

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN WALIKOTA BANDAR LAMPUNG
NOMOR : 07 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PEMILIHAN ROLE MODEL DAN AGEN PERUBAHAN
PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KOTA BANDAR LAMPUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung perlu komitmen seluruh unsur aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung untuk dapat merubah pola pikir dan budaya kerja di instansinya masing-masing;
- b. bahwa perubahan pola pikir dan budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a di atas dapat terwujud apabila ada Agen Perubahan yang menggerakkan pegawai ke arah yang profesional;
- c. bahwa untuk memenuhi maksud pada huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Peraturan Walikota Bandar Lampung tentang Pedoman Pemilihan Role Model dan Agen Perubahan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 No. 55), Undang-Undang Darurat No. 5 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 No. 56) dan Undang-Undang Darurat No. 6 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 No. 57) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II termasuk Kota praja dalam lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 No. 73, Tambahan Lembaran Negara No.1821);
2. Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang – Undang 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 Undang-Undang Nomor 09 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungkarang-Telukbetung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3213);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1983 tentang Perubahan Nama Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungkarang - Telukbetung menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Bandar Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3254);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
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 Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PEMILIHAN ROLE MODEL DAN AGEN PERUBAHAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG;

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Daerah adalah Kota Bandar Lampung;
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah Otonom;
3. Walikota adalah Walikota Bandar Lampung;
4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Sekretariat DPRD, Sekretariat Daerah, Inspektorat, Dinas, Badan dan Kecamatan di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung;
5. Reformasi birokrasi adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintahan yang baik bersih dan melayani dengan karakteristik adaktif, berintegritas, bersih dari perilaku KKN, mampu melayani publik secara akuntabel serta memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur sipil negara;
6. Role model adalah individu Kepala OPD dan atau unit kerja yang menjadi panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja tinggi untuk mewujudkan sasaran reformasi birokrasi;
7. 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;
8. Integritas adalah individu anggota organisasi yang mengutamakan perilaku terpuji, tidak koruptif, disiplin dan penuh pengabdian sehingga dapat mendorong terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bersih dari praktek KKN;
9. 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.
10. Nilai dasar organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi budaya Pemerintah Kota Bandar Lampung yaitu integritas, profesional, kemitraan, empati dan inovasi;
11. Budaya integritas adalah individu anggota organisasi yang memiliki nilai yang agamis, terpercaya, jujur, teladan, transparan;
12. Budaya profesional adalah individu anggota organisasi yang memiliki nilai disiplin, mandiri, inisiatif, dan belajar sepanjang hayat;
13. Budaya kemitraan adalah individu anggota organisasi yang memiliki nilai sinergis, saling menghargai, bekerjasama dalam kebaikan dan mencegah kemungkaran (amar ma'ruf nahi mungkar);
14. Nilai empatik adalah individu anggota organisasi yang melayani, berdialog, tanggap, dan ramah;
15. Nilai inovasi adalah individu anggota organisasi yang keluar dari zona nyaman, memiliki ide-ide baru, terbuka, dan berwawasan luas/internasional;
16. Individu adalah pimpinan dan/atau pegawai Pemerintah Kota Bandar Lampung.
17. Kelompok adalah kumpulan dari individu-individu di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung yang memiliki tujuan yang sama;

18. Unit Kerja adalah unit/satuan kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung;
19. Forum Agen Perubahan adalah sarana wadah komunikasi bagi Agen Perubahan dalam pertukaran pengetahuan dan pengalaman untuk mempercepat dan memperkuat terjadinya perubahan pada organisasi tersebut;
20. Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Bandar Lampung selanjutnya disingkat Tim PPRB adalah tim reformasi birokrasi internal Pemerintah Kota Bandar Lampung yang dibentuk oleh Walikota yang mempunyai tugas mendorong dan mengawal pelaksanaan reformasi birokrasi di internal Pemerintah Kota Bandar Lampung;
21. Rencana tindak Agen Perubahan adalah rencana tindak individu dan kelompok yang disusun dan diimplementasikan oleh masing-masing Agen Perubahan dalam berperilaku melaksanakan tugas keseharian dalam unit kerja masing-masing maupun pada tingkat Pemerintah Kota Bandar Lampung.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Walikota ini adalah untuk memberikan pedoman/acuan dalam pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan Peraturan Walikota ini adalah untuk memberikan panduan dalam merencanakan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Ruang lingkup pedoman pembangunan Agen Perubahan mencakup pengaturan tentang:
 - a. peran tugas, mekanisme dan rencana tindak;
 - b. pembinaan dan pengembangan; dan
 - c. monitoring, evaluasi dan pelaporan.

