

KEPUTUSAN
BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI MALUKU
NOMOR 06 TAHUN 2022
TENTANG
PEMENBENTUKAN TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH
BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
PROVINSI MALUKU TAHUN 2022

KETUA BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI MALUKU,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Badan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku Tahun 2022, perlu membentuk Tim Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Badan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku dari Unsur Anggota dan Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a diatas, perlu menetapkan Keputusan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku tentang Pembentukan Tim Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Badan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Wewenang, Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/ Kota;
8. Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonsia, Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/ Kota, dan Sekretariat Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Lembara Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671),
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi

Pelaksanaan reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);

11. Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Bawaslu Tahun 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI MALUKU TENTANG PEMENBENTUKAN TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI MALUKU TAHUN 2022.**

KESATU : Menetapkan Tim Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku Tahun 2022, yang terdiri dari:

1. Pengarah;
2. Tim Kerja:
 - 1). Tim Manajemen Perubahan;
 - 2). Tim Penguatan Tata Laksana;
 - 3). Tim Penataan Manajemen Aparatur Sipil Negara;
 - 4). Tim Penguatan Pengawas;
 - 5). Tim Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
 - 6). Tim Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.

KEDUA : Susunan keanggotaan Tim sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU tercantum dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KETIGA : Tugas Tim sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU, adalah:

- 1). Menyusun Rencana kerja Tim Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani;
- 2). Melaksanakan sosialisasi dan asistensi/ bimbingan teknis terhadap pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku;
- 3). Mempersiapkan dan melaksanakan Sasaran Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Ketua Badan Pengawas Pemilihan Provinsi Maluku;
- 4). Mengadakan Forum Tim Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang dilakukan secara rutin paling sedikit 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan; dan
- 5). Melaporkan perkembangan hasil kerja kepada Tim Pengarah paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

KEEMPAT : Tugas masing-masing anggota Tim sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU, adalah:

- 1). **Pengarah**, bertugas:
 - (1). Memberikan arahan tentang prioritas kegiatan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani;
 - (2). Memberikan arahan dalam penyusunan kerja di masing-masing Tim;
 - (3). Memastikan pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani sesuai dengan sasaran reformasi Birokrasi Badan Pengawas Pemilihan Umum

Republik Indonesia, dan dapat memberikan dampak pada perbaikan birokrasi serta pelayanan kepada masyarakat;

- (4). Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani secara berkala, dan memberikan arahan agar pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani tetap berjalan konsisten dan berkelanjutan;
- (5). Melaporkan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani secara tertulis kepada Ketua Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku secara berkala dan berkelanjutan.

2). Tim Kerja, bertugas:

2.1. Tim Manajemen Perubahan, bertugas:

1. Mendorong komitmen pimpinan dan pegawai dalam melakukan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani;
2. Membentuk perubahan pola pikir dan budaya kerja di Lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku;
3. Melakukan analisis atas risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan;
4. Melakukan sosialisasi kepada anggota organisasi terhadap *Road Map* Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia;
5. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

2.2. Tim Penguatan Tata Laksana, bertugas:

1. Memastikan Standar Operasional Prosedur telah diterapkan; dan
2. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan keterbukaan informasi publik.

2.3. Tim Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (Aparatur), bertugas:

1. Meningkatkan disiplin sumber daya manusia di Lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku;
2. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia;
3. Menetapkan kinerja individu;
4. Menegakkan aturan disiplin/ kode etik perilaku pegawai; dan

2.4. Tim Penguatan Pengawasan, bertugas:

1. Melakukan *public campaign*;
2. Melaksanakan Pembangunan Zona Integritas; dan
3. Melakukan koordinasi dengan Instansi terkait mengenai kegiatan pencegahan pemberantasan korupsi.

