriteria Tingkat Keseriusan		
1	Tidak Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada individu Widyaiswara
2	Kurang Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada semua Widyaiswara
3	Cukup Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
4	Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada Pusbangkom SDM Legislatif
5	Sangat Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada Pusbangkom SDM Legislatif, Unit-Unit kerja di Setjen DPR RI, dan *stakeholders* terkait
Kriteria Tingkat Pertumbuhan		
1	Tidak Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu >1 tahun
2	Kurang Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu 1 tahun
3	Cukup Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu 6 bulan

4	Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu 3 bulan
5	Sangat Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu 1 bulan

Mengacu pada Tabel 1, maka dilakukan pemberian skor pada tiga isu yang telah diuraikan sebelumnya. Berikut hasil penilaian untuk menentukan isu prioritas yang memiliki urgensi paling tinggi

Tabel 4. Hasil Penilaian pada Kriteria Isu dengan Analisis USG

No	Isu	Kriteria			Jumlah Nilai
		U	S	G	
1	Belum Tersedianya Sistem Pemantauan Pasca Pelatihan (Tindak Lanjut) Pada Berbagai Pelatihan Teknis yang Diadakan oleh PUSBANGKOM DPR RI: Studi Kasus Pelatihan Manajemen Persidangan	4	4	3	11
2	Rendahnya Variasi Metode Pembelajaran pada Pelatihan Teknis dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	4	5	4	14
3	Belum Optimalnya Akses Materi Pelatihan Teknis Melalui Digitalisasi Pada *Learning Management System* (LMS) Akila	3	4	3	10

Adapun pemberian nilai untuk setiap kriteria di atas diberikan berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

1. Isu Pertama: Belum Tersedianya Sistem Pemantauan Pasca Pelatihan (Tindak Lanjut) Pada Berbagai Pelatihan Teknis yang Diadakan oleh PUSBANGKOM DPR RI: Studi Kasus Pelatihan Manajemen Persidangan.
    - Tingkat *Urgency* (4 – Mendesak): Berkaitan dengan pola pelatihan Manajemen Persidangan yang rutin dilakukan dan banyaknya pelatihan teknis yang diselenggarakan PUSBANGKOM DPR RI, sehingga aspek evaluasi pasca pelatihan merupakan hal yang krusial.
    - Tingkat *Seriousness* (4 – Mendesak): Berkaitan dengan hasil pelatihan yang terbatas pada aspek kognitif dan kepuasan peserta, sehingga memengaruhi efektivitas pengembangan kompetensi ASN sebagai tanggung jawab dari PUSBANGKOM DPR RI.

- Tingkat *Growth* (3 – Cukup Serius): Kelemahan akan terlihat, meskipun tidak cukup serius untuk berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi PUSBANGKOM DPR RI, karena teknis dan mekanisme pelatihan yang selama ini berjalan sudah baik.

2. Isu Kedua: Rendahnya Variasi Metode Pembelajaran pada Pelatihan Teknis dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
   - Tingkat *Urgency* (4 – Mendesak): Berkaitan dengan urgensi peningkatan kompetensi ASN dan capaian Reformasi Birokrasi tahun berjalan, terutama pemenuhan indikator BerAKHLAK yang menjadi target Perjanjian Kinerja 2025, termasuk kepuasan pegawai terhadap pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.
   - Tingkat *Seriousness* (5 – Sangat Serius): Berkaitan langsung di level organisasi secara keseluruhan karena menyangkut peran PUSBANGKOM DPR RI dalam menyediakan pelatihan dalam memenuhi pengembangan kompetensi ASN sebanyak 20 JP per tahun dan menyangkut capaian RB dari kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI.
   - Tingkat *Growth* (4 – Cepat Memburuk): Berpotensi memburuk dengan cepat seiring padatnya jadwal pelatihan. Penundaan akan memperlebar kesenjangan kebutuhan peningkatan kompetensi ASN melalui metode non-klasikal, sekaligus menghambat capaian Reformasi Birokrasi serta internalisasi nilai BerAKHLAK dalam budaya kerja ASN.
3. Isu Ketiga: Belum Optimalnya Akses Materi Pelatihan Teknis Melalui Digitalisasi Pada *Learning Management System* (LMS) Akila
   - Tingkat *Urgency* (3 – Cukup Mendesak): Meski isu ini penting, namun tidak secara langsung berkaitan dengan jalannya pelatihan, sehingga masih ada ruang waktu untuk memperbaikinya.
   - Tingkat *Seriousness* (4 – Serius): Berkaitan dengan keberlanjutan pembelajaran ASN dan dapat menyulitkan kebutuhan administrasi organisasi terkait bahan/materi pelatihan, termasuk pengoptimalan LMS Akila yang sudah ada sejak 2024.
   - Tingkat *Growth* (3 – Cukup Cepat Memburuk): Berpotensi berkembang secara bertahap; namun tidak sepenuhnya menghambat jalannya pelatihan yang diadakan oleh PUSBANGKOM DPR RI, karena selama pelatihan materi tetap diberikan

kepada peserta melalui mekanisme yang berbeda seperti melalui *Whatsapp group* dan *link Google Drive.*

Dengan demikian, berdasarkan Tabel 5 di atas, terlihat bahwa isu dengan nilai tertinggi adalah isu kedua: Rendahnya Variasi Metode Pembelajaran pada Pelatihan Teknis dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan total skor 14. Oleh karena itu, isu inilah yang ditetapkan sebagai isu prioritas untuk diselesaikan dalam rancangan aktualisasi penulis.

C. ANALISIS ISU *FISHBONE*

Setelah isu prioritas ditetapkan, langkah berikutnya adalah melakukan analisis penyebab utama masalah menggunakan teknik *Fishbone* (*Ishikawa Diagram*). Teknik ini dipilih karena mampu memetakan berbagai faktor penyebab secara sistematis ke dalam beberapa kategori yang saling terkait untuk menemukan penyebab utama dari isu prioritas yang diperoleh. Berikut ini hasil analisis *fishbone* pada isu terpilih (Gambar 13).

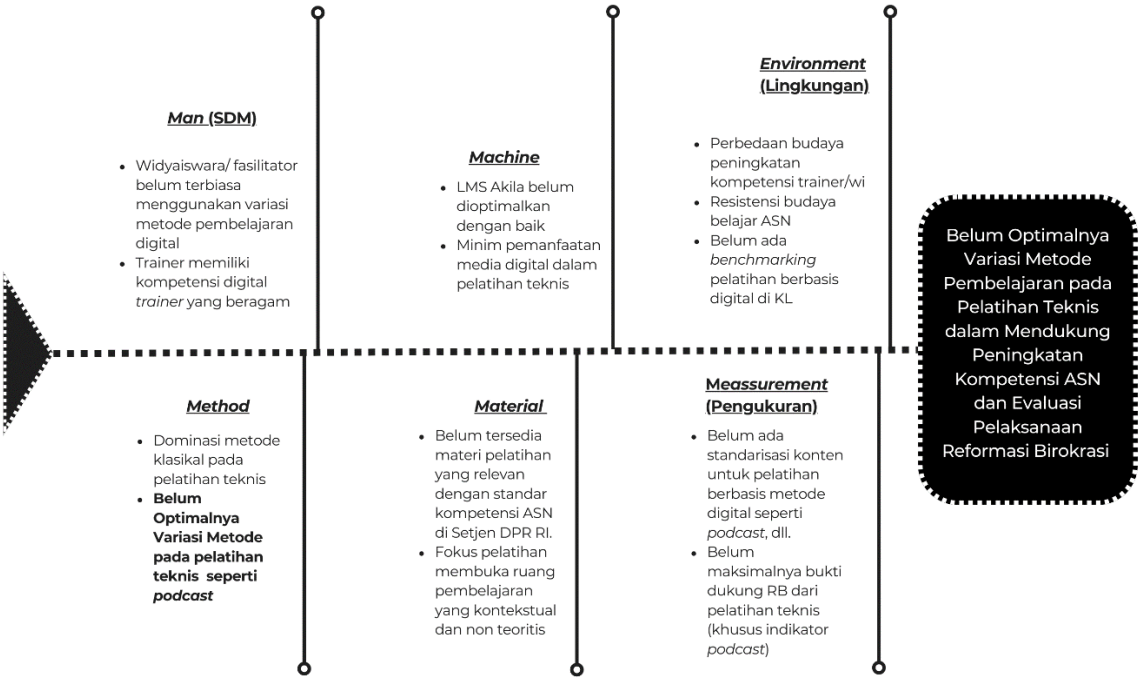


Figure 13. Analisis Isu dengan Teknik *Fishbone*

Gambar 13 menunjukkan bahwa rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, mencakup SDM, metode, sarana dan prasarana, materi, pengukuran, hingga lingkungan yang saling berkaitan. Berikut

uraian singkat dari hasil analisis *fishbone* yang diilustrasikan pada gambar 13.

1. Aspek *Man* (SDM):

   Widyaiswara atau fasilitator pelatihan belum terbiasa menggunakan variasi metode pembelajaran digital. Hal ini disebabkan karena variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis belum dioptimalkan sepenuhnya. Selain itu, isu juga disebabkan karena kompetensi digital widyaiswara/*trainer* yang masih beragam, sehingga sebagian trainer belum mampu mengintegrasikan media pembelajaran inovatif seperti *podcast* ke dalam pelatihan. Kompetensi yang beragam ini diakibatkan karena adanya perbedaan budaya peningkatan kompetensi Widyaiswara/*trainer*.

2. Aspek *Method* (Metode):

   Variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis masih sangat terbatas dan cenderung didominasi oleh model klasikal/tatap muka. Belum adanya pemanfaatan metode alternatif, seperti *podcast*, membuat pembelajaran kurang adaptif dan fleksibel bagi peningkatan kompetensi ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI. Hal ini menunjukkan bahwa variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis belum dioptimalkan dengan baik.

3. Aspek *Machine* (Teknologi):

   Pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) Akila belum optimal. Fitur yang tersedia belum digunakan maksimal, dan integrasi media digital dalam pelatihan teknis masih minim. Akibatnya, potensi pemanfaatan teknologi untuk menjawab kebutuhan pelatihan kompetensi ASN belum terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis belum dioptimalkan dengan baik.

4. Aspek *Material* (Materi):

   Belum tersedianya topik pelatihan berbasis digital yang relevan dengan praktik kerja ASN. Hal ini disebabkan karena variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis belum dioptimalkan sepenuhnya, sehingga belum dirumuskan topik pelatihan dengan beragam metode pembelajaran. Selain itu, disebabkan juga dengan fokus pelatihan yang mana konten yang ada lebih menekankan pada aspek teoretis belum sepenuhnya kontekstual, sehingga sulit untuk dikemas ke dalam berbagai metode pembelajaran.

5. Aspek *Environment* (Lingkungan):

   Lingkungan organisasi juga turut memengaruhi. Terdapat perbedaan budaya peningkatan kompetensi di antara trainer, serta adanya resistensi ASN terhadap pola belajar baru berbasis digital. Selain itu, belum ada *benchmarking* terhadap praktik variasi pelatihan berbasis digital lain seperti *podcast* di instansi lain, sehingga inovasi

belum sepenuhnya diterapkan. Hal ini disebabkan karena variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis belum dioptimalkan sepenuhnya pada berbagai pelatihan ASN.

6. Aspek *Measurement* (Pengukuran):

   Belum tersedia standarisasi konten untuk beragam variasi pelatihan berbasis digital seperti dengan metode *podcast.* Selain itu, belum maksimalnya bukti dukung Reformasi Birokrasi (RB) dari pelatihan teknis, khususnya untuk indikator *podcast.* Bukti dukung RB ini berkaitan langsung pada variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis belum dioptimalkan sepenuhnya.

Dengan demikian, dari hasil analisis yang telah diuraikan di atas, diperoleh penyebab utama terkait isu yaitu karena Belum Optimalnya Variasi Metode Pembelajaran pada Pelatihan Teknis dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

D. GAGASAN PENYELESAIAN ISU

Untuk menjawab isu "Rendahnya variasi metode pembelajaran Pada Pelatihan Teknis Dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN Dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi", diperlukan suatu pendekatan yang inovatif sesuai dengan keadaan dan ketersediaan dari potensi sumber daya yang ada di PUSBANGKOM DPR RI. Setiap komponen dari gagasan penyelesaian ini dirancang untuk menanggulangi penyebab masalah utama secara menyeluruh, dengan tujuan membangun pola pelatihan yang tidak hanya variatif dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI tapi juga relevan dengan indikator Reformasi Birokrasi. Oleh karena itu, mengacu pada hasil analisis isu, maka isu dapat diselesaikan dengan mengoptimalkan variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis dalam mendukung peningkatan kompetensi asn dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi.

Mengacu pada hasil analisis isu, optimalisasi variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis dapat dilakukan dengan menghadirkan inovasi digital, salah satunya melalui metode *podcast*. Hal ini sejalan dengan kebijakan nasional, yakni Peraturan LAN RI Nomor 4 Tahun 2025 tentang Konten Pembelajaran, yang menekankan pentingnya diversifikasi metode serta pemanfaatan teknologi digital dalam pengembangan ASN. *Podcast* direkomendasikan sebagai metode pembelajaran yang relevan karena mampu menghadirkan pengalaman belajar fleksibel, interaktif, dan berkelanjutan. Lebih jauh, pemanfaatan *podcast* juga dapat menjadi bukti dukung langsung pada indikator evaluasi Reformasi Birokrasi, khususnya dalam indikator *Podcast* BerAKHLAK.

Kemudian, untuk menentukan topik pelatihan yang dijadikan *best practice*, penulis menelaah lebih lanjut melalui studi dokumentasi terhadap rekam dokumen pelatihan bidang pengembangan kompetensi teknis. Berdasarkan urgensinya, Pelayanan Prima merupakan topik pelatihan teknis yang sangat penting, namun selama ini rekognisinya masih sebatas pada permintaan masing-masing unit kerja dalam kegiatan *Character Building and Team Work* (CBTW). Dengan mempertimbangkan keunggulan metode podcast yang selaras dengan regulasi pembelajaran digital, disimpulkan bahwa Pelayanan Prima memiliki urgensi tinggi untuk dikembangkan secara berkelanjutan. Terlebih, aspek pelayanan publik merupakan keterampilan praktis yang wajib dimiliki ASN sekaligus menjadi indikator utama keberhasilan Reformasi Birokrasi, khususnya pada area perubahan kualitas pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan dukungan kurikulum Pelatihan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) Tahun 2025, yang menempatkan mata pelatihan Pelayanan Prima sebagai pelatihan inti dengan alokasi waktu terbesar, yaitu 3 JP (Gambar 18).

Tabel 1. Struktur Program Pelatihan Penguatan Kompetensi Teknis Administratif dan Substantif

No.	Mata Pelatihan	Teori (%)	Mentoring (%)	Praktik (%)	JP
1	**Wawasan**				
	Parlemen Modern	70	30	-	2
2	**Inti**				
	Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Setjen DPR RI	70	20	10	3
	Tata Naskah Dinas dan Pengelolaan Persuratan	70	20	10	2
	Dasar-Dasar Administrasi Anggaran	70	20	10	2
	Pelayanan Prima	70	20	10	3
	Transformasi dan Sistem Digitalisasi	70	20	10	2
	Impactful Presentation bagi ASN	70	20	10	3

Gambar 15 Struktur Kurikulum PKTBT Tahun 2025

Namun, data pelaksanaan menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024, pelatihan ini hanya dilaksanakan 1 kali, sehingga terdapat *gap* yang muncul, yaitu adanya ketidakseimbangan antara pentingnya Pelayanan Prima (yang dianggap krusial dalam dokumen kurikulum dan hasil survei) dengan rendahnya frekuensi pelaksanaannya di lapangan. Hal ini berpotensi menimbulkan kesenjangan kompetensi ASN, khususnya dalam hal kualitas pelayanan.

Dengan demikian, maka mata pelatihan "Pelayanan Prima" dapat dipilih untuk menjadi konten *best practice* awal pada pelatihan teknis berbasis *podcast*, sehingga dari uraian tersebut gagasan utama yang ditawarkan dalam menyelesaikan isu "Rendahnya variasi metode pembelajaran Pada Pelatihan Teknis Dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN Dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi" adalah ***Inovasi Pelatihan Berbasis Podcast Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi,*** yang akan diintegrasikan ke dalam *Learning Management System*

(LMS) Akila. Melalui pendekatan ini, pelatihan teknis diharapkan tidak terbatas dalam mendukung peningkatan keterampilan praktis ASN, tetapi juga mempercepat pencapaian indikator Reformasi Birokrasi. Adapun tahapan penyelesaian isu secara umum dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Pra pelaksanaan.** Tahap pra pelaksanaan dimulai dengan menyusun survei analisis kebutuhan pelatihan. Proses ini dilakukan melalui koordinasi dengan mentor dan *coach* untuk memastikan instrumen survei sesuai metodologi yang tepat. Selanjutnya, survei disebarkan kepada CPNS Tahun 2025 dan hasilnya dikumpulkan untuk mengidentifikasi urgensitas isu. Kegiatan ini menghasilkan instrumen survei dan data kebutuhan yang dapat dijadikan dasar dalam merancang pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast.* Selain itu, dalam tahap ini juga penulis melakukan studi *benchmarking* ke Tv Parlemen untuk menentukan kesiapan fasilitas dan standar dasar produksi konten pelatihan berbasis *podcast.*
2. **Perencanaan.** Tahap perencanaan dilakukan melalui beberapa langkah penting, mulai dari koordinasi dengan mentor dan coach dalam penyusunan dokumen perencanaan, penyusunan kerangka kerja dan acuan (TOR), Rencana Pelatihan Singkat (RPS), dan skrip atau *storyboard*. Selain itu, juga disusun instrumen evaluasi dan rencana penyebaran informasi pelatihan. Perencanaan ini melibatkan kolaborasi bersama Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) dalam menyiapkan perangkat *recording* serta berkoordinasi dengan pimpinan PUSBANGKOM DPR RI dan Stakeholder terkait terkait finalisasi script dan konten pelatihan berbasis podcast. Hasil dari tahap ini berupa dokumen TOR, RPS, *storyboard*, instrumen evaluasi, serta rencana penyebaran informasi pelatihan.
3. **Pelaksanaan.** Tahap pelaksanaan mencakup kegiatan produksi pelatihan pelayanan prima dalam parlemen modern berbasis *podcast* bersama narasumber, bekerja sama dengan PTP dalam proses *recording* dan *editing,* serta integrasi dan publikasi hasil pelatihan ke dalam LMS Akila bersama PTP dan PUSTEKINFO. Selain itu, dilakukan publikasi dan penyebaran informasi pelatihan melalui berbagai kanal internal seperti email, *WhatsApp,* dan portal Setjen DPR RI. Tahap ini menghasilkan produk berupa video *podcast,* tautan pelatihan di LMS Akila, serta dokumentasi publikasi dan penyebaran informasi pelatihan.
4. ***Monitoring.*** Tahap monitoring dilaksanakan secara berkala untuk memastikan kualitas dan efektivitas pelatihan. *Monitoring* dilakukan melalui pengumpulan data hasil tes kognitif peserta terkait pelayanan prima dalam parlemen modern, serta

pengumpulan umpan balik dari peserta pelatihan. Monitoring ini menghasilkan data evaluasi dan catatan pemantauan yang menjadi dasar untuk proses perbaikan pelatihan selanjutnya.