BAB III

AZAS

Pasal 3

- (1) Komitmen dan keterlibatan aktif Walikota dan Pimpinan OPD.
- (2) Partisipatif aktif dari seluruh komponen yang terlibat dalam proses pembangunan Agen Perubahan.
- (3) Rasa memiliki Pemerintah Daerah untuk mendorong terjadinya perubahan dan mempertahankan momentum pembangunan Agen Perubahan agar tetap terpelihara.
- (4) Ketersediaan sumber daya yang mampu mendukung proses pembangunan yang berkelanjutan baik berupa dana, personil, waktu serta sarana dan prasarana.

BAB IV
SASARAN

Pasal 4

Sasaran disusunnya pedoman pembangunan Agen Perubahan Daerah adalah:

- a. tercapainya kesamaan pengertian dan pemahaman dalam penyelenggaraan pembangunan Agen Perubahan;
- b. terwujudnya keterpaduan penyelenggaraan pembangunan Agen Perubahan dengan unsur lainnya dalam lingkup reformasi birokrasi; dan
- c. terwujudnya kemudahan dan kelancaran dalam penyelenggaraan manajemen perubahan.

BAB V
KRITERIA DAN TAHAPAN
PEMBENTUKAN AGEN PERUBAHAN

Bagian Kesatu

Kriteria

Pasal 5

- (1) Kriteria Agen Perubahan Pemerintah Daerah meliputi:
 - a. berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara;
 - b. tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
 - c. bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
 - d. taat aturan disiplin dan kode etik pegawai serta konsisten terhadap penegakan aturan disiplin dan kode etik;
 - e. mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasinya; dan
 - f. inovatif dan proaktif terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam upaya peningkatan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi.
- (2) Kepala OPD dan pejabat struktural pada OPD harus menjadi role model tanpa melalui kriteria penilaian.
- (3) Sesuai dengan tuntutan peran agen perubahan, penilaian Agen Perubahan akan dilakukan terhadap pegawai pada OPD di lingkungan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua

Tahapan Pembentukan

Pasal 6

- (1) Tahapan penjaringan awal:
 - a. pimpinan masing-masing melakukan seleksi internal kepada individu organisasi yang akan menjadi agen perubahan dari unit kerjanya berdasarkan kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1);
 - b. hasil seleksi internal pimpinan disampaikan kepada sekretariat tim PPRB;

- c. tim RBI Instansi Pemerintah melakukan penelaahan atas hasil seleksi internal pimpinan unit kerja. Penelaahan lebih ditekankan pada pemenuhan kriteria dan komitmen individu yang diusulkan. Dalam proses penelaahan ini Tim RBI dapat melakukan klarifikasi kepada pimpinan unit kerja dan individu yang diusulkan. Apabila diperlukan penilaian yang lebih khusus oleh Tim RBI, kebijakannya diserahkan oleh pimpinan masing-masing instansi pemerintah.
- 2) Tahap *assesment* dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. *assesment* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kepribadian dan potensi kemampuan seseorang individu sebagai Agen Perubahan;
 - b. penilaian dilakukan secara sederhana yang tidak memerlukan biaya tinggi;
 - c. hasil *assesment* digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk program pengembangan dan pembinaan lanjutan dalam meningkatkan integritas dan kapabilitas individu Agen Perubahan.
 - (2) Bentuk formulir *assessment*/penilaian terhadap individu untuk ditunjuk sebagai Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
 - (3) Penetapan formal Agen Perubahan dengan Keputusan Walikota yang berisikan:
 - a. daftar individu yang ditetapkan sebagai Agen Perubahan;
 - b. peran, tugas dan fungsi Agen Perubahan;
 - c. jangka waktu agen perubahan.

BAB VI

PERAN, TUGAS DAN MEKANISME KERJA AGEN PERUBAHAN

Bagian Kesatu

Peran dan Tugas Agen Perubahan

Pasal 7

- (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 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 dalam kerangka reformasi birokrasi.

Pasal 8

Peran dan tugas Agen Perubahan dan Forum Agen Perubahan melekat pada peran, tugas dan fungsi individu Agen Perubahan dalam unit organisasinya masing-masing, sehingga tidak diperlukan pembentukan unit organisasi struktural baru.

