



WALI KOTA CIREBON  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA CIREBON  
NOMOR 24 TAHUN 2025

TENTANG

PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN AGEN PERUBAHAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa untuk mendukung penerapan budaya kerja perlu adanya komitmen tinggi, etos kerja, tanggungjawab, etika dan moral segenap jajaran aparatur Pemerintah Kota Cirebon secara terencana, sistematis dan terpadu;
- b. bahwa agen perubahan sebagai motor penggerak reformasi birokrasi perlu dikembangkan dan diperkuat perannya dalam mendorong perubahan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah;
- c. bahwa berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah, mengamanatkan Instansi Pemerintah dapat membentuk agen perubahan di lingkungan masing-masing sesuai dengan kebutuhan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pengembangan Budaya Kerja dan Agen Perubahan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
2. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Undang-Undang Nomor 108 Tahun 2024 tentang Kota Cirebon di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 294, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7045);
  5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
  6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1455);
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1571), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 444);
  8. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 104 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 37 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon (Berita Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 Nomor 107);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN AGEN PERUBAHAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu  
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota, yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kota Cirebon.

2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Cirebon.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Cirebon.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Reformasi Birokrasi adalah 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 nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara.
8. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
9. Pengembangan Budaya Kerja adalah upaya dan langkah sederhana secara sistematis untuk menerapkan nilai-nilai dan norma etika Budaya Kerja Aparatur Negara dan melaksanakan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.
10. Nilai Budaya yang selanjutnya disebut Nilai adalah konsep abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting dan bernilai di kehidupan manusia.
11. Agen Perubahan adalah ASN terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya.
12. 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 tersebut.
13. *Core Value* adalah prinsip yang dihargai, dijalankan dan dijunjung tinggi sebagai fondasi serta acuan dan organisasi.
14. Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang selanjutnya disebut BerAKHLAK adalah komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, saling peduli dan menghargai perbedaan, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, terus

berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, dan membangun kerja sama yang sinergis.

15. *Ingsun Titip Tajug lan Fakir Miskin* adalah falsafah dari Sunan Gunung Jati yang mengandung pesan moral bahwa kepemimpinan dan pemerintahan harus selalu menjaga dan memelihara nilai spiritualitas dan moralitas serta keadilan sosial, pelayanan yang adil dan merata dan upaya menyejahterakan seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi.
16. Internalisasi adalah proses penanaman nilai-nilai yang terkandung dalam Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon.
17. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan Nilai Kerja.
18. Tim Reformasi Birokrasi Internal yang selanjutnya disebut Tim RBI adalah tim yang dibentuk oleh Wali Kota yang mempunyai tugas mendorong dan mengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di internal Pemerintah Daerah.

## Bagian Kedua Maksud dan Tujuan

### Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Wali Kota ini sebagai salah satu instrumen Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan secara sistematis melalui implementasi *Core Value* ke dalam pola pikir, pola perilaku, dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen, dan berkelanjutan dalam rangka kelancaran, daya guna dan hasil guna pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Wali Kota ini, untuk menanamkan dan memperkuat nilai dasar Budaya Kerja BerAKHLAK dan nilai Pemerintah Daerah.

## Bagian Ketiga Ruang Lingkup

### Pasal 3

Ruang Lingkup Peraturan Wali Kota ini, meliputi:

- a. Budaya Kerja;
- b. Agen Perubahan;
- c. pemantauan dan evaluasi; dan
- d. pembiayaan.

## BAB II BUDAYA KERJA

### Pasal 4

- (1) Dalam melaksanakan Budaya Kerja, setiap ASN menerapkan *Core Value* BerAKHLAK serta Nilai Pemerintah Daerah "*Ingsun Titip Tajug lan Fakir Miskin*".
- (2) Dalam penerapan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Perangkat Daerah/unit kerja berperan sebagai *Role Model*.

