



**WALIKOTA PADANG
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**PERATURAN WALIKOTA PADANG
NOMOR 18 TAHUN 2016
TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN AGEN PERUBAHAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA PADANG,**

Menimbang : a. bahwa untuk menggerakkan birokrasi pemerintahan yang baik bersih dan melayani diperlukan Agen Perubahan birokrasi yang dapat melaksanakan agenda reformasi birokrasi dan mengubah pola pikir serta budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Padang;

b. bahwa untuk memberikan panduan dan kemudahan dalam pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan perlu dibentuk suatu pedoman;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 201);

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan PerUndang-Undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan lembaran negara Nomor 5234);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan lembaran negara Nomor 5494);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1980 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Padang (Lembaran Negara Tahun 1980 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3164);

6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Desain Reformasi Birokrasi 2010-2025;

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/01/M.PAN/01 Tahun 2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2010 tentang Kriteria Pendayagunaan Aparatur Negara Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2010 tentang Pedoman Penataan Tata Laksana (*Business Process*);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 tentang Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*);
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah;
13. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Lingkungan Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019;
15. Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padang (Lembaran Daerah Kota Padang Tahun 2008 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 13), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 13 Tahun 2012 (Lembaran Daerah Kota Padang Tahun 2012 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 53);
16. Peraturan Walikota Padang Nomor 67 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Padang Tahun 2015-2019 (Berita Daerah Tahun 2015 Nomor 68).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN AGEN PERUBAHAN**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Padang.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Padang.

4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah sekretariat, dinas, kantor, badan dan kecamatan di lingkungan Pemerintah Kota Padang.
5. Reformasi birokrasi adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang baik bersih dan melayani dengan karakteristik adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik secara akuntabel, serta memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur sipil negara.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Nilai dasar organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi budaya Pemerintah Kota Padang yaitu integritas, profesional, kemitraan, empati dan inovasi.
10. Budaya integritas adalah individu anggota organisasi yang memiliki nilai yang agamis, terpercaya, jujur, teladan, transparan.
11. Budaya profesional adalah individu anggota organisasi yang memiliki nilai disiplin, mandiri, inisiatif, dan belajar sepanjang hayat.
12. Budaya kemitraan adalah individu anggota organisasi yang memiliki nilaisinergis, saling menghargai, bekerjasama dalam kebaikan dan mencegah kemungkaran (*amar ma'ruf nahi mungkar*).
13. Nilai empatik adalah individu anggota organisasi yang melayani, berdialog, tanggap, dan ramah.
14. Nilai inovasi adalah individu anggota organisasi yang keluar dari zona nyaman, memiliki ide-ide baru, terbuka, dan berwawasan luas/internasional.
15. *Role model* adalah individu Kepala SKPD dan atau unit kerja yang menjadi panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja tinggi untuk mewujudkan sasaran reformasi birokrasi.
16. Individu adalah pimpinan dan/atau pegawai pemerintah Kota Padang.
17. Kelompok adalah kumpulan dari individu-individu dilingkungan pemerintah Kota Padang yang memiliki tujuan yang sama.
18. Unit Kerja adalah unit/satuan kerja di lingkungan Pemerintah Kota Padang.
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 Padang selanjutnya disingkat Tim PPRB adalah Tim Reformasi Birokrasi Internal Pemerintah Kota Padang yang dibentuk oleh Walikota yang mempunyai tugas mendorong dan mengawal pelaksanaan reformasi di internal Pemerintah Kota Padang.
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 Padang.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Walikota ini adalah untuk memberikan pedoman/acuan dalam pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan di lingkungan Pemerintah Kota Padang.
- (2) Tujuan Peraturan Walikota ini adalah untuk memberikan panduan dalam merencanakan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan di lingkungan Pemerintah Kota Padang.

BAB III

SASARAN

Pasal 3

Sasaran disusunnya pedoman pembangunan Agen Perubahan Kota Padang 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;
- c. terwujudnya kemudahan dan kelancaran dalam penyelenggaraan manajemen perubahan.