Bagian Kedua

Mekanisme Kerja Agen Perubahan

Pasal 9

- (1) Mekanisme kerja dengan Walikota yaitu:
 - a. Agen Perubahan bertanggung jawab langsung kepada Walikota;
 - b. Agen Perubahan menyusun rencana tindak individu dan kelompok sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan yang mendapat persetujuan dari Walikota;
 - c. Agen Perubahan melaksanakan rencana tindaknya dan melaporkan secara berkala kepada Walikota dengan tembusan kepada Tim PPRB melalui Sekretariat Tim;
 - d. Walikota/ Kepala OPD/ Kepala Unit Kerja 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;
 - e. jika terdapat permasalahan dalam implementasi perubahan, Agen Perubahan dapat menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya kepada Walikota secara langsung dan berjenjang; dan
 - f. Walikota/ Kepala OPD/ Kepala Unit Kerja memberikan arahan dan solusi kepada Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.
- (2) Mekanisme kerja dengan Tim PPRB yaitu:
 - a. tim PPRB khususnya yang terkait dengan manajemen perubahan mengoordinasikan para Agen Perubahan;
 - b. koordinasi Tim PPRB dengan Agen Perubahan dilakukan pada tahap perencanaan melalui penyusunan rencana tindak;
 - c. tahap pelaksanaan melalui monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana tindak secara berkala dan tahap pengembangan melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas Agen Perubahan lainnya; dan
 - d. tim PPRB khususnya yang terkait dengan manajemen perubahan memfasilitasi pertemuan antar Agen Perubahan dalam bentuk forum pertukaran pengetahuan/pengalaman antar Agen Perubahan untuk mereplikasi kemajuan yang diperoleh di satu unit kerja ke unit kerja lainnya.
- (3) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan sesama agen perubahan lainnya yaitu:
 - a. individu Agen Perubahan dalam suatu unit kerja/ organisasi bergabung dalam Forum Agen Perubahan pada tingkat unit kerja/organisasi;

- b. forum Agen Perubahan pada tingkat unit kerja/organisasi bergabung dalam sebuah Forum Agen Perubahan pada tingkat Pemerintah Daerah;
 - c. forum Agen Perubahan menjadi sarana bagi Agen Perubahan untuk melakukan koordinasi, pertukaran pengetahuan/ pengalaman untuk mereplikasi kemajuan dan hambatan/kendala yang dihadapi; dan
 - d. koordinasi antar agen perubahan dilakukan pada tahap perencanaan penyusunan rencana tindak, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi.
- (4) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan pegawai lainnya:
- a. Agen Perubahan melakukan langkah konkret perubahan di lingkungan unit kerjanya melalui penerapan rencana tindak yang telah ditetapkan;
 - b. Agen Perubahan secara aktif melakukan internalisasi tentang rencana tindak perubahan dan rencana aksi program reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah kepada para pegawai melalui berbagai cara seperti pertemuan rutin dalam *knowledge sharing*, sosialisasi, pelatihan kantor sendiri dan lain-lain; dan
 - c. penerapan rencana tindak dilakukan mulai dari masing-masing Agen Perubahan. Selanjutnya secara bertahap Agen Perubahan mengajak individu anggota organisasi lain untuk mengikuti perubahan perilaku yang baik sesuai dengan nilai-nilai dan budaya kinerja organisasi.

BAB VIII

RENCANA TINDAK DAN PELAKSANAAN RENCANA AGEN PERUBAHAN

Bagian Kesatu

Rencana Tindak Agen Perubahan

Pasal 10

- (1) Rencana tindak Agen Perubahan harus disampaikan kepada Walikota dengan tembusan kepada Tim PPRB dan Kepala OPD/ Kepala Unit Kerja.
- (2) Penyusunan rencana tindak Agen Perubahan harus sesuai dengan kebutuhan di unit kerja organisasi.
- (3) Substansi rencana tindak Agen Perubahan harus selaras dengan nilai organisasi, isu strategis, rencana aksi dan *roadmap* reformasi birokrasi Pemerintah Daerah.
- (4) Penyusunan rencana tindak Agen Perubahan harus memperhatikan prinsip perencanaan yang baik, yaitu antara lain:
 - a. rencana tindak harus merumuskan hasil yang akan dicapai dengan jelas dan fokus kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan analisis dan identifikasi permasalahan;
 - b. rencana tindak harus memiliki indikator kinerja dan target agar dapat diukur keberhasilannya;
 - c. rencana tindak harus disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki dan realistis untuk dapat dicapai; dan
 - d. rencana tindak harus memiliki periode waktu yang jelas.