- (3) Penerapan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran I merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini

### BAB III AGEN PERUBAHAN

#### Bagian Kesatu Pembentukan Agen Perubahan

##### Pasal 5

- (1) Kepala Perangkat Daerah mengusulkan calon Agen Perubahan paling banyak 2 (dua) orang untuk mengikuti seleksi penetapan Agen Perubahan serta sebagai Agen Perubahan di internal Perangkat Daerahnya dalam Sosialisasi dan Internalisasi Nilai Kerja.
- (2) Kriteria Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. berstatus sebagai ASN;
  - b. tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
  - c. bertanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
  - d. taat terhadap aturan disiplin dan kode etik pegawai serta konsisten dalam penegakan aturan disiplin dan kode etik;
  - e. mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasinya; dan
  - f. inovatif dan proaktif dalam pelaksanaan tugas fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi.
- (3) Tahapan pembentukan Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran II merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (4) Peran, tugas, dan mekanisme kerja Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran III merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Bagian Kedua Pembinaan Agen Perubahan

##### Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap Agen Perubahan untuk meningkatkan kompetensi.
- (2) Pembinaan terhadap Agen Perubahan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk pelatihan diantaranya berupa :
  - a. studi banding;
  - b. seminar; dan
  - c. *focus group discussion*.
- (3) Materi pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), 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.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah dan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.

### Bagian Ketiga Penghargaan Agen Perubahan

#### Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada Agen Perubahan yang berprestasi dan berintegritas.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa:
  - a. pemberian fasilitas kerja;
  - b. menjadi wakil Perangkat Daerah dalam pemilihan ASN berprestasi; dan/atau
  - c. bentuk penghargaan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

### BAB IV PEMANTAUAN DAN EVALUASI

#### Pasal 8

- (1) Untuk meningkatkan efektifitas penerapan Budaya Kerja dan Agen Perubahan pada Perangkat Daerah dilaksanakan pemantauan dan evaluasi paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh tim.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit terdiri dari Sekretariat Daerah dan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian, yang ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) Hasil pemantauan dan evaluasi disampaikan kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

### BAB V PEMBIAYAAN

#### Pasal 9

- Pembiayaan Pengembangan Budaya Kerja dan Agen Perubahan bersumber dari:
- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
  - b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Cirebon.

Ditetapkan di Cirebon  
pada tanggal 27 Oktober 2025

WALI KOTA CIREBON,

ttd,

EFFENDI EDO

Diundangkan di Cirebon  
pada tanggal 28 Oktober 2025

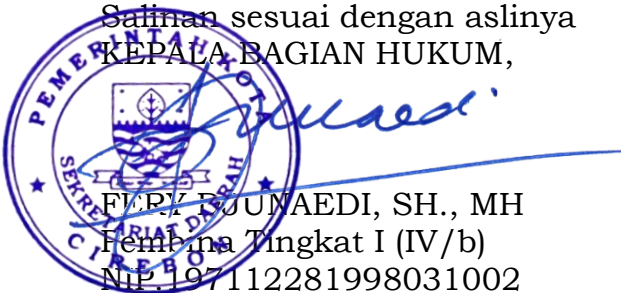
Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA CIREBON,

ttd,

SUMANTO

BERITA DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2025 NOMOR 24

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



FCP/ FJUNAEDI, SH., MH  
Femina Tingkat I (IV/b)  
NIP. 197112281998031002

LAMPIRAN I  
PERATURAN WALI KOTA CIREBON  
NOMOR 24 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN  
AGEN PERUBAHAN

A. PENERAPAN BUDAYA KERJA

I. Pendahuluan

Perkembangan dan tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah dan perubahan yang terjadi baik di lingkungan internal maupun eksternal instansi pemerintah, menuntut Pemerintah Daerah untuk melakukan transformasi organisasi dan Reformasi Birokrasi secara lebih cepat, berkelanjutan dan konsisten dengan minimalisasi konflik dan resistensi, meningkatkan komitmen, dan diperlukan adanya unsur pengikat dan identitas yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Selain itu, dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi serta tuntutan profesionalisme dan pelayanan yang prima (*service excellence*), maka perlu adanya Budaya Kerja.

Urgensi pengembangan Budaya Kerja ini sejalan dengan kebijakan Pemerintah yang melaksanakan penguatan Budaya Kerja sebagai strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (*world class government*). Presiden Republik Indonesia pada tanggal 27 Juli tahun 2021 meluncurkan *Core Values* (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK dan *employer Branding* ASN Bangga Melayani Bangsa. Pada masa sebelumnya di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon di kenal nilai-nilai dasar Pemerintah Kota Cirebon yang tertuang dalam Peraturan Wali Kota Nomor Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Pemerintah Daerah Kota Cirebon yaitu "*Ingsun Titip Tajug Lan Fakir Miskin*", mengandung makna Pemerintah Daerah Kota harus mampu membawa Kota Cirebon menjadi Kota yang menjunjung tinggi kearifan lokal, aman, nyaman dan sejahtera, yang dimplementasikan dalam 3 (tiga) nilai utama.

