



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG

Jl. Raya Pancasan – Ajibarang Kode Pos 53163
Telp. (0281) 6570004 Fax. (0281) 6570005
E-mail : rsudajibarang@banyumaskab.go.id

KEPUTUSAN DIREKTUR RSUD AJIBARANG
NOMOR 253 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN SEBAGAI ROLE MODEL
PADA RSUD AJIBARANG
DIREKTUR RSUD AJIBARANG

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka reformasi birokrasi pada RSUD Ajibarang, diperlukan komitmen pimpinan sebagai agen perubahan utama untuk dapat merubah pola pikir dan budaya kerja para pegawai di instansinya masing-masing;
- b. bahwa perubahan pola pikir dan budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a dapat terwujud apabila ada agen perubahan yang menggerakkan pegawai kearah yang professional;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Direktur RSUD Ajibarang tentang Pedoman Pemilihan Agen Perubahan sebagai Role Model pada RSUD Ajibarang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6
2. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

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/2007, tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2016 Nomor 1 Seri E);
8. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 10 tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas dan fungsi Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2011 Nomor 10);

MEMUTUSKAN;

- Menetapkan : PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN SEBAGAI ROLE MODEL PADA RSUD AJIBARANG
- KESATU : Pedoman Pemilihan Agen Perubahan sebagai Role Model pada RSUD Ajibarang adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu dimaksudkan sebagai acuan bagi pejabat dan pegawai pada RSUD Ajibarang untuk melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja:
- KETIGA : Surat Keputusan Direktur RSUD Ajibarang ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Ajibarang
pada Tanggal 16 Desember 2017

DIREKTUR RSUD AJIBARANG



dr. DANI ESTI NOVIA

LAMPIRAN
KEPUTUSAN DIREKTUR RSUD AJIBARANG
NOMOR 253 TAHUN 2017 TENTANG PEDOMAN
PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN SEBAGAI ROLE
MODEL PADA RSUD AJIBARANG

PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN
SEBAGAI ROLE MODEL PADA RSUD AJIBARANG

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi pada hakekatnya adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik secara akuntabel, serta memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, maka ada 8 (delapan) area 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 birokrasi bertujuan untuk mewujudkan peningkatan integritas dan kinerja birokrasi yang tinggi. Salah satu faktor penting dalam hal perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan suatu organisasi adalah adanya keteladanan yang nyata dari pimpinan dan individu anggota organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai pengaruh yang luas, sehingga perilaku pimpinan akan menjadi contoh bagi para bawahan untuk bertindak dan berperilaku. Perilaku pimpinan yang baik, sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi akan memudahkan usaha untuk mengubah perilaku bawahannya

Selain unsur pimpinan, maka 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, diperlukanlah suatu agen perubahan yang merupakan individu 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 yang ditunjuk sebagai agen perubahan bertanggung jawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan mengenai peran tertentu yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam rangka membangun/menunjuk agen perubahan pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding, diperlukan adanya suatu Pedoman Pemilihan Agen Perubahan sebagai *Role Model* pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding.

2. Maksud dan Tujuan

Pedoman Pemilihan Agen Perubahan sebagai *Role Model* pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding dimaksudkan sebagai acuan bagi pejabat dan pegawai pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding untuk melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja serta memastikan partisipasi seluruh pemangku kepentingan dalam mewujudkan perbaikan tata kelola penyelenggaraan reformasi birokrasi. Pedoman ini memiliki tujuan untuk memberikan pedoman bagi pejabat dan pegawai pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding dalam memilih agen perubahan pada satuan kerja masing-masing.

3. Pengertian

Agen perubahan adalah individu terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding.

B. PELAKSANAAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN

1. Sasaran/Objek Penilaian

Ketua Pengadilan, Wakil Ketua Pengadilan, Hakim, Pejabat Struktural, Pejabat Teknis harus menjadi role model tanpa melalui kriteria penilaian.

