



PERATURAN DIREKTUR UTAMA
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 02 /VII.HK.02.04/2024

TENTANG

SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (*CORPORATE UNIVERSITY*) PADA
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR UTAMA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
RADIO REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi;
- : b. bahwa untuk melaksanakan sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan kebijakan mengenai Radio Republik Indonesia *Corporate University*;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 139);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 28);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 29);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2020 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 258);
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR UTAMA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA TENTANG SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (*CORPORATE UNIVERSITY*) PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA.

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan untuk bekerja pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat LPP RRI.
2. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) yang selanjutnya disebut *Corpu* adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi ASN di lingkungan LPP RRI sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.
3. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap Pegawai ASN di lingkungan LPP RRI sebagaimana agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
4. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN di lingkungan LPP RRI sebagaimana dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
5. Manajemen Talenta ASN RRI adalah sistem manajemen karier ASN RRI yang meliputi tahapan akuisisi,

pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi pusat dan instansi daerah.

6. Manajemen Pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada instansi pemerintah.
7. Teknologi Pembelajaran adalah media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Pasal 2

Radio Republik Indonesia *Corporate University* (RRI CorpU) merupakan pendekatan pengembangan kompetensi SDM RRI melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya, metode, dan sistem pembelajaran secara terintegrasi dalam rangka mendukung pencapaian target kinerja & tujuan strategis RRI.

Pasal 3

Penyelenggaraan RRI CorpU bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi & pengembangan karier SDM RRI serta membangun budaya belajar, melalui:

- a. Pengembangan kompetensi kekhususan RRI.
- b. Perluasan akses terhadap sumber pembelajaran dan/atau mempermudah SDM RRI untuk belajar dalam upaya mencapai target kinerja;
- c. Pengintegrasian pengembangan kompetensi dengan manajemen talenta, manajemen kinerja dan pengembangan karir.

Pasal 4

Pelaksanaan RRI CorpU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 mencakup:

- a. Rancang Bangun RRI CorpU (*House of RRI CorpU*): dan
- b. Kelembagaan RRI CorpU;

Pasal 5

Rancang Bangun RRI CorpU (*House of RRI CorpU*) sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 huruf a merupakan gambaran terintegrasi dari elemen-elemen pembentuk RRI CorpU, yang terdiri dari:

- a. Sistem Pembelajaran;
- b. Fokus Pembelajaran;
- c. Strategi Pembelajaran;
- d. Teknologi Pembelajaran;
- e. Manajemen Pengetahuan; dan
- f. Integrasi Sistem.

Pasal 6

Kelembagaan RRI CorpU sebagaimana dimaksud Pasal 4 huruf b memiliki sifat sebagai struktur bayangan (*shadow structure*) yang merupakan unsur Pelaksana RRI CorpU yang terdiri dari:

- a. Dewan Pengarah Pembelajaran; dan
- b. Tim Pelaksana.

Pasal 7

(1) Dewan Pengarah Pembelajaran sebagaimana disebutkan pada Pasal 6 huruf a merupakan unsur pimpinan strategis RRI yang terdiri dari Dewan Pengawas dan Direksi. Dewan Pengarah Pembelajaran bertugas:

- a. Merumuskan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi & Pengembangan KMS-LMS sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis dan Manajemen Talenta ASN RRI;
- b. Merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis dan Manajemen Talenta ASN RRI; dan
- c. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi ASN CorpU pada tingkat instansi.

(2) Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud Pasal 6 huruf b terdiri dari Koordinator Pembelajaran (*chief learning officer*), Koordinator Kelompok Keahlian (*chief of group skill*) dan Kelompok Keahlian.

- a. Koordinator Pembelajaran (*chief learning officer*) merupakan pimpinan unit yang membidangi pelatihan;
- b. Koordinator Kelompok Keahlian (*chief of group skill*) merupakan pimpinan unit kerja yang merepresentasikan fungsi utama yang ada di RRI;
- c. Kelompok Keahlian (*skill group*) beranggotakan pegawai yang mempunyai keahlian dan kompetensi dalam bidang tertentu, bertugas untuk membantu koordinator kelompok keahlian dalam melaksanakan

tugasnya.

