

KEPUTUSAN
BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI MALUKU
NOMOR 07 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENETAPAN ROLE MODEL DAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
PROVINSI MALUKU

KETUA BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI MALUKU,

- Menimbang : a. bahwa dalam upaya mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatnya kualitas pelayanan, meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, perlu dilkaukan perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku;
- b. bahwa salah satu aspek penting untuk mendorong perubahan pola pikir dan budaya kerja adalah dengan adanya Role Model dan Agen Perubahan yang menjadi contoh keteladanan perilaku nyata baik dari Pimpinan dan Individu sebagai Agen perubahan yang menggerakkan Reformasi Birokrasi di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan b, perlu ditetapkan Keputusan 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. 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;
6. 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;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan Instansi Pemerintah.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- KESATU : Menetapkan Pedoman Penetapan Role Model dan Pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku sebagaimana terlampir pada lampiran Keputusan ini.
- KEDUA : Keputusan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Maluku ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2022 dan apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya, akan ditinjau dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Ambon
Pada tanggal 10 Februari 2022

Ketua,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Astuti Usman', with a stylized flourish at the end.

Astuti Usman, S.Ag., MH

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 berubahan 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 mansuia 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 conto 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	

- (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 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 fokus 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 realistis 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). Disi 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 ditetapkan 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.

PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN

BAB IV

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.

Ditapkan di Ambon
Pada tanggal 10 Februari 2022

KETUA,



ASTUTI USMAN, S.Ag., MH