Sesuai dengan tuntutan peran agen perubahan. Penilaian agen perubahan akan dilakukan terhadap Pegawai pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding.

2. Komponen Penilaian

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah, seorang agen perubahan harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a) berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara;
- b) tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
- c) bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugasnya;

- d) taat aturan disiplin dan kode etik pegawai;
- e) mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasinya; dan
- f) proaktif dan inovatif terkait pelaksanaan tugas fungsi dan reformasi birokrasi.

Mengacu kepada kriteria tersebut, maka pemilihan agen perubahan pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding akan dilakukan terhadap pegawai yang memenuhi 10 (sepuluh) kriteria yakni:

- a) Disiplin;
- b) Tanggungjawab;
- c) Kreatifitas;
- d) Adaptasi;
- e) Prilaku;
- f) Komunikasi;
- g) Kejujuran;
- h) Penampilan;
- i) Bahasa Inggris; dan
- j) Komputer.

Masing-masing kriteria meliputi komponen dan bobot berikut:

No.	Nama Nomina si	Disiplin	Tanggung jawab	Kreatifi tas	Adapta si	Perila ku	Komu nikasi	Kejuj uran	Penam pilan	Bahasa Inggris	Komu puter	Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Agan perubahan dipilih dari total nilai (nilai akhir), dimana ketentuan nilainya sebagai berikut:

Kategori Nilai:

Kurang	C	1
Cukup	B -	2
Baik	B	3
Sangat baik	A	4

3. Tahapan Penilaian Pemilihan agen perubahan melalui tiga tahapan yaitu penjaringan awal, assesment oleh Tim Reformasi Birokrasi pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding, dan penetapan formal.

a) Penjaringan awal

- 1) Seleksi internal oleh pimpinan unit/bagian masing-masing sesuai kriteria agen perubahan;

- 2) Pimpinan unit/bagian menyampaikan hasil seleksi kepada Tim Reformasi Birokrasi pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding; dan
 - 3) Penelaahan oleh Tim Reformasi Birokrasi pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding.
- b) Assesment oleh Tim Reformasi Birokrasi pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding

Dilakukan untuk mengetahui kepribadian potensi dan kemampuan seorang individu sebagai agen perubahan dan dilakukan secara sederhana. Hasilnya digunakan sebagai pertimbangan penetapan agen perubahan dan program pengembangan peningkatan integritas dan kapabilitas.

- c) Penetapan formal

Sesuai hasil assessment dilakukan penetapan agen perubahan dengan Keputusan Ketua Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding yang di dalamnya berisi daftar individu yang ditetapkan sebagai agen perubahan, peran, tugas dan fungsi, serta jangka waktu agen perubahan.

Agenda Pemilihan Agen Perubahan

No.	Uraian kegiatan	Waktu	Penanggungjawab
1.	Penjaringan Awal	Bulan	Unit/Bagian
2.	Assesment	Bulan	Tim Reformasi Birokrasi PN dan PT.
3.	Penetapan Formal	Bulan	Tim Reformasi Birokrasi PN dan PT.
4.	Pemberian Penghargaan oleh KPN dan KPT.	Bulan	Tim Reformasi Birokrasi PN dan PT.

4. Peran dan Tugas Agen Perubahan

- a) Sebagai katalis, dapat meyakinkan dan menggerakkan seluruh pegawai di Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding akan pentingnya perubahan.
- b) Sebagai pemberi solusi, memberikan solusi terhadap kendala/permasalahan unit kerja dalam melaksanakan perubahan.
- c) Sebagai mediator yang membantu proses perubahan dan penyebaran inovasi.
- d) Sebagai penghubung dengan sumber-sumber yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

5. Mekanisme Kerja

- a) Agen perubahan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan organisasi.
- b) Agen perubahan menyusun rencana kerja individu dengan persetujuan pimpinan organisasi.