- (5) Rencana tindak Agen Perubahan dapat terintegrasi dalam perilaku dan sasaran kerja pegawai individu pegawai.
- (6) Bentuk formulir rencana tindak Agen Perubahan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Rencana Agen Perubahan

Pasal 11

- (1) Agen Perubahan melaksanakan rencana tindak yang telah ditetapkan secara konsisten dan penuh kesungguhan.
- (2) Pelaksanaan rencana tindak diadministrasikan, dimonitor dan evaluasi perkembangannya.

BAB IX

MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 12

- (1) Monitoring dan evaluasi secara berkala atas pembangunan Agen Perubahan perlu dilakukan dengan tujuan untuk mengukur efektivitas proses dan hasil atas pelaksanaan perubahan serta memberikan umpan balik (*feedback*) perbaikan secara berkelanjutan dalam membangun Agen Perubahan yang andal.
- (2) Monitoring dan evaluasi internal Agen Perubahan dilakukan terhadap perkembangan capaian hasil dan proses pelaksanaan rencana tindak Agen Perubahan yang telah ditetapkan.
- (3) Monitoring dan evaluasi berkala Agen Perubahan dilakukan secara internal yang dilakukan sendiri dan eksternal yang dilakukan oleh Walikota/Tim PPRB.
- (4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi eksternal agen perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara berkala dan tahunan.
- (5) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi eksternal agen perubahan dilakukan melalui penelaahan laporan yang diterima dari Agen Perubahan dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan.
- (6) Apabila di dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi eksternal terdapat permasalahan dan kendala dalam pelaksanaan rencana tindak implementasi perubahan, Agen Perubahan dapat menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya kepada pimpinan secara tertulis langsung dan berjenjang.
- (7) Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, Walikota/ Kepala OPD berkewajiban memberikan arahan dan solusi kepada individu maupun Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.

Pasal 13

- (1) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi internal Agen Perubahan dituangkan dalam bentuk laporan tertulis secara sederhana.

- (2) Laporan monitoring dan evaluasi internal Agen Perubahan minimal memuat informasi perkembangan pelaksanaan rencana kerja Agen Perubahan permasalahan/hambatan dan kendala yang dihadapi serta usulan alternatif pemecahan masalah/ hambatan dan kendala dengan melampirkan bukti dan dokumen pendukung.
- (3) Laporan monitoring dan evaluasi disampaikan kepada Walikota, dalam waktu minimal enam bulan sekali dengan tembusan Kepala OPD dan tim PPRB melalui sekretariat tim.
- (4) Bentuk laporan internal rencana tindak Agen Perubahan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB X PEMBINAAN, PENGEMBANGAN DAN PENILAIAN

Pasal 14

Pembinaan terhadap Agen Perubahan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk pelatihan terkait dengan pelaksanaan reformasi birokrasi yang materinya meliputi:

- a. pemahaman tentang program pencegahan korupsi;
- b. pemahaman tentang teori dan implementasi integritas dan nilai inti organisasi lainnya;
- c. teknik dan strategi komunikasi mempengaruhi orang lain;
- d. materi lainnya yang terkait dengan substansi program reformasi birokrasi; dan
- e. pelayanan publik.

Pasal 15

- (1) Pengembangan kualitas kemampuan dan integritas individu Agen Perubahan dalam melaksanakan perannya, dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan peningkatan kemampuan antara lain berupa:
 - a. pelatihan;
 - b. *benchmarking*;
 - c. *toorkshop*;
 - d. seminar;
 - e. *focus group discussion*; dan
 - f. sebagainya yang tidak bertentangan dengan aturan perundangan.

- (2) Pengembangan untuk peningkatan jumlah Agen Perubahan dilakukan melalui rekrutmen baru secara berkala setahun sekali.

Pasal 16

- (1) Penilaian Agen Perubahan dilakukan oleh role model dan Tim PPRB.
- (2) Hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Walikota oleh Tim PPRB.
- (3) Bentuk pedoman penilaian dan laporan hasil penilaian Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 17

Agen Perubahan yang dianggap berprestasi dan berintegritas dapat diberikan penghargaan berupa pemberian fasilitas kerja, kesempatan melakukan studi banding dalam/luar negeri, tugas belajar, atau bentuk penghargaan lainnya yang wajar.

