



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.999, 2015

KEMEN-PPPA. Agen Perubahan. Role Model.
Pemilihan. Pedoman.

PERATURAN MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 4a TAHUN 2015

TENTANG

PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN SEBAGAI *ROLE MODEL* DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka reformasi birokrasi di lingkungan pemerintahan, diperlukan komitmen pimpinan sebagai agen perubahan utama untuk dapat merubah pola pikir dan budaya kerja para pegawai di instansinya masing-masing;
 - b. bahwa perubahan pola pikir dan budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a dapat terwujud apabila ada agen perubahan yang menggerakkan pegawai ke arah yang profesional;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Pedoman Pemilihan Agen Perubahan sebagai *Role Model* di Lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6)
2. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
6. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2015 tentang Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 103);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 04 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 356);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK TENTANG PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN SEBAGAI *ROLE MODEL* DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK.

Pasal 1

Pedoman Pemilihan Agen Perubahan sebagai *Role Model* di Lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 dimaksudkan sebagai acuan bagi pejabat dan pegawai di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak untuk melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 30 April 2015

MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA,

YOHANA YEMBISE

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 3 Juli 2015

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 4a TAHUN 2015
TENTANG
PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN SEBAGAI
ROLE MODEL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK

PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN SEBAGAI *ROLE MODEL* DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi pada hakekatnya 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.

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut maka ada 8 (delapan) area penting manajemen pemerintahan yang perlu dilakukan perubahan secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan. Salah satu area penting perubahan tersebut adalah perubahan *mindset* (pola pikir) dan *culture set* (budaya kerja). Perubahan pola pikir dan budaya kerja birokrasi ditujukan untuk mewujudkan peningkatan integritas dan kinerja birokrasi yang tinggi.

Salah satu faktor penting dalam hal perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan suatu organisasi adalah adanya keteladanan yang nyata dari pimpinan dan individu anggota organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai lingkaran pengaruh yang luas, sehingga perilaku pimpinan akan menjadi contoh bagi para bawahan untuk bertindak dan berperilaku. Perilaku pimpinan yang baik, sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi akan memudahkan usaha untuk mengubah perilaku bawahannya.

Selain unsur pimpinan, maka untuk mempercepat perubahan kepada seluruh individu anggota organisasi, sangat diperlukan beberapa individu untuk menjadi unsur penggerak utama perubahan yang sekaligus dapat menjadi contoh dalam berperilaku bagi seluruh individu anggota organisasi yang ada di lingkungan organisasinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukanlah suatu agen perubahan yang merupakan individu dari tingkat pimpinan sampai dengan pegawai untuk dapat menggerakkan perubahan pada lingkungan kerjanya dan sekaligus dapat berperan sebagai teladan (*role model*) bagi setiap individu organisasi yang lain dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Individu yang ditunjuk sebagai agen perubahan bertanggung jawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan mengenai peran tertentu yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam rangka membangun/menunjuk agen perubahan di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, diperlukan adanya suatu Pedoman Pemilihan Agen Perubahan sebagai *Role Model* di Lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

2. Maksud dan Tujuan

Pedoman Pemilihan Agen Perubahan sebagai *Role Model* di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dimaksudkan sebagai acuan bagi pejabat dan pegawai di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak untuk melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja serta memastikan partisipasi seluruh pemangku kepentingan dalam mewujudkan perbaikan tata kelola penyelenggaraan reformasi birokrasi.

Pedoman ini memiliki tujuan untuk memberikan pedoman bagi pejabat dan pegawai di Lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam memilih agen perubahan pada satuan kerja masing-masing.

3. Pengertian

Agen perubahan adalah individu terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

B. PELAKSANAAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN

1. Sasaran/Objek Penilaian

Agen perubahan terdiri dari pimpinan organisasi dan pegawai-pegawai yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, sesuai dengan tuntutan peran agen perubahan. Penilaian agen perubahan akan dilakukan terhadap pejabat Eselon III di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

2. Komponen Penilaian

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah, seorang agen perubahan harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara/TNI/POLRI;
- b. tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
- c. bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugasnya;
- d. taat aturan disiplin dan kode etik pegawai;
- e. mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasinya; dan
- f. proaktif dan inovatif terkait pelaksanaan tugas fungsi dan reformasi birokrasi.

Mengacu kepada kriteria tersebut, maka pemilihan agen perubahan di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak akan dilakukan terhadap Pejabat Eselon III yang memenuhi 2 (dua) kriteria yakni:

- a. integritas; dan
- b. kinerja tinggi.

Makna integritas adalah mengutamakan perilaku terpuji, tidak koruptif, disiplin, dan penuh pengabdian sehingga dapat mendorong terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sedangkan makna kinerja tinggi adalah memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja secara profesional dan mampu mencapai target-target kinerja yang ditetapkan, serta mempunyai inovasi sehingga mampu mendorong terwujudnya pencapaian target-target kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Masing-masing kriteria meliputi komponen dan bobot berikut.

Kriteria, Komponen, dan Bobot Penilaian

No	Kriteria Penilaian	Komponen	Bobot Penilaian
A.	Integritas		40 %
		1. Kehadiran	20 %
		2. Tidak mendapatkan sanksi disiplin	20 %
B.	Kinerja		60 %
		1. Pencapaian target kinerja	30 %
		2. Inovasi pelayanan/pelaksanaan tugas	30 %
Total nilai			100%

Agen perubahan dipilih dari total nilai (nilai akhir), dimana ketentuan nilainya sebagai berikut.

