

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



**Nama : Prima Ledy yudoyono, S.T.Han., S.H.**  
**Pangkat : Kapten Chk NRP 11130023470589**

**PENGADILAN MILITER III-12 SURABAYA  
PERIODE TRIWULAN I TAHUN 2022**

## I. Latar Belakang

Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) merupakan aksi nyata dari strategi pemerintah dalam pencegahan dan pemberantasan praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Pemerintah telah giat berupaya untuk mencegah pemberantasan korupsi dengan berbagai strategi yang sangat jelas, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang tahun 2012-2025. Upaya percepatan pencegahan dan pemberantasan korupsi ini sejalan dengan komitmen pemerintah yang telah meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Anti Korupsi Tahun 2003.

Dalam rangka mewujudkan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) tersebut maka ada enam area penting manajemen pemerintahan yang perlu dilakukan perubahan secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan. Salah satu area penting perubahan tersebut adalah perubahan *mindset* (pola pikir) dan *culture set* (budaya kerja).

Perubahan pola pikir dan budaya kerja ditujukan untuk mewujudkan peningkatan integritas dan kinerja 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 praktek 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.

Salah satu faktor penting dalam hal perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan suatu organisasi adalah adanya keteladanan berperilaku yang nyata dari pimpinan dan individu anggota organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai lingkaran pengaruh yang luas, sehingga perilaku pimpinan akan menjadi contoh bagi para bawahan untuk 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.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan 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.

## **II. Dasar Hukum**

1. Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah;
3. 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;
4. 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;

### **III. Tujuan**

Rencana Kerja Agen Perubahan adalah rencana kerja individu yang disusun dan diimplementasikan oleh Agen Perubahan dalam berperilaku melaksanakan tugas keseharian. Tujuan disusunnya Rencana Kerja Agen Perubahan ini adalah agar tugas dan peran Agen Perubahan dapat berjalan efektif dan efisien serta dapat diukur keberhasilannya.

### **IV. Peran dan Tugas Agen Perubahan**

Peran dan tugas agen perubahan Pengadilan Negeri Bireuen adalah sebagai berikut :

1. Sebagai Katalis, yang 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, yang bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yang lebih baik.
3. Sebagai Pemberi Solusi, yang 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, yang 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, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unit kerjanya dengan para pengambil keputusan.

## **V. Rencana Kerja Prioritas**

### **1. 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 Militer III-12 Surabaya 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.

### **2. Rencana Kerja Agen Perubahan Periode Triwulan I Tahun 2022**

Agen Perubahan Pengadilan Militer III-12 Surabaya periode Semester I tahun 2021 ingin melakukan perubahan dalam hal kedisiplinan dan keterampilan (skill) pegawai. Untuk itu dibuat rencana aksi untuk mewujudkan perubahan atas kedisiplinan dan keterampilan (skill) pegawai di Pengadilan Militer III-12 Surabaya. Rencana aksi tersebut akan dilakukan mulai bulan Januari – Maret 2022. Berikut ini matriks Rencana Kerja Agen Perubahan :

Agen Perubahan	Uraian Rencana Aksi	Pelaksanaan (Jan-Mar 2022)
Sebagai Katalis	Melakukan sosialisasi dan internalisasi atas aturan dan etika dalam pelaksanaan tugas keseharian.	Situasional
Sebagai Penggerak Perubahan	Dalam keseharian berperan aktif menunjukkan dalam menegakkan aturan : a. Masuk Kantor tepat waktu; b. Menggunakan pakaian/seragam sesuai ketentuan; c. Menyelesaikan pekerjaan/kegiatan tepat waktu.	Harian
Sebagai Pemberi Solusi	Memberikan saran dan motivasi kepada personil agar tetap disiplin.	Situasional
Sebagai Mediator	Memperlancar proses informasi agar informasi diterima maknanya dengan baik	Situasional
Sebagai Penghubung	Menghubungkan komunikasi dua arah antara pegawai dan pimpinan: a. Menyampaikan arahan-arahan kebijakan b. Menampung aspirasi pegawai dan menyampaikan kepada penentu kebijakan/pimpinan.	Situasional

## VI. Penutup

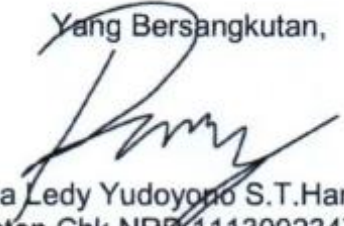
Demikian rencana kerja Agen Perubahan ini dibuat, saran dan kritik yang membangun sangat kami harapkan untuk lebih sempurnanya kegiatan rencana kerja agar menjadi semakin baik, berkualitas dan unggul/prima dimasa mendatang. Akhir kata kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui  
Kepala pengadilan Militer III-12



Farma Nihayatul Aliyah, S.H.  
Kolonel Chk (K) NRP 11980035580769

Yang Bersangkutan,



Prima Ledy Yudoyono S.T.Han., S.H.  
Kapten Chk NRP 11130023470589

## DOKUMENTASI KEGIATAN AGEN PERUBAHAN

1. Agen Perubahan Memberikan Pengarahan kepada Petugas PTSP agar selalu memberikan Pelayanan yang terbaik kepada Para Pihak sesuai dengan Maklumat Pelayanan di Pengadilan Militer III-12 Surabaya.



2. Agen Perubahan Memberikan Pengarahan kepada Petugas Security agar selalu menjaga Keamanan dan Ketertiban di Pengadilan Militer III-12 Surabaya.





3. Agen Perubahan Memberikan contoh Disiplin Waktu dalam bekerja.

TANGGAL	STATUS PRESENSI	JAM MASUK	JAM SIANG	JAM PULANG	KETERANGAN
Selasa, 01 Februari 2022	Tidak Presensi	-	-	-	-
Rabu, 02 Februari 2022	Work From Office	06:07	WFO	18:13	-
Kamis, 03 Februari 2022	Work From Office	07:44	WFO	17:31	-
Jumat, 04 Februari 2022	Work From Office	06:36	WFO	16:42	-
Sabtu, 05 Februari 2022		-	-	-	-
Minggu, 06 Februari 2022		-	-	-	-
Senin, 07 Februari 2022	Work From Office	07:27	WFO	18:33	-
Selasa, 08 Februari 2022	Work From Office	06:23	WFO	15:39	-
Rabu, 09 Februari 2022	Work From Office	07:20	WFO	16:38	-
Kamis, 10 Februari 2022	Work From Office	05:53	WFO	16:44	-
Jumat, 11 Februari 2022	Work From Office	06:37	WFO	16:03	-
Sabtu, 12 Februari 2022		-	-	-	-
Minggu, 13 Februari 2022		-	-	-	-
Senin, 14 Februari 2022	Work From Office	06:55	WFO	17:44	-
Selasa, 15 Februari 2022	Work From Office	06:19	WFO	15:51	-