



## KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA REPUBLIK INDONESIA

Jalan Gerbang Pemuda No. 3 Senayan, Jakarta Pusat 10270  
www.kemempora.go.id | @KEMENPORA RI | f Kemenpora RI  
Video Kemenpora | Komenpora | Helo Kemenpora 1500-928

### PERATURAN

SEKRETARIS KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

NOMOR 2 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN

DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menggerakkan birokrasi pemerintahan yang profesional, diperlukan Agen Perubahan birokrasi yang dapat mengubah pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga.
  - b. bahwa berdasarkan hasil monitoring, evaluasi dan penilaian Agen Perubahan Kementerian Pemuda dan Olahraga tahun 2019 dan tahun 2020 atas implementasi rencana tindak, perlu disusun kembali pedoman pemilihan Agen Perubahan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga;
  - c. bahwa Peraturan Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga Nomor 6.20.1 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan sehingga perlu diganti;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga tentang Pedoman Pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga;

- 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);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);
  5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
  6. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 203);
  7. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2020 tentang Kementerian Pemuda dan Olahraga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 253);
  8. 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);
  9. 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);

10. Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor 1516 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pemuda dan Olahraga (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1925);
11. Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor 2 Tahun 2020 tentang Kode Etik Pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 77);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN SEKRETARIS KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA TENTANG PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA.

Pasal 1

Pedoman Pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga dimaksudkan sebagai acuan dalam pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga.

Pasal 2

Pedoman Pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 3

Pada saat Peraturan Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga ini mulai berlaku, Peraturan Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga Nomor 6.20.1 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 4

Segala pendanaan yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun Anggaran Berjalan.

Pasal 5

Peraturan Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 16 Juli 2021

SEKRETARIS KEMENTERIAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA,

ttd

GATOT S. DEWA BROTO

**Salinan sesuai aslinya**

**Kepala Biro Humas dan Hukum**



**NIP. 196412011985031001**

LAMPIRAN  
PERATURAN SEKRETARIS KEMENTERIAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA  
NOMOR 2 TAHUN 2021  
TENTANG  
PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN DI  
LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

BAB I  
PENDAHULUAN

A. 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 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 atau dalam berperilaku bagi seluruh individu anggota organisasi yang ada di lingkungan organisasinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan Agen Perubahan yang 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 sekaligus sebagai *role model* mengenai peran tertentu yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mendapatkan Agen Perubahan sebagai *role model* yang sesuai dengan harapan, mampu menggerakkan perubahan baik di unit kerja maupun di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga perlu disusun pedoman sebagai acuan dalam pemilihan Agen Perubahan sebagai *role model*.

## B. Maksud dan Tujuan

1. Pedoman Pemilihan Agen Perubahan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga dimaksudkan sebagai:
  - a. petunjuk dalam pemilihan Agen Perubahan sekaligus *role model* di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga.
  - b. panduan dalam merencanakan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pemilihan Agen Perubahan sebagai *role model*.
2. Tujuan disusunnya pedoman ini adalah terpilihnya Agen Perubahan sebagai *role model* untuk melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja serta memastikan partisipasi seluruh pemangku kepentingan dalam mewujudkan perbaikan tata kelola penyelenggaraan reformasi birokrasi.

### C. Ruang Lingkup

Pedoman Pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga ini mencakup pengaturan tentang pelaksanaan, sasaran, peran dan tugas Agen Perubahan, kriteria, komponen penilaian, tahapan pembentukan Agen Perubahan, mekanisme kerja, rencana tindak Agen Perubahan, pembinaan dan penghargaan, monitoring, evaluasi dan penilaian.

