



PERATURAN BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 24 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN PENGELOLAAN *ROLE MODEL* DAN AGEN PERUBAHAN
DI LINGKUNGAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA
NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa salah satu area penting dalam mendukung reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional adalah adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja;

b. bahwa untuk menggerakkan perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional sehingga dapat terlaksana dengan sungguh-sungguh dan berkelanjutan serta sesuai dengan nilai yang dianut organisasi, perlu adanya pedoman mengenai pengelolaan *role model* dan agen perubahan di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Badan Kependudukan dan

Keluarga Berencana Nasional tentang Pedoman Pengelolaan *Role Model* dan Agen Perubahan di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 161, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5080);
2. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen yang telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 145 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedelapan atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 322);
3. Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi;
4. 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);
5. Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 11 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 703);

6. Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 12 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Pendidikan, dan Pelatihan Kependudukan, dan Keluarga Berencana (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 779);
7. Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 19 Tahun 2020 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional 2020-2024* (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1338);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN *ROLE MODEL* DAN AGEN PERUBAHAN DI LINGKUNGAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. *Role Model* adalah Pimpinan Tinggi Madya dan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional yang menjadi panutan karena perilakunya mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi.
2. Agen Perubahan adalah pegawai yang terpilih menjadi pelopor perubahan di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
3. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional yang selanjutnya disingkat BKKBN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang dipimpin oleh seorang Kepala, berada di bawah dan bertanggung

jawab kepada Presiden melalui menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan.

4. Unit Kerja adalah unit kerja dan/atau satuan kerja Eselon I dan II di lingkungan BKKBN.
5. Forum Agen Perubahan adalah pertemuan para Agen Perubahan sebagai sarana komunikasi bagi Agen Perubahan dalam pertukaran pengetahuan dan pengalaman untuk mempercepat dan memperkuat terjadinya perubahan pada BKKBN.
6. Kelompok Kerja Manajemen Perubahan yang selanjutnya disebut Pokja Manajemen Perubahan adalah salah satu bagian tim reformasi birokrasi BKKBN yang dibentuk oleh Kepala BKKBN yang mempunyai tugas mendorong dan mengawal pelaksanaan reformasi di internal BKKBN.
7. Tim Reformasi Birokrasi adalah pegawai yang ditunjuk dan diberi tugas dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan surat keputusan dalam jangka waktu tertu.
8. Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan yang tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pandangan satu tindakan yang terwujud sebagai kerja.
9. Perilaku adalah tindakan yang ditampilkan oleh seseorang dengan tujuan tertentu.
10. Nilai Budaya Kerja BKKBN adalah nilai-nilai yang dibentuk dan ditetapkan penerapannya dalam cara kerja pegawai BKKBN.

Pasal 2

Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan dalam pengelolaan *Role Model* dan Agen Perubahan di BKKBN.

Pasal 3

Tujuan pedoman pengelolaan *Role Model* dan Agen Perubahan untuk:

- a. membantu dalam memahami pentingnya pengelolaan *Role Model* dan Agen Perubahan di lingkungan BKKBN;
- b. memberi panduan dalam merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi pengelolaan *Role Model* dan Agen Perubahan di lingkungan BKKBN; dan
- c. memberi kemudahan dalam pelaksanaan pengelolaan *Role Model* dan Agen Perubahan di lingkungan BKKBN.

Pasal 4

Asas yang harus ditaati demi terjaminnya efektivitas pelaksanaan pengelolaan *Role Model* dan Agen Perubahan di lingkungan BKKBN, meliputi:

- a. komitmen pimpinan;
- b. partisipatif;
- c. rasa memiliki;
- d. ketersediaan sumber daya; dan
- e. lingkungan yang kondusif.

BAB II

PEMBENTUKAN *ROLE MODEL* DAN AGEN PERUBAHAN

Pasal 5

- (1) Dalam rangka memberikan panutan perilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi ditetapkan *Role Model* di lingkungan BKKBN.
- (2) *Role Model* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala BKKBN.

Pasal 6

- (1) Dalam rangka perubahan pola pikir dan Budaya Kerja di lingkungan BKKBN perlu dibentuk Agen Perubahan.

- (2) Syarat untuk dapat ditetapkan sebagai Agen Perubahan:
- a. berstatus sebagai pegawai negeri sipil;
 - b. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - c. bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
 - d. taat aturan disiplin dan kode etik pegawai serta konsisten terhadap penegakan aturan disiplin dan kode etik;
 - e. mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasi; dan
 - f. inovatif dan proaktif terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi serta upaya peningkatan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi.
- (3) Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Kepala BKKBN atau pejabat yang berwenang.

