



Agent of Change

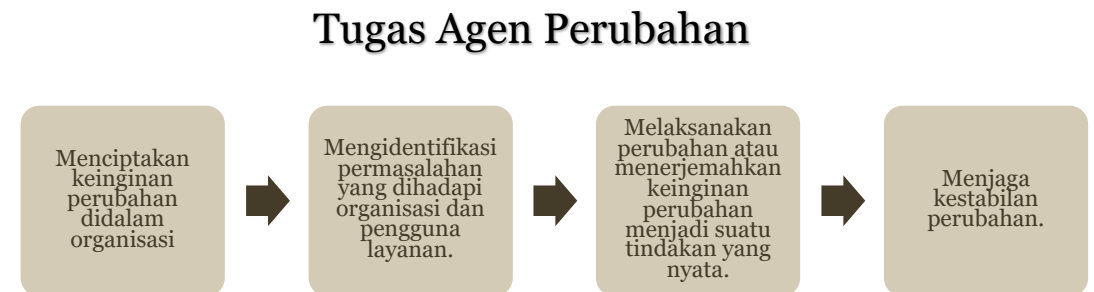
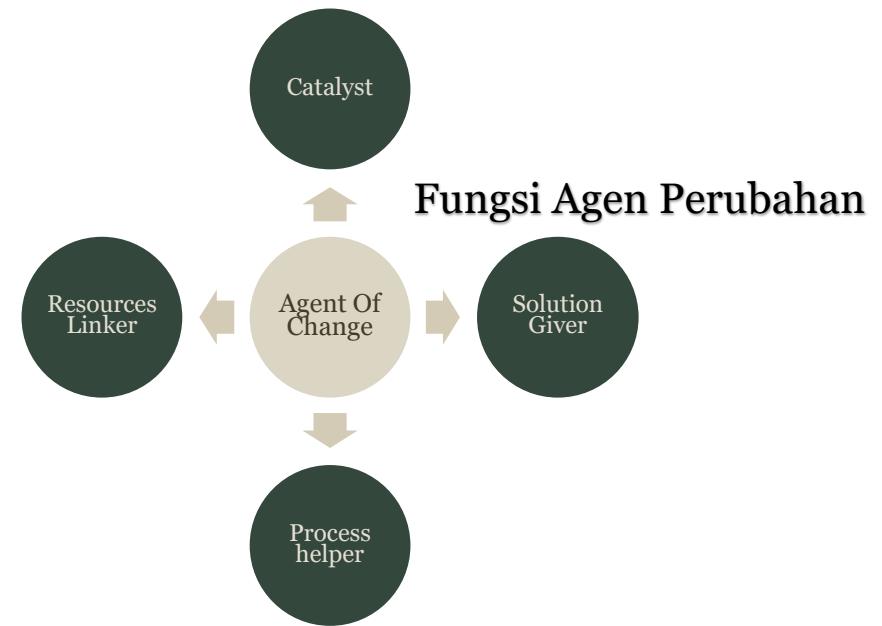
Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur,
dan Pengawasan

2022

Landasan Teori Agen perubahan

- Menurut Robbins & Coulter dalam (Supriyanto, 2016:32), agen perubahan adalah orang yang bertindak sebagai katalisator dan mengelola perubahan yang terjadi.

Usaha yang dilakukan dalam pembangunan suatu organisasi ditandai dengan adanya sejumlah orang yang menggerakkan dan menyebarluaskan proses perubahan tersebut. Orang-orang ini dinamakan sebagai agen perubahan.



Langkah 1 Pembentukan Agen Perubahan

- ♦ Penjaringan awal /Seleksi pada tiap unit kerja

Kriteria Calon Agen Perubahan

Berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara/PPPK

Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai.

Bertanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Taat aturan disiplin dan kode etik pegawai serta konsisten terhadap penegakan aturan disiplin dan kode etik.

Mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasinya

Inovatif dan proaktif terkait dengan pelaksanaan tugas fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Langkah 2 Pembentukan Agen Perubahan

- ♦ Assessment oleh Tim RB Instansi atau Komite kredibel lain yang dtunjuk oleh pimpinan instansi

Assessment Agen Perubahan

Dapat dilakukan secara sederhana atau menggunakan bantuan konsultan

Bertujuan untuk mengetahui kepribadian dan potensi kemampuan seseorang individu sebagai Agen Perubahan.