### D. Pengertian

1. Agen Perubahan adalah pegawai yang terpilih untuk menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan (*role model*) dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga.
2. Makna integritas adalah bahwa dalam berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak, Pimpinan dan seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga melakukannya dengan baik dan benar serta selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral.
3. Makna kinerja tinggi adalah memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja secara profesional mampu mencapai target-target kinerja yang ditetapkan, serta mempunyai inovasi sehingga mampu mendorong terwujudnya pencapaian target-target kinerja organisasi yang telah ditetapkan.
4. Makna Visioner adalah kemampuan kepemimpinan untuk menciptakan, mengartikulasikan, dan mengimplementasikan nilai-nilai organisasi Kementerian Pemuda dan Olahraga, serta dapat memberikan pengaruh positif kepada pegawai lainnya.
5. Rencana Tindak/Rencana Aksi adalah rencana kerja Agen Perubahan yang disusun berdasarkan nilai-nilai organisasi Kementerian Pemuda dan Olahraga yang digambarkan secara rinci dalam periode tahun kerja Agen Perubahan terpilih.
6. Tim Seleksi adalah kelompok kerja Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi pada tingkat Kementerian, Kesekretariatan, dan Kedeputian.

## BAB II

### PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN SEBAGAI *ROLE MODEL*

#### A. Sasaran

Agen Perubahan sebagai *role model* adalah pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator/Pengawas/Fungsional/Pelaksana di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga yang dipilih oleh tim seleksi dengan mengacu kepada Pedoman ini.

#### B. Peran dan Tugas Agen Perubahan

1. Sebagai katalis, yang bertugas memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai di lingkungan unit kerjanya masing-masing tentang pentingnya perubahan di Kementerian Pemuda dan Olahraga menuju kearah yang lebih baik.
2. Sebagai penggerak perubahan, yang bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah yang lebih baik.
3. Sebagai pemberi solusi, yang bertugas memberikan alternatif solusi kepada para pegawai atau pimpinan yang menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan menuju ke arah 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 ada di dalam dan di luar Kementerian Pemuda dan Olahraga terkait dengan proses perubahan.
5. Sebagai penghubung, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai dengan para pengambil keputusan; dan
6. Sebagai teladan, yang bertugas sebagai individu yang dapat dijadikan contoh dalam berprestasi, bertingkah laku, berpikir dalam pola yang lebih maju.

#### C. Tim Seleksi

Tim Seleksi Agen Perubahan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga terdiri atas:

1. Tim Seleksi tingkat Kementerian

Merupakan kelompok kerja manajemen perubahan reformasi birokrasi tingkat kementerian yang bertugas melakukan proses



pemilihan Agen Perubahan berdasarkan usulan Tim Seleksi tingkat Kesekretariatan/Kedeputian mulai dari seleksi, *assessment*, dan penetapan.

2. Tim seleksi tingkat Kesekretariatan/Kedeputian

Merupakan Kelompok Kerja Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi Tingkat Kesekretariatan/Kedeputian yang bertugas melakukan seleksi calon Agen Perubahan pada unit kesekretariatan/kedeputian berdasarkan kriteria umum dan kriteria khusus berdasarkan Pedoman ini.

D. Pelaksanaan

1. Pelaksanaan pemilihan Agen Perubahan sebagai *role model* dilaksanakan oleh Tim Seleksi.
2. Pemilihan Agen Perubahan sebagai *role model* dilaksanakan setelah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja Agen Perubahan yang terpilih sebelumnya dan dapat diperpanjang atau diganti pada periode berikutnya.

E. Kriteria

1. Umum

- a. Berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara;
- b. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
- c. Diusulkan oleh unit Kesekretariatan atau Kedeputian; dan
- d. Masa kerja di Kementerian Pemuda dan Olahraga sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun, dikecualikan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

2. Khusus

- a. Memiliki sikap dan perilaku sesuai dengan Nilai-Nilai Organisasi Kementerian Pemuda dan Olahraga;
- b. Memiliki pandangan yang visioner, kreatif dan inovatif;
- c. Mampu menyusun rencana tindak/aksi perubahan, mengimplementasikan aksi perubahan, dan mengevaluasi dampak dari aksi perubahan tersebut;
- d. Memiliki kemampuan komunikasi efektif;
- e. Bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugasnya;

- f. Taat aturan disiplin dan kode etik pegawai;
- g. Mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasinya; dan
- h. Proaktif dan inovatif terkait pelaksanaan tugas fungsi dan reformasi birokrasi.