Pasal 7

- (1) Tahapan dalam membentuk Agen Perubahan di lingkungan BKKBN, meliputi:
- a. tahap penjaringan awal;
 - b. tahap *assesment*; dan
 - c. tahap penetapan.
- (2) Tahap penjaringan awal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut:
- a. pimpinan unit kerja melakukan seleksi internal terhadap pegawai yang memenuhi syarat untuk diusulkan menjadi Agen Perubahan;
 - b. proses dan mekanisme seleksi internal sebagaimana dimaksud dalam huruf a diserahkan kepada pimpinan unit kerja;
 - c. hasil seleksi internal pimpinan unit kerja disampaikan kepada Ketua Tim Reformasi Birokrasi; dan

- d. Tim Reformasi Birokrasi melakukan penelahan atas hasil seleksi internal pimpinan unit kerja.
- (3) Tahap *assessment* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan oleh Tim Manajemen Perubahan dengan memperhatikan hal sebagai berikut:
 - a. *assessment* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kepribadian dan potensi kemampuan pegawai sebagai Agen Perubahan;
 - b. penilaian dilakukan secara sederhana dan tidak memerlukan biaya tinggi; dan
 - c. hasil *assessment* digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan BKKBN, selain hasil seleksi dalam menetapkan seorang individu dapat menjadi Agen Perubahan, juga digunakan untuk program pengembangan dan pembinaan lanjutan dalam meningkatkan integritas dan kapabilitas individu Agen Perubahan.
- (4) Tahap penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan dengan memperhatikan hal sebagai berikut:
 - a. pembentukan Agen Perubahan ditetapkan secara formal melalui Keputusan Kepala BKKBN atau pejabat yang berwenang; dan
 - b. Keputusan Kepala BKKBN atau pejabat yang berwenang, paling sedikit mencakup tentang daftar individu yang ditetapkan sebagai Agen Perubahan, peran, tugas dan fungsi Agen Perubahan serta jangka waktu Agen Perubahan.

BAB III

PERAN, TUGAS, PENGORGANISASIAN, DAN MEKANISME KERJA *ROLE MODEL* DAN AGEN PERUBAHAN

Pasal 8

- (1) *Role Model* dalam menjalankan tugas mempunyai peran sebagai:
 - a. panutan;

- b. motivator pegawai untuk selalu menjaga nama baik organisasi;
 - c. pendorong pegawai untuk selalu konsisten dalam berperilaku sesuai Nilai Budaya Kerja BKKBN; dan
 - d. penjaga dan pengawal semangat perubahan.
- (2) Peran sebagai panutan sebagaimana pada ayat (1) huruf a merupakan peran sebagai panutan bagi anak buah melalui nilai-nilai/perilaku dan visi cemerlang yang dia usulkan, lalu menempatkan dirinya sebagai contoh untuk menginspirasi anak buah dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
- (3) Peran sebagai motivator pegawai sebagaimana pada ayat (1) huruf b merupakan kemampuan sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan bersama.
- (4) Peran sebagai pendorong pegawai untuk berperilaku sesuai Nilai Budaya Kerja BKKBN sebagaimana pada ayat (1) huruf c merupakan peran atasan kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan Nilai Budaya Kerja BKKBN.
- (5) Peran sebagai penjaga dan pengawal semangat perubahan sebagaimana pada ayat (1) huruf d merupakan peran atasan bagi bawahannya yang selalu dapat membangkitkan semangat, sehingga para bawahan dapat menerima dan memahami tujuan organisasi.

Pasal 9

- (1) Agen Perubahan dalam menjalankan tugas dapat berperan sebagai:
- a. katalis;
 - b. penggerak perubahan;
 - c. pemberi solusi;
 - d. mediator; dan
 - e. penghubung.

