



WALIKOTA YOGYAKARTA
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA

NOMOR 76 TAHUN 2014

TENTANG

PEDOMAN PEMBANGUNAN AGEN PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan Reformasi Birokrasi, maka perlu adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, yang salah satu faktor penting dalam hal perubahan tersebut adalah adanya keteladanan perilaku yang nyata dari pimpinan dan individu anggota organisasi di Lingkungan Pemerintah kota Yogyakarta;
 - b. bahwa individu atau kelompok organisasi dari tingkat pimpinan sampai pegawai yang berperan menggerakkan perubahan dan sebagai teladan pada lingkungan kerjanya, maka perlu ditunjuk sebagai agen perubahan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, maka diperlukan adanya suatu pedoman pembangunan Agen Perubahan yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota Yogyakarta;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 53, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 859);
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20

- tahun 2001 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
 6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
 7. 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);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN AGEN PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Agen Perubahan (*agent of change*) Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disebut Agen Perubahan adalah individu atau kelompok yang terdiri atas para pejabat dan /atau pegawai yang dijadikan contoh dan panutan baik dalam integritas maupun kinerjanya yang tinggi.
2. Kelompok Kerja Area Perubahan yang selanjutnya disebut Pokja Area Perubahan adalah tim pelaksana yang dibentuk untuk mengawal masing-masing area perubahan dalam roadmap reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Yogyakarta.

3. Satuan Tugas Satuan Pengendalian Intern Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat Satgas SPIP adalah satuan tugas dalam pelaksanaan sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.
4. Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Yogyakarta yang selanjutnya disingkat Tim RB adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas mendorong dan mengawal pelaksanaan reformasi di internal Instansi Pemerintah.
5. Forum agen perubahan adalah pertemuan para Agen Perubahan sebagai sarana komunikasi bagi Agen Perubahan dalam pertukaran pengetahuan dan pengalaman untuk mempercepat dan memperkuat terjadinya perubahan pada organisasi tertentu.
6. Rencana tindak adalah suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan di dahulukan/kerjakan untuk mencapai tujuan tertentu.
7. Daerah adalah Kota Yogyakarta.
8. Pemerintah Daerah adalah Walikota beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
9. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.
10. Wakil Walikota adalah Wakil Walikota Yogyakarta.
11. Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang selanjutnya disingkat SKPD/Unit Kerja adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja Pemerintah Kota Yogyakarta.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah sebagai pedoman dalam membangun Agen Perubahan di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Pasal 3

Tujuan pelaksanaan Agen Perubahan adalah :

- a. memperkuat komitmen bersama dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. membantu memahami perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*cultureset*) di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta;
- c. memberi kemudahan dalam pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- d. peningkatan integritas individu anggota organisasi sehingga dapat mendorong terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme; dan
- e. peningkatan kinerja individu anggota organisasi birokrasi yang memiliki etos kerja yang tinggi dan bekerja secara profesional sehingga mampu mendorong terwujudnya pencapaian target-target kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Pasal 4

Sasaran pelaksanaan Agen Perubahan adalah :

- a. Tercapainya kesamaan pengertian dan pemahaman dalam penyelenggaraan pembangunan perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*cultureset*);
- b. Terwujudnya keterpaduan penyelenggaraan pembangunan perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*cultureset*) dengan unsur lainnya dalam lingkup reformasi birokrasi.

BAB III

AZAS PEMBANGUNAN DAN KRITERIA AGEN PERUBAHAN

Pasal 5

(1) Azas Pembangunan Agen Perubahan adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen pimpinan;
- b. Partisipasif;
- c. Rasa memiliki;
- d. Ketersediaan Sumber Daya; dan
- e. Lingkungan yang kondusif.

(2) Ketersediaan sumber daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d antara lain berupa dana, personil, sarana dan prasarana.