#### F. Komponen Penilaian

Setelah Agen Perubahan memenuhi persyaratan kriteria tersebut di atas, penilaian selanjutnya di arahkan kepada indikator terkait kriteria umum dan khusus.

Masing-masing kriteria meliputi komponen dan bobot sebagai berikut:

| No | Kriteria Penilaian | Komponen                                                             | Bobot Penilaian |
|----|--------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------|
| A. | Umum               |                                                                      | 40%             |
|    |                    | 1. Kejujuran                                                         | 10%             |
|    |                    | 2. Kedisiplinan                                                      | 10%             |
|    |                    | 3. Sikap dan Perilaku                                                | 10%             |
|    |                    | 4. Penampilan                                                        | 10%             |
|    |                    |                                                                      |                 |
| B. | Khusus             |                                                                      | 60%             |
|    |                    | 1. Pencapaian target kinerja dan kualitas pekerjaan                  | 10%             |
|    |                    | 2. Pelayanan atau pelaksanaan tugas dan fungsi                       | 10%             |
|    |                    | 3. Tanggung jawab                                                    | 10%             |
|    |                    | 4. Inisiatif, kreativitas, dan inovatif                              | 10%             |
|    |                    | 5. Pengetahuan terhadap tugas dan fungsi, nilai organisasi Kemenpora | 10%             |

|             |  |                                                 |      |
|-------------|--|-------------------------------------------------|------|
|             |  | dan wawasan umum                                |      |
|             |  | 6. Komunikasi efektif dan Kemampuan bekerjasama | 10%  |
| Total Nilai |  |                                                 | 100% |

Agen Perubahan dipilih dari total nilai (nilai akhir), dimana ketentuan nilainya sebagai berikut:

| No. | Kategori    | Nilai Akhir |
|-----|-------------|-------------|
| 1.  | Sangat Baik | 90 -100     |
| 2.  | Baik        | 76 – 90     |
| 3.  | Cukup       | 61 – 75     |
| 4.  | Kurang      | 51 – 60     |

#### G. Tahapan Pembentukan Agen Perubahan Sebagai *Role Model*

Tahapan yang harus dilakukan dalam membentuk Agen Perubahan sebagai *role model* meliputi:

##### 1. Seleksi Internal Unit Kerja

###### a. Seleksi Pimpinan Tinggi Pratama

Pejabat Pimpinan Tinggi Madya pada unit Kesekretariatan atau Kedeputian menetapkan/menunjuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang akan dijadikan Agen Perubahan sesuai dengan kriteria umum dan khusus, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang.

###### b. Seleksi Pejabat Administrator/Pengawas/Fungsional/Pelaksana

1) Seleksi Pejabat Administrator/Pengawas/Fungsional/Pelaksana dilakukan oleh Tim Seleksi Tingkat Kesekretariatan/Kedeputian sesuai dengan kriteria umum dan khusus, atas usulan dari masing-masing unit setingkat eselon II di Kesekretariatan/Kedeputian.

2) Tim Seleksi Tingkat Kesekretariatan/Kedeputian melakukan penelaahan atas hasil seleksi internal tingkat eselon II. Penelaahan lebih ditekankan pada pemenuhan kriteria dan komitmen individu yang diusulkan. Dalam proses penelaahan

ini Tim Seleksi Tingkat Kesekretariatan/Kedeputian dapat melakukan klarifikasi kepada pimpinan unit kerja dan individu yang diusulkan.