- (2) Peran sebagai katalis sebagaimana pada ayat (1) huruf a merupakan peran yang memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai di lingkungan unit kerja masing-masing tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju ke arah unit kerja yang lebih baik.
- (3) Peran sebagai penggerak perubahan sebagaimana pada ayat (1) huruf b merupakan peran untuk mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yang lebih baik.
- (4) Peran sebagai pemberi solusi sebagaimana pada ayat (1) huruf c merupakan peran yang 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.
- (5) Peran sebagai mediator sebagaimana pada ayat (1) huruf d merupakan peran untuk membantu memperlancar proses perubahan, terutama menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan membina hubungan antara pihak yang ada di dalam dan pihak yang ada di luar unit kerja terkait dengan proses perubahan.
- (6) Peran sebagai penghubung sebagaimana pada ayat (1) huruf e merupakan peran yang menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unit kerjanya dengan para pengambil keputusan.

Pasal 10

Peran dan tugas *Role Model* dan Agen Perubahan melekat pada peran, tugas dan fungsi individu *Role Model* dan Agen Perubahan dalam tiap unit kerja, sehingga tidak diperlukan pembentukan unit organisasi struktural baru.

Pasal 11

- (1) Agar diperoleh harmonisasi dan sinergitas gerak langkah antar komponen organisasi dalam melakukan perubahan perlu mekanisme kerja Agen Perubahan sebagai berikut:
 - a. mekanisme kerja dengan Kepala BKKBN;
 - b. mekanisme kerja dengan Pokja Manajemen Perubahan;
 - c. mekanisme kerja dengan sesama Agen Perubahan lainnya; dan
 - d. mekanisme kerja dengan pegawai lainnya.
- (2) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan Kepala BKKBN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sebagai berikut:
 - a. Agen Perubahan bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKKBN atau pejabat yang berwenang selaku pihak yang menetapkan;
 - b. Agen Perubahan menyusun rencana tindak individu dan kelompok sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dan telah mendapat persetujuan dari Kepala BKKBN;
 - c. berdasarkan atas rencana tindak yang telah disetujui, Agen Perubahan melaksanakan rencana tindaknya dan melaporkan secara berkala kepada pimpinan BKKBN dengan tembusan kepada pimpinan unit kerja dan Pokja Manajemen Perubahan;
 - d. Pimpinan BKKBN dan unit kerja memonitor secara berkala pelaksanaan rencana tindak kerja Agen Perubahan di unit kerjanya, sekaligus mendukung upaya Agen Perubahan dalam melakukan perubahan dengan menyediakan dukungan maupun sumber yang dibutuhkan;
 - e. jika terdapat permasalahan dalam implementasi perubahan, Agen Perubahan dapat menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya

- kepada pimpinan secara langsung dan berjenjang; dan
- f. Pimpinan BKKBN memberikan arahan dan solusi kepada Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.
- (3) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan Pokja Manajemen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sebagai berikut:
- a. Pokja Manajemen Perubahan mengoordinasikan para Agen Perubahan dengan tahapan sebagai berikut:
 1. tahap perencanaan melalui penyusunan rencana tindak;
 2. tahap pelaksanaan melalui monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana tindak secara berkala; dan
 3. tahap pengembangan melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas Agen Perubahan lainnya;
 - b. Pokja Manajemen Perubahan memfasilitasi pertemuan antar Agen Perubahan dalam bentuk forum pertukaran pengetahuan/pengalaman antar Agen Perubahan untuk mereplikasi kemajuan yang diperoleh disatu unit kerja ke unit kerja lainnya.
- (4) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan sesama Agen Perubahan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sebagai berikut:
- a. individu Agen Perubahan dalam suatu unit kerja/organisasi dapat bergabung dalam Forum Agen Perubahan pada tingkat unit kerja/organisasi;
 - b. Forum Agen Perubahan pada tingkat unit kerja/organisasi bergabung dalam sebuah Forum Agen Perubahan pada tingkat BKKBN;

- c. Forum Agen Perubahan menjadi sarana bagi Agen Perubahan untuk melakukan koordinasi, pertukaran pengetahuan/pengalaman serta untuk mereplikasi kemajuan dan hambatan/kendala yang dihadapi; dan
 - d. koordinasi antar Agen Perubahan dilakukan pada tahap perencanaan penyusunan rencana tindak, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi.
- (5) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan pegawai lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d sebagai berikut:
- a. Agen Perubahan melakukan langkah konkret perubahan di lingkungan unit kerjanya melalui penerapan rencana tindak yang telah ditetapkan;
 - b. Agen Perubahan secara aktif melakukan internalisasi tentang rencana tindak perubahan dan rencana aksi program reformasi birokrasi internal di lingkungan BKKBN kepada para pegawai melalui berbagai cara seperti pertemuan rutin dalam berbagi pengetahuan, sosialisasi, pelatihan kantor sendiri; dan
 - c. penerapan rencana tindak dilakukan mulai dari Agen Perubahan. Selanjutnya secara bertahap Agen Perubahan mengajak individu yang lain untuk mengikuti perubahan perilaku yang baik sesuai dengan Nilai Budaya Kerja BKKBN.