Pasal 8

- (1) Pengembangan kompetensi dapat diselenggarakan oleh masing-masing satuan kerja (*in-house training*).
- (2) Penyelenggaraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikoordinasikan bersama dengan pusat pendidikan, penelitian dan pengembangan LPP RRI (Puslitbangdiklat) dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran.
- (3) Penyelenggaraan dan koordinasi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan (2) memiliki prosedur penyelenggaraan tersendiri yang harus diikuti oleh seluruh satuan kerja dengan tata cara sebagaimana terlampir dalam peraturan Direktur Utama ini.

Pasal 9

- (1) Perencanaan pengembangan kompetensi didasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan yang disusun oleh masing-masing Direktorat di lingkungan RRI.
- (2) Perencanaan analisis kebutuhan pelatihan disusun sesuai dengan format sebagaimana terlampir dalam peraturan Direktur Utama ini.

Pasal 10

Pengaturan lebih lanjut mengenai RRI CorpU sebagaimana terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan Direktur Utama ini.

Pasal 11

Peraturan Direktur Utama ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 22 Januari 2024

Direktur Utama Lembaga Penyiaran
Publik Radio Republik Indonesia,

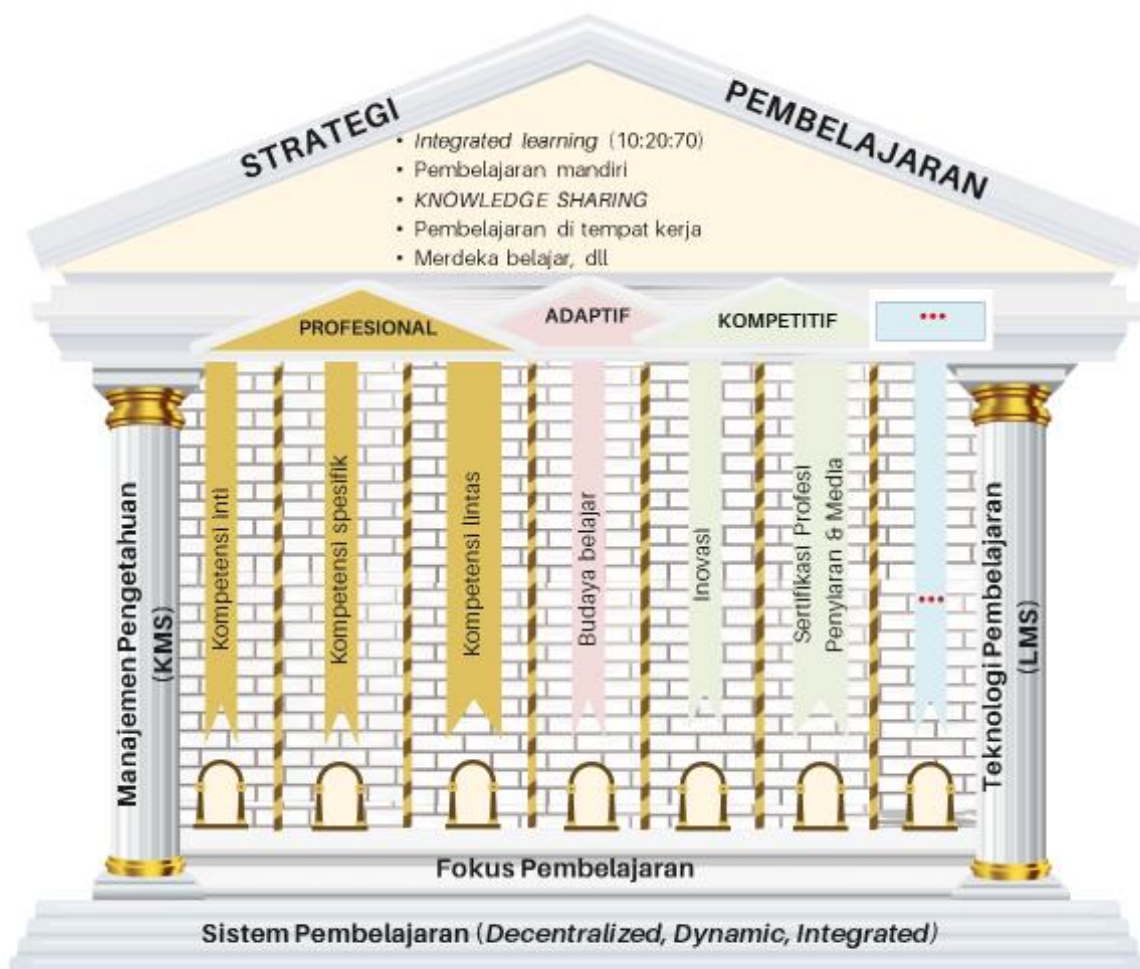


I. HENDRASMO

PELAKSANAAN *CORPORATE UNIVERSITY* (RRI CORPU)
RADIO REPUBLIK INDONESIA

A. Rancang Bangun RRI CorpU (*House of RRI CorpU*)

Rancang Bangun RRI CorpU digambarkan sebagai berikut:



RRI sbg *Center of Excellent* di bidang Penyiaran & Media

1. Sistem Pembelajaran

Sistem pembelajaran RRI *Corporate University* merupakan rangkaian proses dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui sinergi antar unit di lingkungan RRI, dengan tahapan sebagai berikut:

- Diagnosis kebutuhan pembelajaran disusun sebagai dasar untuk menggambarkan kebutuhan pengembangan kompetensi strategik.

Tabel Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran

Unit Organisasi/Satker	Kebutuhan pencapaian target kinerja (gap kinerja)	Kebutuhan kompetensi	Jabatan target
(a)	(b)	(c)	(d)

- Keterangan:
- (a) Diisi dengan nama unit organisasi yang mengusulkan kebutuhan pembelajaran strategik/prioritas;