BAB IV

AZAS

Pasal 4

- (1) Komitmen dan Keterlibatan Aktif Kepala Daerah dan Pimpinan SKPD.
- (2) Partisipatif aktif dari seluruh komponen yang terlibat dalam proses pembangunan Agen Perubahan.
- (3) Rasa memiliki Pemerintah Kota Padang untuk mendorong terjadinya perubahan dan mempertahankan momentum pembangunan Agen Perubahan tetap terpelihara.
- (4) Ketersediaan Sumber Daya yang mampu mendukung proses pembangunan yang berkelanjutan, baik dana, personil, waktu serta sarana dan prasarana.

BAB V

RUANG LINGKUP

Pasal 5

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 VI

PEMBENTUKAN AGEN PERUBAHAN

Bagian Kesatu

Kriteria

Pasal 6

Kriteria Agen Perubahan Pemerintah Kota Padang meliputi:

- a. berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara;

- b. tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
- c. bertanggungjawab 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 fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Bagian Kedua
Tahapan Pembentukan
Pasal 7

- (1) Tahap 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 6;
 - b. hasil seleksi internal pimpinan disampaikan kepada Sekretariat Tim PPRB;
 - c. Tim PPRB melakukan penelahan terhadap pemenuhan kriteria dan komitmen atas hasil seleksi internal pimpinan SKPD sesuai kebijakan dari pimpinan daerah.
- (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.
- (3) Penetapan formal 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.

Bagian Ketiga
Identitas
Pasal 8

- (1) Kepada Agen Perubahan diberikan identitas berupa pin Agen Perubahan yang digunakan sebagai atribut pakaian.
- (2) Pin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan disebelah kanan bagian atas papan nama pegawai.
- (3) Bentuk pin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisah dari Peraturan Walikota ini.

BAB VII
PERAN, TUGAS DAN MEKANISME KERJA AGEN PERUBAHAN

Bagian Kesatu
Peran dan tugas Agen Perubahan
Pasal 9

- (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 dalam kerangka reformasi birokrasi.

Pasal 10

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 11

- (1) Mekanisme kerja dengan Walikota yaitu:
 - a. Agen Perubahan bertanggungjawab 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 SKPD/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;
 - f. Walikota/Kepala SKPD/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 mengkoordinasikan 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;
 - 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 disatu 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 Kota Padang;
 - c. forum Agen Perubahan menjadi sarana bagi Agen Perubahan untuk melakukan koordinasi, pertukaran pengetahuan/pengalaman serta untuk mereplikasi kemajuan dan hambatan/kendala yang dihadapi;
 - 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 dilingkungan 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 Kota Padang kepada para pegawai melalui berbagai cara seperti pertemuan rutin dalam *knowledge sharing*, sosialisasi, pelatihan kantor sendiri dan lain-lain;
 - 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

Perencanaan

Pasal 12

- (1) Rencana tindak harus disampaikan kepada Walikota dengan tembusan kepada Tim PPRB dan Kepala SKPD/ 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-nilai organisasi, isu strategis, rencana aksi dan roadmap reformasi Pemerintah Kota Padang.
- (4) Penyusunan rencana tindak Agen Perubahan harus memperhatikan prinsip-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;
 - 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 II yang merupakan bagian tidak terpisah dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Kedua

Pelaksanaan

Pasal 13

- (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 14

- (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) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi difokuskan pada perkembangan pelaksanaan rencana tindak Agen Perubahan yang telah disusun.
- (3) Apabila 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.

Pasal 15

- (1) Monitoring dan evaluasi berkala dilakukan secara internal dan eksternal.
- (2) Monitoring dan evaluasi internal dilakukan sendiri oleh Agen Perubahan.
- (3) Monitoring dan evaluasi eksternal dilakukan oleh Walikota/Tim PPRB.