BAB XI PEMBIAYAAN

Pasal 18

Biaya yang timbul atas pelaksanaan Peraturan Walikota ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB XII SANKSI

Pasal 19

- (1) Agen Perubahan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dan Pasal 11 dikenakan sanksi.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pencabutan haknya sebagai Agen Perubahan.

BAB XIII PENUTUP

Pasal 25

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bandar Lampung
pada tanggal 10 Mei 2021

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG

dto

EVA DWIANA

Diundangkan di Bandar Lampung
pada tanggal 10 Mei 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG

dto

BADRI TAMAM

BERITA DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN
NOMOR

LAMPIRAN
 PERATURAN WALIKOTA BANDAR LAMPUNG
 NOMOR 07 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEDOMAN PEMILIHAN ROLE MODEL DAN AGEN
 PERUBAHAN PELAKSANAAN REFORMASI
 BIROKRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KOTA BANDAR LAMPUNG

A. Komponen Asesment/ Penilaian Pembentukan Agen Perubahan

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 Organisasi Perangkat Daerah akan dilakukan terhadap pegawai yang memenuhi 8 (delapan) kriteria yakni :

- a. disiplin;
- b. tanggungjawab;
- c. kreativitas;
- d. adaptasi;
- e. prilaku;
- f. komunikasi;
- g. penampilan; dan
- h. komputer.

Formulir Asesment/ Penilaian Individu Agen Perubahan, masing-masing kriteria meliputi komponen dan bobot berikut:

NO	Nama Nominasi	Disiplin	Tanggung jawab	Kreativitas	Adaptasi	Prilaku	Komunikasi	Penampilan	Komputer	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Keterangan :

- (1) diisi nama individu yang dinominasikan sebagai Agen Perubahan.
- (2) diisi dengan nilai tingkat kedisiplinan nominator Agen Perubahan.
- (3) diisi dengan nilai tanggungjawab nominator terhadap tugas dan fungsinya.
- (4) diisi dengan nilai nominator yang mampu keluar dari zona nyaman, memiliki ide-ide baru, terbuka, dan berwawasan luas/internasional.
- (5) diisi dengan nilai nominator yang mampu beradaptasi dengan lingkungan instansinya (mampu bersinergi, mampu saling menghargai, mampu mempengaruhi individu/kelompok untuk dapat bekerjasama dalam kebaikan dan mencegah kemungkaran).

- (6) diisi dengan nilai sikap nominator yang agamis, terpercaya, jujur, teladan, transparan dalam pekerjaan.
- (7) diisi dengan nilai kemampuan nominator dalam berkomunikasi (sikap melayani, berdialog, tanggap, dan ramah).
- (8) diisi dengan nilai terhadap tampilan nominator (pakaian dan atribut, tampilan fisik sesuai dengan kaidah/ ketentuan peraturan yang berlaku).
- (9) diisi dengan nilai kemampuan nominator dalam mengoperasikan komputer dan teknologi lain yang mendukung pekerjaan di lingkungan instansinya.
- (10) diisi dengan nilai akhir dari keseluruhan 8 (delapan) nilai kriteria diatas.

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

Agenda Pemilihan Agen Perubahan

No.	Uraian Kegiatan	Waktu	Penanggung jawab
1.	Penjaringan Awai	Bulan	Unit Kerja/Bagian
2.	Assesment	Bulan	Tim Reformasi Birokrasi OPD
3.	Penetapan Formal	Bulan	Tim Reformasi Birokrasi OPD
4.	Pemberian Penghargaan oleh Kepala OPD	Bulan	Tim Reformasi Birokrasi OPD

B. Rencana Tindak Agen Perubahan

Mekanisme rencana tindak Agen Perubahan meliputi :

- a. rencana kerja individu.
- b. disampaikan kepada pimpinan organisasi dengan tembusan Tim RB Kota Bandar Lampung (melalui Ketua).
- c. sesuai kebutuhan unit kerja, selaras dengan nilai organisasi, isu strategis, Road Map RB Kota Bandar Lampung.
- d. penyusunannya memperhatikan unsur spesifik, terukur, logis, periode waktu.

Formulir Rencana Tindak Agen Perubahan

No.	Kegiatan	Sasaran	Target	Waktu	Ket
1	2	3	4	5	6

C. Monitoring dan Evaluasi Agen Perubahan

Formulir Monitoring dan Evaluasi Agen Perubahan

No.	Program/Kegiatan	Kegiatan yang sudah dilakukan	Output	Hambatan/ Kendala	Tindaklanjut

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG

dto

EVA DWIANA