 - (b) Diisi dengan gap kinerja pegawai di unit bersangkutan;
 - (c) Diisi dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi gap;
 - (d) Diisi dengan nama jabatan terkait dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Contoh Pengisian Tabel Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran

Unit Organisasi/Satker	Kebutuhan pencapaian target kinerja (gap kinerja)	Kebutuhan kompetensi	Jabatan target
(a)	(b)	(c)	(d)
Direktur Layanan & Pengembangan Usaha	Meningkatnya pemanfaatan aset fisik dan non fisik sebagai sumber PNBP dan dukungan layanan	1. Mampu mengidentifikasi jenis pengembangan bisnis digital pada berbagai platform 2. Mengetahui dan mampu melakukan teknis analisis dan pengukuran data digital 3. Memahami konsep rate multiplatform dan mampu membuat penawaran rate card untuk Satuan Kerja masing-masing	1. Pranata Humas Ahli Pertama/Muda/Madya 2. Pengelola Pemasaran 3. Pemasar Usaha Siaran Radio dan Non Radio 4. Penganalisis Usaha Siaran Radio
Direktur Program & Produksi
...

Dalam proses diagnosis kebutuhan pembelajaran terdapat forum pembelajaran level strategis yang membahas arah & kebijakan strategis pengembangan kompetensi dengan melibatkan Tim Pengarah.

- b. Pengembangan desain pembelajaran ditujukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi yang akan dikembangkan oleh Pusdiklat.

Tabel Pengembangan Desain Jenis Pembelajaran

Pengembangan Kompetensi	Target Group	Metode	Stakeholders
(a)	(b)	(c)	(d)

Keterangan:

- (a) Diisi dengan substansi pengembangan kompetensi
- (b) Diisi dengan pegawai yang kompetensinya akan dikembangkan
- (c) Diisi dengan metode pelatihan
- (d) Diisi dengan pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi

Contoh Pengisian Tabel Pengembangan Desain Jenis Pembelajaran

Pengembangan Kompetensi	Target Group	Metode	Stakeholders
(a)	(b)	(c)	(d)
Leadership	Pegawai fungsional yg berperan sbg Koord/Sub Koord	Integrated Learning (10:20:70)	Skill Group Owner (SGO), atasan langsung
Penyediaan Konten	Pegawai fungsional yg terkait dengan core function RRI	Pembelajaran Mandiri	Skill Group Owner (SGO), atasan langsung
...