5. **Evaluasi dan Rekomendasi.** Tahap terakhir adalah evaluasi dan rekomendasi, yang dilakukan dengan menganalisis efektivitas pelatihan berdasarkan hasil tes dan umpan balik peserta. Selanjutnya diadakan koordinasi internal tim produksi untuk menilai ketercapaian tujuan, mengidentifikasi kendala, serta merumuskan perbaikan. Kegiatan ini juga mencakup koordinasi dengan pimpinan unit terkait testimoni pelatihan, penyusunan rekomendasi dalam bentuk *time Tabel* tindak lanjut, serta penyusunan laporan akhir kegiatan. Hasil tahap ini berupa dokumen evaluasi, catatan rapat, testimoni pimpinan, rekomendasi perbaikan, dan laporan hasil pelatihan berbasis *podcast.*

Guna memastikan ketercapaian dari gagasan penyelesaian isu terkait rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi, maka penulis menetapkan target luaran dari gagasan penyelesaian isu. Adapun target dari *output* gagasan penyelesaian isu "Inovasi Pelatihan Berbasis *Podcast* dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi" ini adalah:

1) 1 Dokumen *Term of Reference* (ToR) Pelatihan Pelayanan Prima Berbasis *Podcast*
2) 1 Dokumen Rencana Pembelajaran Singkat (RPS) Terkait Pelatihan Pelayanan Prima Berbasis *Podcast;*
3) 2 Dokumen *StoryBoard/ Script* Pelatihan Berbasis *Podcast;*
4) 1 Dokumen Instrumen Evaluasi Pelatihan Berbentuk Tes Kognitif dan Survei Evaluasi Penyelenggara dan Kurikulum;
5) Sertifikat Pelatihan dengan Konversi 8 Jam Pembelajaran (JP);
6) 1 Dokumen Rekomendasi Berbentuk *Time Tabel* Tindak Lanjut berupa Laporan Penyelenggaraan Pelatihan; dan
7) 2 Video Pelatihan Berbasis *Podcast* yang meliputi : a) Video Pertama (Episode 1) berfokus membahas tema "Wujud Pelayanan Prima dalam Parlemen Modern dan Peran Administrasi": dan b) Video Kedua (Episode 2) berfokus membahas tema "Kajian dan Analisis sebagai Wujud Pelayanan Prima dalam Mendukung Fungsi DPR RI".
8) Sertifikat Pelatihan dengan Konversi 8 Jam Pembelajaran (JP)
9) Target Peserta Pelatihan yaitu 150 Peserta

Sebagai Widyaiswara Ahli Pertama, peran pengembang program pelatihan menuntut kemampuan melakukan pembaruan metode belajar. Oleh karena itu, inovasi *podcast* menjadi bentuk aktualisasi konkret peran Widyaiswara dalam menjawab kebutuhan reformasi pembelajaran ASN.

Selanjutnya, berikut ini uraian gagasan penyelesaian isu dan keterkaitannya dengan kedudukan dan peran ASN dalam mendukung SMART *Governance*, melalui relevansi peraturan terkait manajemen ASN dan karakteristik SMART ASN secara umum (Tabel 5) dan secara spesifik pada Tabel 5.

Tabel 5. Keterkaitan Gagasan Penyelesaian Isu dengan Manajemen ASN dan SMART ASN

Temuan Isu	Gagasan Penyelesaian Isu	Keterkaitan dengan Manajemen ASN dan SMART ASN
Rendahnya Variasi Metode Pembelajaran Pada Pelatihan Teknis Dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN Dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Inovasi Pelatihan Berbasis *Podcast* dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	**MANAJEMEN ASN** • Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan kesesuaian dengan **Perpres No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025**, yang menekankan pentingnya inovasi pembelajaran untuk mendukung peningkatan kompetensi ASN dan capaian reformasi birokrasi. Dengan adanya inovasi metode, percepatan transformasi birokrasi di Setjen DPR RI menjadi terhambat. • Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan kesesuaian dengan **Pasal 49 dari UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)** yang menyebutkan pengembangan kompetensi ASN melalui sistem pembelajaran terintegrasi dan Pasal 203 PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS yang mengatur bahwa setiap ASN wajib memperoleh pengembangan kompetensi paling sedikit 20 JP per tahun. Seluruh ASN yang berada di Setjen DPR RI dapat memperoleh pelatihan yang lebih fleksibel dan adaptif. • Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan kesesuaian dengan **Peraturan LAN No. 4 Tahun 2025 tentang Konten Pembelajaran.** Hal ini sebagai bentuk realisasi metode *podcast* sebagai metode inovatif yang disarankan dalam mendukung diversifikasi metode pembelaajran ASN yang adaptif dan fleksibel. Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan kesesuaian dengan **Pasal 11 dari PermenPAN RB No. 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN**, yang menyebutkan tugas Jabatan Fungsional Widyaiswara melaksanakan kegiatan pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan penjaminan mutu program pelatihan. Pemanfaatan metode *podcast* pada pelatihan teknis termasuk dalam pengembangan program pelatihan. **SMART ASN** • Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan relevansi dengan karakteristik SMART ASN terkait pilar ***Digital Skill* pada Literasi Digital.** Pemanfaatan metode *podcast* pada pelatihan teknis menuntut kemampuan Widyaiswara dan ASN dalam mengakses, memproduksi, serta mengelola konten digital serta kemampuan ASN dalam mengikuti pelatihan secara *online.* • Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan relevansinya dengan karakteristik SMART ASN terkait pilar ***Digital Culture* pada Literasi Digital.** Pemanfaatan metode *podcast* pada pelatihan teknis mendorong terbentuknya budaya belajar digital di lingkungan Setjen

		DPR RI. • Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan relevansinya dengan karakteristik SMART ASN terkait **kemampuan IT.** Pemanfaatan metode *podcast* pada pelatihan teknis menuntut ASN menguasai digital. • Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan relevansinya dengan karakteristik SMART ASN terkait **profesional.** Hal ini karena sikap profesional ASN berkaitan dengan pengembangan kompetensi yang diperolehnya. • Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan relevansinya dengan karakteristik SMART ASN terkait ***hospitality.*** Hal ini karena pemanfaatan metode *podcast* pada pelatihan teknis mendukung pemberian layanan pelatihan pada ASN di Setjen DPR RI. Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada pelatihan teknis menunjukkan relevansinya dengan karakteristik SMART ASN terkait ***enterpreneurship.*** Hal ini karena *podcast* merupakan bentuk inovasi pembelajaran yang sudah direkomendasikan dan dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk meningkatkan kompetensi ASN.

BAB IV
RANCANGAN AKTUALISASI

A. MATRIKS RANCANGAN AKTUALISASI

Unit Kerja: Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis – PUSBANGKOM SDM Legislatif

Identifikasi Isu:

1. Belum Tersedianya Sistem Pemantauan Pasca Pelatihan (Tindak Lanjut) Pada Berbagai Pelatihan Teknis yang Diadakan oleh PUSBANGKOM DPR RI: Studi Kasus Pelatihan Manajemen Persidangan
2. Rendahnya Variasi Metode Pembelajaran pada Pelatihan Teknis dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
3. Pengoptimalan Akses Materi Pelatihan Teknis Melalui Digitalisasi Pada *Learning Management System* (LMS) Akila

Isu yang Diangkat: Rendahnya Variasi Metode Pembelajaran pada Pelatihan Teknis dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Gagasan Penyelesaian Isu: Inovasi Pelatihan Pelayanan Prima Berbasis *Podcast* dalam Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Tabel 6. Matrik Rancangan Aktualisasi

No	Kegiatan	Tahap Kegiatan	Output/Hasil	Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan Agenda II *Core Values* BerAKHLAK	Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan Agenda III Manajemen ASN dan SMART ASN	Kontribusi Terhadap Visi/Misi/Tusi/Tujuan Organisasi
1	**Pra pelaksanaan**	a. Berkoordinasi dengan mentor dan *coach* dalam penyusunan survei	Instrumen survei kebutuhan dan hasil survei kebutuhan	**Akuntabel:** Survei disusun dan disebarkan secara transparan, sesuai prosedur, dengan	**MANAJEMEN ASN** Poin a dan b berkaitan dengan **pasal 49 pada UU No. 20 tahun 2023 tentang ASN**, ASN berhak atas pengembangan kompetensi	Mendukung tusi widyaiswara dalam merencanakan program pelatihan, mendukung perumusan program pelatihan

		awal analisis kebutuhan b. Penyusunan survei analisis kebutuhan c. Penyebaran survei analisis kebutuhan kepada CPNS Tahun 2025 d. Analisis data hasil survei kebutuhan e. Melakukan studi *benchmarking* ke Tv Parlemen untuk menentukan kesiapan fasilitas dan standar dasar produksi konten pelatihan berbasis *podcast*.		pertanggungjawaban jelas pada hasil yang diperoleh. **Kompeten:** Proses analisis kebutuhan menuntut pemahaman metodologis dan keahlian dalam merancang instrumen survei yang tepat. **Kolaboratif:** Melibatkan mentor, *coach,* dan responden dalam proses penyusunan hingga penyebaran survei. Termasuk melibatkan unit lain dalam studi *benchmarking* awal. **Berorientasi Pelayanan:** Analisis kebutuhan bertujuan merancang pelatihan yang benar-benar sesuai kebutuhan ASN.	berbasis kebutuhan jabatan. **SMART ASN** Berkaitan dengan SMART ASN pada karakteristik **profesionalisme** (perencanaan pelatihan berbasis data) dan **integritas** (proses pengumpulan kebutuhan dilakukan transparan dan objektif)	berbasis kebutuhan nyata organisasi untuk peningkatan kompetensi ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI
2	**Perencanaan**	a. Berkoordinasi dengan *coach* dan mentor dalam penyusunan dokumen perencanaan produk	Dokumen TOR, dokumen RPS, dokumen *storyboard/skrip,* dan instrumen evaluasi tes	**Loyal:** Seluruh perencanaan selaras dengan kebijakan organisasi dan regulasi tentang pengembangan ASN.	**MANAJEMEN ASN** • Poin a – h berkaitan dengan fungsi ASN dalam **Pasal 10 UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN,** yaitu terkait fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, kegiatan ini merupakan implementasi	Mendukung tusi widyaiswara dalam merencanakan program pelatihan, menguatkan desain/rencana pelatihan inovatif berbasis digital yang diadakan PUSBANKOM SDM Legislatif

		pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast*. b. Penyusunan kerangka kerja dan acuan (TOR) c. Penyusunan Rencana Pelatihan Singkat (RPS) d. Penyusunan *Storyboard* e. Penyusunan instrumen evaluasi f. Berkolaborasi bersama Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) dalam menyiapkan perangkat *recording* pelatihan dan *tools* penunjang g. Berkoordinasi dengan pimpinan PUSBANGKOM DPR RI dan *Stakeholder* terkait terkait finalisasi *script* dan konten pelatihan berbasis *podcast*.		**<u>Adaptif:</u>** Merespons perkembangan tren digital dengan memilih *podcas*t sebagai inovasi pelatihan. **<u>Kompeten:</u>** Menerapkan pengetahuan dalam penyusunan TOR, RPS, instrumen evaluasi, dan perangkat pembelajaran. **<u>Kolaboratif:</u>** Melibatkan berbagai pihak (pimpinan, *stakeholder*, PTP) dalam proses perencanaan. **<u>Akuntabel:</u>** Semua dokumen perencanaan dibuat sebagai bukti pertanggungjawaban yang dapat diaudit.	nyata dari kebijakan pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan. • Poin a – h berkaitan dengan **<u>Pasal 203 PP No. 17 Tahun 2020</u>** yang mengatur kewajiban pengembangan kompetensi ASN minimal 20 JP per tahun, sehingga semua rangkaian proses tersebut merupakan wujud pemenuhan pelatihan sesuai regulasi. • Poin c, d, e, dan f berkaitan dengan **<u>Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018</u>** tentang pentingnya keterkaitan pengembangan kompetensi dengan peningkatan kinerja. Penyusunan TOR, RPS, dan instrumen evaluasi memastikan kualitas pelatihan. **SMART ASN** Berkaitan dengan SMART ASN pada karakteristik ***<u>enterpreneurship</u>*** (melihat peluang inovasi *podcast)*, **<u>kemampuan IT</u>** (perencanaan konten digital), dan ***<u>networking</u>*** (kolaborasi lintas unit dan *stakeholder*).	Setjen DPR RI.
3	**Pelaksanaan**	a. Proses produksi pelatihan pelayanan prima berbasis	Video rekaman, Tautan pelatihan pelayanan prima	**<u>Berorientasi Pelayanan:</u>** Pelatihan berbasis podcast	**MANAJEMEN ASN** • Poin a – e berkaitan dengan fungsi ASN dalam **<u>Pasal 10 UU No. 20 Tahun 2023</u>**	Mendukung peningkatan kompetensi ASN, mendukung tusi widyaiswara dalam

		podcast bersama narasumber b. Bekerjasama dengan PTP dalam proses *recording* dan *editing* video pelatihan c. Melakukan Finalisasi Produksi Pelatihan berbasis *podcast* dengan menghadirkan narasumber eksternal yang ahli di bidang pembuatan konten video berbentuk *podcast*. d. Bekerjasama dengan PUSTEKINFO dan PTP dalam proses integrasi dan publikasi ke LMS Akila e. Melakukan penyebaran informasi pelatihan melalui WA dan portal Setjen DPR RI	berbasis *podcast* di LMS Akila, tangkapan layar publikasi dan penyebaran informasi pelatihan	memberikan layanan pembelajaran yang mudah diakses ASN. **Kompeten:** Pelaksanaan menggunakan keahlian widyaiswara dalam memfasilitasi konten pembelajaran dan kompetensi teknis (editing, integrasi LMS, publikasi). **Kolaboratif:** Sinergi antar-unit (narasumber, PTP, PUSTEKINFO) untuk keberhasilan pelatihan. **Adaptif:** Pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung efektivitas pembelajaran. **Akuntabel:** *Monitoring* dilakukan untuk memastikan kualitas dan efektivitas pelatihan. **Harmonis:** Menjalin hubungan kerja yang baik dengan semua	**tentang ASN,** yaitu terkait fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, kegiatan ini merupakan implementasi nyata dari kebijakan pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan. • Poin a – e berkaitan dengan **Pasal 203 PP No. 17 Tahun 2020** yang mengatur kewajiban pengembangan kompetensi ASN minimal 20 JP per tahun, sehingga semua rangkaian proses tersebut merupakan wujud pemenuhan pelatihan sesuai regulasi. • Poin c berkaitan dengan **Perpres No. 116 Tahun 2022** tentang pemanfaatan teknologi serta monitoring dan evaluasi NSPK manajemen ASN. Integrasi *podcast* ke LMS Akila memperlihatkan implementasi transformasi digital dalam manajemen pembelajaran ASN. **SMART ASN** Berkaitan dengan SMART ASN pada karakteristik ***digital skill*** (produksi & pemanfaatan konten digital), **profesionalisme** (implementasi metode pelatihan inovatif), dan ***hospitality*** (penyediaan layanan pembelajaran ramah dan mudah diakses ASN).	melaksanakan kegiatan pembelajaran dan pengembangan program pelatihan, mendukung efisiensi dan efektivitas pembelajaran ASN melalui inovasi digital LMS Akila dan mendukung optimalisasi pelayanan pelatihan PUSBANGKOM SDM Legislatif Setjen DPR RI, serta memperkuat citra Setjen DPR RI sebagai organisasi *modern.*

				pihak yang terlibat.		
4	***Monitoring***	a. Melakukan *monitoring* dalam pelaksanaan pelatihan berbasis *podcast* secara berkala b. Mengumpulkan data evaluasi pelatihan berbentuk test kognitif terkait pelayanan prima dalam parlemen modern c. Mengumpulkan data umpan balik peserta pelatihan	Data hasil tes dan umpan balik peserta pelatihan dan Dokumentasi Kegiatan	**Akuntabel:** *Monitoring* dilakukan secara terbuka, terdokumentasi, dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. **Kompeten:** Analisis *monitoring* menuntut keahlian membaca data tes dan feedback. **Kolaboratif:** Melibatkan peserta, tim pelaksana, dan unit terkait. **Berorientasi Pelayanan:** *Monitoring* bertujuan untuk perbaikan kualitas layanan pelatihan berikutnya.	**Manajemen ASN** • Poin a – c berkaitan dengan UU No. 20 Tahun 2023 mengenai akuntabilitas pengelolaan ASN serta Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 Pasal 38 ayat (2) yang menekankan pentingnya evaluasi manfaat pelatihan terhadap peningkatan kinerja ASN. Monitoring menjadi bagian penting untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas pelatihan berbasis podcast. **SMART ASN** Berkaitan dengan karakteristik **integritas** (*monitoring* objektif dan transparan) dan karakteristik **profesionalisme** (pengukuran berbasis indikator kinerja)	Mendukung efektivitas pembelajaran ASN, mendukung tusi widyaiswara dalam melaksanakan, mendukung efisiensi dan efektivitas pembelajaran ASN melalui inovasi digital LMS Akila dan mendukung optimalisasi pelayanan pelatihan PUSBANGKOM SDM Legislatif Setjen DPR RI, serta memperkuat citra Setjen DPR RI sebagai organisasi *modern.*
5	**Evaluasi dan Rekomendasi**	a. Melakukan analisis terkait efektivitas pelatihan melalui hasil evaluasi tes dan umpan balik peserta b. Melakukan koordinasi internal tim produksi untuk menilai ketercapaian	Hasil tes peserta, catatan hasil penyesuaian efektivitas pelatihan dari pimpinan unit, dokumen rekomendasi berupa *time*	**Akuntabel:** Hasil evaluasi, rekomendasi, dan laporan disusun transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. **Kompeten:** Analisis data evaluasi menuntut keahlian dalam	**MANAJEMEN ASN** • Poin a – f berkaitan dengan **UU No. 20 Tahun 2023** mengenai akuntabilitas pengelolaan ASN serta **Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 Pasal 38 ayat (2)** yang menekankan pentingnya evaluasi manfaat pelatihan terhadap peningkatan kinerja ASN. Evaluasi memastikan keberlanjutan dan	Mendukung tusi widyaiswara dalam penjaminan mutu program pelatihan, mendukung ketercapaian program pelatihan berbasis data untuk PUSBANGKOM SDM Legislatif Setjen DPR RI, dan mendukung akuntabilitas serta keberlanjutan pelatihan berbasis

		tujuan pelatihan berbasis *podcast* dan mengidentifikasi kendala dan dampak. c. Berkoordinasi bersama pimpinan unit kerja terkait testimoni pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast* d. Menyusun rekomendasi sebagai bentuk keberlanjutan pelatihan berbasis *podcast* e. Menyusun laporan hasil	*Tabel* tindak lanjut, dan dokumen laporan hasil	membaca hasil tes dan *feedback.* **<u>Kolaboratif:</u>** Melibatkan peserta, pimpinan, dan tim dalam menyesuaikan efektivitas pelatihan. **<u>Berorientasi Pelayanan:</u>** Memberikan rekomendasi agar pelatihan berikutnya lebih tepat sasaran dan bermanfaat bagi ASN	efektivitas *podcast.* **SMART ASN** Berkaitan dengan SMART ASN pada karakteristik **<u>integritas</u>** (evaluasi objektif dan transparan), **<u>profesionalisme</u>** (pengukuran berbasis indikator kinerja), serta **<u>wawasan global</u>** (pembelajaran digital sebagai tren global *continuous learning*).	*podcast* sebagai inovasi pembelajaran serta kontribusi nyata terhadap pencapaian indikator reformasi birokrasi (RB) di Sekretariat Jenderal DPR RI.

Rendahnya variasi metode pembelajaran bukan sekadar masalah teknis, tetapi menunjukkan belum optimalnya nilai **Berorientasi pelayanan, Adaptif dan Kolaboratif** ASN. Melalui inovasi *podcast*, diharapkan nilai-nilai tersebut dapat terinternalisasi dalam budaya belajar ASN Sekretariat Jendeal DPR RI.

B. JADWAL KEGIATAN

Adapun jadwal kegiatan rancangan aktualiasi ini dapat diuraikan pada matriks berikut.

Tabel 7. Matriks Rancangan Kegiatan Aktualisasi

No	Kegiatan/ Tahapan Kegiatan	Oktober				November			
		I	II	III	IV	I	II	II	IV
1	**Pra Pelaksanaan**								
	Berkoordinasi dengan mentor dan *coach* dalam penyusunan survei awal analisis kebutuhan								
	Penyusunan survei analisis kebutuhan								
	Penyebaran survei analisis kebutuhan kepada CPNS Tahun 2025								
	Analisis data hasil survei kebutuhan								
	Melakukan tindak lanjut dari hasil studi *benchmarking* ke Tv Parlemen yang pernah dilakukan pada September 2025 untuk menentukan kesiapan fasilitas dan standar dasar produksi konten pelatihan berbasis *podcast*								
2	**Perencanaan**								
	Berkoordinasi dengan *coach* dan *mentor* dalam penyusunan dokumen perencanaan produk pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast.*								
	Penyusunan kerangka kerja dan acuan (TOR), Rencana Pembelajaran Singkat (RPS), *Storyboard*/*Script* dan instrumen evaluasi								
	Berkolaborasi bersama Pengembang Teknologi								

	Pembelajaran (PTP) dalam menyiapkan perangkat *recording* pelatihan dan *tools* penunjang								
	Berkoordinasi dengan pimpinan PUSBANGKOM DPR RI dan *Stakeholder* terkait terkait finalisasi *script* dan konten pelatihan berbasis *podcast.*								
3	**Pelaksanaan**								
	Proses produksi pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast* bersama narasumber								
	Bekerjasama dengan PTP dalam proses *recording* dan *editing* video pelatihan								
	Melakukan Finalisasi Produksi Pelatihan berbasis *podcast* dengan menghadirkan narasumber eksternal yang ahli di bidang pembuatan konten video berbentuk *podcast.*								
	Bekerjasama dengan PUSTEKINFO dan PTP dalam proses integrasi dan publikasi ke LMS Akila								
	Melakukan penyebaran informasi pelatihan melalui WA dan portal Setjen DPR RI								
4	***Monitoring***								
	Melakukan *monitoring* dalam pelaksanaan pelatihan berbasis *podcast* secara berkala								
	Mengumpulkan data evaluasi pelatihan berbentuk tes kognitif terkait pelayanan prima dalam parlemen modern								
	Mengumpulkan data umpan balik peserta pelatihan								
5	**Evaluasi dan Rekomendasi**								
	Melakukan analisis terkait efektivitas pelatihan melalui								

	hasil evaluasi tes dan umpan balik peserta								
	Melakukan koordinasi internal tim produksi untuk menilai ketercapaian tujuan pelatihan berbasis *podcast* dan mengidentifikasi kendala dan dampak								
	Berkoordinasi bersama pimpinan unit kerja terkait testimoni pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast*								
	Menyusun rekomendasi dan *time Tabel* tindak lanjut sebagai bentuk keberlanjutan pelatihan berbasis *podcast*								
	Menyusun laporan hasil								

BAB V
PELAKSANAAN AKTUALISASI

A. JADWAL PELAKSANAAN AKTUALISASI

Pelaksanaan aktualisasi berjudul "Inovasi Pelatihan Berbasis Podcast Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi", ini dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, yakni selama periode habituasi yang berlangsung pada 3 Oktober – 16 November 2025. Seluruh tahapan, yang dimulai dari tahap pra pelaksanaan hingga tahap evaluasi dan rekomendasi berhasil dilaksanakan dengan baik sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Secara umum, partisipasi dari semua pihak yang terlibat dalam aktualisasi ini juga berjalan dengan lancar.