2.5. Tim Penguatan Akuntabilitas Kinerja, bertugas:

1. Meningkatkan kinerja Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku;
2. Meningkatkan akuntabilitas Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku;
3. Mendorong Pegawai untuk melaksanakan tugas guna pencapaian kinerja program dan kegiatan; dan

2.6. Tim Penguatan Kualitas Pelayanan Publik, bertugas:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih cepat, murah, aman, dan mudah dijangkau;
2. Meningkatkan budaya pelayanan prima, melalui:
 - 1). Melakukan evaluasi/ pelatihan dalam upaya penerapan pelayanan dalam upaya penerapan pelayanan prima (contoh: kode etik, estetika, *capacity building*, pelayanan prima);
 - 2). Melakukan upaya agar pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
 - 3). Mengevaluasi pelaksanaan layanan untuk diberikan *reward/ punishment*;
 4. Menyiapkan sarana layanan terpadu/ terintegrasi;
 - 5). Membuat inovasi pelayanan.
3. Melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
4. Mempublikasikan program kegiatan yang mudah diakses oleh masyarakat;
5. Melakukan perbaikan pelayanan publik secara terus-menerus.

KELIMA : Tim Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU bertanggung jawab kepada Ketua Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

KEENAM : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan sampai dengan tanggal 31 Desember 2022.

Ditetapkan di Ambon
Pada tanggal 9 Januari 2022

KETUA,



ASTUTI USMAN, S.Ag., MH

**LAMPIRAN : KEPUTUSAN BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
 PROVINSI MALUKU NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG
 PEMBENTUKAN TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
 MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH
 BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN
 BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI MALUKU
 TAHUN 2022**

SUSUNAN KEANGGOTAAN				
NO.	NAMA		JABATAN	JABATAN DALAM TIM
1. PENGARAH				
	1.	Astuti Usman, S.Ag., MH	Ketua Bawaslu Provinsi Maluku	Pengarah Merangkap Anggota
	2.	Abdullah Ely, SH., MH	Anggota Bawaslu Provinsi Maluku	
	3.	Paulus Titaley, ST., SH., MH	Anggota Bawaslu Provinsi Maluku	
	4.	Thomas T. Wakano, SH	Anggota Bawaslu Provinsi Maluku	
	5.	Dr. Subair	Anggota Bawaslu Provinsi Maluku	
2. TIM KERJA				
	1). TIM SEKRETARIAT			
	(1).	Nurbandi Latarissa, S.IP., MM	Kepala Sekretariat Bawaslu Provinsi Maluku	Ketua
	(2).	Raymond P. Alfons	Kepala Bagian Administrasi	Sekretaris
	(3).	Yulius S. Souissa	Kepala Bagian Hukum Datin	Koordinator I
	(4).	Siti A. Rolobessy	Kepala Bagian Pengawasan	Koordinator II
	(5).	Melky Supusepa	Staf PNS	Operator
	(6).	M. Arif Ramadhan	Staf PNS	Operator
	2). KELOMPOK KERJA			
	(1).	Kelompok Kerja : Manajemen Perubahan (Area I); dan Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur (Area III)		
		1).	M. Putra Lumaela	Koordinator
		2).	Christina Rikumahu	Staf PNS
		3).	Abdul Muis	Staf PNS
		4).	Fathum Thalib	PPNPNS
		5).	Rosita Heluth	PPNPNS
		6).	Assyatri Almohdar	PPNPNS
	(2).	Kelompok Kerja Penataan Tatalaksana (Area II)		
		1).	R. Malik Maharena	Koordinator
		2).	Christian Adiyudha	Staf PNS
		3).	Moch. Rizal F. Hayuanda	Staf PNS
		4).	Gelar Rajawali Mahendra	Staf PNS
		5).	Patty W. Untayana	PPNPNS
		6).	Elsina Mual	PPNPNS

