

**PEDOMAN  
PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN BUDAYA ANTI KORUPSI  
DI LINGKUNGAN PUSKEU POLRI**

---

---

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan bagian dari kebijakan strategis pemerintah dalam melakukan pembaharuan dan perubahan penataan terhadap system penyelenggaraan organisasi dan perbaikan tata kelola pemerintahan dengan hasil yang diharapkan yaitu terciptanya birokrasi pemerintahan yang professional dengan karakteristik adaptif, bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), mampu melayani publik secara akuntabel dan kapabel, secara cepat, tepat, berintegritas dan memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara. Hal ini merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan berdasarkan tujuan pelaksanaan reformasi birokrasi yaitu menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih.

Sebagai tindak lanjut percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi, Kapuskeu Polri telah melakukan upaya dan langkah-langkah kebijakan dan strategi dalam melakukan perubahan yaitu membangun komitmen bersama dengan para Kabidkeu dan seluruh anggota jajaran internal dengan melibatkan pihak eksternal terkait yaitu pelaksanaan kegiatan deklarasi dan penandatanganan pencahangan pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) melalui implementasi penjabaran program dan kegiatan yaitu menerapkan 6 (enam) area perubahan yang meliputi Program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Dalam .....

Dalam rangka mewujudkan tercapainya pembangunan Zona Integritas (ZI) di lingkungan Puskeu Polri untuk mendapatkan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), ada beberapa ukuran keberhasilan dan target capaian dalam pelaksanaan penilaian program dan kegiatan pada komponen pengungkit dalam implementasi penjabaran 6 (enam) area perubahan yang sangat berpengaruh dan perlu dilakukan secara berkelanjutan dalam upaya meningkatkan integritas. Salah satu area perubahan tersebut adalah pelaksanaan program Manajemen Perubahan pada kegiatan perubahan pola pikir dan budaya kerja yang dilaksanakan dalam merubah pola pikir anggota menuju kearah yang lebih baik guna mewujudkan keteladanan yang mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan pribadi seseorang serta akan sangat cepat merubah pola pikir bawahan dan mewujudkan budaya kerja yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar bebas korupsi dan berkinerja baik, maka diperlukan sosok agen perubahan Budaya Anti Korupsi pada tingkat Pimpinan sampai pelaksana yang dapat menggerakkan anggota Polri dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi.

Individu yang terpilih sebagai Agen Perubahan bertanggung jawab untuk selalu mempromosikan dan melaksanakan sosialisasi budaya anti korupsi melalui keteladanan sesuai dengan program yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan pemilihan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri diperlukan suatu pedoman

## **B. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Pedoman Pemilihan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam membangun Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri, Sedangkan tujuannya adalah sebagai:

1. panduan bagi Tim yang akan melaksanakan seleksi dalam rangka pemilihan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri;

2. dasar .....

2. dasar dan referensi para Kabid, Kasubbag/Kasubbid dan seluruh personel Puskeu Polri untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pemilihan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri;
3. pegangan bagi seluruh personel Puskeu Polri untuk ikut berpartisipasi aktif dalam mewujudkan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri;

### **C. Sasaran**

Sasaran disusunnya pedoman pemilihan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri adalah:

1. Tercapainya kesamaan pengertian dan pemahaman dalam penyelenggaraan pemilihan Agen Perubahan;
2. Terwujudnya keterpaduan penyelenggaraan pembangunan Agen Perubahan dengan unsur lainnya dalam lingkup reformasi birokrasi;
3. Terwujudnya kemudahan dan kelancaran dalam penyelenggaraan manajemen perubahan.

### **D. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup Pedoman Pemilihan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri ini mencakup Pengaturan tentang pemilihan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi terhadap individu anggota dan PNS Polri, yang meliputi kriteria persyaratan, tahapan pelaksanaan, mekanisme pemilihan, proses pembinaan dan pengembangan karier, monitoring dan evaluasi serta anggaran yang diperlukan.

### **E. Asas Pembentukan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi**

1. Komitmen Pimpinan  
Pembentukan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi akan berhasil apabila ada komitmen seluruh pimpinan Polri. Komitmen dan partisipasi aktif dari pimpinan adalah sebuah keharusan untuk pembangunan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi.