Pasal 12

- (1) Rencana tindak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b disusun dan diimplementasikan oleh Agen Perubahan dalam berperilaku melaksanakan tugas keseharian pada unit kerja atau pada tingkat lembaga.
- (2) Rencana tindak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disampaikan kepada Kepala BKKBN dengan tembusan kepada Ketua Pokja Manajemen Perubahan dan pimpinan unit kerja.

- (3) Penyusunan rencana tindak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan kebutuhan di unit kerja organisasi dan harus selaras dengan Nilai Budaya Kerja BKKBN, isu strategis, peta jalan dan rencana aksi reformasi birokrasi BKKBN.
- (4) Penyusunan rencana tindak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan prinsip perencanaan yang baik meliputi:
 - a. spesifik, yaitu rencana tindak harus merumuskan dengan jelas hasil yang akan dicapai dan fokus kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan analisis dan identifikasi permasalahan;
 - b. terukur, yaitu rencana tindak harus memiliki indikator kinerja dan target agar dapat diukur keberhasilanya;
 - c. logis, yaitu rencana kerja harus disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki dan realistik untuk dapat dicapai; dan
 - d. periode waktu, yaitu rencana kerja harus memiliki periode waktu yang jelas.
- (5) Rencana tindak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dapat terintegrasi dalam perilaku dan sasaran kerja pegawai.
- (6) Bentuk formulir rencana tindak tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 13

- (1) Berdasarkan pada rencana tindak yang telah ditetapkan, Agen Perubahan melaksanakan rencana tindak secara konsisten dan penuh kesungguhan.
- (2) Pelaksanaan rencana tindak hendaknya dapat diadministrasikan sehingga dapat dimonitor dan evaluasi perkembangannya.

BAB IV

PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN

Pasal 14

- (1) Pembinaan terhadap Agen Perubahan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk pengembangan kapasitas terkait dengan pelaksanaan reformasi birokrasi.
- (2) Materi pengembangan kapasitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. program pencegahan korupsi;
 - b. teori dan implementasi integritas dan nilai-nilai inti organisasi lainnya;
 - c. teknik dan strategi komunikasi mempengaruhi orang lain;
 - d. pelayanan publik; dan
 - e. materi lainnya yang terkait dengan substansi program reformasi birokrasi.

Pasal 15

- (1) Untuk meningkatkan motivasi kerja, Kepala BKKBN memberikan penghargaan kepada Agen Perubahan yang berprestasi dan berintegritas.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. pemberian fasilitas kerja;
 - b. pemberian kesempatan melakukan studi banding baik di dalam maupun di luar negeri;
 - c. tugas belajar; atau
 - d. bentuk penghargaan lainnya yang wajar, yang bila memerlukan biaya berasal dari sumber yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pasal 16

- (1) Untuk meningkatkan kualitas kemampuan dan integritas Agen Perubahan, dilakukan pengembangan kapasitas Agen Perubahan.

- (2) Pengembangan kapasitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tujuan agar Agen Perubahan mampu melaksanakan perannya dengan baik dan meningkatkan kuantitas jumlah pegawai yang mau dan mampu menjadi Agen Perubahan.
- (3) Pengembangan kapasitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui:
 - a. pelatihan;
 - b. *benchmarking*;
 - c. *workshop*;
 - d. seminar;
 - e. *focus group discussion*; dan
 - f. kegiatan lainnya yang mendukung.
- (4) Dalam hal pengembangan untuk peningkatan jumlah Agen Perubahan dapat dilakukan melalui rekrutmen baru secara berkala dan/atau setahun sekali dengan mengacu pada Peraturan Badan ini.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 17

- (1) Untuk menjaga konsistensi Agen Perubahan dalam melakukan proses perubahan, dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala.
- (2) Monitoring dan evaluasi berkala dapat dilakukan secara:
 - a. internal; dan
 - b. eksternal.
- (3) Monitoring dan evaluasi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan sendiri oleh masing-masing Agen Perubahan.
- (4) Monitoring dan evaluasi eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan oleh Tim Reformasi Birokrasi.

