



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG

Kampus Terpadu UBB, Gedung Rektorat, Desa Balunijuk
Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 33172
Telepon (0717) 422145, 422965, Faksimile (0717) 421303
Laman www.ubb.ac.id

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG

NOMOR 2.2/UN50/SP/VIII/2021

TENTANG

PANDUAN AGEN PERUBAHAN
DI UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG

REKTOR UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memberikan acuan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Universitas Bangka Belitung melalui agen perubahan, perlu dibuat panduan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a di atas, perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Bangka Belitung tentang Panduan Agen Perubahan di Universitas Bangka Belitung.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2010 tentang Pendirian Universitas Bangka Belitung, Universitas Borneo Tarakan dan Universitas Musamus (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 110, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5155);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751)

58

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1455)
8. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Bangka Belitung (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1372);
9. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Bangka Belitung (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 60);
10. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 40087/MPK/RHS/KP/2020 Tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Bangka Belitung Periode Tahun 2020-2024;
11. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 164/P/2021 tentang Panduan Agen Perubahan di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG TENTANG PANDUAN AGEN PERUBAHAN DI UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG**
- KESATU** : Menetapkan Panduan Agen Perubahan di Universitas Bangka Belitung sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA** : Panduan Agen Perubahan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU disusun dengan tujuan:
- a. membantu unit kerja dalam memahami pembangunan agen perubahan di lingkungannya;
 - b. memberikan panduan kepada unit kerja dalam merencanakan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan agen perubahan; dan
 - c. memberi kemudahan bagi satuan kerja dalam pelaksanaan pembangunan agen perubahan di lingkungannya.
- KETIGA** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan pada RKAKL Universitas Bangka Belitung.

KEEMPAT

: Keputusan ini mulai berlaku terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bangka
pada tanggal 2 Agustus 2021



REKTOR UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG,

IBRAHIM

NIP 198104102012121001

Lampiran I : Keputusan Rektor Universitas
Bangka Belitung Tentang
Panduan Agen Perubahan
di Universitas Bangka Belitung.
Nomor : 2.2/UN50/SP/VIII/2021.

PANDUAN AGEN PERUBAHAN DI UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi di lingkungan Universitas Bangka Belitung pada hakikatnya merupakan perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu melayani publik secara akuntabel, serta memegang teguh tata nilai Sinergi, Integritas, Inovatif, Akuntabel dan Profesional dan kode etik perilaku pegawai di lingkungan Universitas Bangka Belitung.

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut ada 8 area penting manajemen pemerintahan yang perlu dilakukan perubahan secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan. Salah satu area penting perubahan tersebut adalah perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*). Perubahan pola pikir dan budaya kerja pegawai di lingkungan Universitas Bangka Belitung 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 Universitas Bangka Belitung adalah adanya keteladanan berperilaku yang nyata dari pimpinan dan pegawai di lingkungan Universitas Bangka Belitung. Pimpinan organisasi mempunyai lingkaran pengaruh yang luas, sehingga perilaku pimpinan akan menjadi contoh bagi para bawahan untuk bertindak dan berperilaku.

582A

Perilaku pimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi akan memudahkan 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 bagi setiap individu organisasi yang lain dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Individu atau kelompok anggota ini disebut dengan Agen Perubahan.

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 lingkungan satuan kerja Universitas Bangka Belitung diperlukan suatu panduan.

2. Tujuan

Penyusunan Panduan Agen Perubahan ini dimaksudkan untuk memberikan acuan bagi unit kerja di lingkungan Universitas Bangka Belitung dalam membangun Agen Perubahan di lingkungannya.

Tujuan disusunnya panduan ini untuk:

- a. membantu satuan kerja dalam memahami pembangunan Agen Perubahan di lingkungannya;
- b. memberikan panduan kepada satuan kerja dalam merencanakan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan; dan
- c. memberi kemudahan bagi satuan kerja dalam pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan di lingkungannya.