2. Partisipatif .....

2. Partisipatif  
Perubahan membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh anggota dan PNS Polri khususnya yang terlibat dalam proses pembangunan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi.
3. Rasa Memiliki  
Anggota dan PNS Polri yang dapat menumbuhkan nilai-nilai Budaya Anti Korupsi guna mendorong terjadinya perubahan dan mempertahankan sikap positif sebagai Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi.
4. Ketersediaan Sumber Daya  
Untuk melaksanakan pembentukan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi dibutuhkan investasi sumber daya yang memadai, baik dana, anggota dan PNS Polri, waktu serta sarana dan prasarana.
5. Lingkungan yang Kondusif  
Perlu menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif bagi Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi agar dapat melaksanakan perubahan sesuai dengan rencana.
6. Konsisten dan Berkelanjutan  
Upaya pengembangan pelaksanaan perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan.

## F. Pengertian Umum

Dalam pedoman ini yang dimaksud dengan:

1. **Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi (*Role Model*)** adalah individu/kelompok terpilih yang memiliki integritas, pola pikir (*mindset*), budaya kerja (*culture set*), dedikasi dan kinerja yang tinggi untuk dijadikan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi yang berperan sebagai teladan;

2. **Individu .....**

2. **Individu** adalah anggota dan PNS Polri baik sebagai staf maupun pimpinan pada satuan fungsi di lingkungan Polres Metro Jakarta Pusat;
3. **Forum Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi** adalah wadah sebagai sarana komunikasi bagi para Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi untuk pertukaran pengetahuan, pengalaman dan evaluasi untuk mempercepat dan memperkuat terjadinya perubahan pada organisasi di lingkungan Puskeu Polri;
4. **Kepala Satuan Kerja (Kasatker)** adalah pimpinan pada Satker di lingkungan Mabes Polri yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan capaian kinerja pada Satkernya;
5. **Kepala Bidang Keuangan (Kabidkeu)** adalah pimpinan pada Satuan Kerja Bidang Keuangan yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan capaian kinerja pada Satkernya;
6. **Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia** adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang terdiri atas anggota Polri dan PNS.

**BAB II**  
**PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN BUDAYA ANTI KORUPSI**

**A. Penentuan Kriteria**

1. Setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di lingkungan Puskeu Polri dapat dipilih menjadi Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:
  - a. Memiliki persyaratan dan kelengkapan administrasi sebagai anggota Polri dengan penjelasan sebagai berikut:
    - 1) Sehat jasmani dan rohani berdasarkan keterangan Dokter;
    - 2) Dapat menunjukkan identitas diri (KTA, KTP);
    - 3) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
    - 4) Memiliki Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) sesuai dengan Keputusan Kapolri Nomor: Kep/535/X/2011 tanggal 5 Oktober 2011 tentang Pejabat Polri yang Wajib menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN).
  - b. Bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan Tupoksinya minimal 1 tahun dengan penjelasan sebagai berikut:
    - 1) Absensi kehadiran dengan bukti finger print dan/atau absensi Sاتفung;
    - 2) Tidak ada pengaduan atau komplain dari masyarakat terkait dengan perbuatan korupsi;
    - 3) Hasil penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK) kurun waktu 2 (dua) periode terakhir dengan nilai maksimal.
  - c. Taat pada peraturan perundang-undangan secara konsisten dengan penjelasan sebagai berikut:
    - 1) Tidak pernah melanggar disiplin, kode etik Polri dan pidana yang dibuktikan dengan tidak adanya catatan Kepolisian sesuai dengan hasil penelitian anggota Polri (Litpers) oleh Divpropam;
    - 2) Menjadi contoh dan teladan bagi keluarga dan/atau masyarakat.

d. Mampu .....

- d. Mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasinya dapat diukur berdasarkan hasil penilaian sosiometri minimal 10 (sepuluh) anggota Polri;
  - e. Inovatif dan proaktif terkait dengan Tupoksi dalam upaya peningkatan kualitas pelaksanaan budaya anti korupsi dengan penjelasan sebagai berikut:
    - 1) Hasil *assessment* menunjukkan anti korupsi dan sangat anti korupsi;
    - 2) Memiliki kreatifitas tinggi dibuktikan dengan dokumen produktifitas kerja;
    - 3) Rekomendasi dari rekan kerja;
    - 4) Memiliki inovasi dalam mengembangkan tugasnya;
    - 5) Memiliki pemikiran cemerlang;
  - f. Memiliki kualitas profesional tinggi dan standar etika.
2. Setiap Pejabat utama adalah Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan kerjanya.