- c) Agen perubahan melaksanakan rencana kerja dan melaporkan hasilnya kepada pimpinan organisasi (secara berkala) dengan tembusan kepada Tim RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding.
 - d) Pimpinan unit kerja memberikan dukungan dan memonitor secara berkala pelaksanaan rencana kerja agen perubahan.
 - e) Tim RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja agen perubahan.
 - f) Tim RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding memfasilitasi pertemuan antar agen perubahan/forum agen perubahan.
6. Rencana Kerja Agen Perubahan
- a) Meliputi rencana kerja individu.
 - b) Disampaikan kepada pimpinan organisasi dengan tembusan Tim RB Kemen PP RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding (melalui Ketua).
 - c) Sesuai kebutuhan unit kerja, selaras dengan nilai nilai organisasi, isu strategis, Road Map RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding.
 - d) Penyusunannya memperhatikan unsur spesifik, terukur, logis, periode waktu.
- Rencana kerja agen perubahan dapat dituangkan dalam formulir berikut ini:

Formulir Rencana kerja Agen perubahan

No.	Kegiatan	Sasaran	Target	Waktu	Keterangan

7. Pembinaan dan Penghargaan

- a) Pembinaan bagi agen perubahan dapat dilakukan melalui pelatihan antara lain tentang pencegahan korupsi, integritas, teknik dan strategi komunikasi.
- b) Penghargaan bagi agen perubahan dapat diberikan berupa sertifikat/piagam penghargaan dari Ketua Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding. Selanjutnya sertifikat tersebut dapat dipertimbangkan sebagai bahan kenaikan pangkat/jabatan, Pemberian fasilitas kerja, studi banding ke dalam negeri/luar negeri atau tugas belajar.

8. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi pemilihan agen perubahan perlu dilakukan secara berkala oleh pimpinan organisasi dan Tim RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah. Hasil monitoring dan evaluasi dituangkan dalam laporan monitoring dan evaluasi yang tertuang dalam matriks berikut ini.

- c) Agen perubahan melaksanakan rencana kerja dan melaporkan hasilnya kepada pimpinan organisasi (secara berkala) dengan tembusan kepada Tim RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding.
 - d) Pimpinan unit kerja memberikan dukungan dan memonitor secara berkala pelaksanaan rencana kerja agen perubahan.
 - e) Tim RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja agen perubahan.
 - f) Tim RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding memfasilitasi pertemuan antar agen perubahan/forum agen perubahan.
6. Rencana Kerja Agen Perubahan
- a) Meliputi rencana kerja individu.
 - b) Disampaikan kepada pimpinan organisasi dengan tembusan Tim RB Kemen PP RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding (melalui Ketua).
 - c) Sesuai kebutuhan unit kerja, selaras dengan nilai nilai organisasi, isu strategis, Road Map RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding.
 - d) Penyusunannya memperhatikan unsur spesifik, terukur, logis, periode waktu.
- Rencana kerja agen perubahan dapat dituangkan dalam formulir berikut ini:

Formulir Rencana kerja Agen perubahan

No.	Kegiatan	Sasaran	Target	Waktu	Keterangan

7. Pembinaan dan Penghargaan

- a) Pembinaan bagi agen perubahan dapat dilakukan melalui pelatihan antara lain tentang pencegahan korupsi, integritas, teknik dan strategi komunikasi.
- b) Penghargaan bagi agen perubahan dapat diberikan berupa sertifikat/piagam penghargaan dari Ketua Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding. Selanjutnya sertifikat tersebut dapat dipertimbangkan sebagai bahan kenaikan pangkat/jabatan, Pemberian fasilitas kerja, studi banding ke dalam negeri/luar negeri atau tugas belajar.

8. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi pemilihan agen perubahan perlu dilakukan secara berkala oleh pimpinan organisasi dan Tim RB Pengadilan Tingkat pertama dan Pengadilan Tingkat Banding untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah. Hasil monitoring dan evaluasi dituangkan dalam laporan monitoring dan evaluasi yang tertuang dalam matriks berikut ini.