

**RENCANA TINDAK AGEN PERUBAHAN
(AGENT OF CHANGE)**



**PENGADILAN NEGERI BANGKALAN
PERIODE BULAN MARET 2025**

A. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi harus dilakukan oleh instansi pemerintah mengingat tingginya tuntutan masyarakat akan terwujudnya birokrasi yang transparan, akuntabilitas, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Oleh karena itu, reformasi birokrasi menjadi langkah awal untuk melakukan penataan system penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif, dan efisien sehingga dapat melayani masyarakat dengan cepat, tepat dan professional. Konsep ini sudah diusung sejak terbitnya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menerangkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, serta peningkatan pelayanan publik.

Tujuan perubahan pola pikir dan budaya kerja birokrasi tersebut tidak lain untuk mewujudkan peningkatan integritas dan kinerja birokrasi yang tinggi. Makna integritas adalah individu anggota organisasi yang mengutamakan perilaku terpuji, tidak koruptif, disiplin, dan penuh pengabdian sehingga dapat mendorong terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sedangkan makna kinerja tinggi adalah individu anggota organisasi yang memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja secara profesional dan mampu mencapai target-target kinerja yang ditetapkan sehingga mampu mendorong terwujudnya pencapaian target-target kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Keteladanan berperilaku yang nyata dari pimpinan dan individu anggota organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam hal perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan suatu organisasi. Karena pimpinan organisasi memiliki lingkaran pengaruh yang luas sehingga perilaku pimpinan akan menjadi panutan bagi para bawahannya dalam bertindak dan berperilaku. Perilaku pimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi akan memudahkan usaha untuk mengubah perilaku bawahannya. Selain unsur pimpinan, untuk mempercepat perubahan kepada seluruh individu anggota organisasi, sangat diperlukan beberapa individu untuk menjadi unsur penggerak utama perubahan yang sekaligus dapat menjadi contoh dalam berperilaku bagi seluruh individu anggota organisasi yang ada di lingkungan organisasinya.

Oleh dasar hal tersebut, dibutuhkan individu atau kelompok anggota organisasi dari tingkat pimpinan sampai dengan pegawai untuk dapat menggerakkan perubahan pada lingkungan kerjanya dan sekaligus dapat berperan sebagai teladan bagi setiap individu organisasi yang lain dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Individu atau kelompok anggota ini disebut Agen perubahan (Agent of Change).

Individu yang ditunjuk sebagai Agen Perubahan bertanggungjawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankanketeladanan mengenai peran tertentu yang berhubungan dengan pelaksanaan peran, tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, untuk melaksanakan pembangunan Agen Perubahan di lingkungannya instansi pemerintah diperlukan suatu rencana kerja agen perubahan.

B. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan agen Perubahan di Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah;
9. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 58/KMA/SK/III/2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas

Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya;

10. Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum Nomor 1163/DJU/SK/KP02.1/4/2019 tentang Perubahan Surat Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum Nomor 1467a/DJU/SK/KP02.1/6/2018 tentang Pedoman Pemilihan Agen Perubahan sebagai Role Model pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding;

C. TUJUAN

Rencana Tindak Agen Perubahan adalah rencana kerja individu yang disusun dan diimplementasikan oleh Agen Perubahan dalam berperilaku melaksanakan tugas keseharian. Adapun tujuan rencana kerja Agen Perubahan ini adalah agar tugas dan peran Agen Perubahan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

D. PERAN DAN TUGAS AGEN PERUBAHAN

Peran dan tugas Agen Perubahan di Pengadilan Negeri Bangkalan adalah :

1. Sebagai Katalis, bertugas memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai di lingkungan unit kerjanya masing-masing tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju kearah unit kerja yang lebih baik;
2. Sebagai Penggerak Perubahan, bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju kearah unit kerja yang lebih baik;
3. Sebagai Pemberi Solusi, bertugas memberikan alternative solusi kepada para pegawai atau pimpinan di lingkungan unit kerja yang menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan unit kerja menuju unit kerja yang lebih baik;
4. Sebagai Mediator, bertugas membantu memperlancar proses perubahan terutama menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan membina hubungan antara pihak-pihak yang ada di dalam dan pihak di luar unit kerja terkait dengan proses perubahan;
5. Sebagai Penghubung, bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unit kerjanya dengan para pengambil keputusan.