## **B. Tahap Pemilihan**

### **1. Tahap Penjaringan**

- a. Pimpinan masing-masing bidang melakukan seleksi internal anggota yang akan dipilih menjadi agen perubahan Budaya Anti Korupsi berdasarkan kriteria yang telah disusun;
- b. Proses dan mekanisme seleksi internal diserahkan kepada pimpinan masing-masing bidang;

### **2. Tahap Assessment**

- a. Dilakukan oleh tim assesment yang terbentuk;
- b. Hasil assessment digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan pengambilan keputusan pimpinan dalam tahap penetapan formal Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi dan tahap pengembangan karier bagi yang bersangkutan;

c. Penilaiann.....

- c. Penilaian dilakukan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan sesuai dengan pedoman *assessment*;

### **C. Tahap Penetapan Formal**

Berdasarkan hasil dari tahap penjaringan dan tahap *assessment*, tahap selanjutnya sebagai berikut:

1. Memilih dan menetapkan secara formal individu-individu Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi Polri berdasarkan Keputusan Kapuskeu;
2. Isi keputusan Kapuskeu memuat tugas dan fungsi serta jangka waktu sebagai Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi.

Keputusan Kapuskeu tentang penunjukan personel sebagai Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi telah ditetapkan.

**BAB III**  
**PERAN, TUGAS DAN MEKANISME KERJA**  
**AGEN PERUBAHAN BUDAYA ANTI KORUPSI**

**A. Peran dan Tugas**

Peran dan tugas Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi, meliputi:

1. **Sebagai katalis**, yang bertugas memberikan keyakinan kepada seluruh anggota dan PNS Polri di lingkungan Puskeu Polri tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju ke arah unit kerja yang lebih baik;
2. **Sebagai penggerak perubahan**, yang bertugas mendorong dan menggerakkan anggota dan PNS Polri di lingkungan Puskeu Polri untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah yang lebih baik;
3. **Sebagai pemberi solusi**, yang bertugas memberikan alternatif solusi kepada para anggota dan PNS Polri di lingkungan Puskeu Polri yang menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan menuju 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 pihak di luar unit kerja terkait dengan proses perubahan;
5. **Sebagai penghubung**, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para anggota dan PNS Polri di lingkungan Puskeu Polri dengan para pengambil keputusan; dan
6. **Sebagai teladan (*Role Model*)**, yang bertugas sebagai individu yang dapat dijadikan contoh dalam berprestasi, bertingkah laku, berpikir dalam pola yang lebih maju.

**B. Mekanisme .....**

## **B. Mekanisme Kerja**

Agar diperoleh harmonisasi dan sinergitas gerak Langkah antar komponen organisasi dalam melakukan perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri, maka ditetapkan mekanisme kerja Agen perubahan Budaya Anti Korupsi, sebagai berikut:

### **1. Mekanisme kerja Kapuskeu dan Sespuskeu selaku Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi**

- a. Kapuskeu dan Sespuskeu secara langsung menjadi pelaku sebagai Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri;
- b. Kapuskeu dan Sespuskeu selaku Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi sebagai penanggung jawab setiap pelaksanaan kegiatan dalam mengimplementasikan rencana aksi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.
- c. Kabid/Kasubbag/Kasubid selaku Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi menerima usulan dan menyampaikan permasalahan serta alternatif solusinya kepada seluruh anggota;
- d. Memberikan saran masukan kepada Tim yang telah ditunjuk.

### **2. Mekanisme kerja antara Para Kabid, Kasubbag dan Kasubid selaku Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi dengan Kapuskeu dan Sespuskeu.**

- a. Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi bertanggung jawab langsung kepada Kapuskeu;
- b. Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi menyusun rencana aksi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan;
- c. Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya kepada Kapuskeu;
- d. Memberikan saran masukan kepada Tim yang telah ditunjuk.