			(4). Kelompok Kerja Penguatan Akuntabilitas SDM (Area IV)	
		1).	Vendy I. Burangasy	Koordinator
		2).	Asep A. Fathoni	Staf PNS
		3).	Danu Pradana	Staf PNS
		4).	Jerimias Rumsori	Staf PNS
		5).	Narto Kaimudin	PPNPNS
		6).	Riyaldy Achmad	PPNPNS
			(5). Kelompok Kerja Penguatan Pengawasan (Area V)	
		1).	Janet J. Parera	Koordinator
		2).	Adhi Rangga	Staf PNS
		3).	Virendra E. Novianto	Staf PNS
		4).	Feby Johanes	Staf PNS
		5).	Rony Thenu	PPNPNS
		6).	Klarisha Siahaya	PPNPNS
			(6). Kelompok Kerja Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (Area VI)	
		1).	Taufik Kamarullah	Koordinator
		2).	Andreas A.K. Parhusip	Staf PNS
		3).	Fery Yuhanda	Staf PNS
		4).	Halim Marasabessy	PPNPNS
		5).	Nurul Kiswah Usemahu	PPNPNS
		6).	Gerry Samlelaway	PPNPNS

Lampiran : Keputusan Badan Pengawas Pemilihan Umum
Provinsi Maluku.
Nomor :
Tentang : Pedoman Penetapan Role Model dan Pemilihan Agen Perubahan
Di Lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum
Provinsi Maluku

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi pada hakikatnya merupakan suatu upaya perubahan dalam paradigma tata kelola pemerintahan guna menciptakan wujud birokrasi yang profesional dengan berkarakteristik adaptif, berintegras, berperilaku yang sesuai dengan kode etik dan bersih dari perilaku penyimpangan berupa korupsi, kolusi dan nepotisme, serta memiliki kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara akuntabel di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

Dalam rangka mewujudkan pelaksanaan Refomasi Birokrasi di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku, maka terdapat 8 (delapan) Area Perubahan dalam manajemen pemerintahan yang perlu dilaksanakan sebagai upaya melakukan perubahan yang berkelanjutan, dimana salah satu Area perubahan yang perlu dilakukan guna membentuk wajah birokrasi yang bersih dalam melayani adalah Perubahan Pola Pikir (*Mind Set*) dan Budaya Kerja (*Culture Set*).

Pentingnya melakukan perubahan Pola Pikir dan penguatan Budaya Kerja pegawai di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku dimaksud untuk mewujudkan peningkatan integritas dan kinerja birokrasi yang tinggi. Pemahaman integritas lebih diorientasikan pada kekuatan individu pegawai dengan memperlihatkan perilaku terpuji, Tidak Koruptif, Disiplin dan penuh pengabdian sehingga diharapkan dapat mendorong terwujudnya perilaku bekerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara baik dan bersih, menghindarkan diri dari perbuatan tercela serta bebas dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Sedangkan pemahaman Integritas yang tinggi lebih berorientasi pada kemampuan individu sebagai pegawai di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku yang dapat memperlihatkan etos kerja yang tinggi dan bekerja secara profesional sehingga dapat mampu mewujudkan target dan sasaran kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk dapat melakukan perubahan Pola Pikir dan penguatan Budaya Kerja di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku membutuhkan sumber daya manusia aparatur yang handal sebagai motor penggerak utama menuju pola perubahan melalui tampilan perilaku sebagai teladan dan contoh yang dapat mempengaruhi dan diikuti oleh seluruh pegawai untuk berperilaku sesuai dengan kode etik yang berlaku di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku, dan selanjutnya disebut sebagai *Role Model*.

Selain *Role Model*, terdapat pula yang disebut sebagai *Agen Perubahan*. *Agen Perubahan* adalah setiap pegawai termasuk tingkat pimpinan yang diharapkan dapat menggerakkan sumber daya organisasi menuju suatu perubahan melalui tampilan perilaku mempengaruhi dan mendorong terbangunnya motivasi kerja setiap sumber daya manusia aparatur dalam organisasi untuk mampu bekerja secara kreatif dan inovasi guna pengembangan kinerja organisasi yang semakin baik.

Setiap individu pegawai maupun Pimpinan yang ditunjuk sebagai *Role Model* dan *Agen perubahan* memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk selalu dan senantiasa memperlihatkan tampilan perilaku teladan dan contoh melalui perannya dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dalam setiap struktur organisasi. Upaya untuk melaksanakan penerapan *Role Model* dan *Agen Perubahan* diperlukan adanya suatu pedamoan atau panduan

dalam penetapan *Role Model* dan Pemilihan Agen perubahan di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

1.2. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Budaya Pengembangan Budaya Kerja;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah.