Pasal 6

Kriteria untuk dapat dipilih sebagai Agen Perubahan adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan masa kerja paling singkat 5 (lima) tahun;
- b. Tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin pegawai;
- c. Bertanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
- d. Taat pada aturan disiplin dan kode etik pegawai;
- e. Konsisten terhadap penegakan aturan disiplin dan kode etik;
- f. Mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasinya; dan
- g. Inovatif dan proaktif terkait dengan pelaksanaan tugas fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

BAB IV

PERAN DAN TUGAS AGEN PERUBAHAN

Pasal 7

Peran dan Tugas Agen Perubahan, meliputi:

- a. Sebagai katalis, yang bertugas memberikan keyakinan dan pemahaman kepada seluruh pegawai di lingkungan SKPD/unit kerja masing-masing tentang pentingnya perubahan menuju ke arah yang lebih baik;
- b. Sebagai penggerak perubahan, yang bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yang lebih baik;

- c. Sebagai pemberi solusi, yang bertugas memberikan alternatif solusi kepada para pegawai atau pimpinan di lingkungan SKPD/unit kerja yang menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan menuju yang lebih baik.
- d. 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 maupun di luar SKPD/unit kerja yang terkait dengan proses perubahan.
- e. Sebagai penghubung, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan SKPD/unit kerja dengan para pengambil keputusan; dan
- f. Sebagai teladan (*Role Model*), yang bertugas sebagai individu yang dapat dijadikan contoh dalam berpikir, bertindak laku, dan berprestasi.

BAB V MEKANISME KERJA AGEN PERUBAHAN

Pasal 8

(1) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan pegawai lainnya adalah sebagai berikut:

- a. Agen Perubahan melakukan langkah konkret perubahan di lingkungan SKPD/unit kerja melalui penerapan rencana tindak yang telah ditetapkan;
- b. Agen Perubahan secara aktif melakukan internalisasi tentang rencana tindak perubahan dan rencana aksi program reformasi birokrasi internal di lingkungan SKPD/unit kerja kepada para pegawai melalui berbagai cara antara lain dengan pertemuan rutin, sosialisasi, pelatihan; dan
- c. Penerapan rencana tindak dilakukan mulai dari Agen Perubahan, kemudian secara bertahap Agen Perubahan mengajak anggota organisasi lain untuk mengikuti perubahan perilaku yang baik sesuai dengan nilai-nilai dan budaya kerja organisasi.

(2) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan sesama Agen Perubahan adalah sebagai berikut:

- a. Agen Perubahan dalam suatu SKPD/unit kerja dapat membentuk suatu kelompok Agen Perubahan yang tergabung dalam suatu forum Agen Perubahan di tingkat SKPD/unit kerja;
- b. Forum Agen Perubahan di tingkat SKPD/unit kerja dapat bergabung menjadi suatu Forum Agen Perubahan pada tingkat Pemerintah Daerah;
- c. Bagi SKPD/Unit Kerja yang belum membentuk forum agen perubahan dapat mengoptimalkan satuan tugas SPIP SKPD/UnitKerja;
- d. Forum Agen Perubahan menjadi sarana bagi individu/kelompok Agen Perubahan untuk melakukan koordinasi, pertukaran pengetahuan/pengalaman serta untuk menjadi contoh kemajuan yang diperoleh masing-masing individu ke individu lainnya;
- e. Koordinasi antar individu/kelompok Agen Perubahan dilakukan pada tahap perencanaan, penyusunan rencana tindak, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi.