3. Sasaran

Sasaran disusunnya Panduan Agen Perubahan bagi unit kerja di lingkungan Universitas Bangka Belitung yaitu:

- 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.
4. Asas Pembangunan Agen Perubahan
- Beberapa asas yang harus diperhatikan dalam pembangunan Agen Perubahan agar dapat berjalan efektif yaitu:
- a. Komitmen Pimpinan
Pembangunan Agen Perubahan akan berhasil apabila ada komitmen yang kuat pada pimpinan tertinggi. Komitmen dan keterlibatan aktif dari pimpinan tertinggi merupakan sebuah keharusan untuk pembangunan Agen Perubahan.
 - b. Partisipatif
Perubahan membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh komponen yang terlibat dalam proses pembangunan Agen Perubahan.
 - c. Rasa Memiliki
Menumbuhkembangkan rasa memiliki dalam suatu organisasi, dapat mendorong terjadinya perubahan dan mempertahankan momentum pembangunan Agen Perubahan supaya tetap terpelihara.
 - d. Ketersediaan Sumber Daya
Pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan membutuhkan investasi sumber daya yang mampu mendukung proses pembangunan yang berkelanjutan, baik dana, personil, waktu, serta sarana dan prasarana.
 - e. Lingkungan yang Kondusif
Perlunya diciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif bagi Agen Perubahan, khususnya terkait dengan kebijakan pimpinan organisasi agar dapat melaksanakan perubahan sesuai dengan rencana tindak secara konsisten dan berkelanjutan.
5. Ruang Lingkup
- Ruang lingkup panduan Agen Perubahan di lingkungan Universitas Bangka Belitung mencakup pengaturan tentang:
- a. pembentukan Agen Perubahan;
 - b. peran tugas, mekanisme dan rencana tindak;
 - c. pembinaan dan pengembangan; dan
 - d. *monitoring*, evaluasi, dan pelaporan.

B. Pembentukan Agen Perubahan

Agen Perubahan dibentuk pada tingkat Universitas dengan anggota berasal dari setiap unit kerja di lingkungan Universitas Bangka Belitung, terdiri:

1. Biro Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama;
2. Biro Perencanaan, Keuangan, Kepegawaian dan Umum;
3. Fakultas Teknik;
4. Fakultas Pertanian, Perikanan dan Biologi
5. Fakultas Ekonomi;
6. Fakultas Hukum;
7. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
8. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat;
9. Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu;
10. UPT Perpustakaan;
11. UPT Bahasa; dan
12. UPT TIK.

Jumlah Agen Perubahan pada masing-masing unit kerja sebanyak 1 (satu) orang).

C. Peran Agen Perubahan

Peran agen perubahan sebagai berikut:

1. Katalis

Berperan untuk meyakinkan pegawai yang ada di lingkungan kerjanya tentang pentingnya perubahan menuju kondisi yang lebih baik (tujuan yang direncanakan), meliputi antara lain menyosialisasikan 8 Area Perubahan dan menanamkan Tata Nilai Sinergi, Integritas, Inovatif, Akuntabel dan Profesional pada setiap pegawai di lingkungan kerjanya.

2. Pemberi Solusi

Berperan sebagai pemberi alternatif solusi kepada pegawai di lingkungan satuan kerjanya yang mengalami kendala dalam proses berjalannya perubahan menuju tujuan akhir, antara lain memberikan solusi apabila terjadi permasalahan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari.

3. Penggerak Perubahan

Bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yang lebih baik.

18

4. Mediator

Berperan untuk membantu melancarkan proses perubahan, terutama menyelesaikan masalah yang muncul di dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan membina hubungan antara pihak-pihak yang ada di dalam (internal) dan pihak luar (eksternal) terkait, meliputi antara lain melakukan sosialisasi dan pemahaman kepada segenap pegawai yang berada di lingkungan kerjanya dan bertukar informasi dengan unit kerja lain yang berada di sekitar satuan kerja terkait layanan yang diberikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sehingga pengetahuan, integritas, dan pemahaman pegawai serta masyarakat menjadi satu kesatuan yang utuh.

5. Penghubung

Berperan sebagai penghubung antara pegawai yang ada di lingkungan Universitas Bangka Belitung, pemilik sumber daya atau pembuat kebijakan dan masyarakat, antara lain sebagai jembatan antara pelaksana dan pemberi amanat apabila terjadi permasalahan yang penyelesaiannya membutuhkan peran serta pimpinan secara langsung.

D. Mekanisme Kerja

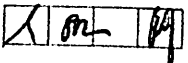
Mekanisme kerja seorang Agen Perubahan dalam menyukseskan berjalannya reformasi birokrasi dan internalisasi Tata Nilai Sinergi, Integritas, Inovatif, Akuntabel dan Profesional sebagai berikut:

- 1. Mekanisme Kerja dengan Pimpinan Satuan Kerja
 - a. Agen Perubahan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan satuan kerja.
 - b. Agen Perubahan menyusun rencana tindak individu dan kelompok sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Rencana tindak harus mendapat persetujuan dari pimpinan satuan kerja.