Dalam proses pengembangan desain pembelajaran terdapat forum pembelajaran level operasional yang membahas desain pengembangan kompetensi oleh Tim Pelaksana (*Chief of Learning Officer* (CLO) dan Koordinator Pembelajaran (KP)).

- c. Penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran; dan
- 1) Inisiatif organisasi, berupa penugasan;
 - 2) Inisiatif individu, berupa permohonan untuk ditugaskan atau *self-learning*

Dalam proses penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran terdapat forum pembelajaran level teknis yang mengkoordinasikan implementasi pengembangan kompetensi oleh Tim Pelaksana dan *stakeholders*.

d. Evaluasi pembelajaran.

1) Evaluasi pada pembelajaran formal mengacu pada 4 level evaluasi pembelajaran menurut Kirk Partrick:

- a) Pertama, adalah *reaction*.
Evaluasi yang diberikan bersifat sederhana, yaitu terkait poin-poin tertentu pada pembelajaran yang sudah dilaksanakan, seperti: kualitas fasilitator/pengajar, kejelasan materi pelatihan, kualitas print out materi pelatihan, ambience ruang pelatihan, dll.
- b) Kedua, adalah *Learning*
Evaluasi yang diberikan untuk menilai seberapa paham/penguasaan peserta pembelajaran terhadap materi yang sudah diberikan oleh fasilitator/pengajar pada pembelajaran tersebut.
- c) Ketiga, adalah *Behavior*
Evaluasi yang dilakukan untuk dapat melihat dampak atau perubahan pada perilaku (*behavior*) peserta pembelajaran dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d) Keempat, adalah *Result*
Evaluasi yang dilakukan untuk mengukur seberapa besar pembelajaran memberikan dampak pada kinerja karyawan dan pencapaian target pegawai yang telah ditetapkan organisasi.

Adapun penerapan evaluasi pembelajaran pada RRI CorpU hanya menggunakan 3 level evaluasi pembelajaran. Hasil evaluasi pada setiap program pembelajaran akan dibahas dalam forum pembelajaran level strategis.

2) Evaluasi atas pembelajaran berupa *self-learning* mengikuti siklus manajemen kinerja.

Seluruh proses yang terjadi dalam sistem pembelajaran tergambar dalam siklus pembelajaran sebagai berikut:



- 2. Fokus Pembelajaran** merupakan domain pembelajaran prioritas yang terhubung satu sama lain dalam mendukung pencapaian kinerja dan tujuan strategis organisasi, terdiri dari:
- a. Pengembangan kompetensi prioritas, baik yang bersifat inti, lintas jabatan, maupun spesifik, untuk membangun profesionalisme SDM RRI;
 - b. Pengembangan budaya belajar, untuk mewujudkan SDM RRI yang adaptif dalam menjawab dinamika lingkungan strategis;
 - c. Pengembangan inovasi & sertifikasi kompetensi yang menjadi kekhususan RRI, untuk membangun daya saing RRI.

Matriks Pemetaan *Learning Focus* RRI Corporate University

KOMP INTI
KOMP LINTAS (Teknis lintas jabatan)
KOMP SPESIFIK (Teknis spesifik)
Learning Culture					
Sertifikasi Profesi Penyiaran & Media					

- Keterangan:
- (a) Kompetensi Inti: diisi dengan kompetensi khas yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai RRI
 - (b) Kompetensi Lintas (Teknis Lintas Jabatan): diisi dengan kompetensi teknis yang perlu dikuasai oleh 2 jabatan atau lebih di RRI.
 - (c) Kompetensi Spesifik (Teknis Spesifik): diisi dengan kompetensi yang hanya perlu dimiliki oleh jabatan tertentu.