- (5) Mekanisme pelaporan dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan sejalan dengan pelaksanaan rencana tindak Agen Perubahan, yaitu sebagai berikut:
 - a. monitoring dan evaluasi Internal Agen Perubahan meliputi:
 1. setiap Agen Perubahan memonitor 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 pelaksaaan rencana kerja Agen Perubahan, permasalahan atau hambatan dan kendala yang dihadapi serta usulan alternatif pemecahan masalah atau hambatan dan kendala; dan
 3. laporan monitoring dan evaluasi disampaikan kepada pimpinan instansi pemerintah, dengan tembusan pimpinan unit kerja dan Pokja Manajemen Perubahan.
 - b. monitoring dan evaluasi eksternal Agen Perubahan meliputi:
 1. pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala dan tahunan;
 2. pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan melalui penelahan laporan yang diterima dari Agen Perubahan dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan; dan
 3. mekanisme monitoring dan evaluasi secara khusus dapat diatur oleh masing-masing instansi pemerintah.
- (6) Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, pimpinan instansi pemerintah berkewajiban memberikan arahan dan solusi kepada individu maupun Agen Perubahan

terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.

- (7) Bentuk formulir monitoring dan evaluasi rencana tindak Agen Perubahan tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

BAB VI

PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 Desember 2020

KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

TTD

HASTO WARDYO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2020

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

TTD

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 1716

Salinan sesuai dengan aslinya
Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Plt. Kepala Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana

Eka Sulistia Ediningsih, S.H.
Nip. 19651012 198601 2 001



LAMPIRAN I
PERATURAN BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 24 TAHUN 2020
TENTANG
PEDOMAN PENGELOLAAN *ROLE MODEL*
DAN AGEN PERUBAHAN DI LINGKUNGAN
BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA NASIONAL

**FORMULIR RENCANA TINDAK AGEN PERUBAHAN
TAHUN**

		PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI			R	

Keterangan:

- (1) diisi nomor urut.
- (2) diisi dengan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan pimpinan organisasi dan akan diimplementasikan dalam perilaku Agen Perubahan.
- (3) diisi dengan kondisi hasil perubahan yang diwujudkan/dicapai oleh agen perubahan di organisasi dalam periode tertentu.
- (4) diisi dengan ukuran keberhasilan atas hasil yang akan dicapai pada kolom (3).
- (5) diisi dengan angka target kinerja yang akan dicapai sesuai indikator kinerja pada kolom (4).
- (6) diisi dengan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh agen perubahan dalam rangka mewujudkan perubahan yang ingin dicapai.
- (7) diisi dengan waktu pelaksanaan kegiatan.
- (8) diisi dengan hal-hal lain yang sifatnya memberikan keterangan penjelasan.

KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

TTD

HASTO WARDYO

Salinan sesuai dengan aslinya
Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Plt. Kepala Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana

Eka Sulistia Ediningsih, S.H.
Nip. 19651012 198601 2 001



LAMPIRAN II
PERATURAN BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2020
TENTANG
PEDOMAN PENGELOLAAN *ROLE MODEL*
DAN AGEN PERUBAHAN DI LINGKUNGAN
BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA NASIONAL

**FORMULIR MONITORING DAN EVALUASI RENCANA
TINDAK AGEN PERUBAHAN TAHUN**

		PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI					

Penjelasan:

- (1) diisi nomor urut
- (2) diisi dengan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan pimpinan organisasi dan akan diimplementasikan dalam perilaku Agen Perubahan.
- (3) diisi dengan kondisi hasil perubahan yang diwujudkan/dicapai oleh agen perubahan di organisasi dalam periode tertentu.
- (4) diisi dengan ukuran keberhasilan atas hasil yang akan dicapai pada kolom (3).
- (5) diisi dengan angka target kinerja yang akan dicapai sesuai indikator kinerja pada kolom (4)
- (6) diisi dengan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh agen perubahan dalam rangka mewujudkan perubahan yang ingin dicapai.
- (7) diisi dengan realisasi atas target indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan rencana tindak Agen perubahan.
- (8) diisi dengan realisasi atas rencana kegiatan yang telah ditetapkan rencana tindak Agen Perubahan.
- (9) diisi dengan hambatan/kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target kinerja serta usulan pemecahannya.

KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

TTD

HASTO WARDYO

Salinan sesuai dengan aslinya
Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Plt. Kepala Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana



Eka Sulistia Ediningsih, S.H.
Nip. 19651012 198601 2 001