3) Hasil seleksi digunakan sebagai bahan pertimbangan Sekretaris Kementerian/Deputi dalam menetapkan/mengusulkan calon Agen Perubahan sebagai *role model* ke Tim Seleksi tingkat Kementerian.

c. Sekretaris Kementerian/Deputi mengusulkan kepada Tim Seleksi tingkat Kementerian, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang terpilih. Khusus Agen Perubahan yang merupakan perwakilan dari unsur Pejabat Administrator/Pengawas/fungsional/pengawas yang diusulkan kepada Tim Seleksi tingkat Kementerian paling banyak 6 (enam) orang terbaik dari masing-masing unit kesekretariatan atau kedeputian. Usulan disampaikan melalui nota dinas dengan format sebagai berikut:

Nota Dinas Sekretaris Kementerian/Deputi  
Tentang Usulan Agen Perubahan sebagai *Role Model*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOTA DINAS                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                 |
| NOMOR :    /    / 2021                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                 |
| Kepada Yth                                                                                                                                                                                                                                                                              | : Ketua Pokja Manajemen Perubahan, RB Kemenpora                                                 |
| Dari                                                                                                                                                                                                                                                                                    | : Sekretaris / Deputi...                                                                        |
| Hal                                                                                                                                                                                                                                                                                     | : Usulan Agen Perubahan sebagai <i>Role Model</i> di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga |
| Lampiran                                                                                                                                                                                                                                                                                | : 1 (satu) berkas                                                                               |
| Tanggal                                                                                                                                                                                                                                                                                 | :                                                                                               |
| Menindaklanjuti Nota Dinas..... Nomor :..... tanggal .....perihal Pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2021, dengan ini kami sampaikan usulan Agen Perubahan sekaligus <i>Role Model</i> dari Sekretariat / Deputi ..... sebagaimana terlampir. |                                                                                                 |
| Nama Jabatan<br>Pejabat Tinggi Madya                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                 |
| Nama                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                 |

Lampiran Nota Dinas

Nomor :

Tanggal :

DAFTAR USULAN AGEN PERUBAHAN SEBAGAI *ROLE MODEL*  
KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

| No.  | Nama / NIP | Jabatan | Alasan diusulkan |
|------|------------|---------|------------------|
| 1.   |            |         |                  |
| 2.   |            |         |                  |
| Dst. |            |         |                  |

Nama Jabatan  
Pejabat Tinggi Madya

Nama

- d. Bagi Agen Perubahan yang tidak terpilih sebagai Agen Perubahan Kementerian dapat diangkat menjadi Agen Perubahan sebagai *role model* tingkat Kesekretariatan/Kedeputian. Penetapan dilakukan setelah ditetapkannya Agen Perubahan sebagai *role model* Kementerian oleh Menteri Pemuda dan Olahraga.

2. Seleksi Tingkat Kementerian

- a. Tim Seleksi tingkat Kementerian melakukan seleksi kepada Pejabat Administrator/ Pengawas/ Fungsional/Pelaksana yang diusulkan oleh Sekretaris Kementerian/Deputi sebagai calon Agen Perubahan.
- b. Khusus kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diusulkan oleh Sekretaris Kementerian/Deputi secara otomatis akan menjadi Agen Perubahan sebagai *role model* Kementerian.
- c. Tim Seleksi tingkat Kementerian melakukan penelaahan atas hasil seleksi internal yang dilakukan oleh Kesekretariatan/Kedeputian. Penelaahan lebih ditekankan pada pemenuhan kriteria dan komitmen individu yang diusulkan. Dalam proses penelaahan ini Tim Seleksi tingkat Kementerian dapat melakukan klarifikasi kepada pimpinan unit kerja dan individu yang diusulkan.

d. *Assessment*

Bagi pejabat administrator/pengawas/fungsional/pelaksana yang terpilih dilakukan *assessment*. Pelaksanaan *assessment* dilakukan oleh Tim Seleksi tingkat Kementerian dengan memperhatikan hal sebagai berikut:

- 1) *Assessment* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kepribadian dan potensi kemampuan seseorang individu sebagai Agen Perubahan.
  - 2) Penilaian *Assessment* dilakukan secara sederhana yang tidak memerlukan biaya tinggi.
- e. Hasil seleksi digunakan sebagai bahan pertimbangan Menteri dalam menetapkan individu yang akan menjadi Agen Perubahan, serta untuk program pengembangan dan pembinaan lanjutan dalam meningkatkan integritas dan kapabilitas individu Agen Perubahan.