Pasal 16

- (1) Monitoring dan evaluasi internal Agen Perubahan dilakukan terhadap perkembangan capaian hasil dan proses pelaksanaan rencana tindak Agen Perubahan yang telah ditetapkan.
- (2) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi internal Agen Perubahan dituangkan dalam bentuk laporan tertulis secara sederhana.
- (3) 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 pendukung.
- (4) Bentuk laporan internal rencana tindak Agen Perubahan tercantum dalam lampiran III yang merupakan bagian yang tidak terpisah dari Peraturan Walikota ini.
- (5) Laporan monitoring dan evaluasi disampaikan kepada Walikota, dalam waktu minimal enam bulan sekali dengan tembusan Kepala SKPD dan tim PPRB melalui sekretariat tim.

Pasal 17

- (1) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi eksternal Agen Perubahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (3) dilakukan secara berkala dan tahunan.
- (2) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi eksternal Agen Perubahan dilakukan melalui penelaahan laporan yang diterima dari Agen Perubahan dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan.
- (3) 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 pendukung.
- (4) Bentuk laporan eksternal rencana tindak Agen Perubahan tercantum dalam lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisah dari Peraturan Walikota ini.
- (5) Mekanisme monitoring dan evaluasi secara khusus dapat diatur oleh Tim PPRB.

Pasal 18

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, Walikota/Kepala SKPD berkewajiban memberikan arahan dan solusi kepada individu maupun Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.

BAB X

PEMBINAAN, PENGEMBANGAN DAN PENILAIAN

Pasal 19

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-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 20

- (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. *workshop*;
 - d. seminar;
 - e. *focus Group Discussion*;
 - f. dan sebagainya yang tidak bertentangan dengan aturan perundangan.
- (2) Pengembangan untuk peningkatan jumlah Agen Perubahan dilakukan melalui rekrutmen baru secara berkala setahun sekali.

Pasal 21

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

Pasal 22

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-bentuk penghargaan lainnya yang wajar.

BAB X

PEMBIAYAAN

Pasal 23

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

BAB XII

SANKSI

Pasal 24

- (1) Agen Perubahan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 13 dikenakan sanksi.

- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pencabutan haknya sebagai Agen Perubahan.

BAB XIII

PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Padang
pada tanggal 3 Mei 2016

WALIKOTA PADANG,


MAHYELDI

Diundangkan di Padang
pada tanggal 3 Mei 2016

SEKRETARIS DAERAH KOTA PADANG,


NASIR AHMAD

BERITA DAERAH KOTA PADANG TAHUN 2016 NOMOR 18

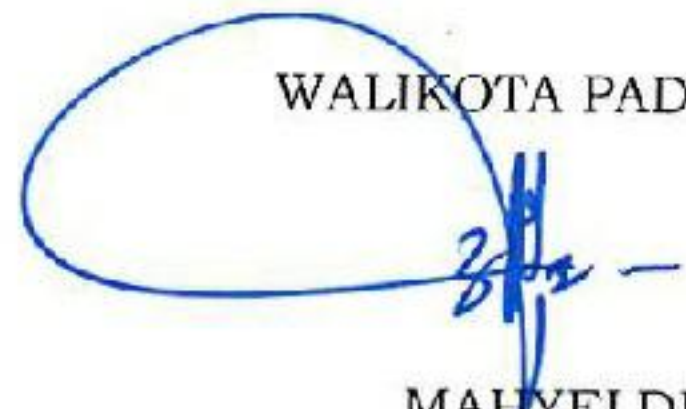
LAMPIRAN I
PERATURAN WALIKOTA PADANG
NOMOR 18 TAHUN 2016
TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN
AGEN PERUBAHAN

BENTUK LENCANA AGEN PERUBAHAN PEMERINTAH KOTA PADANG



Gambar Lencana Agen Perubahan

- Lencana Agen Perubahan terbuat dari bahan logam warna kuning emas.
- Lencana Agen Perubahan bersifat simetris dua seperti gambar.
- Lencana Agen Perubahan berukuran tinggi 3 cm dan lebar 3 cm.