- (3) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan Tim RB adalah sebagai berikut:
- a. Tim RB khususnya yang terkait dengan manajemen perubahan mengkoordinasikan para Agen Perubahan.
 - b. Koordinasi Pokja Area Perubahan dengan Agen Perubahan dilakukan pada tahap perencanaan melalui penyusunan rencana tindak, tahap pelaksanaan, tahap monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana tindak secara berkala, tahap pengembangan melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas Agen Perubahan;
 - c. Tim RB di Pemerintah Daerah yang terkait dengan manajemen perubahan memfasilitasi pertemuan antar Agen Perubahan dalam bentuk forum pertukaran pengetahuan/pengalaman antar Agen Perubahan untuk menerapkan kemajuan yang diperoleh disatu unit kerja ke unit kerja lainnya.
- (4) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan Pimpinan Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut:
- a. Agen Perubahan bertanggungjawab langsung kepada Walikota/Kepala SKPD/Kepala unit kerja;
 - b. Agen Perubahan menyusun rencana tindak individu dan kelompok sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dan harus mendapat persetujuan dari Walikota/Kepala SKPD/Kepala unit kerja;
 - c. Agen Perubahan melaksanakan rencana tindaknya dan melaporkan secara berkala kepada Walikota/ Kepala SKPD/ Kepala unit kerja.
 - d. Walikota/Kepala SKPD/Kepala unit kerja memonitor secara berkala pelaksanaan rencana tindak kerja Agen Perubahan di SKPD/unit kerja dan pimpinan juga menyediakan dukungan maupun sumber-sumber yang dibutuhkan;
 - e. Jika terdapat permasalahan dalam implementasi perubahan, Agen Perubahan dapat menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya kepada pimpinan secara langsung dan berjenjang;
 - f. Walikota/Kepala SKPD/Kepala unit kerja memberikan arahan dan solusi kepada individu maupun kelompok Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.

BAB VI RENCANA AKSI AGEN PERUBAHAN

Pasal 9

- (1) Rencana aksi disusun dan diimplementasikan oleh masing-masing Agen Perubahan pada tingkat Pemerintah Daerah/SKPD/unit kerja.
- (2) Rencana aksi disampaikan kepada Tim RB dan Walikota/Kepala SKPD/Kepala unit kerja.
- (3) Penyusunan rencana aksi harus mendasarkan pada nilai-nilai organisasi, isu strategis, dan roadmap Reformasi Birokrasi untuk mendukung pemerintahan yang baik dan bersih.

- (4) Penyusunan rencana aksi memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan yang memiliki indikator SMART (*Specific, Measurable, Accurate, Realistic, Timeframe*)

BAB VII PEMBINAAN AGEN PERUBAHAN

Pasal 10

- (1) Pembinaan terhadap Agen Perubahan dilakukan oleh Tim RB tingkat kota.
- (2) Pembinaan dilakukan secara berkala dan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

BAB VIII PENGEMBANGAN AGEN PERUBAHAN

Pasal 11

Pengembangan Agen Perubahan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemampuan Agen Perubahan dengan mengadakan pelatihan, *benchmarking, workshop, seminar, Forum Group Discussion*.
- b. Meningkatkan jumlah Agen Perubahan dengan melakukan rekrutmen baru secara berkala setiap 1 (satu) tahun sekali.

BAB IX MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 12

- (1) Monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk:
- a. mengukur proses, efektivitas dan hasil pelaksanaan perubahan;
 - b. memberikan umpan balik (*feedback*) perbaikan secara berkelanjutan dalam membangun Agen Perubahan yang handal.
- (2) Monitoring dan evaluasi dilaksanakan masing-masing individu Agen Perubahan dan Kelompok Kerja area Perubahan Manajemen Perubahan.
- (3) Mekanisme Pelaporan Monitoring dan Evaluasi adalah sebagai berikut:
- a. Monitoring dan evaluasi Internal Agen Perubahan;
 1. Setiap individu Agen Perubahan mengamati perkembangan hasil yang telah tercapai dan proses pelaksanaan rencana tindak yang telah ditetapkan;
 2. Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan tertulis secara sederhana;
 3. Laporan monitoring dan evaluasi disampaikan kepada Walikota dengan tembusan kepada pimpinan unit kerja dan tim RB.
 - b. Monitoring dan Evaluasi Eksternal Agen Perubahan;
 1. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala dan tahunan; dan
 2. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan melalui penelaahan laporan yang diterima dari Agen Perubahan dan pengolahan informasi yang diperoleh secara langsung di lapangan.

- (4) Berdasarkan hasil Monitoring dan evaluasi maka Walikota memberikan arahan dan solusi kepada individu maupun kelompok Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya

Pasal 13

Ketentuan mengenai Penetapan Agen Perubahan di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta akan di tindaklanjuti dengan Keputusan Walikota.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 15 Desember 2014

WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd.

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 15 Desember 2014

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd.

TITIK SULASTRI

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2014 NOMOR 77