Namun, terdapat satu penambahan kegiatan yang dianggap krusial untuk dapat memastikan kualitas dan ketepatan hasil produksi pelatihan berbasis *pocast* secara teknis dan substantif, yaitu kegiatan "Finalisasi Produksi Pelatihan Teknis Berbasis *Podcast*". Pada tahap ini, ahli di bidang media dan produksi *podcast* dari Studio Jagasvara dilibatkan sebagai validator eksternal untuk memastikan hasil produksi memenuhi standar profesional. Kegiatan finalisasi ini dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur, dengan menghadirkan pimpinan unit kerja, narasumber utama pelatihan pelayanan prima, pihak pengembang LMS dari PUSTEKINFO, dan pihak internal sebagai bagian dari proses *review* mendalam dan diskusi pengambilan keputusan. Dengan demikian, matriks kegiatan pelaksanaan aktualiasi ini dapat diuraikan pada matrik berikut.

Tabel 8. Matriks Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Aktualisasi

No	Kegiatan/ Tahapan Kegiatan	Oktober				November			
		I	II	III	IV	I	II	II	IV
1	**Pra Pelaksanaan**								
	Berkoordinasi dengan mentor dan *coach* dalam penyusunan survei awal analisis kebutuhan								
	Penyusunan survei analisis kebutuhan								
	Penyebaran survei analisis kebutuhan kepada CPNS Tahun 2025								
	Analisis data hasil survei kebutuhan								
	Melakukan studi								

	benchmarking ke Tv Parlemen untuk menentukan kesiapan fasilitas dan standar dasar produksi konten pelatihan berbasis *podcast.*								
2	**Perencanaan**								
	Berkoordinasi dengan *coach* dan *mentor* dalam penyusunan dokumen perencanaan produk pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast.*								
	Penyusunan kerangka kerja dan acuan (TOR), Rencana Pembelajaran Singkat (RPS), Storyboard/*Script,* dan Instrumen Evaluasi								
	Berkolaborasi bersama Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) dalam menyiapkan perangkat *recording* pelatihan dan *tools* penunjang								
	Berkoordinasi dengan pimpinan PUSBANGKOM DPR RI dan *Stakeholder* terkait terkait finalisasi *script* dan konten pelatihan berbasis *podcast.*								
3	**Pelaksanaan**								
	Proses produksi pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast* bersama narasumber								
	Bekerjasama dengan PTP dalam proses *recording* dan *editing* video pelatihan								
	Bekerjasama dengan PUSTEKINFO dan PTP dalam proses integrasi dan publikasi ke LMS Akila								
	Melakukan Finalisasi Produksi Pelatihan berbasis *podcast* dengan menghadirkan narasumber eksternal yang ahli di bidang								

	pembuatan konten video berbentuk *podcast.*								
	Melakukan penyebaran informasi pelatihan melalui WA dan portal Setjen DPR RI								
4	***Monitoring***								
	Melakukan *monitoring* dalam pelaksanaan pelatihan berbasis *podcast* secara berkala								
	Mengumpulkan data evaluasi pelatihan berbentuk tes kognitif terkait pelayanan prima dalam parlemen modern								
	Mengumpulkan data umpan balik peserta pelatihan								
5	**Evaluasi dan Rekomendasi**								
	Melakukan analisis terkait efektivitas pelatihan melalui hasil evaluasi tes dan umpan balik peserta								
	Melakukan koordinasi internal tim produksi untuk menilai ketercapaian tujuan pelatihan berbasis *podcast* dan mengidentifikasi kendala dan dampak								
	Berkoordinasi bersama pimpinan unit kerja terkait testimoni pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast*								
	Menyusun rekomendasi dan *time Tabel* tindak lanjut sebagai bentuk keberlanjutan pelatihan berbasis *podcast*								
	Menyusun laporan hasil								

B. PENJELASAN TAHAPAN KEGIATAN

Berikut ini uraian dari tahapan dalam pelaksanaan aktualisasi "Inovasi Pelatihan Berbasis *Podcast* Mendukung Peningkatan Kompetensi dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi" yang telah dilalui.

Kegiatan Pra Pelaksanaan (3 – 7 Oktober 2025)

1. Berkoordinasi dengan mentor dan *coach* dalam penyusunan survei awal analisis kebutuhan.

   Koordinasi bersama *coach* dan mentor sudah mulai dilakukan sejak penentuan yang diberikan oleh pimpinan unit kerja (16 Agustus 2025), termasuk dalam mendiskusikan pemilihan isu yang akan diangkat dalam rancangan aktualisasi. Namun, secara pelaksanaan formal, koordinasi bersama *coach* dan mentor dilakukan mulai 3 Oktober 2025. Diskusi dilakukan melalui media *WhatsApp* dan secara tatap muka langsung di ruang kerja, yang membahas langkah awal yang diperlukan dalam merealisasikan inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada mata pelatihan pelayanan prima dalam parlemen *modern.* Adapun dari hasil koordinasi disepakati bahwa diperlukan survei analisis kebutuhan atau *Training Need Analysis* (TNA) yang dikirimkan kepada CPNS Tahun Anggaran 2024 dan penentuan tim internal, yaitu dengan berkolaborasi bersama Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama, yang nanti akan terlibat dalam kegiatan lanjutan.



Gambar 16. Dokumentasi Koordinasi Bersama Mentor

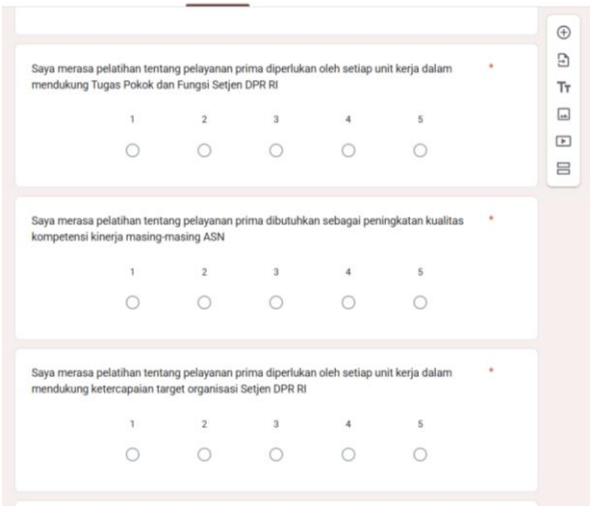
2. Penyusunan survei analisis kebutuhan

   Setelah melakukan koordinasi dengan mentor dan *coach*, penulis menyusun instrumen survei analisis kebutuhan yang berfokus pada identifikasi persepsi ASN terhadap efektivitas metode pembelajaran dalam pelatihan teknis, sekaligus memperkuat dasar pemilihan mata pelatihan "Pelayanan Prima dalam Parlemen *Modern*". Survei ini dirancang dengan pendekatan campuran (tertutup dan terbuka) untuk memperoleh data yang komprehensif, mencakup tanggapan kuantitatif dan



Figure 17. Dokumentasi Penyusunan Survei

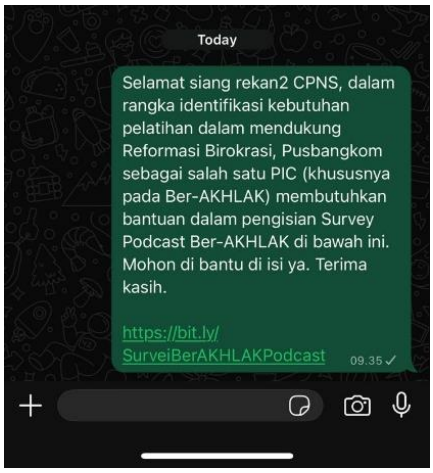
masukan kualitatif dari responden. Instrumen dikembangkan menggunakan *platform Google Form* dengan menerapkan skala penilaian *Likert* 1–5, yang menggambarkan tingkat persetujuan responden mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Survei analisis kebutuhan pelatihan ini terintegrasi langsung pada survei *Podcast* BerAKHLAK yang menjadi salah satu rencana aksi indeks BerAKHLAK dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi.



Gambar 18. Gambaran pertanyaan dalam survei analisis kebutuhan

3. Penyebaran survei analisis kebutuhan kepada CPNS Tahun 2025

Tahap berikutnya adalah penyebaran survei analisis kebutuhan kepada para CPNS Tahun 2025 sebagai responden utama melalui media *WhatsApp Group*. Penyebaran dilakukan melalui tautan https://bit.ly/SurveiBerAKHLAKPodcast agar lebih efisien dan mudah diakses. Kegiatan ini bertujuan memperoleh data primer secara langsung dari calon peserta pelatihan untuk mengetahui sejauh mana minat dan kebutuhan mereka terhadap inovasi metode pembelajaran berbasis *podcast* serta urgensi mata pelatihan Pelayanan Prima dalam Parlemen *Modern*.

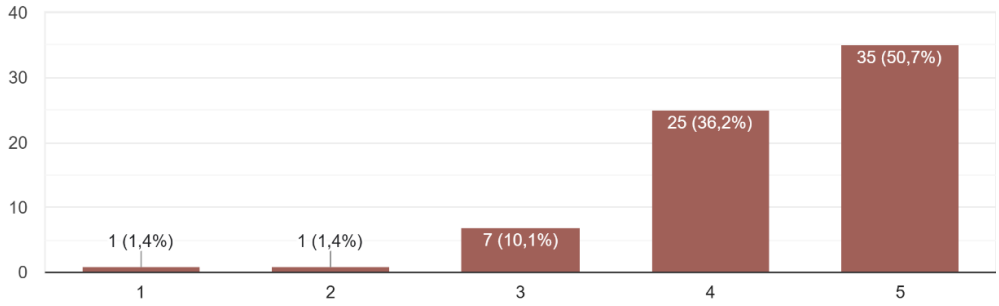


Gambar 19. *Capture* Penyebaran Survei

4. Analisis data hasil survei kebutuhan

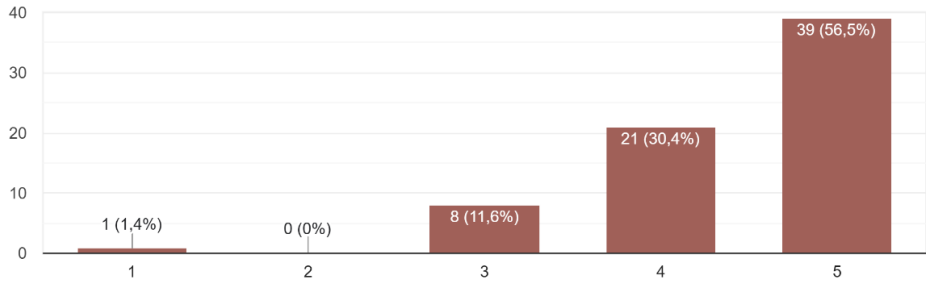
Setelah survei terkumpul, penulis melakukan proses analisis terhadap data yang diperoleh. Pada kurun waktu 6 – 10 Oktober 2025 (Pekan pertama habituasi), terekam ada 69 responden yang mengisi survei. Adapun hasil analisis kebutuhan yang telah diperoleh diuraikan sebagai berikut.

- Secara umum, responden menilai sangat setuju bahwa bentuk metode pembelajaran *podcast* menarik sebagai inovasi pelatihan daring, yaitu sebesar 50,7 % menyatakan sangat setuju dan 36,2% menyatakan setuju (Gambar 14).



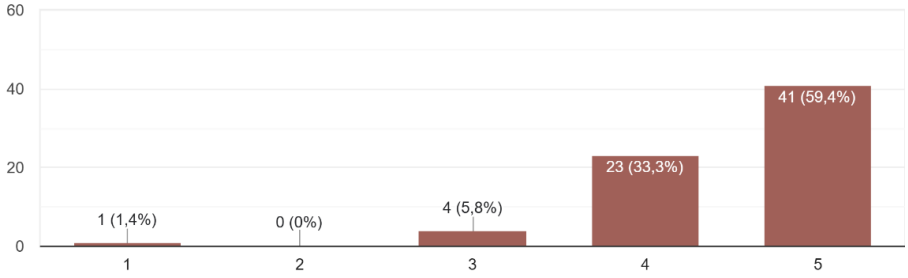
Gambar 20. Hasil Survei Terkait Urgensi Metode Podcast sebagai Variasi Metode Pelatihan

- Secara umum mayoritas responden merasa pelatihan dalam peningkatan "pelayanan" di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan topik pelatihan yang paling relevan, dengan temuan sebanyak 39 responden (58,5 %) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 21 responden (30,4%) menyatakan setuju (Gambar 14).



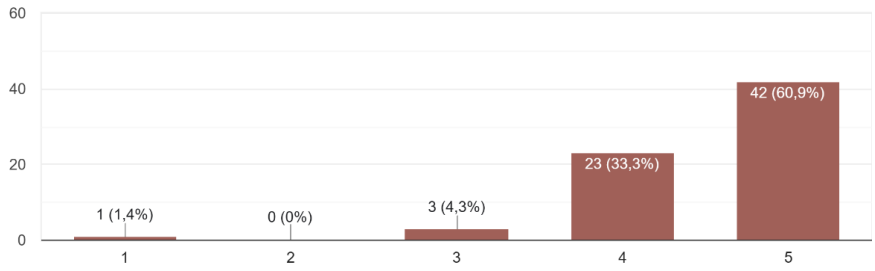
Gambar 21. Hasil Survei Analisis Kebutuhan terkait Topik Pelatihan Teknis (1)

- Lebih dari setengah responden, yaitu sebesar 59,4 % responden menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan pelayanan prima diperlukan oleh setiap unit kerja dalam mendukung tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal DPR RI (Gambar 15).



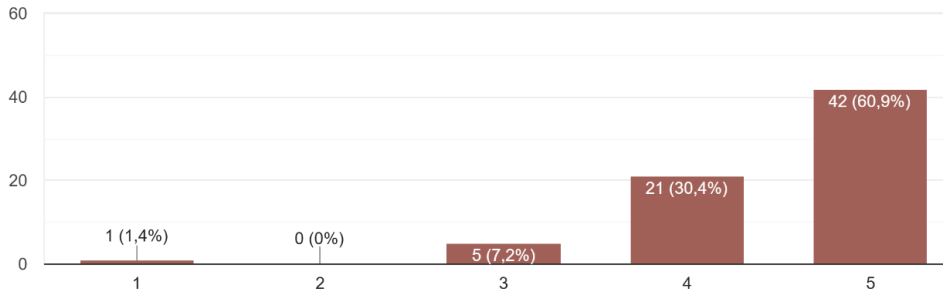
Gambar 22. Hasil Survei Analisis Kebutuhan terkait Topik Pelatihan Teknis (2)

- Mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan pelayanan prima dibutuhkan sebagai peningkatan kualitass kompetensi kinerja masing-masing ASN, dengan temuan sebanyak 42 responden menyatakan sangat setuju dan 23 responden memilih setuju (Gambar 16).



Gambar 23. Hasil Survei Analisis Kebutuhan terkait Topik Pelatihan Teknis (3)

- Temuan serupa muncul terkait urgensi pelatihan pelayanan prima sebagai prasyarat ketercapaian target organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI, dengan kategori sangat setuju memperoleh 60,9 % dan setuju sebesar 30,4%, hanya ada 1 responden yang memilih sangat tidak setuju (Gambar 17).



Gambar 24. Hasil Survei Analisis Kebutuhan terkait Topik Pelatihan Teknis

Adapun hasil lengkap secara keseluruhan dapat diakses melalui tautan https://bit.ly/HasilSurveiAnalisisKebutuhan.

5. Melakukan tindak lanjut dari hasil studi *benchmarking* ke Tv Parlemen yang pernah dilakukan pada September 2025 untuk menentukan kesiapan fasilitas dan standar dasar produksi konten pelatihan berbasis *podcast*

Untuk memperkuat pemahaman teknis dalam pengembangan pelatihan berbasis *podcast*, penulis bersama tim internal Pusbangkom yang ditugaskan oleh Pimpinan Unit Kerja, terdiri dari Widyaiswara Ahli Pertama 3 Orang, Widyaiswara Ahli Madya 1 Orang, dan Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) sebanyak 4 orang sudah lebih dulu melakukan studi *benchmarking* ke TV Parlemen pada bulan September 2025. Kegiatan ini bertujuan mempelajari proses produksi konten, penggunaan perangkat, serta standar teknis yang digunakan dalam menghasilkan produk konten pelatihan yang berkualitas. Dari hasil kunjungan, tindak lanjut nya menjadi salah satu tahapan kegiatan pada rancangan aktualisasi ini, khususnya dalam pengelolaan studio, tata suara, dan alur kerja produksi yang diadaptasi ke dalam perencanaan pelatihan berbasis *podcast* di unit kerja yang menghasilkan daftar perangkat rekaman, ruang studio, dan *software editing*. *Benchmarking* ini juga dilanjutkan dengan diskusi internal guna menyusun rencana implementasi dalam pengoptimalan LMS Akila bersama Pusat Teknologi dan Informasi (PUSTEKINFO) untuk memunculkan rumah/fitur khusus *"Podcast"* di LMS.



Gambar 25. Dokumentasi Benchmarking Tv Parlemen



Gambar 26. Tindak Lanjut *Benchmarking*

No	Daftar Perangkat Rekaman, Ruang Studio, dan Software Editing	Jumlah
1	Kamera DSLR Canon	3 Buah
2	Tripod	2 Buah
3	Microphone	2 Buah
4	Lampu	2 Buah
5	Standlight	2 Buah
6	Memory Card	4 Buah
7	Software editing video premierpro	
8	Software editing video Capcut	

Gambar 27. Daftar Perangkat

6. Keterkaitan semua rangkaian kegiatan di atas dengan nilai dasar ASN Ber-AKHLAK, Manajemen ASN, dan SMART ASN dijabarkan sebagai berikut:

Keterkaitan dengan nilai dasar ASN Ber-AKHLAK

- Akuntabel: Setiap langkah dalam tahap pra pelaksanaan dilakukan secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, baik dalam penyusunan instrumen survei, proses penyebaran, maupun analisis data. Penggunaan platform *Google Form* yang dapat diakses publik menjadi bentuk konkret akuntabilitas dan keterbukaan terhadap proses pengumpulan data.
- Kompeten: Proses analisis kebutuhan menuntut pemahaman metodologis dan keahlian dalam merancang instrumen survei yang tepat. Penulis menerapkan keahlian metodologis dalam merancang *Training Need Analysis* (TNA) dengan pendekatan campuran *(mixed method),* menggunakan skala *Likert* dan analisis kuantitatif–kualitatif.
- Kolaboratif: Pelaksanaan tahap ini mengedepankan kolaborasi lintas peran. Koordinasi dengan mentor, *coach,* serta unit teknis Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) menunjukkan kerja sama yang harmonis antarprofesi. Selain itu, keterlibatan responden CPNS dan unit kerja lain seperti Pusat Teknologi dan Informasi (PUSTEKINFO) memperlihatkan semangat gotong royong dalam mewujudkan inovasi pembelajaran.
- Berorientasi Pelayanan: Tujuan utama kegiatan ini adalah menghadirkan pelatihan yang benar-benar menjawab kebutuhan ASN dalam meningkatkan mutu pelayanan publik, khususnya pelayanan prima di lingkungan parlemen. Analisis kebutuhan dirancang agar pelatihan yang dikembangkan mampu meningkatkan kemampuan ASN dalam memberikan layanan yang responsif, komunikatif, dan profesional.