Formulir Rencana Tindak Agen Perubahan

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

- c. Berdasarkan atas rencana tindak sebagaimana tersebut pada huruf b di atas yang telah disetujui, Agen Perubahan melaksanakan rencana tindaknya dan melaporkan secara berkala kepada Tim Reformasi Birokrasi Universitas Bangka Belitung.
 - d. Pimpinan satuan unit kerja secara berkala memantau pelaksanaan rencana tindak 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 proses implementasi perubahan, Agen Perubahan dapat menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya kepada pimpinan secara langsung atau berjenjang.
 - f. Pimpinan satuan kerja memberikan arahan dan solusi kepada Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.
2. Mekanisme Kerja dengan Sesama Agen Perubahan Lainnya
- a. Individu Agen Perubahan dalam suatu unit kerja/organisasi dapat bergabung dalam Forum Agen Perubahan pada tingkat Universitas.
 - b. Forum Agen Perubahan menjadi sarana bagi Agen Perubahan untuk melakukan koordinasi dan pertukaran pengalaman serta mereplikasi kemajuan dan hambatan/kendala yang dihadapi.
 - c. Koordinasi antar Agen Perubahan dilakukan pada tahap perencanaan penyusunan rencana tindak, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi.
3. Mekanisme Kerja 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 internal dilingkungan satuan kerjanya kepada para pegawai melalui berbagai cara seperti pertemuan rutin dalam *knowledge sharing*, sosialisasi, pelatihan kantor sendiri, dan lainnya.
 - 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.

E. Proses Bisnis Agen Perubahan

Agar tugas dan peran Agen Perubahan dapat efektif dan efisien serta dapat diukur keberhasilannya, maka Agen Perubahan wajib menyusun rencana tindak secara konkret dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut.

1. Rencana tindak Agen Perubahan merupakan rencana tindak individu dan kelompok yang disusun dan diimplementasikan oleh masing-masing Agen Perubahan dalam berperilaku melaksanakan tugas keseharian dalam satuan kerja masing-masing.
2. Rencana tindak harus disampaikan kepada pimpinan satuan kerja dengan tembusan kepada Tim Reformasi Birokrasi Universitas Bangka Belitung.
3. Penyusunan rencana tindak Agen Perubahan harus sesuai dengan kebutuhan di unit kerja. Oleh karena itu, substansi rencana tindak Agen Perubahan harus selaras dengan nilai-nilai organisasi, isu strategis, rencana aksi dan peta jalan (*roadmap*) reformasi birokrasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
4. Penyusunan rencana tindak Agen Perubahan harus memperhatikan prinsip perencanaan yang baik, yaitu antara lain.
 - a. Spesifik
Rencana tindak harus merumuskan dengan jelas hasil yang akan dicapai dan fokus kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan analisis dan identifikasi permasalahan.
 - b. Terukur
Rencana tindak harus memiliki indikator kinerja dan target agar dapat diukur keberhasilannya.
 - c. Logis
Rencana tindak harus disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki dan realistis untuk dapat dicapai.
 - d. Periode Waktu
Rencana tindak harus memiliki periode atau waktu yang jelas.
5. Rencana tindak Agen Perubahan dapat terintegrasi dalam perilaku dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) individu pegawai.

F. Peningkatan Kapasitas

Pengembangan terhadap agen perubahan dilakukan dengan tujuan meningkatkan kualitas kemampuan dan integritas individu agen perubahan sehingga mampu melaksanakan perannya dengan baik dan meningkatkan kuantitas jumlah individu yang mau dan mampu menjadi agen perubahan.

Pengembangan untuk meningkatkan kualitas kemampuan dan integritas individu agen perubahan dalam melaksanakan perannya, dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan sebagai berikut:

1. peningkatan kemampuan melalui pelatihan, *benchmarking*, *workshop*, seminar, *focus group discussion*, dan lainnya;
2. pengembangan untuk peningkatan jumlah Agen Perubahan pada unit kerja dilakukan melalui rekrutmen baru secara berkala setahun sekali dengan mengacu pada Permenpan dan RB Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah.

G. Pembinaan

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

1. pemahaman tentang program pencegahan korupsi;
2. pemahaman tentang teori dan implementasi integritas dan nilai-nilai inti organisasi lainnya;
3. teknik dan strategi komunikasi mempengaruhi orang lain;
4. materi lainnya yang terkait dengan substansi program reformasi birokrasi; dan
5. pelayanan publik.