WALIKOTA PADANG,

MAHYELDI

LAMPIRAN II
PERATURAN WALIKOTA PADANG
NOMOR 18 TAHUN 2016
TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN
AGEN PERUBAHAN

I. FORMAT RENCANA TINDAK AGEN PERUBAHAN

RENCANA TINDAK AGEN PERUBAHAN
Tahun

1. Pendahuluan
- A. Umum/latar belakang
 - B. Landasan Hukum
 - C. Maksud dan Tujuan
2. Kegiatan yang dilaksanakan
- A. Budaya Kerja SKPD
Pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja pada ... (nama Satuan Kerja Perangkat Daerah) sebagai berikut:
 - 1. Integritas
 - 2.
 - 2. Profesional
 - 3.
 - 3. Kemitraan
 - 4.
 - 4. Empati
 - 5.
 - 5. Inovasi
 - 6.
 - 6. (Dan lain-lain jika ada)
 - B. Sasaran Perubahan
Untuk efektifitas mewujudkan perubahan pola pikir dan budaya kerja organisasi ...(Nama SKPD), maka sasaran perubahan Tahun berfokus pada nilai-nilai organisasi sebagai berikut:
 - C. Rencana Tidak
Rencana tidak yang akan dilaksanakan adalah..... yang tergambar pada tabel berikut:
Tabel I. Rencana Tindak Agen Perubahan Tahun

NO	NILAI ORGANISASI	PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI			RENCANA TINDAK		KET.
		SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KEGIATAN	WAKTU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

3. Penutup.
.....

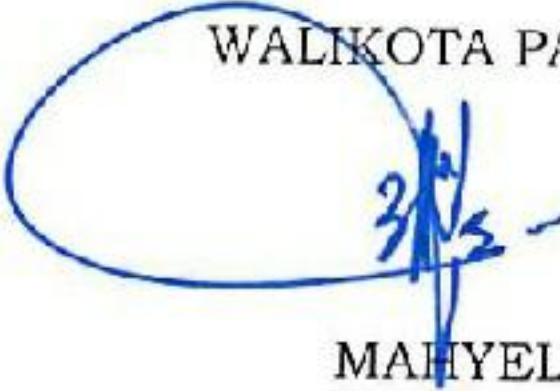
Dibuat di pada tanggal
Nama Jabatan,

NAMA AGEN
Pangkat
NIP.

Penjelasan:

- (1) diisi nomor urut.
- (2) diisi dengan nilai-nilai organisasi (integritas, profesional, kemitraan, empatik, inovasi) dan akan diimplementasikan dalam perilaku Agen Perubahan.
- (3) diisi dengan kondisi hasil perubahan yang diwujudkan/dicapai oleh Agen Perubahan di organisasi dalam periode tertentu.
- (4) diisi dengan ukuran keberhasilan atas hasil yang akan dicapai pada kolom (3).
- (5) diisi dengan angka target kinerja yang akan dicapai sesuai indikator kinerja pada kolom (4).
- (6) diisi dengan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh Agen Perubahan dalam rangka mewujudkan perubahan yang ingin dicapai.
- (7) diisi dengan waktu pelaksanaan kegiatan.
- (8) diisi dengan hal-hal lain yang sifatnya memberikan keterangan penjelasan.

WALIKOTA PADANG,



MAHYELDI

LAMPIRAN III
PERATURAN WALIKOTA PADANG
NOMOR 18 TAHUN 2016
TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN
AGEN PERUBAHAN

FORMAT LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI INTERNAL
AGEN PERUBAHAN

LAPORAN INTERNAL
TINDAK AKSI AGEN PERUBAHAN
Triwulan ... Tahun

1. Pendahuluan.
- A. Umum/latar belakang
- B. Landasan Hukum
- C. Maksud dan Tujuan
2. Kegiatan yang dilaksanakan,
- A. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Kota Padang
Pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja organisasi pada(Satuan Kerja Perangkat Daerah) sebagai berikut:
1. Integritas
-
2. Profesional
-
3. Kemitraan
-
4. Empati
-
5. Inovasi
-
- B. Sasaran Perubahan
Untuk efektifitas mewujudkan perubahan pola pikir dan budaya kerja organisasi Pemerintah Kota Padang maka sasaran perubahan berfokus pada nilai-nilai organisasi sebagai berikut:
-
- C. Tidak Aksi, Hasil yang Dicapai dan Hambatan/Kendala Usulan Solusi