Keterkaitan dengan Manajemen ASN. Koordinasi bersama mentor dan coach serta penyusunan instrumen survei analisis kebutuhan berkaitan dengan pasal 49 pada UU No. 20 tahun 2023 tentang ASN, ASN berhak atas pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan. Rangkaian kegiatan pra pelaksanaan juga memiliki relevansi yang kuat dengan prinsip-prinsip Manajemen ASN, sebagaimana diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, yang menegaskan bahwa setiap ASN berhak memperoleh pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan. Melalui pelaksanaan survei analisis kebutuhan dan

benchmarking, penulis menerapkan pendekatan *evidence-based management* dalam perencanaan pelatihan. Artinya, pelatihan yang dikembangkan tidak didasarkan pada asumsi semata, melainkan hasil kajian empiris terhadap kebutuhan aktual pegawai.

Keterkaitan dengan SMART ASN. Berkaitan dengan SMART ASN pada karakteristik profesionalisme, yaitu pelaksanaan survei dan perencanaan pelatihan dilakukan secara sistematis, berbasis data, dan berorientasi pada hasil nyata dalam peningkatan kompetensi ASN dan karakteristik integritas, yakni seluruh proses pengumpulan dan analisis data dilakukan secara objektif, jujur, dan transparan tanpa manipulasi hasil.

7. Hasil Capaian Kegiatan Pra Pelaksanaan

Hasil capaian kegiatan aktualisasi dari kegiatan pra pelaksanaan ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 9. Hasil Capaian Kegiatan Pra Pelaksanaan

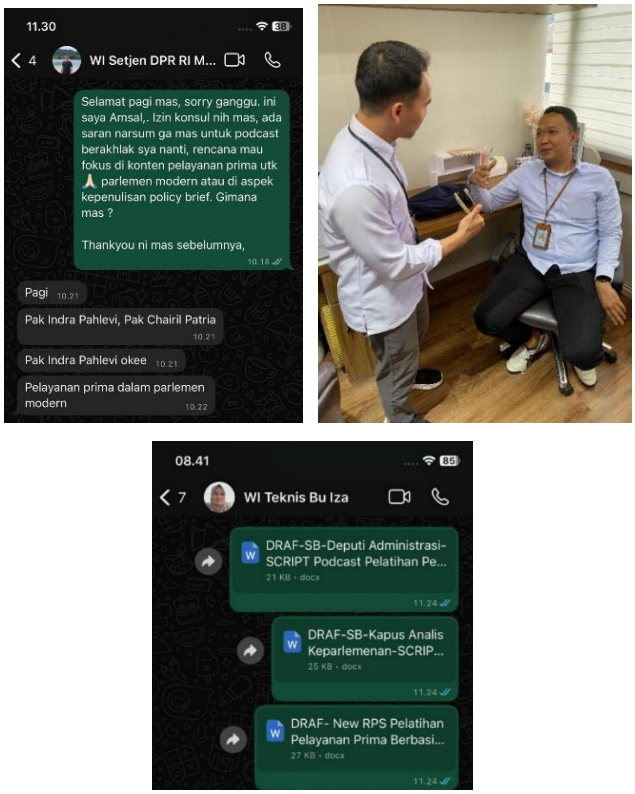
No	Tahapan Kegiatan	Waktu	Hasil	Keterangan
1	Berkoordinasi dengan mentor dan *coach* dalam penyusunan survei awal analisis kebutuhan	3 Oktober 2025	Dokumentasi Koordinasi	Terlaksana
2	Penyusunan survei analisis kebutuhan	3 Oktober 2025	Instrumen Survei Analisis Kebutuhan	Terlaksana
3	Penyebaran survei analisis kebutuhan kepada CPNS Tahun 2025	3 – 6 Oktober 2025	Data survei kebutuhan dari responden	Terlaksana
4	Analisis data hasil survei kebutuhan	6 Oktober 2025	Data Hasil Analisis Kebutuhan	Terlaksana
5	Melakukan tindak lanjut dari hasil studi *benchmarking* ke Tv Parlemen yang pernah dilakukan pada September 2025 untuk menentukan	7 Oktober 2025	Daftar perangkat rekaman, ruang studio, dan software editing yang digunakan	Terlaksana

	kesiapan fasilitas dan standar dasar produksi konten pelatihan berbasis *podcast*		dan Dokumentasi foto	

Kegiatan Perencanaan (6 - 10 Oktober 2025)

1. Berkoordinasi dengan *coach* dan mentor dalam penyusunan dokumen perencanaan produk pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast.*

Setelah menyelesaikan tahap pra pelaksanaan, penulis melanjutkan ke tahap perencanaan. Kegiatan diawali dengan koordinasi bersama *coach* dan mentor pada tanggal 6 Oktober 2025, yang bertujuan untuk memperoleh arahan dan masukan dalam penyusunan dokumen perencanaan produk pelatihan, yakni penulis akan menyusun dan mengembangkan dokumen Rencana Pembelajaran Singkat (RPS), *Term of Reference* (TOR), *Skrip Podcast,* dan Instrumen Evaluasi Pelatihan, termasuk juga penentuan narasumber utama dalam pelatihan yang dikembangkan. Dari kegiatan ini dihasilkan dokumentasi koordinasi yang menjadi acuan dalam pelaksanaan tahap berikutnya.



Gambar 28. *Capture* dan Dokumentasi Koordinasi

2. Penyusunan kerangka kerja dan acuan (TOR), Rencana Pembelajaran Singkat (RPS),

Storyboard/*Script* dan Instrumen Evaluasi

Tahap selanjutnya dilaksanakan pada tanggal 6–7 Oktober 2025, di mana penulis melakukan penyusunan kerangka kerja dan acuan pelatihan. Kegiatan ini mencakup penyusunan *Term of Reference* (TOR), Rencana Pembelajaran Singkat (RPS), *Storyboard/Script*, serta Rencana Penyebaran Informasi Pelatihan. Proses penyusunan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh komponen perencanaan pelatihan tersusun secara sistematis, terukur, dan selaras dengan tujuan pengembangan kompetensi ASN, khususnya dalam mendukung transformasi pelayanan prima berbasis parlemen *modern.* Hasil kegiatan berupa dokumen TOR, RPS, skrip pelatihan, dan instrumen evaluasi yang kemudian divalidasi oleh mentor, sehingga valid untuk dapat digunakan pada tahap implementasi berikutnya. Namun, pada beberapa dokumen seperti dokumen skrip, penulis juga melakukan koordinasi dan verifikasi kepada narasumber utama yang termuat pada tahap koordinasi dengan pimpinan PUSBANGKOM DPR RI dan *Stakeholder* terkait terkait finalisasi *script* dan konten pelatihan berbasis *podcast.* Proses penyusunan ini didukung dengan dokumentasi kegiatan dan tautan dokumen yang dapat diakses sebagai referensi berikut:



PELATIHAN PELAYANAN PRIMA BERBASIS *PODCAST*

Nama Pelatihan	Pelatihan Pelayanan Prima Berbasis *Podcast*
Mata Pelatihan	Pelayanan Prima dalam Parlemen *Modern*
Alokasi Waktu	8 JP @20 Menit* (2 Episode)
Deskripsi Singkat	Mata pelatihan ini memfasilitasi peserta pelatihan untuk mampu menjelaskan pelayanan prima dalam mendukung fungsi DPR RI untuk mewujudkan parlemen *modern* dengan metode pembelajaran *online* berbentuk *Podcast* melalui *Learning Management System* (LMS) Akila
Tujuan Pembelajaran	
a. Hasil Belajar	Peserta diharapkan mampu menjelaskan pelayanan prima dalam mendukung fungsi DPR RI untuk mewujudkan parlemen *modern.*
b. Indikator Keberhasilan	Peserta diharapkan mampu: 1. Menjelaskan konsep pelayanan prima dalam parlemen modern 2. Menjelaskan primsip dan jenis pelayanan prima dalam konteks legislatif 3. Menguraikan kompetensi ASN untuk pelayanan prima 4. Menguraikan manfaat pelayanan prima bagi ASN dan birokrasi

No	Indikator Hasil Belajar	Materi		Metode	Alat Bantu dan Media	Waktu (JP)	Referensi
		Materi Pokok	Sub Materi Pokok				
1	Menjelaskan pelayanan prima dalam mendukung fungsi DPR RI untuk	1. Konsep Pelayanan Prima dalam Parlemen *Modern* 2. Prinsip dan Jenis	1.1. Definisi dan Standar Pelayanan Prima 2.1. Prinsip Pelayanan Prima dalam Konteks Birokrasi	*E-Learning* Berbentuk *Podcast*	LMS Akila	8 (*Asynchronous*)	• PermenPANRB Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar



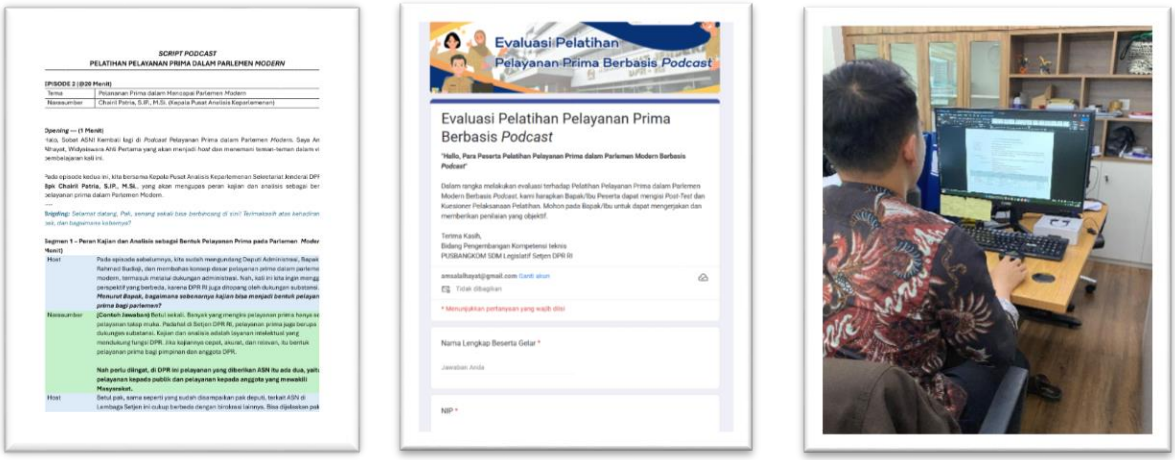
SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
JLN. JENDERAL GATOT SUBROTO JAKARTA KODE POS 10270
TELP. (021) 5715 349 FAX. (021) 5715 423 / 5715 925 LAMAN: www.dpr.go.id

TERM OF REFERENCE
PELAKSANAAN PRODUKSI PELATIHAN
PELAYANAN PRIMA DALAM PARLEMEN MODERN BERBASIS *PODCAST*

A. LATAR BELAKANG

Sekretariat Jenderal DPR RI (Setjen DPR RI) memiliki tugas strategis untuk mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang persidangan, administrasi, dan keahlian sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal DPR RI. Sebagai bagian dari amanat tersebut, Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif (Pusbangkom) Setjen DPR RI berperan penting dalam meningkatkan kualitas aparatur melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, sehingga ASN memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan Dewan dalam melaksanakan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan.

Dalam konteks penguatan kelembagaan, DPR RI tengah mengarahkan transformasinya menuju parlemen modern yang berciri:kan profesional, terbuka, aspiratif, efisien, dan berintegritas. Arah kebijakan ini tercantum dalam Rencana Strategis Setjen DPR RI 2020–2024, serta sejalan dengan komitmen DPR untuk meningkatkan kualitas layanan parlemen yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan publik. Konsep parlemen



Gambar 29. Dokumentasi Penyusunan Dokumen Perencanan

Adapun semua dokumen yang telah disusun pada tahap perencanaan ini dapat diakses pada link berikut:

- Link Dokumen Perencanaan Pelatihan: https://bit.ly/DokPerencanaanpelatihanPelayananPrima
- Link Evaluasi Pelatihan: https://bit.ly/EvaluasiPelatihanPelayananPrimadalamParlemenModern

Kemudian, berikut ini rencana penyebaran informasi pelatihan berbasis *podcast* yang telah disusun oleh penulis yang akan diterapkan pada kegiatan pelaksanaan:

Tabel 10. Tabel Rencana Penyebaran Informasi

No	Media Sosialisasi	*Date*	*Follow Up*	Keterangan
1	*WhatsApp*	Kamis, 23 Oktober 2025	1. Dilakukan Per 3 Hari dalam kurun waktu 23 – 31 Oktober 2025 2. Perluasan informasi dilakukan dengan mengirimkan informasi *flyer* kepada *stakeholder* terkait; Unit kerja Deputi Bidang Administrasi dan Pusat Analisis Keparlemenan	Pengiriman *flyer* informasi pelatihan dilakukan di *WhatsApp Group* dan Personal *Chat*
2	Portal DPR	Kamis, 23	-	Pemberitahuan

	RI	Oktober 2025		*flyer* informasi pelatihan dilakukan di Portal DPR RI melalui akun Pimpinan PUSBANGKOM DPR RI

3. Berkolaborasi bersama Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) dalam menyiapkan perangkat *recording* pelatihan dan *tools* penunjang

Pada periode yang sama, penulis melakukan kolaborasi dengan Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) untuk memastikan kesiapan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam proses produksi pelatihan berbasis *podcast.* Kolaborasi ini mencakup persiapan perangkat rekaman, ruang studio, dan *software editing*, yakni realisasi di lapangan dari daftar yang sudah dirumuskan sebelumnya di kegiatan pra pelaksanaan. Tujuan utama kegiatan ini adalah untuk menjamin bahwa seluruh perangkat teknis siap digunakan dan berfungsi dengan baik, sehingga proses perekaman dan produksi *podcast* dapat berjalan tanpa kendala teknis. Selain itu, diskusi dengan PTP juga mencakup pemilihan format penyajian, tata suara, serta durasi tiap segmen *podcast* agar hasil akhir komunikatif dan edukatif.



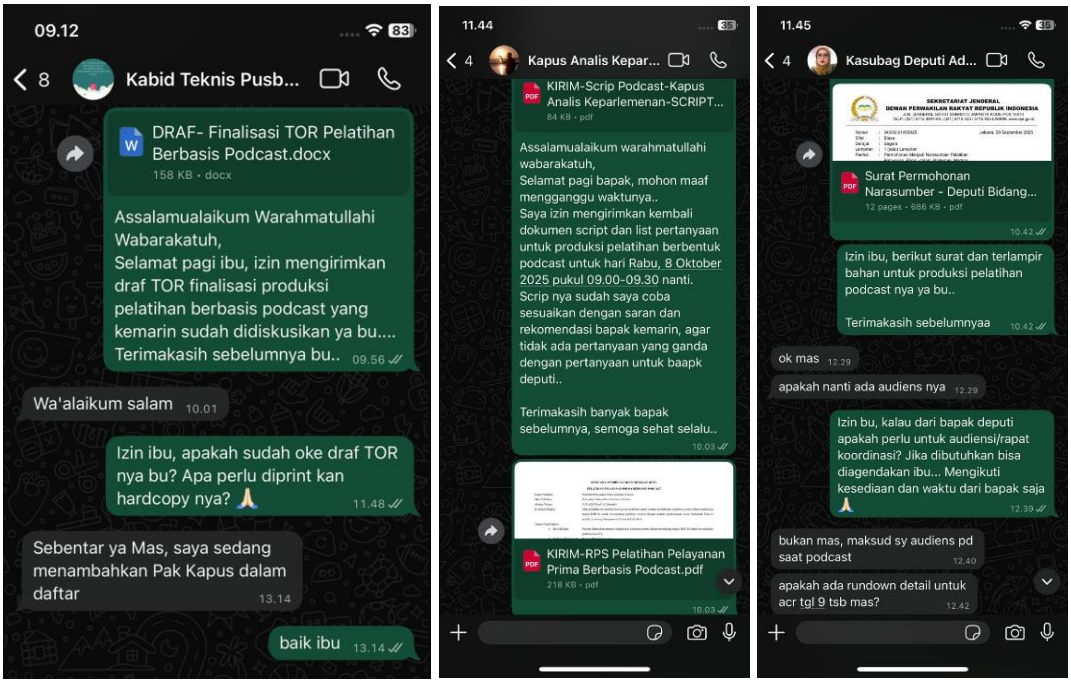
Gambar 30. Dokumentasi Kolaborasi Bersama PTP.

4. Berkoordinasi dengan pimpinan PUSBANGKOM DPR RI dan *Stakeholder* terkait finalisasi *script* dan konten pelatihan berbasis *podcast.*

Tahap akhir dari perencanaan dilaksanakan pada tanggal 7 Oktober 2025, melalui koordinasi dengan pimpinan Pusat Pengembangan Kompetensi (PUSBANGKOM) DPR RI serta *stakeholder* terkait. Koordinasi kepada pimpinan dilakukan kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis utamanya

terkait dokumen perencanaan TOR. Sementara fokus utama koordinasi kepada narasumber adalah finalisasi *skrip* dan konten pelatihan berbasis *podcast* yang dilakukan oleh narasumber utama pelatihan berdasarkan hasil kegiatan penyusunan dokumen yang telah divalidasi oleh mentor pada tahapan sebelumnya.

Dalam koordinasi ini, dilakukan proses validasi terhadap substansi materi, kesesuaian narasi dengan nilai-nilai pelayanan prima, serta penyesuaian konten agar relevan dengan konteks kerja ASN di lingkungan parlemen. Penulis juga menerima sejumlah masukan strategis dari pimpinan dan *stakeholder* terkait penyempurnaan naskah serta pendekatan penyampaian materi yang dikemas lebih santai dan interaktif.



Gambar 31. *Capture: Koordinasi Bersama Narasumber*

Namun, seluruh tahapan kegiatan perencanaan berlangsung lebih cepat dari waktu yang diestimasikan semula karena penyesuaian terhadap ketersediaan narasumber utama, di mana jadwal pelaksanaan kegiatan juga mengalami percepatan dari rencana awal.

5. Keterkaitan semua rangkaian kegiatan di atas dengan nilai dasar ASN Ber-AKHLAK, Manajemen ASN, dan SMART ASN dijabarkan sebagai berikut:

Keterkaitan dengan nilai dasar ASN Ber-AKHLAK

- Loyal: Nilai loyal tercermin melalui penyusunan seluruh dokumen perencanaan pelatihan yang selaras dengan arah kebijakan organisasi dan regulasi pengembangan ASN. Dalam setiap tahap koordinasi, baik dengan

mentor, *coach*, maupun pimpinan Pusbangkom DPR RI penulis memastikan seluruh rancangan kegiatan mendukung visi organisasi dalam meningkatkan kompetensi ASN di lingkungan parlemen *modern.*

- Adaptif: Nilai adaptif diwujudkan melalui respons terhadap perkembangan tren pembelajaran digital dengan mengembangkan inovasi pelatihan berbasis podcast. Pemilihan format ini mencerminkan kemampuan untuk menyesuaikan metode pelatihan dengan kebutuhan zaman, sekaligus memperluas jangkauan pembelajaran yang lebih fleksibel dan menarik bagi peserta.
- Kompeten: Nilai kompeten tercermin dari penerapan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam penyusunan dokumen perencanaan, meliputi Term of Reference (TOR), Rencana Pembelajaran Singkat (RPS), Storyboard/Skrip Podcast, dan Instrumen Evaluasi. Setiap dokumen disusun secara sistematis dan terukur, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran serta prinsip-prinsip desain pelatihan yang efektif.
- Kolaboratif: Nilai kolaboratif ditunjukkan melalui keterlibatan berbagai pihak dalam proses perencanaan, termasuk mentor, *coach,* Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP), pimpinan, serta *stakeholder* terkait. Kolaborasi dengan PTP memastikan kesiapan perangkat *recording* dan *tools* pendukung, sementara koordinasi dengan pimpinan serta narasumber memperkuat kualitas substansi dan relevansi materi pelatihan.
- Akuntabel: Nilai akuntabel diwujudkan melalui pendokumentasian seluruh proses kegiatan serta penyusunan dokumen yang dapat diaudit dan diverifikasi. Setiap tahapan perencanaan dilengkapi dengan bukti dokumentasi dan tautan akses dokumen perencanaan, sebagai bentuk pertanggungjawaban dan transparansi pelaksanaan kegiatan pengembangan pelatihan berbasis *podcast.*

Keterkaitan dengan Manajemen ASN. Seluruh rangkaian kegiatan perencanaan pelatihan, mulai dari koordinasi dengan mentor dan *coach,* penyusunan dokumen perencanaan (TOR, RPS, Skrip Podcast, dan Instrumen Evaluasi), kolaborasi dengan Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP), hingga finalisasi bersama pimpinan dan stakeholder, memiliki keterkaitan erat dengan implementasi kebijakan Manajemen ASN sebagaimana diatur dalam berbagai regulasi.