Nilai-nilai tersebut yang menjadi fondasi Budaya Kerja perlu disinkronisasi dalam satu nilai utuh yang menjadi pedoman dalam pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon. sinkronisasi atas munculnya *Core Values* BerAKHLAK dan *employee branding* Bangga Melayani Bangsa dengan Nilai Pemerintah Kota Cirebon yang merujuk dari kearifan lokal perlu dilaksanakan untuk mencapai konsep pengembangan Budaya Kerja yang tepat di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon serta dapat mendorong pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan di Kota Cirebon.

II. Nilai-nilai Budaya Kerja Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon

Budaya Kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai suatu "kerja" atau "bekerja".

Searah dengan kebijakan Pemerintah, Nilai-nilai Budaya Kerja di Pemerintah Kota Cirebon merujuk pada *Core Values* atau nilai dasar ASN BerAKHLAK, Nilai kerja ini menjadi panduan dasar individu seluruh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya selain itu Pemerintah Kota Cirebon memiliki Nilai-nilai Pemerintah Kota Cirebon yang diambil dari cerminan wasiat Sunan Gunung Jati yang berbunyi “*Ingsun Titip Tajug Lan Fakir Miskin*”, mengandung makna Pemerintah Daerah Kota harus mampu membawa Kota Cirebon menjadi Kota yang menjunjung tinggi kearifan lokal, aman, nyaman dan sejahtera, yang diimplementasikan dalam 3 (tiga) nilai utama yaitu:

- a. “Dhandang Wulung, Manuk Keduwong, Kembang Kamigaran” mengandung makna dalam keadaan apa dan bagaimanapun sebagai warga maupun aparat sepatutnya patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku, hal ini merupakan perwujudan dari nilai integritas yang berarti mampu melaksanakan tugas dengan jujur serta konsisten antara perkataan dengan perbuatan, berperilaku terpuji, disiplin dan penuh dedikasi berdasarkan norma dan etika;
- b. “Yen Kiyeng Tangtu Pareng, Yen Bodo Kudu Weruh, Yen Pinter Aja Keblinger”, mengandung makna jika tekun pasti berhasil, jika bodoh harus belajar, jika pandai jangan membodohi orang lain, yang merupakan perwujudan dari nilai profesional yang berarti mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas, sesuai dengan kompetensi atau keahlian dan inovatif untuk mencapai hasil prima; dan
- c. “Aja ngaji kejayaan kang ala rautah” mengandung makna jangan belajar untuk kepentingan yang tidak benar atau disalah gunakan, yang merupakan perwujudan nilai akuntabel yang berarti mampu bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku dan tugas, baik dari segi proses maupun hasil.

Penerapan Budaya Kerja yang merujuk pada nilai nilai tersebut dilakukan dengan proses Sosialisasi dan Internalisasi yang dilaksanakan secara terus-menerus. Hal ini untuk membangun penerimaan, keterlibatan dan komitmen dari seluruh pegawai dari semua tingkatan terhadap *Core Values* ASN BerAKHLAK maupun Nilai Pemerintah Kota Cirebon “*Ingsun Titip Tajug lan Fakir Miskin*”, sehingga menjadi pedoman dan terimplementasi dalam pola pikir, sikap, dan perilaku aparatur di Pemerintah Kota Cirebon. Sebagai upaya kampanye dan *branding* yang efektif, *employee branding* di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon adalah Bangsa Melayani Bangsa.

### III. Penerapan Budaya Kerja

Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK sebagai *Core Values* ASN di Pemerintah Kota Cirebon perlu menjadi landasan seluruh ASN dalam pelaksanaan tugas dan berperilaku. Upaya tersebut dilakukan dimulai dari tahap perencanaan, dan diimplementasikan dalam aktifitas keseharian di lingkungan kerja.