3. Penetapan formal

Hasil seleksi tingkat Kementerian selanjutnya disampaikan kepada Menteri Pemuda dan Olahraga melalui Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga untuk ditetapkan sebagai Agen Perubahan Kementerian Pemuda dan Olahraga. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penetapan formal adalah:

- a. Penetapan formal dilakukan dengan Keputusan Menteri Pemuda dan Olahraga; dan
- b. Keputusan Menteri Pemuda dan Olahraga, minimal berisi daftar individu yang ditetapkan sebagai Agen Perubahan sekaligus, peran, tugas dan fungsi Agen Perubahan serta jangka waktu Agen Perubahan.

## Alur Pemilihan Agen Perubahan Tingkat Kementerian/Kesekretariatan/Kedeputian untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/Administrator/Pengawas/Fungsional/Pelaksana.



### H. Mekanisme Kerja

1. Kelompok Kerja Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi Kementerian mengkoordinasikan penyusunan rencana tindak Agen Perubahan sebagai *role model*;
2. Agen Perubahan sebagai *role model* menyusun rencana tindak individu dan/atau kelompok dengan persetujuan pimpinan organisasi;

#### 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) |
|     |                  |                              |     |        |                |       |     |

3. Agen Perubahan sebagai *role model* bertanggung jawab langsung kepada pimpinan organisasi;
4. Agen Perubahan sebagai *role model* melakukan langkah konkret perubahan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga melalui rencana tindak yang telah ditetapkan dan melaporkannya secara berkala kepada pimpinan organisasi dengan tembusan kepada Tim Reformasi Birokrasi Kemempora;

### Form Laporan Berkala Agen Perubahan

| No  | NILAI ORGANISASI | PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI |     |        | RENCANA TINDAK |       | REALISASI | EVIDENCE |
|-----|------------------|------------------------------|-----|--------|----------------|-------|-----------|----------|
|     |                  | SASARAN                      | IK  | TARGET | KEG.           | WAKTU |           |          |
| (1) | (2)              | (3)                          | (4) | (5)    | (8)            | (7)   | (8)       | (9)      |
|     |                  |                              |     |        |                |       |           |          |

5. Pimpinan unit kerja memberikan dukungan dan memonitor secara berkala pelaksanaan rencana tindak Agen Perubahan sebagai *role model*;
  6. Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Pemuda dan Olahraga memfasilitasi pertemuan antar Agen Perubahan /forum Agen Perubahan;
  7. Agen perubahan melakukan internalisasi rencana tindak kepada pegawai di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga melalui *knowledge sharing*, sosialisasi, pelatihan, dan lain-lain.
- I. Rencana Tindak Agen Perubahan Sebagai *Role Model*
1. Meliputi rencana tindak individu dan/atau kelompok;
  2. Disampaikan kepada pimpinan organisasi dengan tembusan Tim Reformasi Birokrasi Kemenpora dan Inspektorat, melalui Ketua Tim;
  3. Sesuai kebutuhan unit kerja atau organisasi, selaras dengan nilai-nilai organisasi, isu strategis, *Road Map* Reformasi Birokrasi Kemenpora;
  4. Penyusunannya memperhatikan unsur spesifik, terukur, logis, periode waktu;
  5. Dalam mengimplementasikan rencana tindak, Agen Perubahan dapat berkerja bersama-sama dengan Agen Perubahan lainnya baik dalam lingkup satkernya dan/atau dalam lingkup Kementerian;
- J. Monitoring, Evaluasi dan Penilaian
1. Monitoring dan evaluasi atas rencana tindak Agen Perubahan dilakukan secara berkala paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun. Monitoring dan evaluasi dilakukan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya pada masing-masing unit kerja kesekretariatan dan kedeputan serta Kelompok Kerja Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi Kementerian untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah.