1.3. Maksud, Tujuan, dan Sasaran

1.2.1. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Pedoman Penetapan *Role Model* dan Pemilihan Agen Perubahan ini dimaksudkan untuk memberikan acuan dalam pelaksanaan penetapan *Role Model* dan Pemilihan Agen perubahan di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

Sedangkan Tujuan disusunnya Pedoman ini adalah untuk:

- 1). Memudahkan pemahaman dalam pelaksanaan Penetapan *Role Model* dan Agen Perubahan.
- 2). Memberikan panduan dalam merencanakan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan Pemilihan Penetapan *Role Model* dan Pemilihan Agen Perubahan.

1.2.2. Sasaran

Sasaran disusunnya Pedoman Pelaksanaan Penetapan *Role Model* dan Pemilihan Agen Perubahan adalah:

- 1). Tercapainya kesamaan pengertian dan pemahaman dalam pelaksanaan *Role Model* dan Pemilihan Agen Perubahan.
- 2). Terwujudnya keterpaduan penyelenggaraan Penetapan *Role Model* dan Pemilihan Agen Perubahan dengan unsur lainnya dalam lingkup Reformasi Birokrasi.
- 3). Terwujudnya perubahan pola pikir dan budaya kerja yang tinggi.

1.4. Asas Pembangunan Agen Perubahan

Beberapa asas yang harus menjadi perhatian dalam pembangunan Agen Perubahan agar dapat berjalan secara efektif, adalah:

1. Komitmen Pimpinan. Pembangunan Agen Perubahan akan berhasil apabila ada komitmen yang kuat pada pimpinan tertinggi.
2. Partisipatif. Perubahan membutuhkan partisipatif aktif dari seluruh komponen yang terlibat dalam proses Pembangunan Agen Perubahan.
3. Rasa Memiliki. Menumbuhkembangkan rasa memiliki dalam suatu organisasi dapat mendorong terjadinya perubahan dan mempertahankan momentum Pembangunan Agen Perubahan tetap terpelihara.
4. Ketersediaan Sumber daya. Pelaksanaan pembangunan Agen Perubahan membutuhkan investasi sumber daya yang mampu mendukung proses pembangunan yang berkelanjutan, baik, dan, personil, waktu, serta sarana dan prasarana.

5. Lingkungan Yang Kondusif. Perlunya diciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif bagi Agen Perubahan, khususnya terkait kebijakan pimpinan organisasi agar dapat melaksanakan perubahan sesuai dengan rencana tindak secara konsisten dan berkelanjutan.

1.5. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman Penetapan *Role Model* dan Pemilihan Agen Perubahan mencakup pengaturan tentang:

- 1). Penetapan *Role Model*.
- 2). Pelaksanaan Pemilihan Agen perubahan.
- 3). Peran Tugas, mekanisme dan rencana aksi dari *Role Model* dan Agen Perubahan.
- 4). Pembinaan dan pengembangan terhadap *Role Model* dan Agen Perubahan yang ditetapkan.
- 5). Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Agen Perubahan.

Pedoman pelaksanaan Penetapan dan Pemilihan *Role Model* dan Agen Perubahan ini berlaku dan wajib dipedomani oleh seluruh jajaran di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

1.6. Pengertian/ Istilah

Dalam Pedoman ini yang dimaksud dengan :

