



## **BUPATI BUTON UTARA**

PROVINSI SULAWESI TENGGARA

PERATURAN BUPATI BUTON UTARA  
NOMOR 16 TAHUN 2020

### TENTANG

PEDOMAN PEMBANGUNAN AGEN PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BUTON UTARA,

Menimbang : a. bahwa arah kebijakan reformasi birokrasi adalah pembangunan aparatur negara yang dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik baik di pusat maupun di daerah;

b. bahwa untuk percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi, perlu adanya manajemen perubahan yang bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu menjadi lebih baik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara;

c. bahwa sesuai ketentuan Diktum Pertama Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan, pedoman pembangunan agen perubahan dimaksudkan untuk membantu Pemerintah Daerah dalam memahami manajemen perubahan sehubungan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, memberikan panduan dalam merencanakan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen perubahan dan memudahkan dalam pelaksanaan manajemen perubahan;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

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 14 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Buton Utara di Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4690);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN AGEN PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Buton Utara.
2. Bupati adalah Bupati Buton Utara.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. 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.
6. 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 Kabupaten Buton Utara.

7. Satuan Tugas Satuan Pengendalian Intern Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Satgas SPIP adalah satuan tugas dalam pelaksanaan sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara.
8. Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Buton Utara yang selanjutnya disebut dengan Tim RB adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas mendorong dan mengawal pelaksanaan Reformasi di internal Instansi Pemerintah.
9. 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.
10. Rencana tindak adalah suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan yang akan didahulukan atau dikerjakan untuk mencapai tujuan tertentu.

## BAB II

### MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

#### Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam membangun Agen Perubahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara.

#### 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 Kabupaten Buton Utara;
- 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 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*); dan
- b. terwujudnya keterpaduan penyelenggaraan pembangunan perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*cultureset*) dengan unsur lainnya dalam lingkungan reformasi birokrasi

**BAB III**  
**AZAS PEMBANGUNAN DAN KRITERIA AGEN PERUBAHAN**  
**Pasal 5**

- (1) Azas Pembangunan Agen Perubahan adalah sebagai berikut:
  - a. komitmen pimpinan;
  - b. partisipasi;
  - 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 dijatuhi hukuman disiplin pegawai;
- c. bertanggung jawab 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 Perangkat Daerah 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 Perangkat Daerah 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 yang ada di dalam maupun di luar Perangkat Daerah yang terkait dengan proses perubahan;
- e. sebagai penghubung, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan Perangkat Daerah dengan para pengambil keputusan; dan
- f. sebagai teladan (Role Model), yang bertugas sebagai individu yang dapat dijadikan contoh dalam berpikir, bertingkah 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 dilingkungan Perangkat Daerah melalui penerapan tindak yang telah ditetapkan;
  - b. agen perubahan secara aktif melakukan internalisasi tentang rencana tindak perubahan dan tindak rencana aksi program reformasi birokrasi internal dilingkungan Perangkat Daerah 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 dan budaya organisasi.
- (2) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan sesama Agen Perubahan adalah sebagai berikut:
- a. agen Perubahan dalam suatu Perangkat Daerah dapat membentuk suatu kelompok Agen Perubahan yang tergabung dalam suatu forum Agen Perubahan;
  - b. forum Agen Perubahan di tingkat Perangkat Daerah dapat bergabung menjadi suatu Forum Agen Perubahan pada tingkat Pemerintah Daerah;
  - c. bagi Perangkat Daerah yang belum membentuk forum agen perubahan dapat mengoptimalkan Satuan Tugas SPIP Perangkat Daerah;
  - d. forum Agen Perubahan menjadi sarana bagi individu atau kelompok Agen Perubahan untuk melakukan koordinasi, pertukaran, pengetahuan atau pengalaman serta untuk menjadi contoh kemajuan yang diperoleh individu ke individu lainnya; dan
  - e. koordinasi antar individu atau 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; dan
  - c. tim RB di Pemerintah Daerah yang terkait dengan manajemen perubahan memfasilitasi pertemuan antar Agen Perubahan dalam Bentuk forum pertukaran pengetahuan atau pengalaman antar Agen Perubahan untuk menerapkan kemajuan yang diperoleh di satu unit kerja ke unit kerja lainnya.

- (4) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan Pimpinan Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut:
- a. agen perubahan bertanggungjawab langsung kepada Bupati atau Kepala Perangkat Daerah;
  - b. agen perubahan menyusun rencana tindak individu dan kelompok sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dan harus mendapatkan persetujuan dari Bupati atau Kepala Perangkat Daerah;
  - c. agen perubahan melaksanakan rencana tindaknya dan melaporkan secara berkala kepada Bupati atau Kepala Perangkat Daerah;
  - d. Bupati atau Perangkat Daerah memonitor secara berkala pelaksanaan rencana tindak kerja Agen Perubahan di Perangkat Daerah dan pimpinan juga menyediakan dukungan maupun 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; dan
  - f. Bupati atau Perangkat Daerah memberikan arahan dan solusi kepada individu maupun kelompok Agen Perubahan terhadap masalah yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.

**BAB VI**  
**RENCANA AKSI AGEN PERUBAHAN**  
**Pasal 9**

- (1) Rencana aksi disusun dan diimplementasikan oleh Agen Perubahan pada tingkat Pemerintah Daerah atau Perangkat Daerah.
- (2) Rencana aksi disampaikan kepada Tim RB dan Bupati atau Kepala Perangkat Daerah.
- (3) Penyusunan rencana aksi harus mendasarkan pada nilai organisasi, isu strategis, dan roadmap Reformasi Birokrasi untuk mendukung pemerintahan yang baik dan bersih.
- (4) Penyusunan rencana aksi memperhatikan prinsip perencanaan yang memiliki indikator *SMART* (*Specific, Measurable, Accurate, Realistic, Time Frame*).

**BAB VII**  
**PEMBINAAN AGEN PERUBAHAN**  
**Pasal 10**

- (1) Pembinaan terhadap Agen Perubahan dilakukan oleh Tim tingkat RB Kabupaten.
- (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*, *Focus Group Discussion*; dan
- 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; dan
  - b. memberikan umpan balik (feedback) perbaikan secara berkelanjutan dalam membangun Agen Perubahan yang handal.
- (2) Monitoring dan evaluasi dilaksanakan 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 Bupati 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.
    2. pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan melalui penelaahan laporan yang diterima dari Agen Perubahan dan pengolahan informasi yang diperoleh secara langsung dilapangan.
- (4) Berdasarkan hasil Monitoring, Bupati memberikan arahan dan solusi kepada individu maupun kelompok Agen Perubahan terhadap permasalahan yang di hadapi dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.

**Pasal 13**

Ketentuan mengenai penetapan Agen Perubahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara akan ditindaklanjuti dengan Keputusan Bupati.

BAB X  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 14

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Buton Utara.

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASS. ADM UMUM	fa
BAGIAN HUKUM	fa
BAG. ORGANISASI	fa

Ditetapkan di Buranga  
pada tanggal 20-01-2020

BUPATI BUTON UTARA,



H. ABU HASAN

Diundangkan di Buranga  
pada tanggal 20-01-2020

Pj. SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BUTON UTARA,



BUDIANTI KADIDAA

BERITA DAERAH KABUPATEN BUTON UTARA TAHUN 2020 NOMOR 16