## Formulir Monitoring dan Evaluasi Agen Perubahan

| No  | NILAI ORGANISASI | PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI |     |                | RENCANA TINDAK | REALISASI ATAS |      | KET              |
|-----|------------------|------------------------------|-----|----------------|----------------|----------------|------|------------------|
|     |                  | SASARAN                      | IK  | TARGET KINERJA | KEGIATAN       | TARGET         | KEG. | HAMBATAN /SOLUSI |
| (1) | (2)              | (3)                          | (4) | (5)            | (6)            | (7)            | (8)  | (10)             |
|     |                  |                              |     |                |                |                |      |                  |

2. Kelompok Kerja Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi Kementerian berkoordinasi dengan Pimpinan Tinggi Madya pada masing-masing unit kerja kesekretariatan dan ke deputian untuk membuat penilaian dari hasil monitoring dan evaluasi pada akhir tahun berjalan untuk dilakukan pemilihan Agen Perubahan sebagai *role model* terbaik.

### 3. Kategori Penilaian

Penilaian dilakukan atas hasil monitoring dan evaluasi rencana kerja Agen Perubahan/*role model* yang terdiri dari komponen penilaian sebagai berikut:

- a. Penilaian dapat dilakukan melalui jajak pendapat/*polling* kepada pegawai di Kementerian/Kesekretariatan/Kedeputian atas rencana kerja yang telah disepakati dan dilaksanakan, bobot penilaiannya 30 %.
- b. Penilaian dapat dilakukan terhadap rencana tindak dan realisasi, dengan bobot penilaian 70 %.

| No | Kategori Penilaian | Komponen                                                                 | Bobot Penilaian |
|----|--------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1. | Rencana Tindak     |                                                                          | 20%             |
|    |                    | 1. Berkaitan dengan nilai organisasi                                     | 10%             |
|    |                    | 2. Disusun berdasarkan kebutuhan organisasi dan memiliki <i>timeline</i> | 10%             |

|             |           |                                                                                                           |      |
|-------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|             |           |                                                                                                           |      |
| 2.          | Realisasi |                                                                                                           | 50%  |
|             |           | 1. Sesuai dengan sasaran dan target kinerja                                                               | 20%  |
|             |           | 2. Membawa dampak kepada organisasi dan dibuktikan dengan bukti/evidence yang dapat dipertanggungjawabkan | 20%  |
|             |           | 3. Sesuai dengan <i>timeline</i> yang ditetapkan                                                          | 10%  |
| Total Nilai |           |                                                                                                           | 100% |

Agen Perubahan terbaik dipilih dari total nilai akhir, dimana ketentuan nilainya sebagai berikut:

| No. | Kategori    | Nilai Akhir |
|-----|-------------|-------------|
| 1.  | Sangat Baik | 90 -100     |
| 2.  | Baik        | 76 – 90     |
| 3.  | Cukup       | 61 – 75     |
| 4.  | Kurang      | 51 – 60     |

#### K. Pembinaan dan Penghargaan

1. Pembinaan bagi Agen Perubahan sebagai *role model* dapat dilakukan melalui pelatihan antara lain tentang pecegahan korupsi, integritas, teknik dan strategi komunikasi, serta materi lainnya yang terkait dengan substansi program reformasi birokrasi;
2. Penghargaan bagi Agen Perubahan sebagai *role model* diberikan berupa sertifikat/piagam penghargaan dari Menteri Pemuda dan Olahraga. Bagi Agen Perubahan yang dinilai berprestasi dan berintegritas dapat diberikan penghargaan berupa pemberian fasilitas kerja, pendidikan dan pelatihan, pemberian kesempatan tugas belajar,

atau bentuk-bentuk penghargaan lainnya yang wajar, yang bila memerlukan biaya dapat dialokasikan dari sumber yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan.

SEKRETARIS KEMENTERIAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA,

ttd

GATOT S. DEWA BROTO