1. Penjabaran Nilai-Nilai Budaya Kerja BerAKHLAK Dalam Panduan Perilaku dan Perwujudan Perilaku.

No	Nilai	Panduan Perilaku	Perwujudan Perilaku
1.	Berorientasi Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;</li> <li>2. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan; dan</li> <li>3. Melakukan perbaikan tanpa henti.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun (5S) dan komunikatif serta memberi informasi secara tuntas;</li> <li>2. Menerima dan menindak - lanjuti pengaduan, aspirasi, dan layanan dengan baik;</li> <li>3. Mengidentifikasi masyarakat yang membutuhkan pelayanan;</li> <li>4. Melayani masyarakat ataupun pihak yang membutuhkan dengan prima;</li> <li>5. Memberikan pelayanan yang responsif dan cekatan kepada kelompok rentan;</li> <li>6. Memberikan pelayanan prima dengan standar dalam melayani semua pihak tanpa membedakan suku, agama, jabatan, dan status serta orientasi politik;</li> <li>7. Memberikan pelayanan yang bermutu dan aman; dan</li> <li>8. Mengutamakan kepentingan pelanggan.</li> </ol>
2.	Akuntabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;</li> <li>2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan</li> <li>3. Tidak menyalahgunakan jabatan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan tugas yang diberikan atasan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, dan tepat waktu dalam pengerjaannya;</li> <li>2. Menggunakan perangkat kerja milik kantor hanya untuk keperluan pekerjaan;</li> <li>3. Bekerja ikhlas, jujur, konsisten, memberikan kontribusi kinerja kepada organisasi dan bertanggungjawab;</li> </ol>

No	Nilai	Panduan Perilaku	Perwujudan Perilaku
			4. Menolak KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme); 5. Mematuhi aturan dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan; 6. Berintegritas, dan memahami batasan kewenangan jabatan; 7. Mengakui apabila melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas; 8. Melaksanakan rencana kerja dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang sudah di tetapkan;dan 9. Mengambil keputusan secara objektif tanpa memandang siapa orang yang lebih dekat dengan kita.
3.	Kompeten	1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; 2. Membantu orang lain belajar;dan 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.	1. Mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi melalui <i>zoom meeting</i> ataupun menyaksikan rekamannya di youtube; 2. Membagi pengetahuan melalui diskusi di tempat kerja; 3. Meningkatkan kompetensi dan kemampuan dengan mengikuti pelatihan/ bimbingan teknis, <i>coching</i> , dan <i>learning team work</i> ; 4. Terbuka terhadap aspirasi dan potensi pengembangan kompetensi; 5. Menghasilkan output secara tepat isi, tepat saji dan tepat manfaat;dan 6. Memelihara kompetensi dan keprofesionalannya.
4.	Harmonis	1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya; 2. Suka menolong orang lain;dan 3. Membangun lingkungan yang kondusif.	1. Saling menghormati dan menghargai serta saling membantu dalam pekerjaan; 2. Kesiediaan membantu orang lain; 3. Berkomunikasi dengan orang lain secara baik;

No	Nilai	Panduan Perilaku	Perwujudan Perilaku
			<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Menjaga hubungan baik dengan seluruh rekan kerja;</li> <li>5. Ikut berdonasi untuk rekan kerja yang sakit atau memerlukan bantuan;</li> <li>6. Saling berinteraksi dengan rekan kerja; dan</li> <li>7. Saling menghormati dan bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda keyakinan, suku, maupun budaya.</li> </ol>
5.	Loyal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;</li> <li>2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara; dan</li> <li>3. Menjaga rahasia jabatan dan negara.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memegang teguh sumpah janji Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia dan menjaga kode etik ASN;</li> <li>2. Menumbuhkan semangat nasionalisme dalam kepribadian dan pelaksanaan tugas;</li> <li>3. Menyimpan informasi rahasia dengan aman dan menyebarkannya hanya kepada pihak yang berwenang;</li> <li>4. Bersikap dan berperilaku yang baik dan tidak merusak nama baik instansi tempat kerja; dan</li> <li>5. Memulai pekerjaan dengan niat ibadah dan Ikhlas.</li> </ol>
6.	Adaptif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;</li> <li>2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan</li> <li>3. Bertindak proaktif.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru;</li> <li>2. Menyesuaikan diri dengan pola masyarakat yang kritis dan selalu tanggap terhadap permasalahan;</li> <li>3. Melakukan terobosan dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan;</li> <li>4. Beradaptasi dengan perkembangan pengetahuan dan lingkungan eksternal;</li> </ol>

