

**PROGRAM KERJA AGEN PERUBAHAN
(AGENT OF CHANGE)
TAHUN 2025**



**OLEH:
HARDIYANSYAH, S.H.
NIP 199406252024051001**

PENGADILAN NEGERI SAROLANGUN

A. Latar Belakang

Di Era Reformasi birokrasi harus dilakukan oleh instansi pemerintah mengingat tingginya tuntutan masyarakat akan terwujudnya birokrasi yang transparan, akuntabilitas, bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Oleh karena itu, reformasi birokrasi menjadi langkah awal untuk melakukan penataan sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif, dan efisien sehingga dapat melayani masyarakat dengan cepat, tepat, dan profesional. Konsep ini sudah diusung sejak terbitnya Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025 yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama, yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

Demi terwujudnya reformasi birokrasi ada delapan area penting dalam manajemen pemerintahan yang perlu diubah secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan. Salah satu area penting perubahan tersebut adalah perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*).

Tujuan perubahan pola pikir dan budaya kerja birokrasi tersebut tiada 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 (KKN). 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 (*role model*) bagi setiap individu organisasi yang lain dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Individu atau kelompok anggota ini disebut dengan Agen Perubahan (*Agent Of Change*).

Individu yang ditunjuk sebagai Agen Perubahan bertanggung jawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan 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. Permenpan RB 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/111/2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK) Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBBM) Pada Mahkamah Agung Dan Sadan Peradilan Di Bawahnya;
10. Keputusan Direktur Jenderal Sadan Peradilan Umum Nomor 1163/DJU/SK/KP02.1/4/2019 tentang Perubahan Surat Keputusan Direktur Jenderal Sadan 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

1. Sebagai **Katalis**, bertugas memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai di lingkungan unit kerjanya masing-masing tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju ke arah unit kerja yang lebih baik.
2. Sebagai **Penggerak Perubahan**, bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yang lebih baik.

3. Sebagai **Pemberi Solusi**, bertugas memberikan alternatif 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 Sarolangun memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan yang baik antara lain:

- a) **Spesifik**, yaitu rencana kerja harus merumuskan dengan jelas hasil yang akan dicapai dan fokus kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan analisis dan identifikasi permasalahan;
- b) **Terukur**, yaitu rencana kerja harus memiliki indikator kinerja dan target agar dapat diukur keberhasilannya;
- c) **Logis**, yaitu rencana kerja harus disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki dan realistis untuk dapat dicapai;
- d) **Periode waktu**, yaitu rencana kerja harus memiliki periode waktu yang jelas.

F. Rencana Kerja Agen Perubahan Periode Tahun 2025

No.	Kegiatan	Sasaran	Target	Waktu	Ket.
1.	Sebagai Katalis	Dalam keseharian berperan aktif menunjukkan dalam menegakkan aturan : <ol style="list-style-type: none"> a. Tertib dalam pengisian absensi, baik presensi online maupun presensi manual; b. Menggunakan pakaian/seragam sesuai ketentuan; c. Menyelesaikan pekerjaan/ kegiatan tepat waktu; d. Menerapkan budaya kerja 5R dan 3S 	1 Tahun	2 Januari 2025 – 31 Desember 2025	
2.	Sebagai Penggerak Perubahan	Dalam keseharian berperan aktif menunjukkan dalam menegakkan aturan seperti: <ol style="list-style-type: none"> a. Masuk kantor tepat waktu; b. Menggunakan pakaian/seragam sesuai ketentuan; c. Menyelesaikan pekerjaan/kegiatan tepat waktu. 	1 Tahun	2 Januari 2025 – 31 Desember 2025	
3.	Sebagai Pemberi Solusi	<ol style="list-style-type: none"> a. Memberikan saran kepada pegawai terkait permasalahan penggunaan inovasi di internal satuan kerja; b. Memberikan saran dan motivasi kepada pegawai agar tetap disiplin; c. Membantu pegawai yang kesulitan menggunakan aplikasi; d. Membantu masyarakat yang kesulitan menggunakan aplikasi Mahkamah Agung 	1 Tahun	2 Januari 2025 – 31 Desember 2025	
4.	Sebagai Mediator	<ol style="list-style-type: none"> a. Memperlancar proses informasi, agar informasi dapat diterima dengan baik oleh pegawai; b. Memberikan ide kepada bagian IT dalam hal inovasi seperti tampilan website menambahkan fasilitas difable; 	1 Tahun	2 Januari 2025 – 31 Desember 2025	

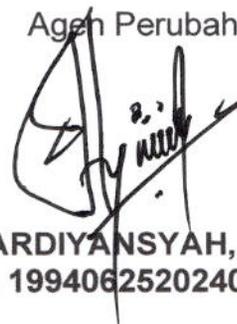
		c. Memberi ide yang bagus dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan pengadilan			
5.	Sebagai Penghubung	Menghubungkan komunikasi dua arah antara pegawai dan pimpinan yaitu dengan menampung aspirasi pegawai dan menyampaikan kepada penentu kebijakan / pimpinan, melalui rapat bulanan maupun grup Whatsapp internal kantor	1 Tahun	2 Januari 2025 – 31 Desember 2025	

G. Penutup

Demikian rencana tindak Agen Perubahan ini dibuat, saran, dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk lebih sempurnanya kegiatan rencana kerja agar menjadi semakin baik, berkualitas, dan unggul/ prima di masa mendatang.

Sarolangun, 02 Januari 2025

Agen Perubahan



HARDIYANSYAH, S.H.
NIP. 199406252024051001