- 1). **Penilaian Mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi** yang selanjutnya disingkat PMPRB, adalah model penilaian mandiri yang berbasis prinsip *Total Quality Management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian dan analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
- 2). **Zona Integritas (ZI)**, adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) melalui Reformasi Birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan Korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- 3). **Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)**, adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, dan Penguatan Akuntabilitas kinerja.
- 4). **Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)**, adalah predikat yang diberikan kepada unit kerja yang memenuhi sebagian besar Manajemen Perubahan, Penataan tatalaksana, penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, dan Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Pelayanan Publik.
- 5). **Individu**, adalah Pimpinan dan/ atau pegawai yang bekerja di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.
- 6). **Role Model**, adalah Individu terpilih yang menjadi panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi.
- 7). **Agen Perubahan**, adalah Individu/ Kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.
- 8). **Perubahan Pola Pikir**, adalah perubahan seperangkat asumsi, metode atau gagasan yang dipegang oleh satu atau sekelompok orang.
- 9). **Perubahan Budaya Kerja**, adalah perubahan cara kerja yang berdasarkan suatu sistem nilai yang dipegang setiap pegawai dan staf di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

10). **Tim Reformasi Birokrasi Internal (RBI)**, adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi yang mempunyai tugas mendorong dan mengawal pelaksanaan Reformasi di internal lingkup Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

BAB II

PELAKSANAAN PENETAPAN *ROLE MODEL* DAN AGEN PERUBAHAN

2.1. Penetapan *Role Model*

2.1.1. *Role Model* di lingkungan Bawaslu Provinsi Maluku pada dasarnya adalah status yang melekat pada semua unsur pimpinan dan jajaran Sekretariat Bawaslu Provinsi Maluku, yakni:

1. Anggota Bawaslu
2. Kepala Sekretariat
3. Kepala Bagian
4. Pejabat Fungsional/ Koordinator Sub Bagian

Seluruh unsur Pimpinan dan Jajaran Sekretariat menjadi *Role Model* dan ditetapkan langsung oleh Tim Reformasi Birokrasi Internal.

2.1.2. *Role Model* mempunyai Karakteristik sebagai pemimpin, antara lain yaitu:

1. Berkepribadian Teguh dan Adil

Sebagai pemimpin dituntut memiliki karakter pendirian yang teguh, tidak mudah terpengaruh oleh perkataan atau hasutan orang lain, memiliki komitmen terhadap setiap keputusan dan tindak yang dikeluarkan. Selain itu pemimpin dituntut pula memiliki karakter adil, dimana setiap bawahan memiliki kesempatan yang sama untuk berprestasi dalam menjalankan tugas,, mengerti dan memahami kendala yang dialami oleh bawahan dalam menjalankan tugas. Karakteristik tersebut diharapkan dapat mempengaruhi bawahan untuk memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas, terbuka dalam menyampaikan pendapat serta saling menghargai dan menghormati dalam relasi kedinasan maupun sosial.

2. Berkepribadian Cerdas dan mampu bersikap Tenang

Sebagai pemimpin dituntut memiliki wawasan pengetahuan yang luas sehingga dapat memberikan ilmu pengetahuan kepada bawahan sebagai referensi tambahan dalam menunjang aktivitas pelaksanaan tugasnya. Selain itu pula sebagai pemimpin dituntut bersikap tenang dalam menghadapi setiap persoalan dan menemukan alternatif solusi dalam menyelesaikan masalah. Karakteristik tersebut diharapkan dapat mempengaruhi bawahan untuk secara cepat dapat memahami dan melaksanakan setiap tugas yang diberikan dan diselesaikan secara cepat dan baik, serta bawahan memiliki rasa kepercayaan dan semangat kerja yang tinggi.

3. Komunikasi yang Baik dan Bertanggung Jawab

Sebagai pemimpin dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi sesering mungkin dengan bawahannya agar bawahan lebih mudah mengerti akan maksud dan tujuan yang telah diberikan. Sebagai pemimpin juga dibutuhkan sikap tanggung jawab atas setiap risiko yang mungkin akan timbul dalam pelaksanaan tugas. Karakteristik tersebut diharapkan dapat membangun pola komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, sehingga meminimalisir hambatan komunikasi dalam menyelesaikan tugasnya serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melakukan perubahan dan mengembangkan organisasi menjadi lebih maju. Karakter ini juga diharapkan dapat membangun percaya diri bawahan untuk selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas atau perintah kerja yang diberikan oleh pimpinan serta diselesaikannya secara lebih baik.