Contoh Pengisian

Matriks Pemetaan *Learning Focus* RRI Corporate University

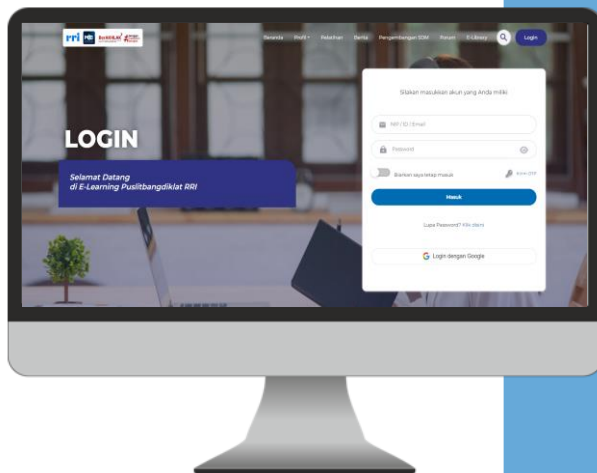
KOMP INTI	Product Knowledge RRI	Komunikasi Publik	Leadership	Kecakapan Digital	...
KOMP LINTAS (Teknis lintas jabatan)	Keterampilan Presentasi	Pengelolaan Media Sosial	Menulis Naskah Berita	Perencanaan Anggaran	...
KOMP SPESIFIK (Teknis spesifik)	Penyiaran Radio	Teknologi Peralatan Pemancar	Pengelolaan BMN	Manajemen Resiko	...
Learning Culture					
Sertifikasi Profesi Penyiaran & Media					

- 3. Strategi Pembelajaran** merupakan pilihan bentuk dan jalur pembelajaran dalam pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan melalui :
- 10% (sepuluh perseratus) kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan klasikal dan/atau Pelatihan nonklasikal; 20% (dua puluh perseratus) kegiatan pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik; dan 70% (tujuh puluh perseratus) didapatkan dari penugasan dan pengalaman di lapangan;
 - Pembelajaran nyata, pembelajaran maya, atau *blended learning*.

4. Teknologi Pembelajaran

Teknologi pembelajaran merupakan media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Dapat dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran (*learning management system/LMS*) yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen ASN.

Learning Management System RRI Corpu



- PIC pengelola LMS RRI Corpu: Pusdiklat
- *Synchronous* (zm) & *Asynchronous* (pembelajaran mandiri)
- Pengembangan *learning market*

LMS RRI CorpU dikelola oleh unit kerja yang membidangi pelatihan, digunakan untuk mendukung pembelajaran maya yang bersifat *synchronous* maupun *asynchronous*, serta dapat dikembangkan sebagai *learning market*.

5. Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan merupakan pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi pada instansi pemerintah. Pengetahuan yang dikembangkan setidaknya meliputi:

- a. Database *expert* internal maupun eksternal RRI CorpU yang dibutuhkan dalam mendukung pembelajaran;

Tabel Data *Expert* Internal RRI

Direktorat/ Satker Daerah	Nama	Jabatan	Keahlian/ Kompetensi
(a)	(b)	(c)	(d)

Keterangan:

- (a) Diisi dengan nama unit organisasi yang memiliki *expert* internal RRI
- (b) Diisi dengan nama pegawai RRI yang memiliki keahlian (*expert*) pada kompetensi tertentu.
- (c) Diisi dengan nama jabatan pegawai RRI yang memiliki keahlian (*expert*)
- (d) Diisi dengan keahlian/ kompetensi yang dikuasai pegawai RRI

Contoh Pengisian Tabel Data *Expert* Internal RRI

Direktorat/ Satker Daerah	Nama	Jabatan	Keahlian/ Kompetensi
(a)	(b)	(c)	(d)
Direktorat SDM Umum	...	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	Penyusunan SKP berdasarkan Peraturan terbaru
Direktorat Keuangan	...	Pengelola Keuangan	Penyusunan Kegiatan dan Penganggaran (RAB)
...

Tabel Data *Expert* Eksternal RRI

Nama	Jabatan/ Profesi	Organisasi	Keahlian/ Kompetensi
(a)	(b)	(c)	(d)

Keterangan:

- (a) Diisi dengan nama *expert* eksternal RRI
- (b) Diisi dengan nama jabatan *expert* eksternal RRI
- (c) Diisi dengan nama organisasi asal *expert* eksternal RRI
- (d) Diisi dengan keahlian/ kompetensi yang dikuasai *expert* eksternal RRI

Contoh Pengisian Tabel Data *Expert* Eksternal RRI

Nama	Jabatan/ Profesi	Organisasi	Keahlian/ Kompetensi
(a)	(b)	(c)	(d)
...	Penyiar TVRI	TVRI	Pemandu berita (<i>News Anchor</i>)
...	Pengelola Transmisi Digital	NET TV	Transmisi Digital
...

