AGEN PERUBAHAN

PENGADILAN NEGERI LAMONGAN

TAHUN 2024



Nama : SYIHABBUDIN, S.H.I.

Jabatan : JURUSITA PENGGANTI

Riwayat Pekerjaan :

- ✓ Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Lamongan (1 Maret 2024)
- ✓ Klerek-Analis Perkara Peradilan Pengadilan Negeri Lamongan (2 Oktober 2023)
- ✓ Analis Perkara Peradilan Pengadilan Negeri Lamongan (22 Agustus 2022)
- ✓ Analis Perkara Peradilan Pengadilan Negeri Mamuju (1 September 2020)
- ✓ Analis Perkara Peradilan Pengadilan Negeri Mamuju (2 Maret 2020)
- ✓ Staf Pengadilan Negeri Mamuju (1 Maret 2019)

Nama : NOVA WIDASARI, S.E.

Jabatan : PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN

Riwayat Pekerjaan :

- ✓ Klerek-Penelaah Teknis Kebijakan Pengadilan Negeri Lamongan (2 Oktober 2023)
- ✓ Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Pengadilan Negeri Lamongan (1 Maret 2023)
- ✓ Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Pengadilan Negeri Lamongan (1 Maret 2022)

RENCANA KERJA

AGEN PERUBAHAN

2024

Oleh :
TIM KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI)
AREA 1 MANAJEMEN PERUBAHAN

PENGADILAN NEGERI LAMONGAN
2024

I. Latar Belakang

Tingginya tuntutan masyarakat akan terwujudnya birokrasi yang transparan, akuntabilitas, bebas dari korupsi dan Nepotisme (KKN) mengakibatkan reformasi birokrasi merupakan hal yang harus dilakukan oleh instansi Pemerintah. Reformasi birokrasi merupakan langkah awal untuk melakukan penataan sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional.

Konsep ini sudah ada sejak terbitnya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program hal 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.

Dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi tersebut maka ada delapan 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 birokrasi ditujukan 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 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 lingkar pengaruh yang luas, sehingga perilaku pimpinan akan menjadi contoh bagi para bawahan untuk bertindak dan berperilaku. Perilaku pimpinan yang sesuai dengan nilai - niilai 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.

Sebagai Agen Perubahan ASN harus menerapkan budaya kerja yang berlandaskan **BerAKHLAK.** Adapun (Nilai-Nilai dasar) ASN **BerAKHLAK** dan employer branding ASN "Bangga Melayani Bangsa".

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini disampaikan bahwa:

1. Core values yang harus diterapkan oleh seluruh ASN di instansi pemerintah adalah BerAKHLAK;
2. Employer Branding ASN adalah Bangga Melayani Bangsa;
3. Core values ASN BerAKHLAK sebagaimana dimaksud pada angka 1 adalah sebagai berikut:

- **Adaptif**, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan;
- **Kolaboratif**, yaitu membangun kerja sama yang sinergis. **Berorientasi Pelayanan**, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
- **Akuntabel**, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- **Kompeten**, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
- **Harmonis**, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
- **Loyal**, yaitu berdedikasi

II. 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
6. Birokrasi Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan
7. Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
8. Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah;
10. 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;
11. 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;
12. Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum Nomor 1163/DJU/SK/KP02.1/4/2019 tentang Perubahan Surat Keputusan Direktur Jenderal Badan 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.

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 efektif dan efisien serta dapat diukur keberhasilannya.

IV. Peran dan Tugas Agen Perubahan

Peran dan Tugas Agen Perubahan di Pengadilan Negeri Lamongan adalah:

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. Penggerak Perubahan, yang bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yanglebih 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

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 Lamongan memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan yang baik antara lain:

1) **Spesifik**, yaitu rencana kerja harus merumuskan dengan jelas hasil yang akan dicapai dan fokus kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan analisis dan identifikasi permasalahan;
2) **Terukur**, yaitu rencana kerja harus memiliki indikator kinerja dan target agar dapat diukur keberhasilanya;
3) **Logis**, yaitu rencana kerja harus disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki dan realistis untuk dapat dicapai;
4) **Periode waktu**, yaitu rencana kerja harus memiliki periode waktu yang jelas.