Pertama, kegiatan ini selaras dengan fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan pelatihan merupakan wujud konkret dari implementasi kebijakan pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

Kedua, seluruh kegiatan juga mendukung pemenuhan ketentuan Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, yang mewajibkan setiap ASN memperoleh pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pelatihan (JP) per tahun. Dalam konteks ini, penulis tidak hanya berperan sebagai peserta, tetapi juga sebagai perancang dan pengembang program pelatihan, yang menjadi bagian dari upaya strategis lembaga dalam memastikan keberlangsungan dan kualitas pengembangan kompetensi ASN.

Ketiga, kegiatan penyusunan TOR, RPS, dan instrumen evaluasi pelatihan memiliki keterkaitan langsung dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, yang menegaskan pentingnya hubungan antara pengembangan kompetensi dengan peningkatan kinerja organisasi. Melalui dokumen perencanaan yang sistematis, setiap kegiatan pelatihan dirancang untuk mendukung peningkatan kapabilitas pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan secara efektif dan berdampak.

Keterkaitan dengan SMART ASN. Dalam konteks ini, pengembangan pelatihan berbasis podcast menunjukkan karakteristik entrepreneurship, yakni kemampuan untuk melihat peluang dan menciptakan inovasi dalam metode pelatihan yang relevan dengan tren pembelajaran digital. Penguasaan aspek teknologi informasi (IT) tercermin dari kemampuan merancang konten digital dan menyesuaikan format pembelajaran ke dalam bentuk media *audio-visual* yang menarik. Sementara itu, kemampuan *networking* ditunjukkan melalui kolaborasi lintas unit dengan mentor, *coach,* PTP, pimpinan, dan *stakeholder,* yang semuanya berkontribusi terhadap kualitas perencanaan pelatihan yang dihasilkan.

6. Hasil Capaian Kegiatan Perencanaan

Hasil capaian kegiatan aktualisasi dari kegiatan perencanaan ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Tabel Hasil Capaian Kegiatan Perencanaan

No	Tahapan Kegiatan	Waktu	Hasil	Keterangan
1	Berkoordinasi dengan *coach* dan mentor dalam penyusunan dokumen perencanaan produk pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast.*	6 Oktober 2025	Dokumentasi Koordinasi	Terlaksana
2	Penyusunan kerangka kerja dan acuan (TOR), Rencana Pembelajaran Singkat (RPS), *Storyboard*/*Script* dan Instrumen Evaluasi	6 -7 Oktober 2025	Dokumen TOR, RPS, Skrip, dan Instrumen Evaluasi	Terlaksana
3	Berkolaborasi bersama Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) dalam menyiapkan perangkat *recording* pelatihan dan *tools* penunjang	6 -7 Oktober 2025	Dokumentasi Kegiatan	Terlaksana
4	Berkoordinasi dengan pimpinan PUSBANGKOM DPR RI dan *Stakeholder* terkait finalisasi *script* dan konten pelatihan berbasis *podcast.*	7 Oktober 2025	*Capture* Koordinasi Finalisasi Skrip	Terlaksana

<u>Kegiatan Pelaksanaan (8 – 24 Oktober 2025)</u>

1. Proses produksi pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast* bersama narasumber

   Kegiatan pelaksanaan pada tahap proses produksi pelatihan pelayanan prima berbasis podcast bersama narasumber dilakukan sebanyak dua kali, yaitu produksi pada episode 1 dan episode 2. Kegiatan produksi pelatihan berbasis podcast dilakukan

di Ruang Belajar Pusbangkom, Gedung Nusantara 1 Lantai 3. Pada episode 1, narasumber utama yaitu Bapak Rahmad Budiaji, S.IP., M.Si selaku Deputi Bidang Administrasi Sekretariat Jenderal DPR RI. Di episode pertama ini proses produksi dilakukan pada tanggal 9 Oktober 2025 dengan topik yang dibahas yaitu "Wujud Pelayanan Prima dalam Parlemen Modern dan Peran Administrasi".



Gambar 32. *Dokumentasi Produksi Pelatihan Episode 1.*

Selanjutnya, Episode 2 menghadirkan Bapak Chairil Patria, S.IP., M.Si, Kepala Pusat Analisis Keparlemenan Sekretariat Jenderal DPR RI, sebagai narasumber utama. Produksi dilaksanakan pada 8 Oktober 2025 dengan topik "Kajian dan Analisis sebagai Wujud Pelayanan Prima dalam Mendukung Fungsi DPR RI". Episode ini menekankan bagaimana dukungan kajian yang berkualitas menjadi bentuk nyata pelayanan prima dalam memperkuat fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran DPR RI.

Selain menghasilkan konten pembelajaran digital yang menarik, kegiatan produksi ini juga menjadi sarana penerapan manajemen pengetahuan *(knowledge management)* di lingkungan Setjen DPR RI. Melalui metode pelatihan berbasis *podcast,* pengetahuan dan pengalaman para narasumber yang semula bersifat ***tacit knowledge***, yaitu pengetahuan implisit yang melekat pada individu, dikonversi menjadi ***explicit knowledge*** dalam bentuk *video podcast* yang dapat dipelajari ulang oleh ASN kapan pun dan di mana pun. Proses konversi ini menjadi fondasi penting dalam penerapan model pembelajaran berbasis *Corporate University*, di mana pengalaman dan praktik terbaik organisasi didiseminasikan secara sistematis untuk mendukung pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kompetensi ASN.



Gambar 33. Dokumentasi Produksi Pelatihan Episode 2

2. Bekerjasama dengan PTP dalam proses *recording* dan *editing* video pelatihan

   Dalam proses produksi, penulis bekerja sama dengan tim Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) untuk memastikan kelancaran proses *recording* dan *editing* video pelatihan. Kolaborasi ini mencakup pengaturan tata suara, pencahayaan, pemilihan format video, serta penyusunan elemen grafis pendukung agar hasil akhir podcast lebih menarik dan informatif.



Gambar 34. Dokumentasi Kolaborasi Bersama PTP

3. Melakukan Finalisasi Produksi Pelatihan berbasis *podcast* dengan menghadirkan

narasumber eksternal yang ahli di bidang pembuatan konten video berbentuk *podcast.*

Untuk menjamin kualitas hasil produksi, tahap finalisasi pelatihan berbasis *podcast* dilaksanakan pada tanggal 13–14 Oktober 2025 bertempat di Wisma Griya Sabha Kopo, Cisarua, Bogor. Kegiatan ini merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa seluruh aspek teknis dan substantif dari pelatihan "Pelayanan Prima dalam Parlemen *Modern"* memenuhi standar profesional baik dari sisi isi maupun tampilan media pembelajaran.

Kegiatan ini juga menghadirkan narasumber eksternal yang ahli di bidang pembuatan konten video *podcast*, yaitu Rizky Wahyudi, *Producer, Mixing & Mastering Engineer* dari Rumah Produksi Jagasvara. Narasumber ahli ini berperan memberikan validasi teknis dan artistik terhadap hasil produksi pelatihan, termasuk penilaian atas kualitas *audio-visual*, tata suara, pencahayaan, alur narasi, dan efektivitas penyampaian pesan pembelajaran.

Proses finalisasi dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur, dimulai dari pemutaran hasil produksi awal, penilaian mutu konten, hingga diskusi mendalam untuk perbaikan akhir. Dalam forum ini turut hadir pimpinan unit kerja, narasumber utama pelatihan pelayanan prima, pengembang LMS dari PUSTEKINFO, serta tim internal Pusbangkom DPR RI. Keterlibatan berbagai pihak ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil produksi tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga relevan secara substansi dan selaras dengan nilai-nilai pelayanan publik yang diusung oleh Sekretariat Jenderal DPR RI.

Melalui kegiatan "Finalisasi Produksi Pelatihan Teknis Berbasis *Podcast*" ini, diperoleh sejumlah rekomendasi penting terkait peningkatan kualitas audio, perbaikan pada *subtitle/caption* video, dan penyempurnaan narasi agar pesan edukatif tersampaikan dengan lebih efektif.



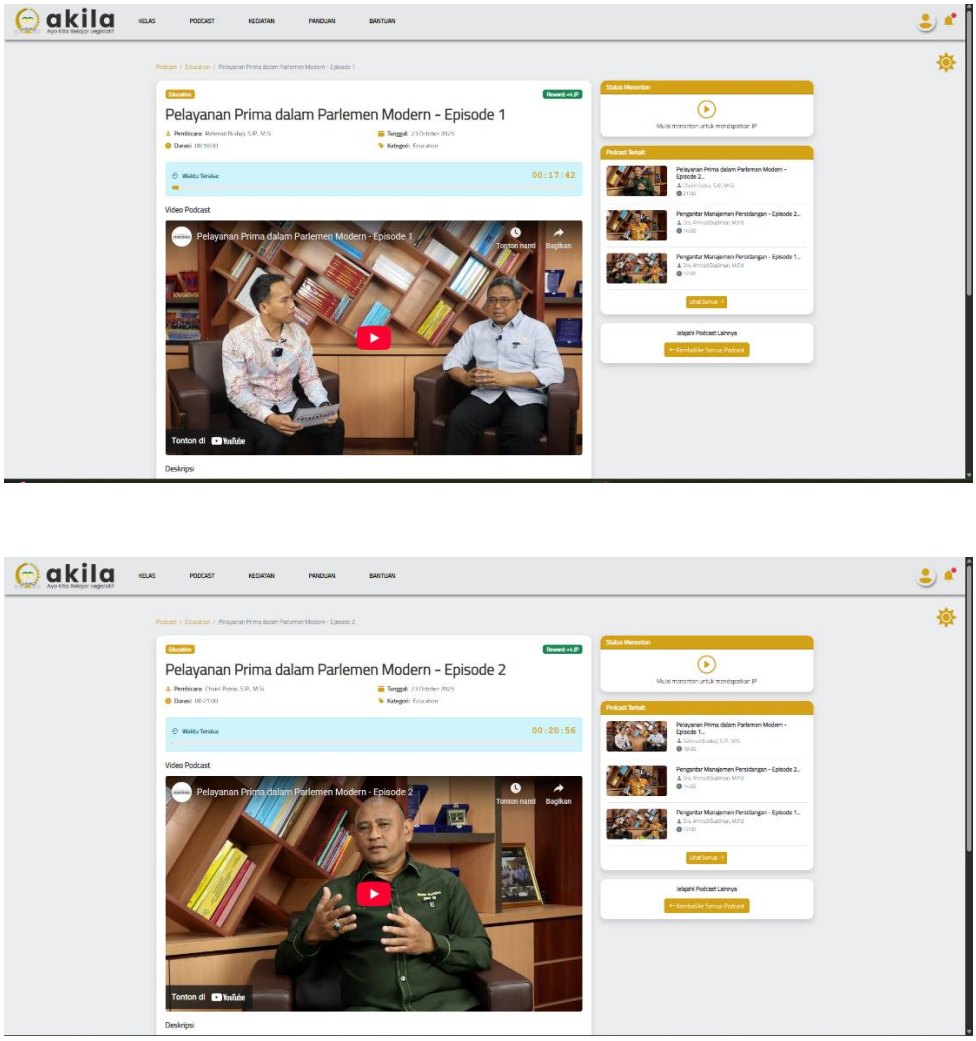


Gambar 35. *Dokumentasi Finalisasi Produksi Pelatihan Berbasis Podcast*

4. Bekerjasama dengan PUSTEKINFO dan PTP dalam proses integrasi dan publikasi ke LMS Akila



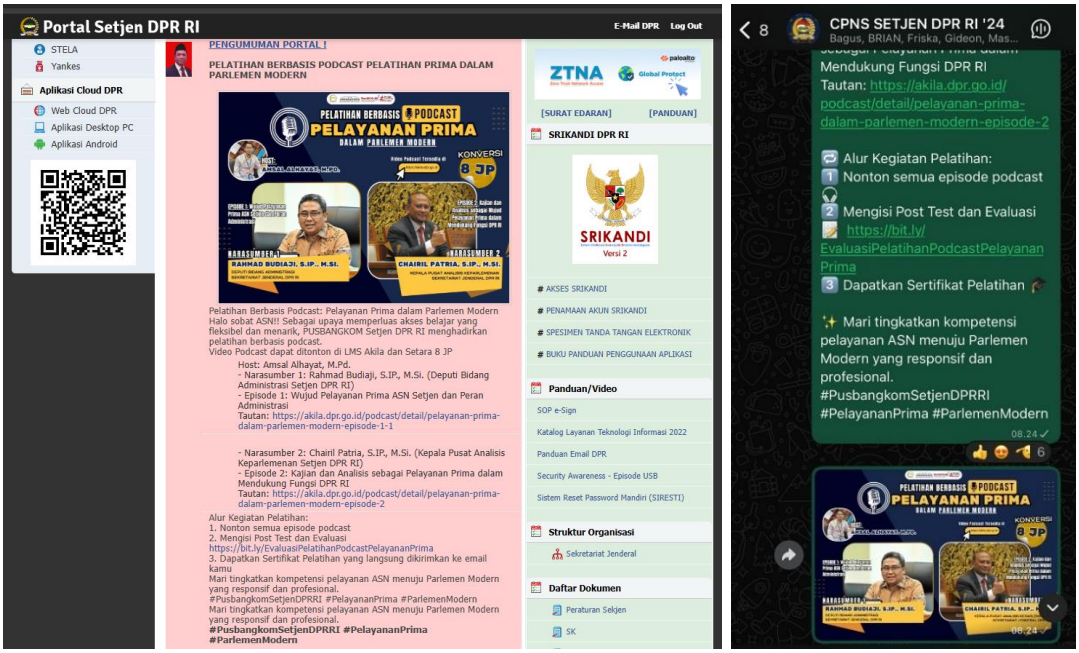
Setelah proses produksi selesai, tahap berikutnya adalah melakukan integrasi konten pelatihan ke dalam *Learning Management System* (LMS) Akila, bekerja sama dengan Pusat Teknologi Informasi (PUSTEKINFO). Langkah ini bertujuan agar pelatihan berbasis *podcast* dapat diakses secara luas oleh ASN melalui *platform* pembelajaran resmi Setjen DPR RI, sehingga mendukung transformasi digital dalam proses pengembangan kompetensi.



Gambar 36. Publikasi Pelatihan di LMS Akila

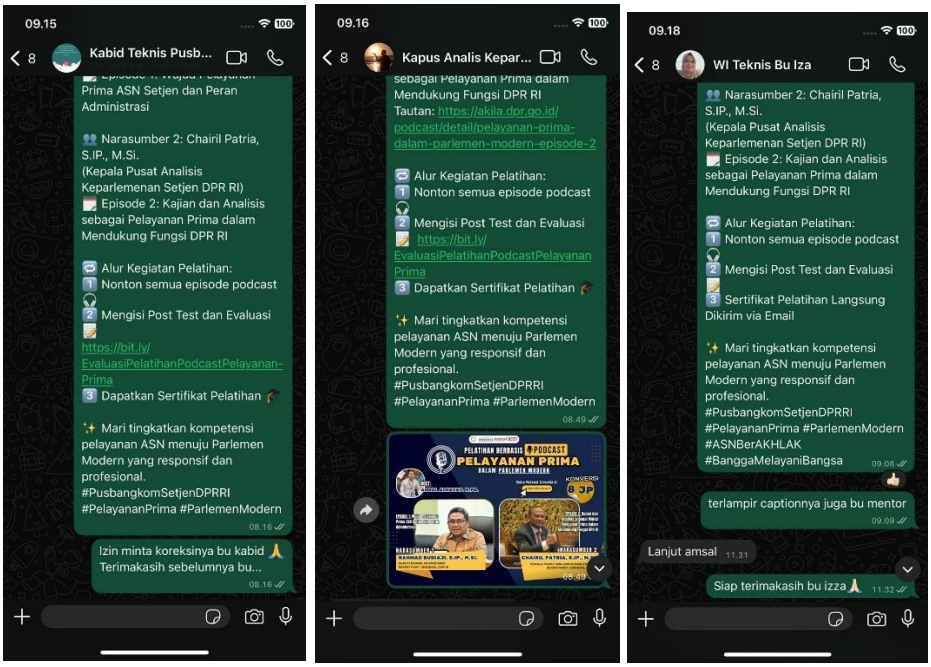
5. Melakukan penyebaran informasi pelatihan melalui WA dan portal Setjen DPR RI

Sebagai tahap akhir di kegitan pelaksanaan, yaitu melakukan penyebaran informasi pelatihan melalui berbagai kanal komunikasi resmi, seperti grup *WhatsApp* dan portal Setjen DPR RI. Publikasi ini bertujuan untuk menginformasikan kepada ASN tentang peluncuran pelatihan berbasis *podcast* serta mengajak partisipasi aktif dalam mengikuti pembelajaran dan mengisi *post-test* yang telah disiapkan. Tahap penyebaran informasi pelatihan ini dilakukan mulai pada Kamis, 23 Oktober 2025 untuk penyebaran informasi melalui WhatsAPP dan Senin, 27 Oktober 2025 penyebaran informasi pelatihan melalui portal DPR RI, yang selanjutnya dilakukan *follow up* secara berkala sesuai rencana yang sudah disusun.



Gambar 37. Penyebaran Informasi Pelatihan

Sebelum publikasi informasi pelatihan, penulis juga melakukan validasi terhadap *flyer* dan caption informasi yang akan disebarkan kepada Pimpinan Unit Kerja, Mentor dan *Coach*, dan Narasumber Utama, guna untuk memastikan bahwa seluruh informasi yang dipublikasikan telah akurat, komunikatif, dan sesuai dengan identitas kelembagaan Pusbangkom DPR RI. Validasi ini dilakukan melalui *personal chat.*





Gambar 38. *Capture* Validasi dan *Flyer* Pelatihan

6. Keterkaitan semua rangkaian kegiatan di atas dengan nilai dasar ASN Ber-AKHLAK, Manajemen ASN, dan SMART ASN dijabarkan sebagai berikut:

   Keterkaitan dengan nilai dasar ASN Ber-AKHLAK

   - Berorientasi Pelayanan: Nilai ini tercermin melalui penyediaan pelatihan berbasis *podcast* yang mudah diakses oleh seluruh ASN, sehingga memperluas jangkauan layanan pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan dan regulasi terkait pemenuhan 20 JP per pegawai.
   - Kompeten: Nilai ini tampak dalam peran Widyaiswara dan tim Pusbangkom yang memanfaatkan keahliannya dalam merancang konten pelatihan, melakukan proses produksi, penyuntingan, integrasi ke LMS, serta publikasi yang profesional. Selain itu, nilai kompeten direpresentasi kan oleh Narasumber yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dengan topik pelatihan. Dengan metode pelatihan berbasis *podcast* ini juga menciptakan *Management Knowledge,* yaitu pengetahuan narasumber yang sifatnya TACIT *Knowledge* menjadi EXPLICIT *Knowledge.*
   - Kolaboratif: Nilai ini terwujud melalui sinergi lintas unit, melibatkan narasumber, tim Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP), dan PUSTEKINFO dalam menghasilkan pelatihan inovatif yang berkualitas.
   - Adaptif; Nilai ini terlihat dari pemanfaatan teknologi digital untuk menghadirkan inovasi pelatihan non-klasikal yang efektif dan sesuai

kebutuhan ASN masa kini.

- Akuntabel: Nilai akuntabel tercermin dalam proses monitoring dan validasi setiap tahap produksi dan publikasi guna memastikan mutu pelatihan.
- Harmonis: Nilai ini diwujudkan melalui kerja sama yang baik dan komunikasi yang konstruktif antara seluruh pihak yang terlibat selama proses perencanaan hingga peluncuran pelatihan.

Keterkaitan dengan Manajemen ASN. Pelaksanaan kegiatan pelaksanaan ini merupakan wujud nyata pelaksanaan fungsi ASN sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik. Kegiatan ini menjadi implementasi langsung dari kebijakan pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan yang inovatif dan berbasis digital. Selain itu, pelaksanaan pelatihan ini juga sejalan dengan Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, yang menegaskan kewajiban pengembangan kompetensi ASN minimal 20 JP per tahun. Dengan demikian, rangkaian proses produksi, integrasi, dan publikasi pelatihan ini merupakan bagian dari pemenuhan regulasi tersebut. Lebih lanjut, kegiatan ini juga mendukung amanat Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 yang menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi serta monitoring dan evaluasi dalam NSPK manajemen ASN. Integrasi konten podcast ke dalam LMS Akila merupakan bukti nyata penerapan transformasi digital dalam manajemen pembelajaran ASN di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

Keterkaitan dengan SMART ASN. Adapun keterkaitan dengan SMART ASN tampak pada penguatan karakteristik *digital skill* melalui kemampuan produksi dan pemanfaatan konten pembelajaran digital, profesionalisme melalui penerapan metode pelatihan inovatif yang relevan dengan kebutuhan organisasi modern, serta *hospitality* melalui penyediaan layanan pembelajaran yang ramah, interaktif, dan mudah diakses oleh seluruh ASN.

