



SALINAN

**KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN MENTERI
DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 53 TAHUN 2021

TENTANG
PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI

MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk merubah pola pikir dan budaya kerja para pegawai di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi sebagai pelaksanaan reformasi birokrasi, perlu agen perubahan;
- b. bahwa untuk memilih agen perubahan yang dapat mengubah pola pikir dan budaya kerja pegawai, perlu menetapkan pedoman pemilihan agen perubahan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tentang Pedoman Pemilihan Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6);
3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
4. Peraturan Presiden Nomor 85 Tahun 2020 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 192);
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Budaya Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);

6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1455);
7. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1256);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI TENTANG TATA CARA PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI.
- KESATU : Menetapkan Pedoman Pemilihan Agen Perubahan Di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : Pedoman pemilihan agen perubahan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU sebagai acuan bagi unit kerja di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
- KETIGA : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Juni 2021

MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL HALIM ISKANDAR

**Salinan sesuai aslinya
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
Kepala Biro Hukum**



Teguh

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 53 TAHUN 2021
TENTANG
PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN
TRANSMIGRASI

PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN
KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN
TRANSMIGRASI

1. Latar belakang

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.

Reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi pada hakikatnya adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik berintegritas, netral, kompeten, capable, berkinerja tinggi, bersih dari perilaku korupsi kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik secara akuntabel. 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 pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*).

Perubahan pola pikir dan budaya kerja birokrasi bertujuan untuk mewujudkan peningkatan integritas dan kinerja birokrasi yang tinggi. Salah satu faktor penting dalam hal perubahan pola pikir dan budaya kerja birokrasi adalah adanya sebuah komitmen yang tinggi serta adanya keteladanan yang nyata dari pimpinan dan individu anggota organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai 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 organisasinya akan memudahkan usaha untuk mengubah perilaku bawahannya untuk bertindak dan berperilaku. Selain unsur pimpinan, 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, diperlukan individu atau kelompok anggota organisasi 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 atau kelompok anggota ini

disebut dengan Agen Perubahan.

Perwakilan individu yang ditunjuk sebagai agen perubahan pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi 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 pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi diperlukan adanya suatu pedoman pemilihan agen perubahan sebagai *role model* pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

2. Maksud dan Tujuan

Pedoman pemilihan agen perubahan sebagai *role model* Kementerian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi dimaksudkan sebagai acuan bagi pejabat dan pegawai di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Trasmigrasi dalam melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja serta memastikan partisipasi setiap pemangku kepentingan dalam mewujudkan perbaikan tata kelola penyelenggaraan reformasi birokrasi.

Tata cara ini memiliki tujuan untuk memberikan pedoman bagi pejabat di Kementerian desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dalam memilih agen perubahan pada unit kerja masing-masing.

3. Tugas dan Fungsi

Agen Perubahan memiliki tugas dan fungsi antara lain:

- a. Melakukan sosialisasi, membantu terlaksananya proses perubahan dalam kaitannya dengan implementasi program Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah tertinggal dan Transmigrasi pada unit kerja masing-masing;
- b. Melakukan pengumpulan umpan balik, baik dari pemangku kepentingan internal maupun eksternal Kementerian Desa, Pembangunan Dearah Tertinggal dan Transmigrasi terkait implementasi program Reformasi Birokrasi;
- c. Berpartisipasi dalam kegiatan Reformasi Birokrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi baik yang diselenggarakan oleh Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi maupun Tim Reformasi pada setiap unit kerja;
- d. Menjadi penghubung antara Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dengan pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dalam menyampaikan pesan perubahan dan pelaksanaan program Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah tertinggal dan Transmigrasi;
- e. Menjadi panutan (*role model*) bagi pegawai pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dengan menerapkan inisiatif dan menunjukkan pola pikir yang semakin berfokus pada pelayanan pelanggan sebagai bentuk dukungan terhadap program Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal; dan
- f. Menjadi panutan (*role model*) bagi pegawai pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dengan menerapkan nilai-nilai budaya kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

4. Pelaksanaan Pemilihan Agen Perubahan

a. Sasaran (objek penilai)

Agen perubahan terdiri dari pejabat, fungsional, dan pelaksana yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, sesuai dengan tuntutan peran Agen Perubahan.

b. Kriteria penilaian

Agen perubahan harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) berstatus sebagai aparatur sipil negara;
- 2) tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
- 3) bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugasnya;
- 4) taat aturan disiplin dan kode etik pegawai;
- 5) mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasi; dan
- 6) proaktif dan inovatif terkait pelaksanaan tugas fungsi dan reformasi birokrasi.