4. Inspiratif dan Empati

Sebagai pemimpin dituntut pula mampu membangun motivasi dan semangat kerja bawahan, sehingga pada diri setiap bawahan akan tertanam semangat kerja yang tinggi, lebih tekun dan giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu pula, seorang pemimpin dituntut mampu mengerti dan memahami kondisi bawahannya serta berupaya membangun rasa kepercayaan bawahan. Karakteristik ini juga diharapkan dapat membangun motivasi dan semangat kerja bawahan karena bawahan merasa ada perhatian dari pimpinannya.

2.1.3. Peran dan Tugas *Role Model*

Peran dan Tugas dari *Role Model*, antara lain:

1. Sebagai Lokomotif perubahan, menjadi penggerak dan pendorong pemecahan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas.
2. Sebagai Teladan perubahan, bersikap profesional dan berintegritas serta akuntabel memperlihatkan perilaku tampilan yang patut menjadi contoh dan dicontohi oleh bawahan dan merupakan perilaku tidak tertib menjadi perilaku yang tertib dalam mematuhi ketentuan organisasi perkantoran.
3. Sebagai Jembatan Perubahan, pemimpin dengan kekuatannya tidak dapat bekerja secara sendiri, karena melakukan perubahan membutuhkan dukungan orang/ pihak lain. Oleh karena itu pemimpin dituntut mampu membangun sinergi untuk memobilisasi kekuatan untuk memudahkan terjadinya perubahan.
4. Sebagai Pekerja keras, pemimpin dituntut bekerja sepenuh hati dan mampu memberikan perhatian pada setiap bawahan dan mendorong bawahan untuk keluar dari zona tidak nyaman. Pemimpin selalu mendukung, mendengarkan dan menyalurkan aspirasi yang disampaikan.
5. Sebagai Agen perubahan, senantiasa konsisten dan memiliki komitmen melakukan hal yang terbaik, melahirkan gagasan-gagasan baru yang relevan dengan era perkembangan jaman guna mewujudkan institusi yang inovatif, bersih dan melayani.

2.1. Penetapan Agen Perubahan

2.2.1. Agen Perubahan

Agen Perubahan di lingkungan Bawaslu Provinsi Maluku pada dasarnya adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara.

2.2.2. Kriteria Agen Perubahan

Kriteria bagi pegawai di lingkungan Sekretariat Bawaslu untuk dapat dipilih menjadi Agen Perubahan, adalah:

- 1). Berstatus Pegawai Negeri Sipil.
- 2). Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai.
- 3). Bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- 4). Taat aturan disiplin dan kode etik pegawai serta konsisten terhadap penegakan aturan disiplin.
- 4). Mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan kerja masing-masing.
- 5). Inovatif dan proaktif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, serta upaya peningkatan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

2. Tahapan Pembentukan Agen Perubahan, meliputi:

Tahap yang harus dilakukan dalam membentuk dan menetapkan Agen Perubahan, meliputi:

1). Tahap Penjaringan Awal, dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

- (1). Masing-masing Bagian mengajukan usul 2 (dua) Calon Agen Perubahan berdasarkan kriteria Agen Perubahan.
- (2). Tim Reformasi Birokrasi Internal melakukan seleksi kepada Calon yang diusulkan untuk menemukan 4 (empat) Calon Agen Perubahan.
- (3). Hasil seleksi internal disampaikan Tim Reformasi Birokrasi.

Tabel 1
Penilaian Agen Perubahan

No.	Nama Calon Agen Perubahan	Disiplin	Tanggung Jawab	Perilaku	Komunikasi	Inovasi
Keterangan: Kurang: 1 Cukup: 2 Baik : 3 Sangat Baik: 4						

2). Penetapan Agen Perubahan

Berdasarkan hasil seleksi terhadap Calon Agen Perubahan maka dilakukan penetapan secara formal, meliputi:

- (1). Penetapan Agen Perubahan dengan Surat Keputusan Ketua Bawaslu Provinsi Maluku.
- (2). Keputusan Agen Perubahan, minimal berisi tentang daftar Individu yang ditetapkan sebagai Agen Perubahan, Tugas Agen perubahan dan jangka Waktu Agen Perubahan.
- (3). Pemberian Piagam Penghargaan sebagai Agen Perubahan.