7. Hasil Capaian Kegiatan Pelaksanaan

   Hasil capaian kegiatan aktualisasi dari kegiatan pelaksanaan ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Tabel Hasil Capaian Kegiatan Pelaksanaan

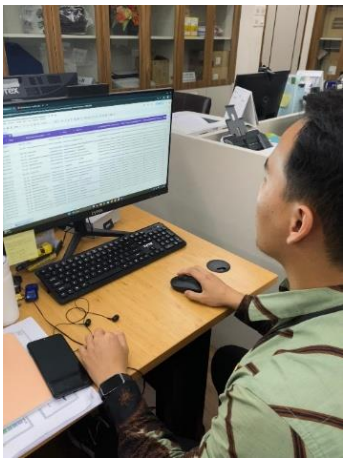
No	Tahapan Kegiatan	Waktu	Hasil	Keterangan
1	Proses produksi pelatihan	8 – 9 Oktober	Dokumentasi	Terlaksana

	pelayanan prima berbasis *podcast* bersama narasumber	2025	Kegiatan, Video *Podcast* Hasil *Recording*	
2	Bekerjasama dengan PTP dalam proses *recording* dan *editing* video pelatihan	8 –12 Oktober 2025	Video *Podcast* Hasil *Editing*	Terlaksana
3	Melakukan Finalisasi Produksi Pelatihan berbasis *podcast* dengan menghadirkan narasumber eksternal yang ahli di bidang pembuatan konten video berbentuk *podcast.*	13–14 Oktober 2025	Dokumentasi Kegiatan	Terlaksana
4	Bekerjasama dengan PUSTEKINFO dan PTP dalam proses integrasi dan publikasi ke LMS Akila	23 Oktober 2025	Dokumentasi Kegiatan dan Video *Podcast* Final	Terlaksana
5	Melakukan penyebaran informasi pelatihan melalui WA dan portal Setjen DPR RI	23 dan 27 Oktober 2025	*Capture* Publikasi dan *Capture WhatsApp* Koordinasi	Terlaksana

Kegiatan Monitoring (24 Oktober – 3 November 2025)

1. Melakukan *monitoring* dalam pelaksanaan pelatihan berbasis *podcast* secara berkala

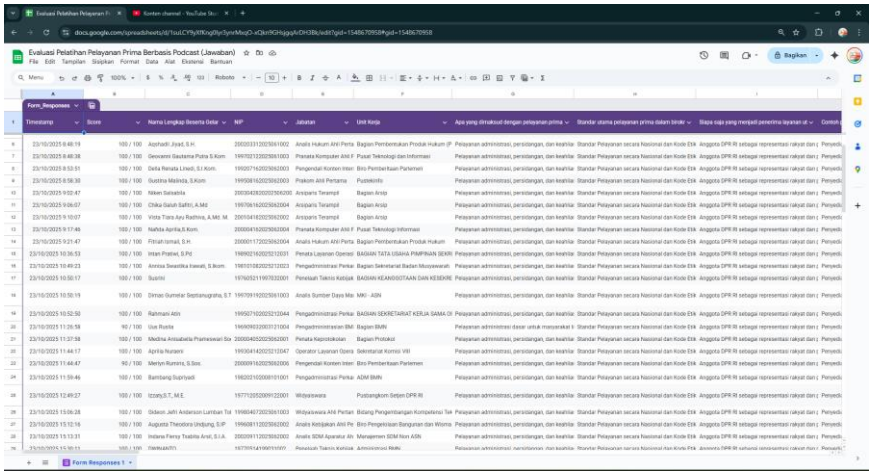
Kegiatan monitoring dilakukan untuk memastikan pelaksanaan pelatihan berbasis *podcast* berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Pemantauan ini mencakup tingkat partisipasi dalam kegiatan pembelajaran. Monitoring dilakukan secara berkala melalui *google sheet* dan akun *you tube* PUSBANGKOM. Kegiatan *monitoring* dilakukan selama masa pelatihan setelah informasi dan publikasi pelatihan disebarluaskan, yaitu dari tanggal 24 – 31 Oktober 2025.



Gambar 39. Dokumentasi Monitoring Pelatihan

2. Mengumpulkan data evaluasi pelatihan berbentuk tes kognitif terkait pelayanan prima dalam parlemen *modern*

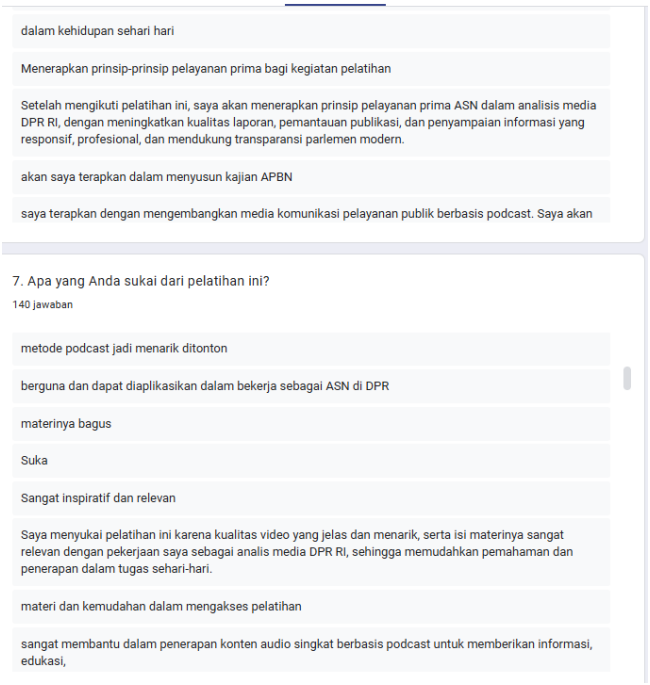
Selama kegiatan monitoring, tidak hanya memantau tingkat partisipasi peserta yang mengikuti pelatihan, tapi juga dilakukan pengumpulan data dari tes kognitif yang dirancang untuk mengukur pemahaman peserta terhadap konsep pelayanan prima dalam konteks parlemen *modern.* Tes ini dilaksanakan secara daring melalui *platform google form,* dan hasilnya nanti digunakan untuk menilai sejauh mana capaian kompetensi peserta sesuai dengan Rencana Pembelajaran Singkat (RPS) yang sudha ditetapkan sebelumnya.



Gambar 40. *Capture* Pengumpulan Data Evaluasi

3. Mengumpulkan data umpan balik peserta pelatihan

Dalam evaluasi pelatihan yang disebarkan melalui tautan pada deskripsi video pelatihan berbasis podcast, penulis juga mengumpulkan umpan balik dari peserta pelatihan yang mencakup evaluasi terhadap kurikulum dan penyelenggaraan dan evaluasi terhadap narasumber, serta saran dan rekomendasi untuk perbaikan pelatihan di masa mendatang.



Gambar 41. *Capture:* Beberapa Umpan Balik dari Peserta Pelatihan

4. Keterkaitan dengan nilai ASN BerAKHLAK, Manajemen ASN, dan SMART ASN. Keterkaitan semua rangkaian kegiatan di atas dengan nilai dasar ASN Ber-AKHLAK, Manajemen ASN, dan SMART ASN dijabarkan sebagai berikut:
   - **Akuntabel:** Nilai akuntabel tampak dalam mekanisme *monitoring* yang dilakukan secara terbuka, terdokumentasi, dan dapat dipertanggungjawabkan.
   - **Kompeten:** Nilai ini tampak dari kemampuan dalam menganalisis hasil tes kognitif dan umpan balik peserta menggunakan pendekatan berbasis data. Proses analisis tersebut memerlukan keahlian dalam membaca pola capaian belajar dan mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kompetensi peserta.
   - **Kolaboratif:** Nilai kolaboratif diwujudkan melalui kerja sama antara tim pelaksana pelatihan, narasumber, widyaiswara, dan unit-unit pendukung seperti PTP dan Pustekinfo. Kolaborasi ini memastikan bahwa setiap tahapan monitoring, mulai dari pengumpulan hingga analisis data, berjalan secara terpadu dan saling memperkuat.
   - **Berorientasi Pelayanan:** Nilai ini tercermin melalui pelaksanaan monitoring yang berfokus pada peningkatan kualitas layanan pelatihan berbasis *podcast.* Setiap data yang dikumpulkan digunakan untuk memastikan pelatihan benar-benar memberikan manfaat bagi peserta, sekaligus memperbaiki mutu layanan pembelajaran berikutnya agar semakin sesuai dengan kebutuhan ASN.

   Keterkaitan dengan Manajemen ASN. Pelaksanaan kegiatan monitoring ini

merupakan wujud nyata dari fungsi ASN sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik. Kegiatan ini menjadi implementasi dari kebijakan pengembangan kompetensi ASN berbasis e-learning yang menekankan akuntabilitas, efektivitas, dan kesinambungan pelatihan. Selain itu, pelaksanaan monitoring ini juga selaras dengan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 Pasal 38 ayat (2), yang menegaskan pentingnya evaluasi manfaat pelatihan terhadap peningkatan kinerja ASN. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya menilai pelaksanaan teknis, tetapi juga memastikan bahwa hasil pelatihan memberikan dampak nyata pada pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Setjen DPR RI.

Keterkaitan dengan SMART ASN. Kegiatan monitoring mencerminkan karakteristik integritas, dengan penerapan pemantauan yang objektif dan transparan, serta profesionalisme, melalui pengukuran capaian pembelajaran berbasis indikator kinerja yang terukur.

5. Hasil Capaian Kegiatan Monitoring

Hasil capaian kegiatan aktualisasi dari kegiatan monitoring ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 13. Tabel Hasil Capaian Kegiatan Monitoring

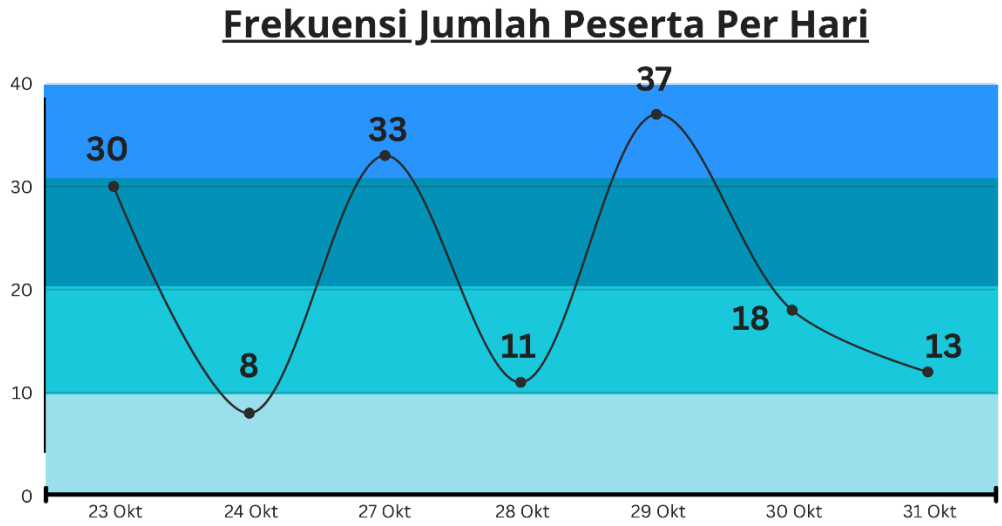
No	Tahapan Kegiatan	Waktu	Hasil	Keterangan
1	Melakukan monitoring dalam pelaksanaan pelatihan berbasis *podcast* secara berkala	24 - 31 Oktober 2025	Dokumentasi Kegiatan	Terlaksana
2	Mengumpulkan data evaluasi pelatihan berbentuk tes kognitif terkait pelayanan prima dalam parlemen modern	1 November 2025	Data hasil tes dan umpan balik peserta pelatihan dan Dokumentasi Kegiatan	Terlaksana
3	Mengumpulkan data umpan balik peserta pelatihan	1 November 2025	Data hasil tes dan umpan balik peserta pelatihan dan	Terlaksana

			Dokumentasi Kegiatan	

Kegiatan Evaluasi dan Rekomendasi (3 November – 12 November2025)

1. Melakukan analisis terkait efektivitas pelatihan melalui hasil evaluasi tes dan umpan balik peserta

Pada tanggal 1 November 2025, penulis menarik data hasil pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast* untuk dianalisis lebih lanjut sesuai jadwal pada tanggal 4 November 2025 terkait efektivitas pelatihan yang sudah diselenggarakan. Saat data pelatihan direkap, terdapat 151 peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan Pelayanan Prima dalam Parlemen Modern Berbasis *Podcast.* Hasil analisis diuraikan ke dalam dua aspek utama. Pertama yaitu peningkatan kompetensi ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI terkait keterampilan Pelayanan Prima yang ditunjukkan pada tren frekuensi peserta pelatihan dan hasil tes kognitif peserta pelatihan. Kedua, yaitu umpan baik peserta terhadap penyelanggaraan pelatihan. Berikut adalah tren frekuensi peserta pelatihan Pelayanan Prima dalam Parlemen Modern Berbasis *Podcast* sejak diluncurkan pada 23 Oktober hingga 31 Oktober 2025.



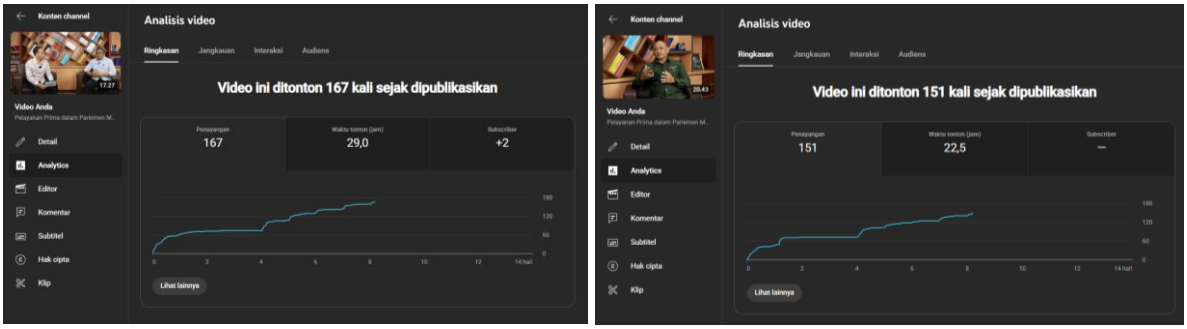
Gambar 42. Frekuensi Jumlah Peserta Pelatihan

Berdasarkan grafik, partisipasi peserta mengalami fluktuasi yang cukup signifikan dari hari ke hari. Jumlah peserta terbanyak tercatat pada 29 Oktober 2025 sebanyak 37 orang, menunjukkan antusiasme tinggi terhadap sesi pelatihan pada hari tersebut. Sementara itu, jumlah peserta terendah terjadi pada 24 Oktober 2025, yaitu hanya 8 orang.

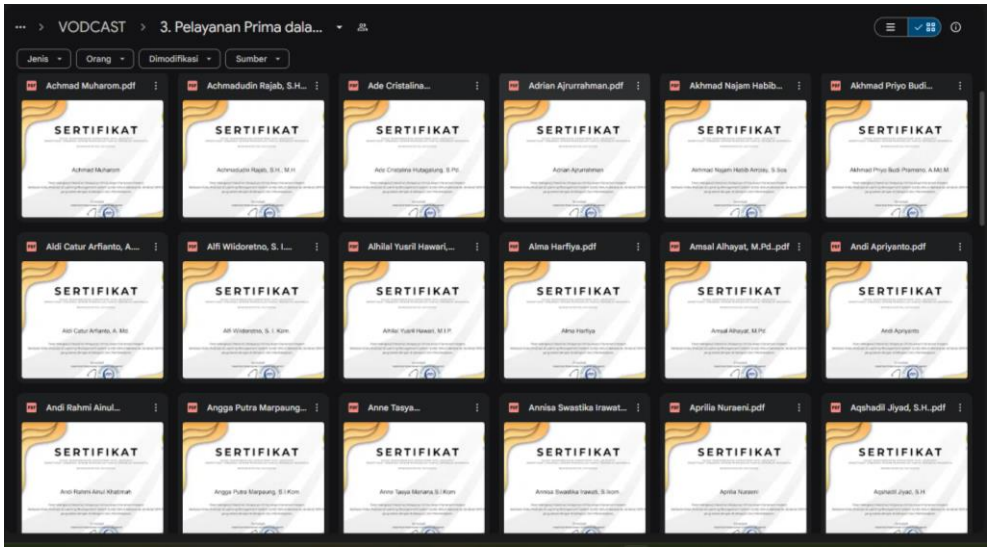
Tren keseluruhan memperlihatkan bahwa partisipasi peserta cenderung meningkat di pertengahan minggu, khususnya pada tanggal 27 dan 29 Oktober dengan capaian 33 dan 37 peserta, kemudian menurun kembali menjelang akhir kegiatan menjadi 12 peserta pada 31 Oktober 2025. Pola ini mengindikasikan bahwa faktor jadwal kerja dan ketersediaan waktu ASN berpengaruh terhadap keaktifan peserta dalam mengikuti pelatihan daring. Meskipun demikian, fluktuasi ini masih menunjukkan tingkat partisipasi yang positif, dengan total 151 peserta yang mengikuti pelatihan selama tujuh hari penyelenggaraan. Jumlah ini mengacu pada data peserta yang mengikuti tes kognitif serta penerbitan sertifikat pelatihan. Sementara itu, berdasarkan rekapitulasi penayangan di akun *YouTube* Pusbangkom, diperoleh data tambahan bahwa:

- Episode 1 memperoleh 167 penayangan per 1 November 2025.
- Episode 2 memperoleh 151 penayangan per 1 November 2025.

Artinya, tingkat penayangan video pelatihan melampaui jumlah peserta terdaftar, yang menunjukkan adanya minat dan jangkauan pembelajaran yang lebih luas, baik dari ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI maupun dari pihak lain yang tertarik dengan topik pelatihan ini.



Gambar 43. *Capture* Penayangan Pelatihan



Gambar 44. Rekap Sertifikat Pelatihan

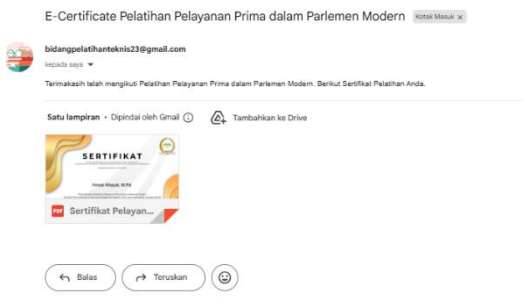
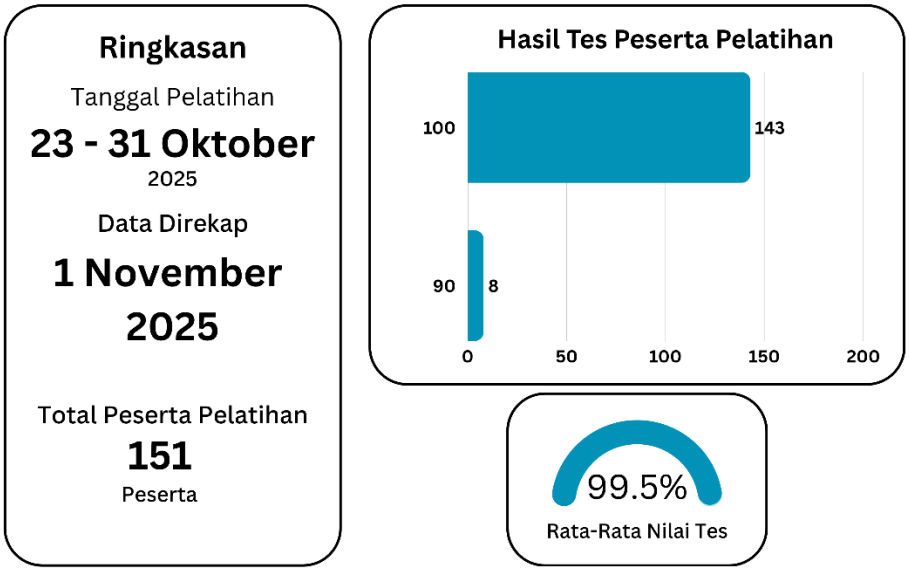


Figure 45. *Capture* Pendistribusian Sertifikat melalui Email

Peserta pelatihan yang telah mengikuti seluruh kegiatan pelatihan, dari menonton dua episode video *podcast* dan mengerjakan evaluasi pelatihan secara otomatis memperoleh sertifikat pelatihan yang terkonversi sebanyak 8 JP, dan dapat diintegrasikan pada sistem pendidikan dan pelatihan atau sisdiklat Sekretariat Jenderal DPR RI, guna memenuhi kewajiban ASN dalam peningkatan kompetensi sebanyak 20 JP per tahun untuk PNS dan 24 JP per tahun untuk PPPK. Temuan positif mengenai inovasi pelatihan ini turut tergambar dari hasil tes kognitif peserta, sebagaimana disajikan pada data berikut.