H. Penghargaan

Guna memberikan motivasi kerja, perlu diberikan penghargaan kepada Agen Perubahan yang dianggap berprestasi dan berintegritas. Penghargaan tersebut dapat berupa pemberian fasilitas kerja, pemberian kesempatan melakukan studi banding, dan bentuk- bentuk penghargaan lainnya yang wajar.

I. Kriteria Agen Perubahan

1. Kriteria Agen Perubahan

- a. Berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

481

- 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.
 - f. Inovatif dan proaktif terkait dengan pelaksanaan tugas fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi.
2. Komposisi
- a. Subbagian Tata Usaha;
 - b. Pemangku Jabatan Fungsional; dan/atau
 - c. Pemangku Jabatan Pelaksana.
3. Mekanisme Penetapan Agen Perubahan
- a. Pimpinan unit kerja melakukan seleksi internal kepada individu yang akan menjadi agen perubahan.
 - b. Hasil seleksi pimpinan unit kerja disampaikan kepada tim Reformasi Birokrasi (tim RBI) Universitas.
 - c. Tim RBI Universitas melakukan verifikasi/penelaahan kepada individu yang diusulkan oleh pimpinan unit kerja.
 - d. Verifikasi/penelaahan dilakukan secara sederhana dan tidak memerlukan biaya yang tinggi, untuk mengetahui potensi kemampuan individu sebagai calon Agen Perubahan dilihat dari kinerja, integritas, kompetensi, dan akseptabilitas diantara pegawai di lingkungan organisasi.
 - e. Hasil verifikasi/penelaahan dari tim RBI digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan universitas untuk menetapkan agen perubahan.
 - f. Masa tugas seorang agen perubahan paling lama 2 tahun dan dapat diangkat kembali.

J. *Monitoring* dan Evaluasi

Untuk konsistensi Agen Perubahan dalam melakukan proses perubahan dilakukan *monitoring* dan evaluasi (monev) secara berkala.

1. Subtansi Monev

Monev 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. Oleh karena itu, pelaksanaan monev perlu difokuskan pada perkembangan pelaksanaan rencana tindak Agen Perubahan yang telah disusun. 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 atau berjenjang.

2. Pihak yang Melakukan Monev

Monev berkala dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Monev internal dilakukan sendiri oleh masing-masing Agen Perubahan, dan Monev eksternal dilakukan oleh Tim Reformasi Birokrasi Universitas Bangka Belitung.

3. Mekanisme Pelaporan Monev

Mekanisme pelaksanaan pelaporan monev dilakukan sejalan dengan pelaksanaan rencana tindak Agen Perubahan, sebagai berikut:

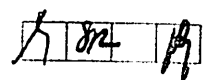
a. Monev Internal Agen Perubahan

- 1) Setiap Agen Perubahan memonitor perkembangan capaian hasil dan proses pelaksanaan rencana tindak Agen Perubahan yang telah ditetapkan.
- 2) Hasil pelaksanaan monev dituangkan dalam bentuk laporan tertulis secara sederhana. Laporan monev paling sedikit memuat informasi perkembangan pelaksanaan rencana tindak Agen Perubahan, permasalahan/hambatan dan kendala yang dihadapi serta usulan alternatif pemecahan masalah/hambatan dan kendala.
- 3) Laporan monev disampaikan kepada pimpinan unit kerja, dengan tembusan kepada Tim Reformasi Birokrasi Universitas Bangka Belitung.

b. Monev Eksternal Agen Perubahan

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan monev eksternal yaitu:

- 1) pelaksanaan monev dilakukan secara berkala dan tahunan;
- 2) pelaksanaan monev dilakukan melalui penelaahan laporan yang diterima dari Agen Perubahan dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan; dan
- 3) mekanisme monev secara khusus dapat diatur oleh Tim Reformasi Birokrasi Universitas Bangka Belitung.



c. Tindak Lanjut Hasil Monev

Berdasarkan hasil monev, pimpinan universitas berkewajiban memberikan arahan dan solusi kepada individu maupun Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.

K. Penutup

Panduan ini digunakan sebagai acuan bagi unit kerja di lingkungan Universitas Bangka Belitung dalam pembangunan Agen Perubahan.

Ditetapkan di Bangka
pada tanggal 2 Agustus 2021



REKTOR UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG,

IBRAHIM

NIP 198104102012121001

Handwritten signature in a box.