Tabel 2
Penilaian Agen Perubahan

No.	Uraian Kegiatan	Waktu	Penanggungjawab
1	Penjaringan Awal Agen Perubahan	Bulan	Tim Reformasi Birokrasi
2	Assesmen Agen Perubahan	Bulan	
3	Penetapan Form Agen Perubahan	Bulan	
4	Pemberian Penghargaan kepada Agen perubahan	Bulan	

BAB III

PERAN DAN TUGAS AGEN PERUBAHAN

3.1. Peran dan Tugas Agen Perubahan

Peran dan Tugas Agen Perubahan, yakni:

- 1). Sebagai Katalis, bertugas memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai di lingkungan unit kerja masing-masing tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju ke arah unit kerja yang lebih baik.
- 2). Sebagai 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 berada di dalamnya maupun di luar yang terkait dengan proses perubahan.
- 5). Sebagai Penghubung, yang bertugas meghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unut kerjanya dengan para pengambil keputusan.

3.2. Pengorganisasi Agen Perubahan

Peran Agen Perubahan melekat sesuai tugas dan fungsinya Agen Perubahan dalam unit kerja masing-masing sehingga tidak diperlukan pembentukan unit kerja Agen Perubahan baru.

3.3. Rencana Tindak Agen Perubahan

Agar tugas dan peran Agen Perubahan dapat efektif dan efisien seta dapat diukur keberhasilannya, maka agen Agen Perubahan wajib menyusun Rencana Tindak secara konkret dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1). Rencana Tindak Agen Perubahan adalah Rencana tindak individu/ kelompok yang disusun dan diimplementasikan oleh masing-masing Agen Perubahan dalam berperilaku melaksanakan tugas keseharian pada Bagiannya.
- 2). Rencana tindak Agen Perubahan wajib dibuat dan disampaikan kepada Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi.
- 3). Penyusunan Rencana Tindak Agen Perubahan harus memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan yang baik, antara lain:
 - (1). Spesifik, yaitu Rencana Tindak harus merumuskan dengan jelas hasil yang akan dicapai dan faku kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan analisi dan identifikasi masalah.
 - (2). Terukur, yaitu rencana tindak harus memiliki indikator kinerja dari target agar dapat diukur keberhasilannya.
 - (3). Logis, yaitu Rencana Tindak/ Kerja harus sesuai dengan sumber daya yang dimiliki dan realistik untuk dapat dicapai.
 - (4). Periode waktu, yakni rencaa kerja hars memiliki periode waktu kerja yang jelas.

Tabel 3
Rencana Tindak Kerja Agen Perubahan Tahun

No.	Inovasi Perubahan	Perubahan Yang Ingin Di Capai			Rencana Tindak	
		Sasaran	Indikator Kinerja	Target (%)	Kegiatan	Waktu
1	2	3	4	5	6	7

Keterangan:

- 1). Diisi Nomor Urut
- 2). Diisi dengan inovasi perubahan yang telah ditetapkan oleh Agen Perubahan
- 3). Diisi dengan kondisi hasil perubahan yang diwujudkan/ dicapai oleh Agen Perubahan.
- 4). Diukur dengan ukuran keberhasilan atas hasil yang akan dicapai pada kolom (2).
- 5). Diisi dengan angka target kinerja yang akan dicapai sesuai indikator kinerja pada kolom (3).
- 6). Diisi dengan kegiatan yang akan dilakukan oleh Agen Perubahan dalam rangka mewujudkan perubahan yang ingin dicapai.
- 7). Diisi dengan waktu pelaksanaan kegiatan.

*) Bentuk tabel dapat disesuaikan sesuai kebutuhan.