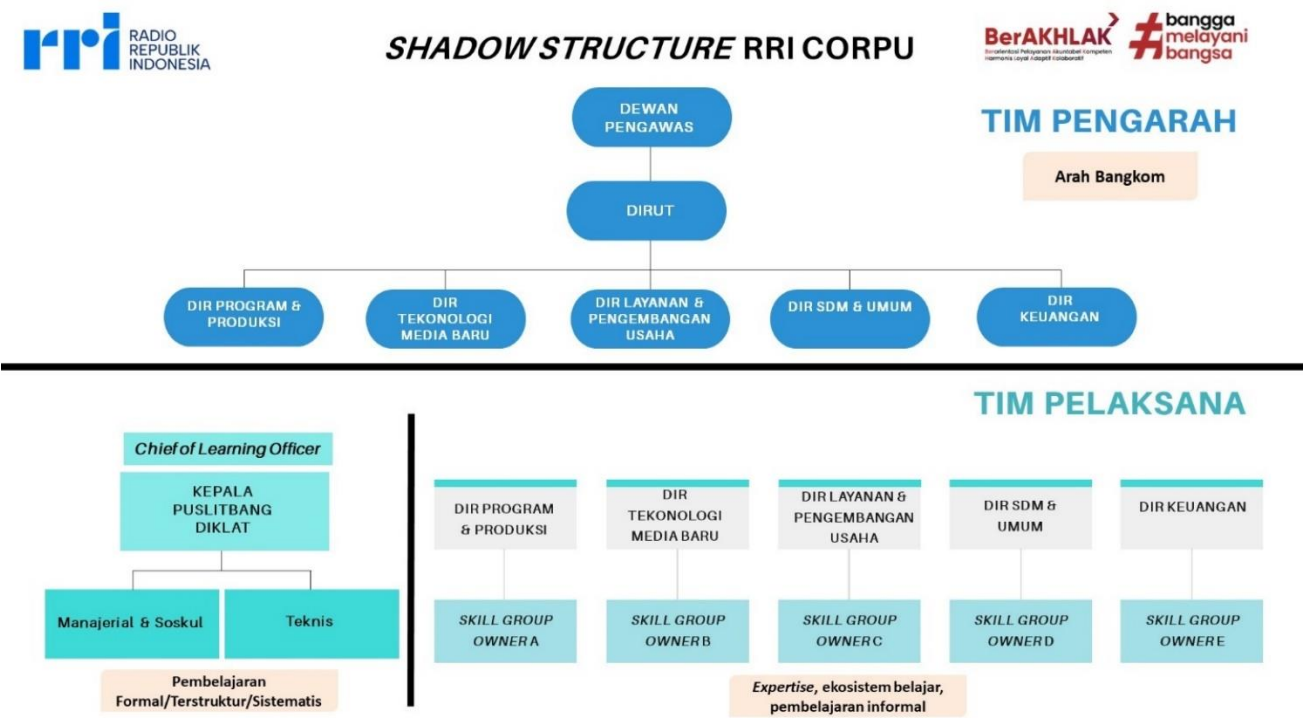
- b. Konten pembelajaran dari para *expert*, contoh rekaman webinar, *podcast*, dan *e-book*.

6. Integrasi Sistem

- Integrasi sistem dilaksanakan melalui konsolidasi dan keterhubungan antara Pengembangan Kompetensi dengan minimal aspek sebagai berikut:
- a. Perencanaan penganggaran;
 - b. Pengembangan budaya organisasi;
 - c. Penilaian kinerja pegawai;
 - d. Teknologi Pembelajaran;
 - e. Manajemen Pengetahuan;
 - f. Manajemen Talenta dan pengembangan karier.