No	Nilai	Panduan Perilaku	Perwujudan Perilaku
			5. Beradaptasi dengan perkembangan situasi dan berorientasi pada kemajuan untuk menjawab harapan publik; 6. Selalu belajar atau memiliki pemikiran yang inovatif yang menunjang kelancaran pekerjaan; 7. Mempelajari aplikasi ataupun <i>tools</i> yang mendukung pekerjaan; dan 8. Menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap hal baru.
7.	Kolaboratif	1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi; 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.	1. Membina hubungan sinergis dengan mitra kerja dan pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi; 2. Memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berkontribusi mengembangkan dan memajukan instansi; 3. Menerapkan prinsip kolaborasi (akademisi, pelaku usaha, pemerintah, media, masyarakat) dalam mencapai tujuan organisasi; dan 4. Membuka ruang partisipasi kepada semua mitra secara inklusif dan berkeadilan

## 2. Perencanaan Pengembangan Budaya Kerja

Perencanaan tersebut berisi upaya-upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon. Upaya-upaya tersebut mempedomani *road map* Reformasi Birokrasi serta disisipkan dalam rencana aksi *general* Reformasi Birokrasi yang ditetapkan setiap tahun.

## 3. Pelaksanaan di Lingkungan Perangkat Daerah

Sebagai upaya pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon dapat berjalan efektif maka setiap perangkat daerah secara periodik melaksanakan Internalisasi nilai-nilai Budaya Kerja melalui forum yang bersifat formal maupun

informal (misal: disisipkan dalam rapat intern, pembinaan, apel, dan sebagainya).

Budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon yang terejawantahkan dalam *Core Values* BerAKHLAK serta Nilai Pemerintah kota Cirebon “*Ingsun Titip Tajug lan Fakir Miskin*” yang sudah berjalan dilaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan nilai-nilai Budaya Kerja yang meliputi:

- a. penerapan nilai-nilai Budaya Kerja dalam kepemimpinan dan manajemen;
- b. penerapan nilai-nilai Budaya Kerja dalam pola pikir dan cara kerja; dan
- c. penerapan nilai-nilai Budaya Kerja dalam perilaku kerja.

#### 4. Bentuk-bentuk Aktivasi/Implementasi

Contoh bentuk-bentuk aktivitas/implementasi yang dapat dilakukan :

- a. pada saat apel pagi  
Pada saat apel pagi, Pembina Apel menyisipkan materi yang memiliki keterkaitan dalam pengembangan Budaya Kerja.  
Contoh: menyampaikan Nilai-nilai Budaya Kerja : *Core Values* ASN BerAKHLAK serta Nilai Pemerintah Kota Cirebon “*Ingsun Titip Tjug lan Fakir Miskin*” berikut 3 (tiga) nilai utamanya.
- b. dalam bentuk kegiatan  
Aktivasi penerapan Budaya Kerja dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti seminar, festival Budaya Kerja dan bentuk kegiatan insidental ataupun periodik lainnya.
- c. dokumen bahan tayang  
Terhadap setiap dokumen bahan tayang di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon menyisipkan logo BerAKHLAK dan kalimat “Bangga Melayani Bangsa” serta menyisipkan Nilai Pemerintah Kota Cirebon “*Ingsun Titip Tajug lan Fakir Miskin* dan atau setidaknya satu dari Nilai Utama Pemerintah Kota Cirebon pada halaman pembuka atau penutup.
- d. media sosial perangkat daerah  
Setiap Perangkat Daerah melalui media sosial masing- masing terhadap setiap unggahan yang dilakukan menyisipkan logo BerAKHLAK dan kalimat “Bangga Melayani Bangsa. Nilai Pemerintah Kota Cirebon agar dibuatkan konten yang memuat penjelasan makna dari “*Ingsun Titip Tajug lan Fakir Miskin*” serta 3 (tiga) nilai utama Pemerintah Kota Cirebon.
- e. *twibbon* Budaya Kerja  
Semua pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon memasang *twibbon* dengan tema: Budaya Kerja BerAKHLAK yang dapat dikreasikan oleh Perangkat Daerah masing-masing kemudian digunakan oleh pegawai pada setiap tanggal 17 Agustus.

f. *banner/pamflet*

Setiap Perangkat Daerah setidaknya memiliki 1 (satu) *banner/pamflet* yang memuat *Core Values* BerAKHLAK dan kalimat "Bangga Melayani Bangsa" serta Nilai Pemerintah Kota Cirebon "*Ingsung Titip Tajug lan Fakir Miskin*" beserta 3 (tiga) nilai utamanya.

g. multimedia

Melalui multimedia dapat dalam bentuk musik, lagu atau video yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah atau Pemerintah Kota Cirebon untuk menanamkan nilai-nilai Budaya Kerja.

h. bentuk lain sesuai dengan kreativitas setiap individu/kelompok Agen Perubahan.