Formulir Laporan Monitoring Internal Tindak Aksi Agen Perubahan
Bulan S.d. Bulan Tahun

NO	NILAI ORGANISASI	PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI			RENCANA TINDAK		REALISASI KEGIATAN	KETERANGAN
		SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	KEGIATAN	TARGET KINERJA		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)

Penjelasan:

- (1) diisi nomor urut
- (2) diisi dengan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan pimpinan organisasi dan akan diimplementasikan dalam perilaku Organisasi yang diinisiasi Agen Perubahan.
- (3) diisi dengan kondisi hasil perubahan yang diwujudkan/dicapai oleh inisiasi Agen Perubahan di organisasi dalam periode tertentu.
- (4) diisi dengan ukuran keberhasilan atas hasil yang akan dicapai pada kolom (3).
- (5) diisi dengan angka target kinerja yang akan dicapai sesuai indikator kinerja pada kolom (4).
- (6) diisi dengan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh Agen Perubahan dalam rangka mewujudkan perubahan yang ingin dicapai.
- (7) diisi dengan realisasi atas target indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan rencana tindak Agen Perubahan.
- (8) diisi dengan realisasi atas rencana kegiatan yang telah ditetapkan rencana tindak Agen Perubahan.
- (9) diisi dengan hambatan/kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target kinerja serta usulan pemecahannya.
- (10) diisi dengan kesesuaian hasil dan bukti pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target kinerja.

3. Kesimpulan dan Saran
.....

4. Penutup
.....

Dibuat di
pada tanggal
Nama Jabatan,

NAMA AGEN
Pangkat
NIP.

LAMPIRAN LAPORAN:
Bukti-Bukti Pendukung (Dokumen, Foto-Foto, dan lain-lain)

WALIKOTA PADANG,

MAHYELDI

LAMPIRAN IV
PERATURAN WALIKOTA PADANG
NOMOR 18 TAHUN 2016
TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN
AGEN PERUBAHAN

FORMAT LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI EKSTERNAL
AGEN PERUBAHAN

Laporan Monitoring dan Evaluasi Eksternal
Pembangunan Agen Perubahan
.....(Bulan) s.d. (Bulan) Tahun

Nama SKPD :
Nama Role Model/Kepala SKPD :
Nama Agen :
1.
2.
Dst

No	Nilai Organisasi	Perubahan yang Ingin Dicapai			Rencana Tindak		Realisasi Atas Kegiatan	Keterangan	Validasi
		Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Kegiatan	Target Kinerja		Hambatan/Kendala / Usulan Solusi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)

Dibuat di Tanggal Bulan Tahun
Tim PPRB

Jabatan,

Nama
NIP

WALIKOTA PADANG,

MAHYELDI

LAMPIRAN V
PERATURAN WALIKOTA PADANG
NOMOR 18 TAHUN 2016
TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN
AGEN PERUBAHAN

PEDOMAN PENILAIAN DAN LAPORAN PENILAIAN AGEN PERUBAHAN

PEDOMAN PENILAIAN:

Cek list setiap jawaban pertanyaan yang didapatkan dilapangan dari responden/observasi pada lingkungan/SKPD/Unit Kerja setiap *Role model* dan atau Agen Perubahan, dan isikan skor yang sesuai dengan benar.