Tabel 14. Tabel Hasil evaluasi pelatihan peserta pada tes kognitif.

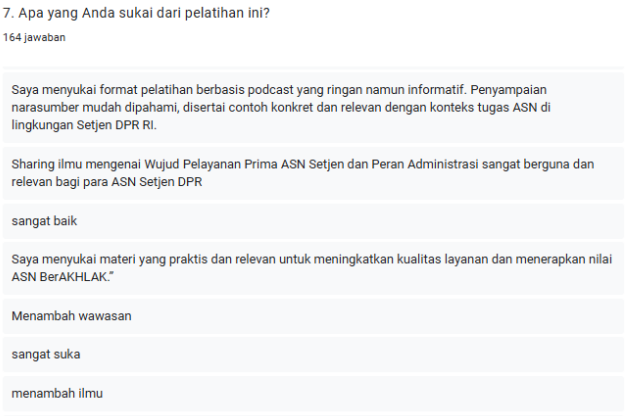
No	Jumlah Peserta	Nilai Tes	Kategori
1	143	100	Sangat memuaskan
2	8	90	Memuaskan
Total/Rata-Rata	**151 Peserta**	**99,47**	**Sangat memuaskan**



Gambar 46. Hasil Analisis Data Evaluasi Pelatihan

Berdasarkan pada data yang disajikan atas, tercatat bahwa dari total peserta, sebanyak 143 orang (94,7%) memperoleh nilai 100 dengan kategori Sangat Memuaskan, sedangkan 8 orang (5,3%) memperoleh nilai 90 dengan kategori Memuaskan. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan sangat tinggi dengan rata-rata nilai tes mencapai 99,5%. Artinya, seluruh peserta Pelatihan Pelayanan Prima berbasis *podcast* dinyatakan lulus 100%, melampaui batas nilai kelulusan minimum 70,01 untuk skor dalam mengikuti pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa metode pembelajaran berbasis podcast terbukti efektif dalam menyampaikan materi, mudah diakses, serta mampu meningkatkan kompetensi ASN secara merata.




7. Apa yang Anda sukai dari pelatihan ini?

164 jawaban

Saya menyukai format pelatihan berbasis podcast yang ringan namun informatif. Penyampaian narasumber mudah dipahami, disertai contoh konkret dan relevan dengan konteks tugas ASN di lingkungan Setjen DPR RI.

Sharing ilmu mengenai Wujud Pelayanan Prima ASN Setjen dan Peran Administrasi sangat berguna dan relevan bagi para ASN Setjen DPR

sangat baik

Saya menyukai materi yang praktis dan relevan untuk meningkatkan kualitas layanan dan menerapkan nilai ASN BerAKHLAK."

Menambah wawasan

sangat suka

menambah ilmu

Gambar 47. *Capture* Respon Positif Peserta Pelatihan

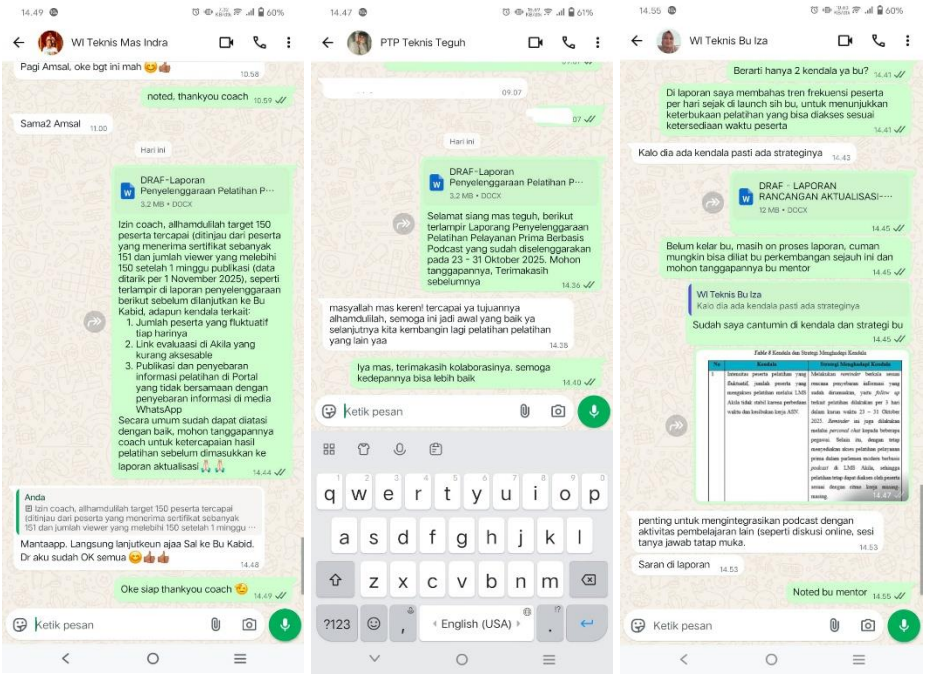
Berdasarkan hasil evaluasi, sebagian besar peserta menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pelatihan Pelayanan Prima Berbasis *Podcast*. Peserta menilai pelatihan ini inovatif, relevan dengan kebutuhan ASN, serta mudah diakses kapan pun dan di mana pun. Format *podcast* dinilai memudahkan proses belajar karena fleksibel, efisien, dan tidak membosankan. Narasumber juga dinilai kredibel dan mampu menyampaikan materi dengan bahasa yang jelas, ringkas, serta mudah dipahami. Banyak peserta merasa bahwa pelatihan ini menambah wawasan, memperkuat pemahaman tentang nilai ASN BerAKHLAK, dan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, kualitas video, audio, dan tampilan visual dinilai baik sehingga mendukung efektivitas pembelajaran digital.

Meski demikian, peserta juga memberikan beberapa masukan konstruktif untuk peningkatan pelatihan berikutnya. Sebagian peserta mengusulkan agar materi dan tema pelatihan lebih bervariasi, termasuk penambahan studi kasus nyata, sesi praktik langsung, serta kehadiran narasumber eksternal yang dapat memperluas perspektif. Beberapa saran juga menekankan pentingnya memperbanyak episode *podcast*, meningkatkan kualitas visual, serta memperpanjang durasi diskusi agar interaksi lebih mendalam. Secara umum, evaluasi ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berjalan sangat baik dan memenuhi harapan peserta, namun tetap memiliki ruang untuk penyempurnaan agar lebih interaktif, aplikatif, dan berkelanjutan.

2. Melakukan koordinasi internal tim produksi untuk menilai ketercapaian tujuan pelatihan berbasis *podcast* dan mengidentifikasi kendala dan dampak

Pada kegiatan evaluasi dan rekomendasi juga dilakukan koordinasi internal bersama tim produksi untuk menilai ketercapaian tujuan pelatihan berbasis *podcast*. Dalam tahap ini dilakukan refleksi terhadap proses pelaksanaan, pencapaian output,

serta identifikasi berbagai kendala dan dampak yang muncul selama penyelenggaraan pelatihan. Koordinasi dilakukan secara *personal chat* dengan media *WhatsApp*. Koordinasi dilakukan sebelum hasil dan rekomendasi dilanjutkan ke pimpinan unit kerja.



Gambar 48. *Capture* Koordinasi Internal

Tahapan kegiatan ini juga menghasilkan aktivitas untuk merekam testimoni dari peserta dan pimpinan unit kerja terkait kebermanfaatan dari penyelenggaraan Pelatihan Pelayanan Prima dalam Parlemen Modern berbasis Podcast yang sudah diselenggarakan.



Gambar 49. Dokumentasi Testimoni Pelatihan

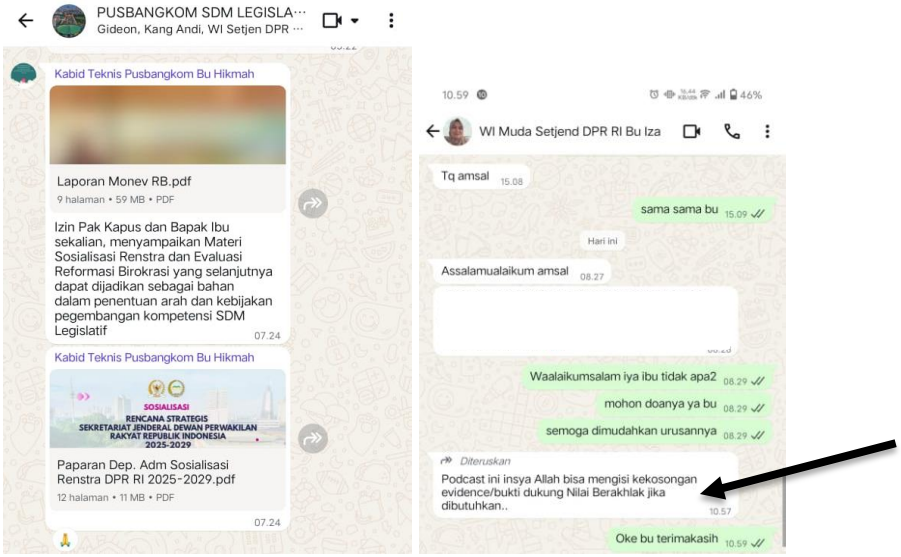
3. Berkoordinasi bersama pimpinan unit kerja terkait testimoni pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast*

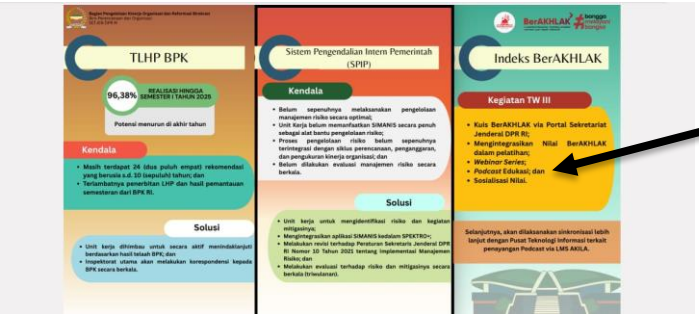
Sebagai bentuk akuntabilitas dan publikasi hasil, dilakukan koordinasi dengan pimpinan unit kerja untuk menghimpun testimoni terkait pelatihan. Testimoni ini mencakup pandangan terhadap inovasi pembelajaran berbasis *podcast* serta manfaat yang dirasakan bagi pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Setjen DPR RI.



Gambar 50. Dokumentasi Koordinasi Bersama Pimpinan Unit Kerja

Testimoni yang disampaikan oleh pimpinan unit dilakukan secara verbal dan penyesuaian dengan hasil laporan monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi Sekretariat Jenderal DPR RI yang dikirimkan ke grup besar PUSBANGKOM Setjen DPR RI. Selain itu, testimoni pelatihan ini juga didukung dari *feedback* yang diberikan oleh narasumber pelatihan secara tertulis.





Gambar 51. *Capture Feedback* Pelatihan

Pada laporan monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi inovasi pelatihan berbasis *podcast* ini termasuk dalam bukti dukung indeks BerAKHLAK untuk kegiatan TW III pada indikator "*Podcast* Edukasi", yang sebelumnya pada TW II disebut "*Podcast* BerAKHLAK".

4. Menyusun rekomendasi dan *time Tabel* tindak lanjut sebagai bentuk keberlanjutan pelatihan berbasis *podcast*

Guna memastikan keberlanjutan dari aktualisasi "Inovasi Pelatihan Berbasis *Podcast* Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi" penulis menyusun *timeline* rencana aksi tindak lanjut (RATL) sebagai acuan yang diuraikan sebagai berikut.

Tabel 15. Tabel *Timeline* Rencana Aksi Tindak Lanjut Aktualisasi (RATL)

Bulan	**Kegiatan Utama (Rencana Aksi Tindak Lanjut)**	***Output***	**Penanggung Jawab & Kolaborator**	***Outcome* yang diharapkan**
Bulan Ke-1 (Desember 2025)	Evaluasi hasil aktualisasi dan pengusulan Surat Tugas penyusunan Kurikulum Pelatihan Berbentuk *E-Learning* dan Tim Kerja Pengelola *Learning Management System* (LMS) Akila	- Laporan Evaluasi - Surat Tugas Tim Penyusun Kurikulum Pelatihan Berbentuk E-Learning - Surat Tugas Tim Kerja Pengelola *Learning Management System* (LMS) Akila Nomor B/270/DL/7/2025	PUSBANGKOM secara umum dan Bidang Pengambangan Kompetensi Teknis secara khusus	Memperkaya Pelatihan Teknis di LMS Akila
Bulan Ke-2 (Januari 2026)	Penyusunan Kurikulum Pelatihan Berbentuk *E-Learning* dan Penyusunan	- Dokumen Kurikulum dan RPS terstandarisasi	Tim Penyusun	Panduan Pelatihan yang lebih adaptif dan inovatif

	Kerangka Acuan Pembelajaran (KAP) dan Struktur Aktivitas Pembelajaran (SAP) untuk pembuatan konten pembelajaran pada TW I seusai Peraturan LAN No. 4 Tahun 2025	- Dokumen KAP dan SAP pada TW I		
Bulan Ke-3 (Februari 2025)	Implementasi Pelatihan dan Konten Pembelajaran dengan sasaran seluruh pegawai Setjen DPR RI dan Berkoordinasi ke Badan Keahlian (BKD) terkait pelatihan yang dapat diikuti bagi Tenaga Ahli (TA) dan Sekretaris Anggota (SA).	- Tersedianya konten pelatihan digital sesuai kurikulum	Widyaiswara yang bertugas, Bidang Pelatihan Teknis, dan Narasumber	Memperkaya Pelatihan Teknis di LMS Akila dan Meningkatkan Kompetensi ASN Setjen DPR RI
Bulan Ke-4 (Maret 2025)	Implementasi Pelatihan dan Konten Pembelajaran dengan sasaran seluruh pegawai Setjen DPR RI	- Tersedianya konten pelatihan digital sesuai kurikulum	Widyaiswara yang bertugas, Bidang Pelatihan Teknis, dan Narasumber	Memperkaya Pelatihan Teknis di LMS Akila dan Meningkatkan Kompetensi ASN Setjen DPR RI
Bulan Ke-5 (April 2025)	Implementasi Pelatihan dan Konten Pembelajaran dengan sasaran seluruh pegawai Setjen DPR RI dan Penyusunan Laporan Pelatihan per TW I	- Tersedianya konten pelatihan digital sesuai kurikulum - Laporan Pelatihan TW I	Widyaiswara yang bertugas, Bidang Pelatihan Teknis, dan Narasumber	Memperkaya Pelatihan Teknis di LMS Akila dan Meningkatkan Kompetensi ASN Setjen DPR RI
Bulan Ke - 6 (Mei	Implementasi Pelatihan dan	- Tersedianya konten pelatihan	Widyaiswara yang bertugas,	Memperkaya Pelatihan

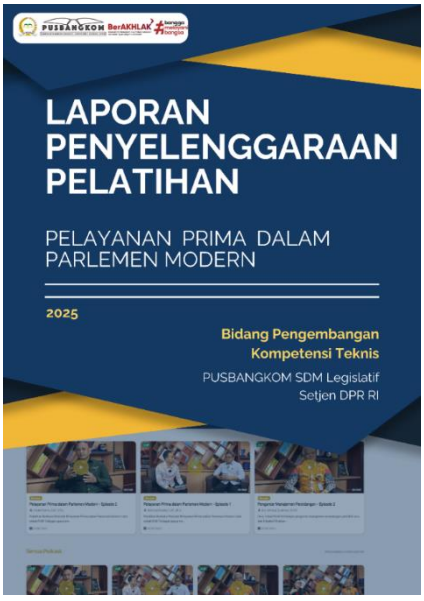
2025)	Konten Pembelajaran dengan sasaran seluruh pegawai Setjen DPR RI termasuk TA dan SA	digital sesuai kurikulum	Bidang Pelatihan Teknis, dan Narasumber	Teknis di LMS Akila dan Meningkatkan Kompetensi ASN dan Non ASN Setjen DPR RI



Gambar 52. *Timeline* RATL Inovasi Pelatihan

Rencana aksi tindak lanjut (RATL) tidak berhenti pada tahap implementasi, melainkan diarahkan pada upaya institusionalisasi inovasi pelatihan berbasis *podcast* sebagai metode pembelajaran digital DPR RI, yang berkelanjutan melalui replikasi di berbagai program diklat dan integrasi ke dalam LMS Akila.

Selain itu, rekomendasi ini juga dituangkan dalam penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pelatihan yang disampaikan dan diketahui oleh Pimpinan Unit Kerja Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis.

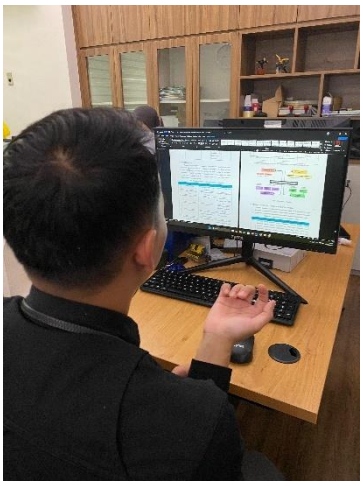


Gambar 53. Laporan Penyelenggaraan Pelatihan

5. Menyusun laporan hasil

Sebagai penutup, dilakukan penyusunan laporan hasil kegiatan yang merangkum seluruh proses, capaian, kendala, rekomendasi, dan rencana tindak

lanjut. Laporan yang dihasilkan yaitu berupa Laporan Aktualisasi.



Gambar 54. Dokumentasi Penyusunan Laporan Aktualisasi

6. Keterkaitan dengan nilai BerAKHLAK, Manajemen ASN, dan SMART ASN.

   Keterkaitan semua rangkaian kegiatan di atas dengan nilai dasar ASN Ber-AKHLAK, Manajemen ASN, dan SMART ASN dijabarkan sebagai berikut:

   Keterkaitan dengan nilai BerAKHLAK:

   - Nilai Akuntabel tercermin melalui penyusunan hasil evaluasi, rekomendasi, dan laporan secara transparan serta dapat dipertanggungjawabkan.
   - Nilai Kompeten diwujudkan melalui kemampuan menganalisis data hasil tes dan umpan balik peserta secara tepat, sehingga menghasilkan temuan yang valid dan bermakna.
   - Nilai Kolaboratif: Karena pada kegiatan ini melibatkan peserta, pimpinan, dan tim dalam menyesuaikan efektivitas pelatihan.
   - Nilai Berorientasi Pelayanan: Memberikan rekomendasi agar pelatihan berikutnya lebih tepat sasaran dan bermanfaat bagi ASN

   Keterkaitan dengan Manajemen ASN. Kegiatan monitoring dan evaluasi selaras dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan pentingnya akuntabilitas dalam pengelolaan ASN, serta Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 Pasal 38 ayat (2) yang menekankan perlunya evaluasi manfaat pelatihan terhadap peningkatan kinerja ASN. Melalui evaluasi yang sistematis, kegiatan pelatihan berbasis podcast dapat dipastikan keberlanjutan dan efektivitasnya dalam mendukung peningkatan kompetensi serta kinerja ASN sesuai prinsip tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

Keterkaitan dengan SMART ASN. Kegiatan evaluasi dan rekomendasi ini juga sejalan dengan konsep SMART ASN, khususnya pada karakteristik integritas, yang tercermin melalui pelaksanaan evaluasi secara objektif dan transparan. Nilai profesionalisme tampak dalam penggunaan indikator kinerja yang terukur sebagai dasar penilaian keberhasilan pelatihan. Sementara itu, karakteristik wawasan global diwujudkan melalui pemanfaatan pembelajaran digital berbasis *podcast* yang selaras dengan tren *global continuous learning* di era transformasi digital ASN.

7. Hasil Capaian Kegiatan Evaluasi dan Rekomendasi

Hasil capaian kegiatan aktualisasi dari kegiatan evaluasi dan rekomendasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. Tabel Hasil Capaian Kegiatan Evaluasi dan Rekomendasi.