3.4. Pelaksanaan Rencana Tindak Agen Perubahan

Berdasarkan pada Rencana Tindak yang telah ditetapkan, Agen Perubahan melaksanakan Rencana Tindak yang telah dtetapkan secara konsisten dan penuh kesungguhan. Pelaksanaan Rencana Tindak itu hendaknya dapat diadministrasikan sehingga dapat dimonitor dan dievaluasi perkembangannya.

3.5. Monitoring dan Evaluasi Agen Perubahan

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 perbaikan secara berkelanjutan dalam membangun Agen Perubahan yang handal. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi difokuskan pada perkembangan pelaksanaan rencan tindak Agen Perubahan yang telah disusun. Apabila dalam pelaksanaannya terdapat kendala atau permasalahan, Agen Perubahan dapat menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya kepada Tim Reformasi Birokrasi secara tertulis.

3.6. Pihak Yang Melakukan Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dapat dilakukan secara internal oleh masing-masing Agen Perubahan, dan eksternal dapat dilakukan oleh Tim Reformasi Birokrasi.

3.7. Mekanisme Pelaporan Monitoring dan Evaluasi

1). Monitoring Internal Agen Perubahan

- (1). Setiap Agen Perubahan memonitoring perkembangan capaian hasil dan proses pelaksanaan Rencana Tindak Agen Perubahan yang telah ditetapkan.
- (2). Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan tertulis secara sederhana. Laporan monitoring dan evaluasi minimal memuat informasi perkembangan pelaksanaan Rencana Kerja Agen Perubahan, permasalahan/ hambatan dan kendala yang dihadapi serta usulan alternatif pemecahan masalah/ hambatan dan kendala.

- (3). Laporan monitoring dan evaluasi disampaikan kepada pimpinan satuan kerja, dengan tembusan kepada Tim Reformasi Birokrasi Bawaslu Provinsi Maluku.

2). Monitoring Eksternal Agen Perubahan

- (1). Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala dan tahunan.
- (2). Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan melalui penelaah laporan yang diterima Agen perubahan dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan.
- (3). mekanisme monitoring dan evaluasi secara khusus dapat diatur oleh Tim Reformasi Birokrasi.

3). Tindak lanjut Hasil Monitoring dan Evaluasi

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, pimpinan satuan kerja berkewajiban memberikan arahan dan solusi kepada individu maupun Agenn Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindakannya.

Tabel 4
Monitoring dan Evaluasi
Rencana Tindak Kerja Agen Perubahan Tahun

No.	Perubahan Yang Ingin Di Capai			Rencana Tindak	Realisasi Atas		Hambatan/ Kendala/ Usul Solusi
	Sasaran	Indikator Kinerja	Target (%)	Kegiatan	Target Kinerja	Kegiatan	
1	3	4	5	6	7		

BAB IV

PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN

4.1. Pembinaan Agen Perubahan

4.1.1. Pembinaan

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

- 1). Pemahaman tentang Program Pencegahan Korupsi
- 2). Pemahaman tentang teori dan implementasi integritas dan nilai-nilai organisasi.
- 3). Teknik dan Strategi Komunikasi mempengaruhi orang lain, dan
- 4). Pelayanan Publik.

4.1.2. Penghargaan

Guna membangun motivasi kerja, perlu diberikan penghargaan kepada Agen Perubahan yang dianggap berprestasi dan berintegritas. Penghargaan tersebut dapat berupa Piagam atau pun /fasilitas kerja,

4.2. Pengembangan Agen Perubahan

Pengembangan terhadap Agen perubahan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kemampuan dan integritas 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 peningkatan kemampuan antara lain seperti pelatihan, FGD dan sebagainya. Sedangkan pengembangan untuk peningkatan jumlah Agen perubahan dapat dilakukan melalui rekrutimen baru secara berkala setahun sekali dengan mengacu pada pedoman ini.

Ditetapkan di Ambon
Pada tanggal 7 Januari 2022

KETUA,

The image shows a circular official stamp of BAWASLU (Badan Pengawas Pemilihan Umum) Provinsi Maluku. The stamp features the Garuda Pancasila emblem in the center. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

ASTUTI USMAN, S.Ag., MH