- I. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen setelah penerapan rencana tindak Agen Perubahan:
Keterangan Isian Skor:
- Ya = 1
 - Sering = 2
 - Kurang = 3
 - Tidak = 4

No	Pertanyaan	Skala				Skor
		Ya (1)	Sering (2)	Kurang (3)	Tidak (4)	
1	Visi dan misi organisasi serta sasaran reformasi birokrasi telah dipahami secara jelas oleh setiap anggota organisasi dan dijabarkan secara focus dalam kebijakan, program dan kegiatan sehari-hari					
2	Pimpinan SKPD/Role Model/Agen Perubahan menunjukkan komitmen dan keteladanan dalam melaksanakan secara konsisten visi misi serta nilai-nilai budaya kerja dalam kerangka reformasi birokrasi					
3	Pimpinan SKPD/Role Model/Agen Perubahan melaksanakan dialog dua arah secara konsisten dengan seluruh jajaran untuk mengevaluasi kinerja, strategi, kebijakan dan program kerja dalam pencapaian visi misi organisasi serta sasaran reformasi birokrasi					
4	Pimpinan SKPD/Role Model/Agen Perubahan bersikap terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja baru yang lebih efisien					

No	Pertanyaan	Skala				Skor
		Ya	Sering	Kurang	Tidak	
		(1)	(2)	(3)	(4)	
5	Ada tindak lanjut yang nyata atas hasil evaluasi terhadap kebijakan dan program kerja selama ini dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik dalam kerangka reformasi birokrasi					
6	Penerapan nilai-nilai budaya kerja telah dilaksanakan secara berkelanjutan dalam suatu sistem kebijakan yang nyata sampai dengan implementasi dalam kerangka reformasi birokrasi					
7	Program, kegiatan yang diterapkan <i>Role model</i> dan atau Agen Perubahan telah mencapai tujuan dan sasarnya secara efektif dan efisien					
8	SKPD telah menerapkan standar kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan tuntutan/kebutuhan masyarakat					
9	SKPD telah menerapkan sistem pengendalian mutu kinerja untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan atau pelayanan masyarakat					
10	Upaya pengembangan SDM dalam bentuk pola pikir, sikap dan cara kerja yang produktif telah dilaksanakan secara komprehensif dan berkelanjutan					
Total Skor						

Ketegori Penilaian Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen:

Total Skor	Kategori
10 – 11	Bagus – untuk dipertahankan dan ditingkatkan
12 – 17	Belum Bagus – Perlu Peningkatan (sosialisasi)
18 – 27	Kurang Bagus – Perlu Sosialisasi, Pelatihan, dan Penerapan secara konsisten
28 – 40	Tidak Bagus – Perlu sosialisasi, pelatihan, dan penanganan intensif dengan law enforcement

II. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja Setelah Rencana Tindak Aksi Agen Perubahan

Keterangan Isian Skor:

- Ya = 1
- Sering = 2
- Kurang = 3
- Tidak = 4

No	Pertanyaan	Skala				Skor
		Ya (1)	Sering (2)	Kurang (3)	Tidak (4)	
11	Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang selama ini bersifat terkotak-kotak menjadi sinergis					
12	Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari hanya menjalankan wewenang menjadi menjalankan peran					
13	Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang hanya berpikir jangka pendek/sesaat menjadi berpikir jangka panjang/strategis					
14	Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari bersifat memerintah menjadi bersifat melayani					
15	Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang bersifat melaksanakan rutinitas selama ini menjadi bersifat melakukan perbaikan dan peningkatan terus menerus					

Kategori Penilaian Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja:

Total Skor	Kategori
05 – 06	Bagus – untuk dipertahankan dan ditingkatkan
07 – 09	Belum Bagus – Perlu Peningkatan (sosialisasi)
10 – 13	Kurang Bagus – Perlu Sosialisasi, Pelatihan, dan Penerapan secara konsisten
14 – 20	Tidak Bagus – Perlu sosialisasi, pelatihan, dan penanganan intensif dengan law enforcement

III. Penilaian Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dalam Perilaku Bekerja Individu Agen Perubahan

Keterangan Isian Skor:

- Sangat Tinggi = 1
- Tinggi = 2
- Cukup = 3
- Kurang = 4

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawab *Role model* dan atau Agen Perubahan, didasarkan pada nilai-nilai dasar budaya kerja sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Skala				Skor
		Sangat Tinggi (1)	Tinggi (2)	Cukup (3)	Kurang (4)	
16	Komitmen dan Konsistensi					
17	Wewenang dan tanggungjawab					
18	Keikhlasan dan kejujuran					
19	Integritas dan profesionalisme					
20	Kreatifitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas					
21	Kepemimpinan dan keteladanan					
22	Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja					
23	Ketepatan/keakurasian dan kecepatan					
24	Rasionalitas dan kecerdasan emosi					
25	Keteguhan dan ketegasan					
26	Disiplin dan keteraturan bekerja					
24	Rasionalitas dan kecerdasan emosi					
27	Keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik					
28	Dedikasi dan loyalitas					
29	Semangat dan motivasi					

No	Pertanyaan	Skala				Skor
		Sangat Tinggi (1)	Tinggi (2)	Cukup (3)	Kurang (4)	
30	Ketekunan dan kesabaran					
31	Keadilan dan keterbukaan					
32	Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi					
Total Skor						

Kategori Penilaian Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Perilaku Bekerja:

Total Skor	Kategori
17 – 20	Bagus – untuk dipertahankan dan ditingkatkan
21 – 30	Belum Bagus – Perlu Peningkatan (sosialisasi)
31 – 45	Kurang Bagus – Perlu Sosialisasi, Pelatihan, dan Penerapan secara konsisten
46 – 68	Tidak Bagus – Perlu sosialisasi, pelatihan, dan penanganan intensif dengan law enforcement dan ditinjau ulang statusnya sebagai <i>Role model</i> dan atau Agen Perubahan
>68	Wan prestasi, untuk dilaporkan pada majelis kode etik dan dicabut haknya sebagai Agen Perubahan

LAPORAN REKAPITULASI HASIL PENILAIAN AGEN PERUBAHAN
OLEH TIM PPRB

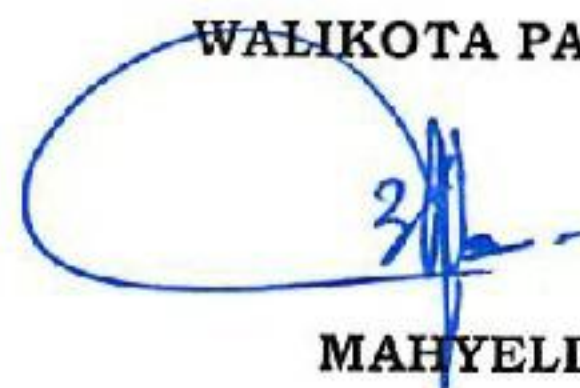
NO	NAMA SKPD/UNIT KERJA	NAMA AGEN	TOTAL SKOR DAN KATEGORI						KET
			TS I	Ka I	TS II	Ka II	TS III	Ka III	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1									
2									
Dst									
RATA – RATA									

Padang, Tanggal Bulan Tahun
JABATAN,
SELAKU PENANGGUNG JAWAB EVALUASI DAN MONITORING

Nama
Pangkat/Golongan
NIP.

Penjelasan:

- (1) diisi nomor urut
- (2) diisi nama SKPD/unit kerja.
- (3) diisi dengan nama Agen Perubahan
- (4) diisi dengan **Total Skor** dari kelompok pertanyaan I
- (5) diisi dengan **Kategori** total skor kelompok I (sesuai tabel kategori)
- (6) diisi dengan **Total Skor** dari kelompok pertanyaan II
- (7) diisi dengan **Kategori** total skor kelompok II (sesuai tabel kategori)
- (8) diisi dengan **Total Skor** dari kelompok pertanyaan III
- (9) diisi dengan **Kategori** total skor kelompok III (sesuai tabel kategori)
- (10) Diisi keterangan yang ingin diberikan, dapat didisi bebas sesuai kebutuhan
- (11) Rata-Rata: diisi nilai rata-rata dari seluruh total skor seluruh SKPD dan kategori diisi sesuai dengan tabel kategori

WALIKOTA PADANG,

MAHYELDI