B. Kelembagaan RRI CorpU

1. Struktur kelembagaan RRI CorpU dapat digambarkan sebagai berikut:



2. Dewan Pengarah Pembelajaran

Dewan Pengarah Pembelajaran merupakan unsur pimpinan stratejik RRI yang terdiri dari Dewan Pengawas dan Direksi. Dewan Pengarah Pembelajaran bertugas:

- Merumuskan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi & Pengembangan KMS-LMS sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis dan Manajemen Talenta ASN RRI;
- Merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis dan Manajemen Talenta ASN RRI; dan
- Melaksanakan pemantauan dan evaluasi ASN CorpU pada tingkat instansi.

3. Tim Pelaksana

- Tim Pelaksana** terdiri dari Koordinator Pembelajaran (*chief learning officer*), Koordinator Kelompok Keahlian (*chief of group skill*) dan Kelompok Keahlian.
- Koordinator Pembelajaran** (*chief learning officer*) merupakan pimpinan unit yang membidangi pelatihan, bertugas:
 - Mengoordinasikan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
 - Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa Pelatihan klasikal atau *formal learning*;
 - Mengembangkan metode/media/teknologi pembelajaran yang dapat dalam pengembangan kompetensi SDM RRI;
 - Mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi; dan
 - Mengelola & mengembangkan KMS dan LMS.

c. Koordinator Kelompok Keahlian (*chief of group skill*) merupakan pimpinan unit kerja yang merepresentasikan fungsi utama yang ada di RRI, bertugas:

- 1) Memimpin kelompok keahlian (*skill group*) di lingkungan unit kerja;
- 2) Menyampaikan usulan kurikulum Pengembangan Kompetensi;
- 3) Menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai di lingkungan unit kerja;
- 4) Mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di lingkungan unit kerja;
- 5) Melaksanakan pembinaan terhadap kelompok keahlian (*skill group*) di lingkungan unit kerja; dan
- 6) Memberikan *supply* pengetahuan atau dukungan keahlian yang dibutuhkan dalam pengembangan KMS dan LMS.

d. Kelompok Keahlian (*skill group*) beranggotakan pegawai yang mempunyai keahlian dan Kompetensi dalam bidang tertentu, bertugas untuk membantu koordinator kelompok keahlian dalam melaksanakan tugasnya.

C. Prosedur Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi untuk Satuan Kerja LPP RRI (*In-House Training*)

Terdapat Prosedur Penyelenggaraan yang harus diikuti oleh seluruh Satuan Kerja dalam melaksanakan kegiatan/aktivitas/program yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada unit-unit kerjanya masing-masing, yaitu meliputi:

1. Satuan Kerja (Satker) wajib menginformasikan kepada Kepala Puslitbangdiklat mengenai jenis pengembangan kompetensi yang akan diselenggarakan di lingkungan unit kerjanya, maksimal 14 hari sebelum pelaksanaan kegiatan;
2. Satker wajib mengkonsultasikan atau menginformasikan perihal materi ajar dan narasumber/pengajar ke pihak Puslitbangdiklat, maksimal 10 hari sebelum pelaksanaan kegiatan;
3. Narasumber/pengajar dapat diusulkan sendiri oleh Satker terkait atau dapat meminta rekomendasi dari pihak Puslitbangdiklat, baik untuk praktisi, eksternal K/L/D ataupun Widyaiswara RRI;
4. Satker wajib mengirimkan seluruh data pegawai yang akan diikutsertakan menjadi peserta pengembangan kompetensi dan jadwal kegiatan ke pihak Puslitbangdiklat, maksimal 7 hari sebelum pelaksanaan kegiatan;
5. Peserta pengembangan kompetensi wajib melengkapi data dan mengikuti panduan pada *learning management system* (LMS) yang berlaku di RRI, sesuai instruksi dari pihak Puslitbangdiklat;
6. Perubahan atau perbaikan data masih dapat dilakukan oleh Satker maksimal 3 hari sebelum pelaksanaan kegiatan;
7. Satker wajib memberi laporan ke pihak Puslitbangdiklat pasca kegiatan pengembangan kompetensi telah diselenggarakan.
8. Puslitbangdiklat akan memproses penerbitan sertifikat kegiatan pengembangan kompetensi terkait, paling cepat 3 hari setelah laporan dari Satker diterima (menyesuaikan dengan jumlah peserta).