Mengacu pada kriteria tersebut, maka pemilihan agen perubahan pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dilakukan terhadap pejabat, fungsional, atau pelaksana yang memenuhi dua ketentuan/kriteria yang termuat dalam lima budaya kerja yaitu:

- a. berperilaku Baik, 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.
- b. berkinerja Tinggi, yaitu memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja secara profesional, dan mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan serta mempunyai inovasi sehingga mampu mendorong terwujudnya pencapaian target kinerja organisasi yang telah ditetapkan.
- c. Memenuhi lima kriteria budaya kerja yaitu :
 - 1) integritas
mengutamakan keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan/perilaku baik dan benar, mematuhi aturan dan tidak koruptif, serta penuh pengabdian sehingga dapat mendorong terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.
 - 2) profesional
mampu bekerja secara disiplin, kompeten terukur dan tepat waktu dengan hasil terbaik.
 - 3) inovatif
mampu melakukan penyempurnaan atau perbaikan, memiliki ide/kreasi hal baru yang lebih baik, berani mengambil terobosan, dan memberi solusi dalam memecahkan masalah.
 - 4) tanggung Jawab
mampu bekerja secara tuntas dan konsekuen, berani mengakui kesalahan dan memiliki komitmen dalam menjalankan tugas
 - 5) keteladanan
menjadi contoh yang baik bagi orang lain, dengan melakukan kerjaan baik yang dimulai dari diri sendiri dan mampu membimbing atau memberikan arahan kepada orang lain.

Dengan terpenuhinya ketentuan atau kriteria tersebut, sehingga mampu mendorong terwujudnya pencapaian target-target kinerja organisasi yang diterapkan.

5. Komponen dan Bobot Penilaian

Masing-masing kriteria penilaian meliputi komponen dan bobot sebagai berikut :

No	Kriterian Penilaian	Komponen	Bobot Penilaian
A.	Perilaku		30
1.	Sopan dan Ramah		5
	a. senyum		2
	b. sapa		1
	c. salam		2
2.	Loyal dan Penuh Pengabdian		5
	a. tanggung jawab terhadap tugas dan fungsi		1
	b. selalu siap melaksanakan tugas		1
	c. konsistensi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi		1
	d. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan / atau golongan		1
	e. melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu		1
3.	Peduli dan sensitif terhadap lingkungan sekitar		5
	a. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama pada bidang keamanan, keuangan dan materiil.		2,5
	b. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.		2,5
4.	Disiplin		5
	Kehadiran memenuhi paling sedikit 7,5 jam kerja per hari kerja		
5.	Mematuhi aturan, dan tidak korupsi/bebas dari korupsi, kolusi, dan Nepotisme (KKN)		10
	a. Sudah melaporkan LHKASN/LHKPN		5
	b. Tidak ada catatan khusus (catatan dari bidang kepegawaian)		5
B.	Kinerja		70
	1. Memiliki rencana kerja dalam 1 (satu) Tahun		15
	2. Memiliki Kompetensi dan Menetapkan nama kampanye publik untuk diwujudkan		5
	3. Bekerja secara terukur dan tepat waktu		10
	4. Memiliki inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas		10
	5. Mampu memberikan solusi dalam memecahkan masalah		10
	6. Memiliki tanggung jawab dan berani mengakui kesalahan dan memiliki komitmen dalam menjalankan tugas		10
	7. Mampu membimbing atau memberikan arahan kepada yang lain		10
Total Nilai			100

Dengan demikian diperoleh terhadap agen perubahan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sebesar 30% untuk bobot perilaku dan 70% untuk bobot kinerja.

Apabila ditemukan nilai akhir yang sama pada masing-masing individu, seorang pimpinan atau penentu kebijakan dapat menggunakan nilai hasil *asesment* pegawai sebagai bahan pertimbangan.

Sub komponen dan sub bobot penilaian pada kriteria (perilaku dan kinerja) ini dapat dilakukan penyesuaian kembali dengan kondisi kebutuhan organisasi sesuai dengan perkembangan terkini dan akan dipublikasikan sebelum proses pemilihan agen perubahan.

5. Kategori

Agen perubahan dipilih dari total nilai (nilai akhir) dari semua komponen, dimana ketentuan nilainya ditentukan dengan kategori nilai ssebagai berikut :

No.	Kategori	Nilai Akhir
a.	Kurang Sekali *)	
b.	Kurang *)	
c.	Cukup *)	
d.	Baik *)	
e.	Baik Sekali *)	

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

6. Jenis Agen Perubahan

Pemilihan agen perubahan terbagi kedalam dua (2) jenis yaitu Pemilihan agen Perubahan pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi unit eselon I Pusat dan Unit Pelayanan Teknis.

7. Tahapan Penetapan

a. Tingkat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Penetapan agen perubahan pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dilakukan melalui keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang berisi tentang daftar individu/pegawai yang ditetapkan sebagai agen perubahan, peran, tugas dan fungsi agen perubahan serta jangka waktu agen perubahan.

b. Tingkat Unit Kerja Eselon I

Penetapan agen perubahan pada Unit Kerja Eselon I dilakukan melalui keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang berisi tentang daftar individu/pegawai yang ditetapkan sebagai agen perubahan, peran, tugas dan fungsi agen perubahan serta jangka waktu agen perubahan.

c. Tingkat Unit Pelayanan Teknis

Sesuai dengan hasil akhir penilaian dilakukan penetapan agen perubahan di tingkat unit pelayanan teknis kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi dengan keputusan kepala unit pelayanan teknis yang didalamnya berisi daftar individu yang ditetapkan sebagai agen perubahan, peran, tugas dan fungsi agen perubahan serta jangka waktu agen perubahan.

MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL HALIM ISKANDAR

Salinan sesuai aslinya
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
Kepala Biro Hukum



Teguh