No.	Kategori	Nilai Akhir
1.	Kurang sekali *)	< 40
2.	Kurang *)	40 s.d 49
3.	Cukup	50 s.d 69
4.	Baik	70 s.d 89
5.	Baik Sekali	90 s.d 100

Keterangan *): untuk kategori kurang sekali dan kurang tidak memenuhi persyaratan sebagai agen perubahan.

3. Tahapan Penilaian

Pemilihan agen perubahan melalui tiga tahapan yaitu penjaringan awal, *assesment* oleh Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Tim RB Kemen PPPA), dan penetapan formal.

a. Penjaringan awal

- 1) Seleksi internal oleh pimpinan unit organisasi sesuai kriteria agen perubahan;
- 2) Pimpinan unit menyampaikan hasil seleksi kepada Tim RB Kemen PPPA; dan
- 3) Penelaahan oleh Tim RB Kemen PPPA.

b. *Assesment* oleh Tim RB Kemen PPPA

Dilakukan untuk mengetahui kepribadian potensi dan kemampuan seorang individu sebagai agen perubahan dan dilakukan secara sederhana. Hasilnya digunakan sebagai pertimbangan penetapan agen perubahan dan program pengembangan peningkatan integritas dan kapabilitas.

c. Penetapan formal

Sesuai hasil *assessment* dilakukan penetapan agen perubahan dengan Keputusan Menteri yang di dalamnya berisi daftar individu yang ditetapkan sebagai agen perubahan, peran, tugas dan fungsi, serta jangka waktu agen perubahan.

Agenda Pemilihan Agen Perubahan

No.	Uraian kegiatan	Waktu pelaksanaan	Penanggungjawab
1.	Penjaringan Awal	Mei	Satker
2.	<i>Assesment</i>	Mei	Tim RB Kemen PPPA
3.	Penetapan Formal	Mei	Tim RB Kemen PPPA
4.	Pemberian penghargaan oleh Menteri	(Konfirmasi waktu dengan TU Menteri)	Tim RB Kemen PPPA

4. Peran dan Tugas Agen Perubahan

- Sebagai katalis, dapat meyakinkan dan menggerakkan seluruh pegawai di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak akan pentingnya perubahan.
- Sebagai pemberi solusi, memberikan solusi terhadap kendala/permasalahan unit kerja dalam melaksanakan perubahan.
- Sebagai mediator yang membantu proses perubahan dan penyebaran inovasi.
- Sebagai penghubung dengan sumber-sumber yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

5. Mekanisme Kerja

- Agen perubahan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan organisasi.
- Agen perubahan menyusun rencana tindak individu dengan persetujuan pimpinan organisasi.
- Agen perubahan melaksanakan rencana tindak dan melaporkan hasilnya kepada pimpinan organisasi (secara berkala) dengan tembusan kepada Tim RB Kemen PPPA.

- d. Pimpinan unit kerja memberikan dukungan dan memonitor secara berkala pelaksanaan rencana tindak agen perubahan.
 - e. Tim RB Kemen PPPA mengkoordinasikan penyusunan rencana tindak agen perubahan.
 - f. Tim RB Kemen PPPA memfasilitasi pertemuan antar agen perubahan/forum agen perubahan.
 - g. Individu agen perubahan dalam satu unit kerja dapat bergabung dalam satu forum agen perubahan unit kerja.
 - h. Forum agen perubahan unit kerja dapat bergabung dalam forum agen perubahan Instansi.
 - i. Agen perubahan melakukan internalisasi rencana tindak kepada pegawai di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melalui: *knowledge sharing*, sosialisasi, pelatihan kantor sendiri, dll.
6. Rencana Tindak Agen Perubahan
- a. Meliputi rencana tindak individu.
 - b. Disampaikan kepada pimpinan organisasi dengan tembusan Tim RB Kemen PPPA (melalui Ketua) dan Inspektorat.
 - c. Sesuai kebutuhan unit kerja, selaras dengan nilai-nilai organisasi, isu strategis, Road Map RB Kemen PPPA.
 - d. Penyusunannya memperhatikan unsur spesifik, terukur, logis, periode waktu.

Rencana tindak agen perubahan dapat dituangkan dalam formulir berikut ini:

Formulir Rencana Tindak Agen Perubahan

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

7. Pembinaan dan Penghargaan

- a. Pembinaan bagi agen perubahan dapat dilakukan melalui pelatihan antara lain tentang pencegahan korupsi, integritas, teknik dan strategi komunikasi.

- b. Penghargaan bagi agen perubahan dapat diberikan berupa sertifikat/piagam penghargaan dari Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Selanjutnya sertifikat tersebut dapat dipertimbangkan sebagai bahan kenaikan pangkat/jabatan, Pemberian fasilitas kerja, studi banding ke dalam negeri/luar negeri atau tugas belajar.

8. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi pemilihan agen perubahan perlu dilakukan secara berkala oleh pimpinan organisasi dan Tim RB Kemen PPPA untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah. Hasil monitoring dan evaluasi dituangkan dalam laporan monitoring dan evaluasi yang tertuang dalam matriks berikut ini.

Formulir Monitoring dan Evaluasi Agen Perubahan

NO	NILAI ORGANISASI	PERUBAHAN YG INGIN DICAPAI			RENCANA TINDAK	REALISASI ATAS		KET
		SASARAN	IK	TARGET KINERJA	KEGIATAN	TARGET	KEGIATAN	HAMBATAN, KENDALA, DAN SOLUSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)

MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA,

YOHANA YEMBISE