No	Tahapan Kegiatan	Waktu	Hasil	Keterangan
1	Melakukan analisis terkait efektivitas pelatihan melalui hasil evaluasi tes dan umpan balik peserta	3 - 4 Oktober 2025	Dokumentasi Kegiatan	Terlaksana
2	Melakukan koordinasi internal tim produksi untuk menilai ketercapaian tujuan pelatihan berbasis *podcast* dan mengidentifikasi kendala dan dampak	5 November 2025	Data hasil tes dan umpan balik peserta pelatihan dan Dokumentasi Kegiatan	Terlaksana
3	Berkoordinasi bersama pimpinan unit kerja terkait testimoni pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast*	6 November 2025	Data hasil tes dan umpan balik peserta pelatihan dan Dokumentasi Kegiatan	Terlaksana
4	Menyusun rekomendasi dan *time Tabel* tindak lanjut sebagai bentuk keberlanjutan pelatihan	7 November 2025		

	berbasis podcast			
4	Menyusun laporan hasil	10 – 12 November 2025		

C. STAKEHOLDERS

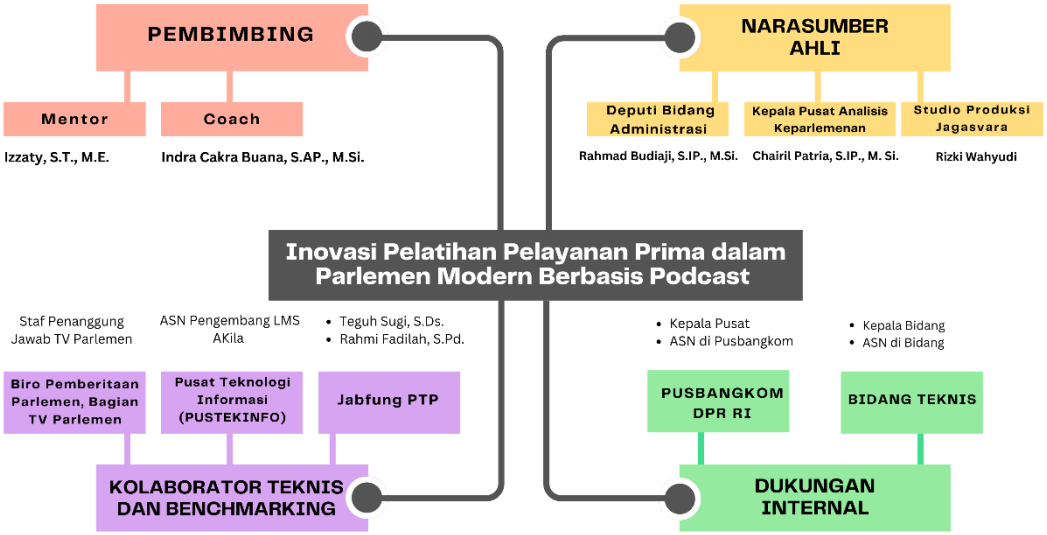
Dalam pelaksanaan kegiatan aktualisasi ini, realisasinya melibatkan beberapa pihak yang tidak hanya berasal dari internal Pusat Pengembanga Sumber Daya Manusia Legislatif (PUSBANGKOM) DPR RI, tapi juga dari unit kerja lain di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI dan pihak ekternal instansi. Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam aktualisasi untuk memproduksi Pelatihan Pelayanan Prima Berbasis *Podcast* diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 17 *Stakeholder* yang Terlibat dalam Kegiatan Aktualisasi

No	Nama	Peran dan Kontribusi	Keterangan
1	Izzaty, S.T., M.E.	Mentor dalam pelaksanaan aktualisasi	Widyaiswara Ahli Muda
2	Indra Cakra Buana., S.A.P., M.Si.	*Coach* dalam pelaksanaan aktualisasi	Widyaiswara Ahli Muda
3	Rahmad Budiaji, S.IP., M.Si.	Narasumber 1	Deputi Bidang Administrasi Setjen DPR RI
4	Chairil Patria, S.IP., M.Si.	Narasumber 2	Kepala Pusat Analisis Keparlemenan Setjen DPR RI
5	Rizki Wahyudi	Narasumber Ahli Finalisasi Hasil Produksi Pelatihan Berbasis *Podcast*	*Producer, Mixing, & Mastering Engineer*
6	ASN di Bagian TV Parlemen Biro Pemberitaan Parlemen	*Benchmarking* Awal	Penanggung jawab/Staff produksi Konten *Podcast* di TV Parlemen
7	ASN di Pusat Teknologi dan Informasi (PUSTEKINFO)	Mendukung teknis pelatihan di LMS AKILA	Pengembang LMS AKILA
8	Teguh Sugi Kristianto Putra,	Mendukung pelaksanaan	Pengembang Teknologi

	S.Ds.	teknis pada proses *recording* dan *editing*	Pembelajaran (PTP) Ahli Pertama
9	ASN di PUSBANGKOM DPR RI	Mendukung pelaksanaan aktualisasi	-

Yang kemudian *Stakeholder* pada tabel diatas diilustrasikan pada gambar berikut.



Gambar 55. *Stakeholder* Terlibat

D. KENDALA DAN STRATEGI MENGHADAPI KENDALA

Kegiatan aktualisasi ini akan melibatkan berbagai pihak dan pelaksanaannya yang bertahap dapat menimbulkan beberapa kendala. Dengan demikian identifikasi kendala dan strategi dalam menghadapi kendala tersebut dapat diuraikan melalui tabel berikut.

Tabel 18 Kendala dan Strategi Menghadapi Kendala

No	Kendala	Strategi Menghadapi Kendala
1	Intensitas peserta pelatihan yang fluktuatif, jumlah peserta yang mengakses pelatihan melalui LMS Akila tidak stabil karena perbedaan waktu dan kesibukan kerja ASN.	Melakukan *reminder* berkala sesuai rencana penyebaran informasi yang sudah dirumuskan, yaitu *follow up* terkait pelatihan dilakukan per 3 hari dalam kurun waktu 23 – 31 Oktober 2025. *Reminder* ini juga dilakukan melalui *personal chat* kepada beberapa pegawai. Selain itu, dengan tetap

		menyediakan akses pelatihan pelayanan prima dalam parlemen modern berbasis *podcast* di LMS Akila, sehingga pelatihan tetap dapat diakses oleh peserta sesuai dengan ritme kerja masing-masing.
2	Kendala Teknis terkait tautan link di LMS Akila yang kurang *aksesable.*	Pemberian nama link tautan yang mudah *dicopy* secara manual dan pengiriman link tautan yang *auto-direct* di Portal dan di *Caption Flyer* yang disebarkan di *WhatsApp*
3	Publikasi dan penyebaran informasi pelatihan di Portal yang tidak bersamaan dengan penyebaran informasi di media *WhatsApp*	Penyebaran informasi pelatihan melalui Portal DPR RI dilaksanakan pada hari berikutnya, segera setelah petugas SDM yang memiliki kewenangan akses portal kembali aktif bertugas di kantor.

E. ANALISIS DAMPAK

Dengan adanya Pelatihan Pelayanan Prima Berbasis *Podcast* dari rencana aktualisasi ini, maka secara umum diharapkan dapat mendukung peningkatan kompetensi ASN dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi untuk bukti dukung *Podcast* BerAKHLAK. Inovasi pelatihan berbasis *podcast* pada Pelatihan Pelayanan Prima dalam Parlemen Modern menunjukkan keterkaitan nyata dengan peningkatan kompetensi ASN dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Sebanyak 151 ASN mengikuti pelatihan dengan rata-rata nilai 99,5%, menandakan efektivitas metode *podcast* dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan pelayanan prima. Tingginya partisipasi dan penayangan mencerminkan antusiasme serta jangkauan pembelajaran yang luas. Berdasarkan testimoni, peserta dan pimpinan unit kerja menilai pelatihan ini inovatif dan relevan dengan kebutuhan kerja dan mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Setjen DPR RI pada indeks BerAKHLAK. Lebih spesifik, berikut ini adalah analisis dampak dari adanya Pelatihan Pelayanan Prima Berbasis *Podcast* dalam jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

Tabel 19. Analisis Dampak

No	Jangka Waktu	Dampak
1	Jangka Pendek (0-3 bulan)	• Memperkaya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis • Mendukung pemenuhan kesempatan peningkatan kompetensi ASN sesuai regulai Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah. • Menjadi bukti dukung evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada indikator *Podcast* BerAKHLAK tahun berjalan • Membangun pemahaman awal ASN tentang pelayanan prima di Sekretariat Jenderal DPR RI • Mengenalkan budaya pembelajaran berbasis digital • Membangun antusiasme belajar ASN dengan format wawancara interaktif berbentuk *Podcast.*
2	Jangka Menengah (3-6 bulan)	• Membentuk pola pembelajaran digital berkelanjutan di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI • Menciptakan efisiensi pelatihan yang lebih baik dari aspek anggaran dan fleksibelitas • Mendukung peningkatan kolaborasi lintas unit dalam pengelolaan konten digital pembelajaran pada LMS Akila. • Mendukung penguatan budaya kerja ASN yang berorientasi nilai BerAKHLAK • **Mengoptimalkan manajemen pengetahuan *(Knowledge Management)* organisasi melalui konversi *tacit knowledge* narasumber menjadi *explicit knowledge* yang terdokumentasi dan diseminasi menjadi video *podcast* sesuai desain *Corporate University.*** • Menjadi model *best practice* yang dapat digunakan pada berbagai topik pelatihan teknis lainnya

3	Jangka Panjang (6-12 bulan)	• ASN Setjen DPR RI memiliki kemampuan pelayanan prima yang sesuai tugas dan fungsinya • Mendukung citra kerja PUSBANGKOM DPR RI yang positif dalam pelayanan peningkatan kompetensi bagi ASN di Setjen DPR RI • Mewujudkan transformasi digital *learning culture* di lingkungan Setjen DPR RI melalui pemanfaatan *podcast* dan media digital lain secara sistematis. • **Meningkatkan kapasitas organisasi dalam mengelola *knowledge repository* berbasis LMS Akila sebagai sumber pembelajaran institusional.** • Memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi Setjen DPR RI sebagai organisasi modern, terbuka, dan responsif melalui inovasi pelatihan dan optimalisasi LMS Akila.

F. IMPLEMENTASI SEBELUM DAN SESUDAH KEGIATAN AKTUALISASI

Sebelum kegiatan aktualisasi ini dilaksanakan, proses pelatihan yang diselenggarakan oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dalam memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI masih didominasi dengan metode konvensional atau klasikal. Hal ini menyebabkan akses dan fleksibelitas pelatihan masih terbatas. ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI belum sepenuhnya memiliki kemudahan dalam memenuhi kewajiban peningkatan kompetensinya sesuai regulasi yang berlaku. Termasuk dalam pelaksanaan reformasi birokrasi melalui pelatihan yang belum optimal.

Namun, setelah kegiatan aktualisasi ini dilaksanakan, terjadi perubahan ke arah yang posiitf dalam pendekatan pelatihan di lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis. Melalui inovasi pelatihan berbasis *podcast,* proses pembelajaran menjadi lebih adaptif terhadap kebutuhan ASN dan selaras dengan tuntutan era digital. Pelatihan yang dikembangkan memungkinkan ASN untuk belajar secara mandiri, fleksibel, dan berkelanjutan tanpa terikat ruang dan waktu. Inovasi ini juga menjadi langkah konkret dalam memperluas akses pengembangan kompetensi ASN, sekaligus

mendukung pencapaian indikator Reformasi Birokrasi khususnya pada aspek inovasi pembelajaran "*Podcast* BerAKHLAK".

Dampak nyata dari kegiatan aktualisasi ini terlihat pada partisipasi ASN terhadap pelatihan daring serta munculnya antusiasme untuk mengikuti format pembelajaran baru yang lebih interaktif dan kontekstual sesuai umpan balik dari peserta. Podcast yang dikembangkan dalam kegiatan ini juga terintegrasi dengan sistem digital pembelajaran Akila LMS, sehingga dapat dimanfaatkan secara berkelanjutan oleh ASN di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Selain itu, keberadaan *podcast* pelatihan ini memperkuat peran Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif sebagai institusi yang inovatif dan responsif terhadap perkembangan teknologi pembelajaran. Berikut ini uraian dari implementasi pelatihan sebelum dan sesudah aktualisasi.

Tabel 20.Tabel Implementasi Sebelum dan Sesudah Aktualisasi

No	Aspek	Sebelum Kegiatan Aktualisasi	Sesudah Kegiatan Aktualisasi
1	Metode Pelatihan	Metode pelatihan didominasi metode klasikal	Memperkaya metode pelatihan teknis berbentuk *podcast*/siniar
2	Aksesibilitas ASN terhadap Pelatihan	Aksesibilitas masih terbatas karena ketersediaan waktu dan pelatihan klasikal, sehingga cukup sulit memenuhi kewajiban 20 JP per tahun bagi PNS dan 24 JP per tahun bagi PPPK	Aksesibilitas lebih baik karena pelatihan *podcast* tersedia secara digital, sehingga dapat diakses lebih mudah dan mendukung pemenuhan kewajiban peningkatan kompetensi ASN
3	Peningkatan Kompetensi ASN dalam pelayanan prima	Pemahaman ASN terhadap konsep pelayanan prima masih terbatas pada teori yang disampaikan dalam sesi tatap muka.	ASN memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual dan praktis melalui narasi *podcast* yang didukung dengan hasil tes seluruh peserta yang sangat memuaskan.
4	Dukungan terhadap	Belum terdapat inovasi pembelajaran yang secara	Inovasi *podcast* pelatihan menjadi bukti dukung nyata

	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	langsung menjadi bukti dukung capaian indikator Reformasi Birokrasi, khususnya pada aspek inovasi "*Podcast* BerAKHLAK".	bagi capaian Reformasi Birokrasi, terutama indikator "*Podcast* BerAKHLAK" sesuai Laporan Monev Reformasi Birokrasi yang dikirimkan oleh Pimpinan Unit Kerja.
5	Peran Widyaiswara	Peran Widyaiswara masih berfokus sebagai fasilitator pembelajaran klasikal. Keterlibatan dalam pengembangan media digital dan inovasi pembelajaran masih terbatas.	Widyaiswara berperan aktif sebagai pengembang konten pembelajaran dan inovator pembelajaran berbasis podcast, sesuai Peraturan LAN No. 4 Tahun 2025.
6	Dampak terhadap Unit Kerja dan Organisasi	Desain pelatihan masih dalam proses menuju *Corporate University* dan belum sepenuhnya mencerminkan ekosistem pembelajaran digital, khususnya pada aspek *Knowledge Management,* yang terlihat melalui belum optimalnya LMS Akila.	Inovasi pelatihan berbasis *podcast* memperkuat citra PUSBANGKOM DPR RI sebagai pusat pembelajaran legislatif modern serta menjadi model pengembangan kompetensi ASN berbasis digital sesuai konsep *Corporate University,* melalui optimalisasi pemanfaatan LMS Akila dan transformasi *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge.*

BAB VI
PENUTUP

A. KESIMPULAN

Aktualisasi Inovasi Pelatihan Pelayanan Prima Berbasis *Podcast* Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dirancang untuk menjawab isu terkait rendahnya variasi metode pembelajaran pada pelatihan teknis di lingkungan Setjen DPR RI. Melalui pendekatan ini, tidak hanya memperkaya metode pembelajaran pada pelatihan teknis, tetapi juga dapat mendukung peningkatan kompetensi ASN yang lebih adaptif dan fleksibel, sehingga ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI memiliki kesempatan yang lebih luas dalam memenuhi kewajiban pengembangan kompetensinya sesuai dengan regulasi yang berlaku. Selain itu, inovasi pelatihan pelayanan prima berbasis *podcast* ini juga dapat dimanfaatkan untuk mendukung ketercapaian indikator reformasi birokrasi, khususnya indikator *Podcast* BerAKHLAK, yang lebih lanjut untuk aspek "pelaksanaan reformasi birokrasi", inovasi pelatihan ini diharapkan dapat mendukung desain *Corporate University* pada aspek digitalisasi pembelajaran dan *knowledge management*, yaitu diseminasi pengetahuan TACIT *knowledge* dari narasumber menjadi EXPLICIT *knowledge* dalam bentuk video *podcast.*

Hasil aktualisasi menunjukkan temuan yang positif dan potensi yang sangat baik dari metode *podcast* sebagai variasi metode pelatihan yang mampu menghadirkan pembelajaran yang fleksibel dan berkelanjutan. Topik Pelayanan Prima dipilih sebagai *best practice* awal karena memiliki urgensi tinggi, yaitu relevansinya dengan kompetensi dasar ASN di Setjen DPR RI dalam mendukung fungsi utama DPR. Dengan mengintegrasikan pelatihan berbasis *podcast* ke dalam LMS Akila, diharapkan dapat menciptakan ekosistem pembelajaran digital yang adaptif.

B. SARAN

Berikut ini saran yang dapat diberikan guna perbaikan dan keberlanjutan inovasi pelatihan berbasis *podcast* dalam mendukung peningkatan kompetensi ASN dan capaian reformasi birokrasi yang lebih baik. Yaitu **penerapan *timeline* rencana aksi tindak lanjut (RATL) inovasi pelatihan** yang telah dirumuskan dalam dokumen laporan aktualisasi ini, dengan mempertimbangkan hal-hal berikut.

1. Optimalisasi Implementasi pada Berbagai Pelatihan. PUSBANGKOM DPR RI diharapkan mengintegrasikan pelatihan berbasis *podcast* secara konsisten ke dalam program pengembangan kompetensi, tidak hanya pada mata pelatihan Pelayanan

Prima, tetapi juga pada pelatihan teknis lainnya. Optimalisasi ini dapat dilakukan melalui pembentukan struktur kurikulum yang memuat variasi metode pembelajaran serta integrasi podcast dengan aktivitas lain seperti diskusi daring dan sesi tanya jawab tatap muka. Berdasarkan *feedback* peserta dan kajian teoritis, durasi ideal video *podcast* berkisar antara 10–15 menit, dengan pengembangan kualitas penyuntingan agar lebih interaktif dan menarik. Selain itu, materi pelatihan yang dikembangkan kedepannya perlu disesuaikan dengan level kognitif taksonomi bloom.

2. Penguatan Infrasturktur Digital. Perlu dukungan sarana prasarana teknologi yang memadai, termasuk kualitas perangkat produksi, LMS, dan jaringan, agar *podcast* atau metode pembelajaran lainnya yang berbasis digital dapat diakses ASN secara optimal bagi ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI. Selanjutnya, untuk LMS Akila guna mendukung keberlanjutan dari pelaksanaan reformasi birokrasi setelah adanya inovasi pelatihan berbasis *podcast* ini yaitu perlu penambahan menu/fitur khusus *Knowledge Management* (KM) sebagai bentuk nyata dari realisasi konversi TACIT Knowledge menjadi EXPLICIT Knowledge sesuai desain *Corporate University.*
3. *Monitoring* dan evaluasi yang berkelanjutan. Setiap pelatihan perlu dilengkapi dengan mekanisme evaluasi berkelanjutan, termasuk pada pelatihan nonklasikal berbasis podcast. Pemantauan juga perlu dilakukan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Setjen DPR RI. Kegiatan ini dapat didukung melalui penerbitan Surat Tugas Tim Kerja Pengelola *Learning Management System* (LMS) Akila Nomor B/270/DL/7/2025, serta pengembangan instrumen evaluasi yang lebih efektif, variatif, dan adaptif terhadap inovasi pembelajaran digital.

DAFTAR PUSAKA

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Tersedia pada: https://peraturan.bpk.go.id/Details/191917/peraturan- lan-no-1- tahun-2021

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2025 tentang Konten Pembelajaran.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Tersedia pada: https://peraturan.bpk.go.id/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2022 tentang Evaluasi NSPK Manajemen ASN dan Pemanfaatan Teknologi.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025.

Peraturan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Tersedia pada: https://berkas.dpr.go.id/jdih/document/peraturan_sekjen/2023persekjendpr012.pdf

Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2020-2024. Tersedia pada: https://berkas.dpr.go.id/jdih/document/peraturan_sekjen/2020persekjendpr010.pdf

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (2023). tersedia pada: https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023

LAMPIRAN

1. Dokumentasi *Mentoring* dan *Coaching*





2. Dokumen Output Hasil Aktualisasi

   Link dokumen: https://bit.ly/DokumenLatsarAmsalAlhayat

3. Laporan Mingguan Perkembangan Aktualisasi
4. Formulir Pendampingan Mentor
5. Formulir Alat Bantu *Coach*
6. Laporan Penyelenggaraan Pelatihan yang Diserahkan kepada Pimpinan Unit Kerja
7. Laporan Pelaksanaan Aksi Bela Negara (Terlampir berikut)