Sebagai dasar program pengembangan dan pembinaan lanjutan dalam meningkatkan integritas dan kapabilitas individu Agen Perubahan.

Sebagai dasar pertimbangan pimpinan unit kerja dalam menetapkan agen perubahan

Langkah 3 Pembentukan Agen Perubahan

- ♦ Penetapan Formal Agen Perubahan

SK Penetapan

Daftar nama agen perubahan

Program perubahan yang diusung

Tugas dan fungsi agen perubahan

Jangka waktu agen perubahan

Mekanisme monev agen perubahan

Sistem reward/penghargaan bagi agen perubahan yang berhasil

Mekanisme kerja/pola hubungan agen perubahan dengan organisasi

Pimpinan

- Agen perubahan bertanggung jawab dan melaporkan rencana tindak kerja serta hasil secara berkala kepada pimpinan
- Pimpinan memonitor secara berkala pelaksanaan rencana tindak kerja Agen Perubahan di unit kerjanya, sekaligus mendukung upaya Agen Perubahan dalam melakukan perubahan dengan menyediakan dukungan maupun sumber-sumber yang dibutuhkan.
- Memberikan penghargaan atau apresiasi kepada agen perubahan yang dianggap berhasil menjalankan rencana perubahan

Tim RB Internal

- melakukan pembinaan dan pendampingan selama proses penyusunan dan pelaksanaan rencana tindak program kerja
- sebagai fasilitator dalam forum sharing knowledge antar agen perubahan
- Bersama dengan pimpinan melakukan monev atas rencana tindak kerja agen perubahan

Agen Perubahan

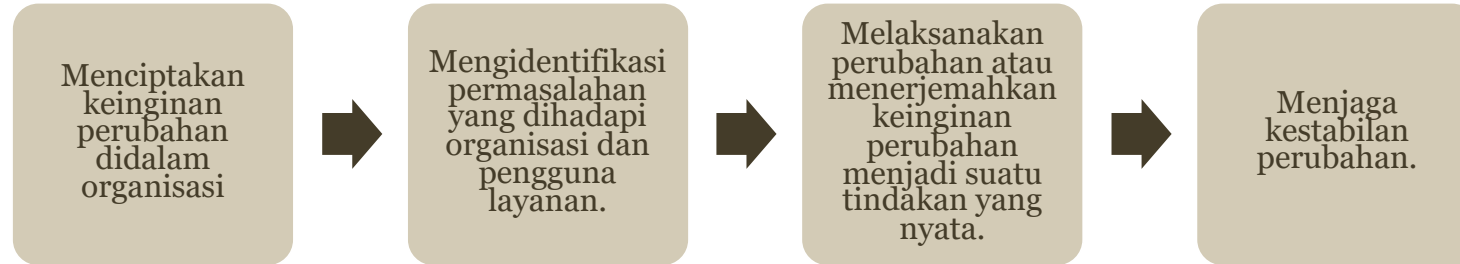
Anggota organisasi lain/pegawai

- Agen perubahan secara aktif melakukan internalisasi tentang yang rencana tindak perubahan kepada para pegawai melalui berbagai cara seperti pertemuan rutin dalam knowledge sharing, sosialisasi, pelatihan kantor sendiri,dll

Sesama Agen Perubahan

- Aktif dalam Forum Agen Perubahan sebagai sarana bagi Agen Perubahan untuk melakukan koordinasi, pertukaran pengetahuan/pengalaman serta untuk mereplikasi kemajuan dan mencari solusi atas hambatan/kendala yang dihadapi

Langkah kerja Agen Perubahan



Agar tugas dan peran Agen Perubahan dapat efektif dan efisien serta dapat diukur keberhasilannya, maka Agen Perubahan wajib menyusun **rencana tindak secara konkret**

Penyusunan rencana tindak Agen Perubahan harus memperhatikan **prinsip-prinsip perencanaan yang baik**, yaitu: 1) Spesifik; 2) Terukur; 3) Logis; 4) Periode waktu yang jelas.

