

**RENCANA TINDAK AGEN PERUBAHAN  
PERIODE APRIL 2024 – MARET 2025**



**PENGADILAN TINGGI PALANGKARAYA  
JL. RTA MILONO NO. 9 PALANGKA RAYA  
2024**

**RENCANA TINDAK AGEN PERUBAHAN**

## I. LATAR BELAKANG

Reformasi Birokrasi pada hakekatnya adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata Kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang professional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani public 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 *mind set* (pola pikir) dan *culture set* (budaya kerja).

Perubahan pola piker dan budaya kerja birokrasi bertujuan untuk mewujudkan peningkatan integritas dan kinerja birokrasi yang tinggi. Salah satu factor 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 perilaku bagi seluruh individu anggota organisasi yang ada di lingkungan organisasinya. Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukanlah role model dan 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 role model dan agen perubahan bertanggungjawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan mengenai peran tertentu yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

## 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 Birokrasi Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;

6. Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah;
8. Permenpan RB Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah;
9. 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;
10. 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 Tindak Agen Perubahan adalah rencana kerja individu yang disusun dan diimplementasikan oleh Agen Perubahan dalam berperilaku melaksanakan tugas keseharian. Tujuan disusunnya Rencana Tindak 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 Tinggi Palangkaraya 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. **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 TINDAK PRIORITAS

1. Prinsip-Prinsip Rencana Kerja Tindak 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 tindak Agen Perubahan Pengadilan Tinggi Palangkaraya 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 Tindak Agen Perubahan  
 Agen Perubahan Pengadilan Tinggi Palangkaraya ingin melakukan perubahan dalam hal kedisiplinan dan rasa memiliki (*self of belonging*) pegawai. Untuk itu dibuat rencana tindak untuk mewujudkan perubahan atas kedisiplinan dan rasa memiliki (*self of belonging*) pegawai di Pengadilan Tinggi Palangkaraya. Rencana tindak tersebut akan dilakukan mulai bulan April 2024 s.d. Maret 2025. Berikut ini matriks Rencana Kerja Agen Perubahan :

### RENCANA TINDAK AGEN PERUBAHAN PERIODE APRIL 2024 - MARET 2025

| No. | Inovasi perubahan  | Perubahan yang ingin dicapai   |  |                 | Rencana tindak  |         | Keterangan |
|-----|--|--|--|-----------------|---|---------|------------|
|     |  | Sasaran  | Indikator Kinerja  | Target          | Kegiatan  | Waktu   |            |
| (1) | (2)  | (3)  | (4)  | (5)             | (6)   | (7)     | (8)        |
| 1.  | Aplikasi Pengelolaan Data Perkara Pengadilan Negeri Se-Kalimantan Tengah | Untuk mempermudah proses pengumpulan, pengelolaan data dan pengklafikasian perkara Pengadilan se-Kalimantan Tengah secara manual setiap bulannya | Terwujudnya prototipe aplikasi pengelolaan data perkara. | Satu unit kerja | Merancang dan membuat aplikasi Pengelolaan Data Perkara Pengadilan Negeri Se-Kalimantan Tengah. | 6 bulan | -          |
|     |  | Untuk melihat keakuratan data dan  | Mengidentifikasi kebutuhan teknis                        | Satu unit kerja | Melakukan uji coba aplikasi   | 2 bulan | -          |

| No. | Inovasi perubahan | Perubahan yang ingin dicapai  |  |                 | Rencana tindak  |         | Keterangan |
|-----|-------------------|---|--|-----------------|---|---------|------------|
|     |                   | Sasaran   | Indikator Kinerja  | Target          | Kegiatan  | Waktu   |            |
| (1) | (2)               | (3)   | (4)  | (5)             | (6)   | (7)     | (8)        |
|     |                   | informasi yang dihasilkan.  | serta kekurangan dalam uji coba aplikasi.                            |                 | Pengelolaan Data Perkara Pengadilan Negeri Se-Kalimantan Tengah untuk setiap indikatornya.  |         |            |
|     |                   | Memberikan informasi kepada Pimpinan, Hakim dan Pegawai terkait penggunaan aplikasi sehingga dapat digunakan secara maksimal. | Pemahaman unit kerja tentang aplikasi.                               | Satu unit kerja | Melakukan sosialisasi aplikasi Pengelolaan Data Perkara Pengadilan Negeri Se-Kalimantan Tengah kepada Pimpinan, Hakim, dan Pegawai pada Pengadilan Tinggi Palangkaraya. | 2 bulan | -          |
|     |                   | Untuk pengembangan aplikasi sehingga dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.                                      | Terlaksananya pengembangan dan pemeliharaan rutin terhadap aplikasi. | Satu unit kerja | Melakukan perawatan aplikasi sesuai jika terdapat kendala atau hambatan pada aplikasi.  | 2 bulan | -          |

## VI. PENUTUP

Demikianlah pengabdian dan pelayanan kita di Pengadilan Tinggi Palangkaraya. Dengan disiplin yang tinggi dan rasa memiliki (*self of belonging*), Pengadilan Tinggi Palangkaraya semakin optimis dengan capaian-capaian yang semakin tinggi. Demikian rencana tindak Agen Perubahan ini dibuat. Setiap saran dan kritik yang membangun sangat kami harapkan.

Palangka Raya, 28 Maret 2024,

Agen Perubahan,



**Mikhael Jan Tonggo Tua Sihombing, A.md.**

**NIP. 19930123 202012 1 008**