### **3. Mekanisme .....**

### **3. Mekanisme kerja dengan Sesama Agen lainnya**

- a. Agen Perubahan yang terbentuk di lingkungan Puskeu Polri membentuk suatu kelompok yang tergabung dalam suatu forum Agen perubahan;
- b. Forum Agen Perubahan menjadi sarana untuk melakukan koordinasi, pertukaran pengetahuan /pengalaman serta melakukan evaluasi kegiatan yang dilakukan;
- c. Kerjasama antar individu Agen Perubahan Anti Korupsi dilakukan pada tahap perencanaan melalui penyusunan rencana aksi tahap pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana aksi secara berkala.

#### **C. Rencana aksi**

Agar tugas dan peran Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi dapat efektif dan efisien serta dapat diukur keberhasilan, maka Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi wajib Menyusun rencana aksi secara konkrit dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Rencana aksi harus disampaikan kepada Kapuskeu;
2. Penyusunan rencana aksi Agen Perubahan sesuai dengan kebutuhan yang ada;
3. Penyusunan rencana Agen Perubahan harus berdasarkan nilai-nilai budaya anti korupsi dan nilai-nilai organisasi;
4. Penyusunan rencana Agen Perubahan memperhatikan prinsip-prinsip secara Spesifik, Terukur, Logis dan Periode waktu;
5. Rencana aksi Agen perubahan terintegrasi dengan rencana kerja.

## **BAB IV PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN AGEN PERUBAHAN BUDAYA ANTI KORUPSI**

### **A Pembinaan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi**

#### 1. Pembinaan

Pembinaan terhadap Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi dilakukan dengan berbagai kegiatan/pelatihan sejalan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi yang materinya antara lain meliputi:

- a. Pemahaman tentang program pencegahan korupsi;
- b. Pemahaman tentang teori dan implementasi integritas dan nilai-nilai inti organisasi lainnya;
- c. Teknik dan strategi komunikasi mempengaruhi orang lain;
- d. Materi lainnya yang terkait dengan substansi program reformasi birokrasi.

#### 2. Forum Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi

- a. Pada tingkat Mabes Forum Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di bawah koordinasi pimpinan Kapuskeu dan Sespuskeu sedangkan tingkat Polda dibawah koordinasi Kabidkeu
- b. Forum Agen Perubahan melakukan kegiatan secara berkala/sewaktu-waktu bila dibutuhkan

#### 3. Penghargaan

pemberian promosi jabatan pemberian kesempatan melakukan studi banding, tugas belajar, bentuk-bentuk penghargaan lainnya yang wajar dari sumber yang syah dan dapat dipertanggungjawabkan.

**BAB V .....**

**B. Pengembangan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi**

Peningkatan kemampuan dilakukan melalui pelatihan, benchmarking, workshop, seminar, Forum Group Discussion, dan sebagainya. Peningkatan jumlah Agen Perubahan dilakukan secara berkala.

## **BAB V**

### **MONITORING DAN EVALUASI**

Monev dilakukan secara berkala dengan tujuan untuk mengukur efektivitas proses dan hasil atas pelaksanaan perubahan serta memberikan umpan balik (feedback) perbaikan secara berkelanjutan dalam membangun Agen Perubahan yang handal. Apabila terdapat permasalahan dan kendala dalam pelaksanaan rencana tindak implementasi perubahan, individu Agen Perubahan dapat menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya kepada pimpinan secara tertulis langsung dan berjenjang.

#### A. Monev Internal Agen Perubahan

1. Setiap Agen Perubahan memonitor perkembangan capaian hasil dan proses melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan Kepolisian yang telah ditetapkan.
2. Laporan monev disampaikan kepada pimpinan dengan memberikan arahan dan solusi kepada agen perubahan tentang kendala yang dihadapi

#### B. Monev Eksternal Agen Perubahan

1. Pelaksanaan monev dilakukan secara berkala (triwulan, semester dan tahunan)
2. Pelaksanaan monev dilakukan melalui penelaahan laporan yang diterima dari Agen Perubahan dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan.
3. Pelaksanaan Monev disampaikan kepada Kapuskeu.

**BAB VI  
PENUTUP**

Demikian pedoman pemilihan Agen Perubahan Budaya Anti Korupsi di lingkungan Puskeu Polri, ini disusun sebagai pedoman dalam pelaksanaan.

Dikeluarkan di : Jakarta  
Pada Tanggal : Januari 2021



LUKAS AKBAR ABRIARI, S.I.K., M.H.  
BRIGADIR JENDERAL POLISI