E. RENCANA KERJA PRIORITAS

Prinsip-prinsip rencana kerja Agen Perubahan adalah individu/kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya. Penyusunan rencana kerja Agen Perubahan Pengadilan Negeri Bangkalan memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan yang baik antara lain :

1. Spesifik yaitu rencana kerja harus merumuskan dengan jelas hasil yang akandicapai dan focus kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan analisis dan identifikasi permasalahan;
2. Terukur yaitu rencana kerja harus memiliki indicator kinerja dan target agar dapat diukur keberhasilannya;
3. Logis yaitu rencana kerja harus disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki dan realistis untuk dapat dicapai;
4. Periode Waktu yaitu rencana kerja harus memiliki periode waktu yang jelas.

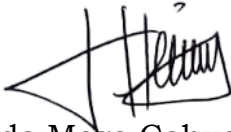
F. RENCANA KERJA AGEN PERUBAHAN PERIODE MARET TAHUN 2024

NO.	INOVASI PERUBAHAN	PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI			RENCANA TINDAK LANJUT		KETERANGAN
		SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA	KEGIATAN	WAKTU	
1.	Meningkatkan semangat dan etos kerja yang tinggi bagi seluruh pegawai di Pengadilan Negeri Bangkalan sesuai dengan tupoksi masing-masing.	Seluruh Aparatur Pengadilan Negeri Bangkalan	Seluruh aparatur Pengadilan Negeri Bangkalan lebih meningkatkan semangat dan etos kerja yang tinggi bagi seluruh pegawai di Pengadilan Negeri Bangkalan sesuai dengan tupoksi masing-masing.	100%	- Atasan/Pimpinan melakukan pembinaan setiap Senin Pagi dan Jum'at Sore melalui kegiatan apel. - Supervisor, Pejabat Pengelola dan Penanggung Jawab Pelayanan PTSP mengadakan briefing setiap hari Senin Pagi dan Jum'at Sore kepada petugas PTSP Pengadilan Negeri Bangkalan. - Diadakannya Rapat Bulanan untuk	- 2 kali dalam satu minggu. - 2 kali dalam satu minggu. - Setiap Bulan.	- Pembinaan dilakukan oleh pimpinan langsung. - Pembinaan dilakukan oleh Supervisor, Pejabat Pengelola dan Penanggung Jawab Pelayanan PTSP. - Rapat bulanan dipimpin oleh

					menyampaikan hasil pengawasan oleh Hakim Pengawas Bidang di masing-masing unit. - Melakukan Internalisasi rencana aksi program Reformasi Birokrasi (RB)	- 1 kali dalam 1 tahun.	Ketua Pengadilan Negeri Bangkalan dilanjutkan dengan pemaparan hasil temuan dari masing-masing Hakim Pengawas Bidang di masing-masing unit. - Agen Perubahan melakukan internalisasi rencana aksi dan <i>value</i> dari program RB
2.	Meningkatkan pelayanan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pengadilan Negeri Bangkalan.	Petugas Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Pengadilan Negeri Bangkalan.	Petugas Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pengadilan Negeri Bangkalan.	100%	- Pelaksanaan pengembalian sisa panjar biaya perkara melalui transfer CMSBTN.	Setiap tahun	- Pengembalian sisa panjar biaya perkara dilaksanakan dengan menggunakan token dan cmsbtn

					- Diadakannya Bimbingan Teknis Internal (Bahasa Isyarat) bagi Penyandang Disabilitas untuk petugas Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pengadilan Negeri Bangkalan.		melalui fitur transfer domestik. - Diadakannya Bimbingan Teknis Internal (Bahasa Isyarat) bagi Penyandang Disabilitas untuk petugas Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pengadilan Negeri Bangkalan oleh Guru Sekolah Luar Biasa.
--	--	--	--	--	--	--	---

Bangkalan 1 Maret 2025
Agen Perubahan



Hilda Mega Cahyani, S.H.
NIP. 199704302020122007