Penyusunan rencana perubahan **dapat diintegrasikan** dengan SKP atau tugas fungsi harian agen perubahan

Contoh rencana tindak agen perubahan

Nala adalah agen perubahan pada kecamatan sukamaju, yang memiliki masalah pelayanan sbb:

1. Jarak kecamatan dan kota sangat jauh sehingga mahal ongkos dan waktu
2. Masyarakat pedesaan yang membutuhkan layanan perijinan banyak yang tidak melek teknologi
3. Kewenangan kecamatan yang tidak bisa melakukan layanan perijinan langsung

Nilai Organisasi	Perubahan yang ingin dicapai			Rencana tindak kegiatan				
	sasaran	Indikator kinerja	Target	Kegiatan	Target waktu	Rincian	Waktu	Target rincian kegiatan
Berorientasi Pelayanan	Meningkatnya kepuasan pelayanan masy	IKM Kecamatan	Indeks 3.70 dari skala 4.00	Pembangunan Anjungan mandiri Pelayanan Publik di kantor desa	Juni 2022	<ul style="list-style-type: none">• Koordinasi dengan DPMPSTP untuk mendapat data syarat dan bentuk form pengajuan	Tw I (Januari)	2 laporan/notulen hasil rapat koordinasi
						<ul style="list-style-type: none">• Pembangunan dashboard/web sederhana	Tw 1 (Jan-Feb)	1 web/dashboard layanan
						<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan operator di kantor desa	Tw 1 (Maret)	2 laporan kegiatan pelatihan
						<ul style="list-style-type: none">• Pembuatan bahan/materi sosialisasi kepada masy	Tw 2 (april)	3 bahan sosialisasi (leaflet, posters dll) 2 laporan kegiatan sosialisasi

Monev Pelaksanaan Rencana Kerja Agen Perubahan

Nilai Organisasi	Perubahan yang ingin dicapai			Rencana tindak kegiatan					Realisasi	
	sasaran	Indikator kinerja	Target	Kegiatan	Target waktu	Rincian	Waktu	Target rincian kegiatan	Kegiatan	Rincian Kegiatan
Berorientasi Pelayanan	Meningkatnya kepuasan pelayanan masyarakat	IKM Kecamatan	Indeks 3.70 dari skala 4.00	Pembangunan Anjungan mandiri Pelayanan Publik di kantor desa	Juni 2022	<ul style="list-style-type: none">Koordinasi dengan DPMPSTP untuk mendapat data syarat dan bentuk form pengajuan	Tw I (Januari)	2 laporan/notulen hasil rapat koordinasi	xx	xx
						<ul style="list-style-type: none">Pembangunan dashboard/web sederhana	Tw 1 (Jan-Feb)	1 mockup web/dashboard layanan		
						<ul style="list-style-type: none">Pelatihan operator di kantor desa	Tw 1 (Maret)	2 laporan kegiatan pelatihan		
						<ul style="list-style-type: none">Pembuatan bahan/materi sosialisasi kepada masyarakat	Tw 2 (april)	3 bahan sosialisasi (leaflet, posters dll) 2 laporan kegiatan sosialisasi		

Monev Pelaksanaan Rencana kerja Agen Perubahan

- ♦ Dilakukan secara berkala oleh agen perubahan, tim RB internal, dan pimpinan
- ♦ Ouput dari monev berupa laporan pelaksanaan yang memuat analisa ringan /sederhana atas hambatan atau tindak lanjut perbaikan untuk periode pelaksanaan selanjutnya
- ♦ Dijadikan dasar pengambilan keputusan oleh pimpinan organisasi

Pemanfaatan hasil dari Agen Perubahan

- ♦ Sebagai dasar pemberian reward bagi pegawai ybs
- ♦ Dijadikan dalam suatu prosedur atau mekanisme tetap (di SOP-kan) sehingga terjamin keberlangsungannya
- ♦ Didorong untuk dapat direplikasikan pada unit/satuan kerja atau instansi pemerintah yang lain

Success Story Agen Perubahan

- ♦ Anjungan Mandiri pelayanan publik Jalasutra dengan kolaborasi bersama dukcapil dan DPMPSTP – (Pekab Blitar, Kec Wates)
- ♦ TRACK, pelaporan interaktif dan cepat atas tindakan pungli atau korupsi oleh oknum pemberi layanan – (Pekab Badung, DPMPTSP)
- ♦ Sikiper/Sikedok yang merupakan rapor penilaian perawat dan dokter – (Pemprov Bali – RS Mata Bali Mandara)

Terimakasih