## 5. Monitoring dan Evaluasi Budaya Kerja

Monitoring dan evaluasi Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon dapat berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah. Dalam pedoman tersebut dapat dievaluasi nilai-nilai Budaya Kerja untuk penguatan pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon, yang meliputi:

- a. penerapan nilai-nilai Budaya Kerja dalam kepemimpinan dan manajemen;
- b. penerapan nilai-nilai Budaya Kerja dalam pola pikir dan cara kerja; dan
- c. penerapan nilai-nilai Budaya Kerja dalam perilaku kerja.

Penetapan Nilai Kerja perlu dilaksanakan dengan berbagai upaya pengembangan nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai Budaya Kerja harus tersosialisasi dan terinternalisasi di kalangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon. Penerapan budaya kerja dimonitoring oleh Tim Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Cirebon atau oleh tim yang sekurang-kurangnya beranggotakan unsur Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi), dan Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian. Hasil monitoring diserahkan kepada Sekretaris Daerah untuk kemudian dilaporkan kepada Wali Kota.

Berikut ini ada formulir laporan monitoring dan evaluasi yang perlu disiapkan oleh Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Formulir Laporan Monitoring dan Evaluasi

No	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Bentuk/ Media/ Peralatan yang Digunakan	Permasalahan yang Dihadapi	Upaya Pemecahan Permasalahan	Data Dukung
1	2	3	4	5	6	7
Slogan-slogan yang menggambarkan nilai organisasi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan						
Budaya kerja organisasi yang resmi menggambarkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku di Perangkat Daerah yang bersangkutan						
Internalisasi budaya organisasi yang berkelanjutan berdasarkan dokumen resmi						
Budaya organisasi sudah tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai pada Perangkat Daerah yang bersangkutan berdasarkan hasil evaluasi secara rutin dan berkelanjutan						

Cirebon , .....  
Ketua Tim

(.....)

Keterangan:

Kolom 1 : Nomor urut

Kolom 2 : Waktu pelaksanaan kegiatan

Kolom 3 : Kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka implementasi/aktivasi *core value* BerAKHLAK

Kolom 4 : Menjelaskan bentuk detail kegiatan; media yang digunakan; atau peralatan pendukung untuk menyukseskan kegiatan

Kolom 5 : Permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan

Kolom 6 : Memberikan alternatif solusi pemecahan permasalahan

Kolom 7 : Memberikan data dukung yang disajikan dalam tautan google drive

Tabel 2. Indikator Maturitas Organisasi Variabel Budaya Kerja

Indikator	Data Dukung
Sudah ada slogan-slogan yang menggambarkan nilai organisasi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada slogan nilai organisasi</li> <li>• dokumen slogan organisasi tertuang dalam bentuk media cetak dan non cetak</li> </ul>
Sudah ada dokumen Budaya Kerja organisasi yang resmi menggambarkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku di Perangkat Daerah yang bersangkutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada dokumen resmi nilai, sikap, perilaku</li> <li>• Dokumen SK Penetapan Nilai Budaya Organisasi, SK Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah yang juga mencakup KBK dan Agen Perubahan dan lain-lain</li> </ul>

Sudah ada dokumen Internalisasi budaya organisasi yang berkelanjutan berdasarkan dokumen resmi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ada dokumen resmi program Internalisasi budaya organisasi berkelanjutan</li><li>• SDA, plus dokumen rencana (program) pengembangan budaya organisasi, kegiatan Sosialisasi, sarasehan, expo, bintek, lomba, dan lain-lain</li></ul>
Budaya organisasi sudah tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai pada Perangkat Daerah yang bersangkutan berdasarkan hasil evaluasi secara rutin dan berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ada budaya organisasi yang terbentuk, melalui evaluasi rutin berkala</li><li>• Dokumen monev budaya organisasi (kinerja KBK dan Agen Perubahan), Lomba Budaya Kerja, pelaksanaan rekomendasi dan tindak lanjut evaluasi</li></ul>

#### IV. Penutup

Penerapan Budaya Kerja dengan penanaman nilai-nilai baru yang lebih mendorong tercapainya tujuan Budaya Kerja BerAKHLAK adalah suatu hal yang tidak dapat ditunda, karena hal ini merupakan salah satu faktor keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

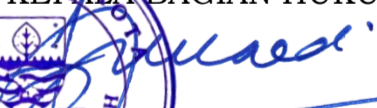

Implementasi nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon harus terus menerus didorong untuk mempercepat terbentuknya aparatur pemerintah yang profesional. Dalam Peraturan Wali Kota ini juga diperjelas keterkaitan Budaya Kerja dalam Reformasi Birokrasi dengan manajemen perubahan. Seluruh pimpinan Perangkat Daerah dengan dasar pedoman ini berkewajiban untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing melalui forum-forum profesional.