RENCANA KERJA AGEN PERUBAHAN PERIODE I
(TAHUN 2024)

Agen Perubahan Pengadilan Negeri Lamongan periode I tahun 2024 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 Negeri Lamongan. Rencana aksi tersebut akan dilakukan mulai tahun 2024

Berikut ini matriks Rencana Kerja Agen Perubahan :

NO	NILAI ORGANISASI	PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI			RENCANA TINDAK		KETERANGAN
		SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KEGIATAN	WAKTU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Berorientasi Pelayanan	Masyarakat pengguna layanan pengadilan yang ingin mendapatkan Informasi terkait Informasi atau prosedur berperkara di Pengadilan Negeri Lamongan	Komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, dengan panduan perilakunya adalah : 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; 2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; 3. Melakukan perbaikan tiada henti.	4.00 dari skala 4.00	• Memberikan pelayanan Informasi Membuat laporan pelaksanaan pemberian Informasi kepada masyarakat pengguna layanan Pengadilan Negeri Lamongan • Membuat Laporan Survey Indeks Kepuasan masyarakat dan Laporan Survey Indeks Persepsi Anti Korupsi.	Januari - Desember 2024	Dilakukan Monitoring Evaluasi terhadap petugas meja informasi Dilakukan briefing bagi petugas PTSP dan petugas Meja Informasi yang dilaksanakan setiap hari senin setelah apel pagi
2.	Akuntabel	Para Pegawai Pengadlan Negeri Lamongan	Bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, dengan panduan perilakunya adalah : 1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi.	4.00 dari skala 4.00	Dalam keseharian berperan aktif menunjukkan dalam menegakkan aturan: • Masuk Kantor tepat waktu; • Menggunakan pakaian/seragam sesuai ketentuan; • Menyelesaikan pekerjaan/ kegiatan tepat waktu.	Januari-Desember 2024	Dilakukan Rapat evaluasi kinerja pegawai setiap bulan

			2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien. 3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.				
3.	Akuntabel, Kolaboratif	Keterbukaan informasi	Membangun Kerjasama yang sinergis, dengan panduan perilakunya adalah 1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama	4.00 dari skala 4.00	• Membuat laporan bulanan dan tahunan mengenai kinerja pegawai pada PN Lamongan yang dikirimkan ke Pengadilan Tinggi dan aplikasi KOMDANAS; • Mengisi website Pengadilan Negeri Lamongan.	Januari-Desember 2024	Dilakukan Rapat evaluasi kinerja pegawai setiap bulan

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.

AGEN PERUBAHAN



SYIHABUDDIN, S.H.I.
NIP : 198807182019031003



NOVA WIDASARI, S.E.
NIP : 199411092022032008

EVIDEN

AGEN PERUBAHAN AKTIF BERORGANISASI PADA KEGIATAN INSTANSI




PENGADILAN NEGERI LAMONGAN
MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI
Briefing Pagi Petugas PTSP Pengadilan Negeri Lamongan
Senin, 27 Mei 2024
bangga melayani bangsa
BerAKHLAK
MEGILAN
@pnlamongan
https://www.pn-lamongan.go.id/
Pengadilan Negeri Lamongan


PENGADILAN NEGERI LAMONGAN
MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI
Apel Sore
Jumat, 8 Maret 2024
bangga melayani bangsa
BerAKHLAK
MEGILAN
@pnlamongan
https://www.pn-lamongan.go.id/
Pengadilan Negeri Lamongan

PENGADILAN NEGERI LAMONGAN

MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI



Pembagian Takjil dan Public Campaign Pengadilan Negeri Lamongan
Rabu, 03 April 2024

bangga melayani bangsa BerAKHLAK MEGILAN

@pnlamongan https://www.pn-lamongan.go.id/ Pengadilan Negeri Lamongan

PENGADILAN NEGERI LAMONGAN

MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI



bangga melayani bangsa BerAKHLAK MEGILAN

@pnlamongan https://www.pn-lamongan.go.id/ Pengadilan Negeri Lamongan

PENGADILAN NEGERI LAMONGAN

MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI



#bangga melayani bangsa BerAKHLAK MEGILAN

@pnlamongan https://www.pn-lamongan.go.id/ Pengadilan Negeri Lamongan

PENGADILAN NEGERI LAMONGAN

MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI



Pembagian Takjil

#bangga melayani bangsa BerAKHLAK MEGILAN

@pnlamongan https://www.pn-lamongan.go.id/ Pengadilan Negeri Lamongan