Dengan keberhasilan penerapan dan pengembangan Budaya Kerja BerAKHLAK di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon, diharapkan dapat mendukung percepatan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat serta manajemen pemerintahan yang demokratis.

WALI KOTA CIREBON,

ttd,

EFFENDI EDO

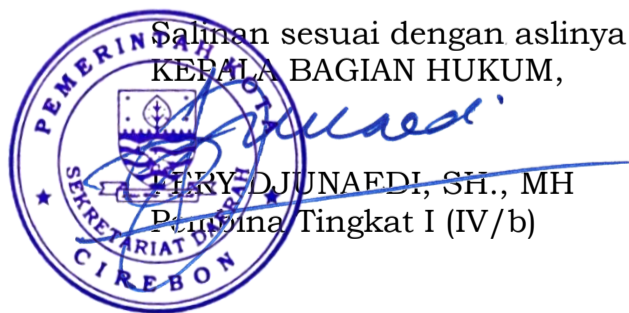
Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,  
  
  
FERY DJUNAEDI, SH., MH  
Pembina Tingkat I (IV/b)  
NIP. 197112281998031002

LAMPIRAN II  
PERATURAN WALI KOTA CIREBON  
NOMOR 24 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA  
DAN AGEN PERUBAHAN

B. TAHAPAN PEMBENTUKAN AGEN PERUBAHAN

Tahapan yang harus dilakukan dalam membentuk Agen Perubahan meliputi :

1. Tahap Penjaringan Awal, yang dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:
  - a. pimpinan masing-masing unit kerja melakukan seleksi internal kepada individu organisasi yang akan menjadi Agen Perubahan dari unit kerjanya mengenai kriteria Agen Perubahan. Proses dan mekanisme seleksi internal diserahkan kepada pimpinan masing-masing unit kerja;
  - b. hasil seleksi internal pimpinan unit kerja disampaikan kepada Tim RBI Instansi Pemerintah; dan
  - 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*: Individu Agen Perubahan yang telah terpilih pada tahap penjaringan awal selanjutnya dilakukan *assesment*. Pelaksanaan *assesment* dilakukan dengan memperhatikan hal sebagai berikut:
  - a. *assesment* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kepribadian dan potensi kemampuan seseorang individu sebagai Agen Perubahan;
  - b. *assesment* dilakukan secara sederhana yang tidak memerlukan biaya tinggi; dan
  - c. hasil *Assesment* digunakan sebagai bagian bahan pertimbangan pimpinan Instansi Pemerintah selain hasil seleksi penjaringan awal dalam menetapkan seorang individu dapat menjadi Agen Perubahan, serta untuk program pengembangan dan pembinaan lanjutan dalam meningkatkan integritas dan kapabilitas individu Agen Perubahan.
3. Tahap Penetapan Formal, yang dilakukan oleh Wali Kota, berdasarkan hasil seleksi penjaringan awal dan *assesment*, selanjutnya Wali Kota melakukan penetapan secara formal individu-individu sebagai Agen Perubahan di lingkungan Instansi Pemerintah masing-masing. Hal yang perlu diperhatikan dalam penetapan formal adalah:
  - a. penetapan formal dilakukan dengan surat keputusan pimpinan instansi pemerintah; dan
  - b. keputusan pimpinan Instansi Pemerintah, minimal berisi tentang daftar individu yang ditetapkan sebagai Agen Perubahan, peran, tugas dan fungsi Agen Perubahan serta jangka waktu Agen Perubahan.



WALI KOTA CIREBON,

ttd,

EFFENDI EDO

LAMPIRAN III  
PERATURAN WALI KOTA CIREBON  
NOMOR 24 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN  
AGEN PERUBAHAN

C. PERAN, TUGAS, DAN MEKANISME KERJA AGEN PERUBAHAN

1. Peran dan Tugas Agen Perubahan

- a. 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;
- 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 unit kerja yang menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan unit kerja menuju unit kerja 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-pihak yang ada di dalam dan pihak di luar unit kerja terkait dengan proses perubahan; dan
- e. sebagai penghubung, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unit kerjanya dengan para pengambil Keputusan.

2. Mekanisme Kerja Agen Perubahan

Mekanisme kerja Agen Perubahan perlu ditetapkan agar diperoleh harmonisasi dan sinergitas gerak langkah antar komponen organisasi dalam melakukan perubahan dalam rangka Reformasi Birokrasi di lingkungan instansi pemerintah. Mekanisme kerja Agen Perubahan dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan, namun sekurang-kurangnya memenuhi mekanisme kerja yang meliputi :

- a. mekanisme kerja Agen Perubahan dengan pimpinan Instansi Pemerintah dan pimpinan unit kerja masing-masing:
  - 1) Agen Perubahan bertanggungjawab langsung kepada pimpinan Instansi Pemerintah selaku pihak yang menetapkan.
  - 2) Agen Perubahan menyusun rencana tindak individu dan kelompok sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Rencana tindak harus mendapat persetujuan dari pimpinan instansi pemerintah.
  - 3) Rencana tindak sebagaimana dimaksud merujuk pada format dan substansi yang ditetapkan Tim RBI dengan menyesuaikan *Road Map* Reformasi Birokrasi yang berlaku.
  - 4) Berdasarkan atas rencana tindak yang telah disetujui tersebut, Agen Perubahan melaksanakan rencana tindaknya dan melaporkan secara berkala kepada pimpinan instansi pemerintah dengan tembusan kepada pimpinan unit kerja dan Tim RBI.


- 5) Pimpinan Instansi Pemerintah dan 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.
  - 6) Jika terdapat permasalahan dalam implementasi perubahan, Agen Perubahan dapat menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya kepada pimpinan secara langsung dan berjenjang.
  - 7) Pimpinan Instansi Pemerintah memberikan arahan dan solusi kepada Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.
- b. mekanisme Kerja Agen Perubahan dengan Tim RBI Instansi Pemerintah:
- 1) Tim RBI di masing-masing Instansi Pemerintah khususnya yang terkait dengan manajemen perubahan mengkoordinasikan para Agen Perubahan. Koordinasi Tim RBI dengan Agen Perubahan dilakukan pada tahap perencanaan melalui penyusunan rencana tindak, tahap pelaksanaan melalui monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana tindak secara berkala dan tahap pengembangan melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas Agen Perubahan lainnya.
  - 2) Tim RBI di masing-masing Instansi Pemerintah 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.
- c. mekanisme Kerja Dengan Sesama Agen Perubahan Lainnya:
- 1) Individu Agen Perubahan dalam suatu unit kerja/organisasi dapat bergabung dalam Forum Agen Perubahan pada tingkat unit kerja/organisasi.
  - 2) Forum Agen Perubahan pada tingkat unit kerja/organisasi bergabung dalam sebuah Forum Agen Perubahan pada tingkat Instansi Pemerintah.
  - 3) Forum Agen Perubahan menjadi sarana bagi Agen Perubahan untuk melakukan koordinasi, pertukaran pengetahuan/pengalaman serta untuk mereplikasi kemajuan dan hambatan/kendala yang dihadapi.
  - 4) Koordinasi antar Agen Perubahan dilakukan pada tahap perencanaan/penyusunan rencana tindak, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi.
- d. mekanisme Kerja Dengan Pegawai Lainnya
- 1) Agen Perubahan melakukan langkah konkret perubahan dilingkungan unit kerjanya melalui penerapan rencana tindak yang telah ditetapkan.
  - 2) Agen Perubahan secara aktif melakukan Internalisasi tentang yang rencana tindak perubahan dan rencana aksi program Reformasi Birokrasi internal di lingkungan Instansi Pemerintah masing-masing kepada para pegawai melalui berbagai cara seperti pertemuan rutin dalam knowledge sharing, Sosialisasi, pelatihan kantor sendiri, dan lain-lain.

- 3) 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.

WALI KOTA CIREBON,

ttd,

EFFENDI EDO

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,  
  
FFPRY DJUNAEDI, SH., MH  
Pembina Tingkat I (IV/b)  
NIP. 197112281998031002

