**MENTERI PERTANIAN**
**REPUBLIK INDONESIA**

PERATURAN MENTERI PERTANIAN
NOMOR: 69/Permentan/OT.140/6/2013

TENTANG

PEDOMAN PENGUKURAN
INDEK PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengembangkan etos kerja dan peningkatan kualitas kinerja aparatur negara di lingkungan Kementerian Pertanian, telah ditetapkan nilai dan makna budaya kerja melalui Peraturan Menteri Pertanian Nomor 65/Permentan/OT.140/11/2012 tentang Pedoman Nilai-Nilai dan Makna Bekerja Bagi Pegawai Kementerian Pertanian;

b. bahwa untuk mengetahui penerapan nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian, perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi melalui pengukuran indek penerapan nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian;

c. bahwa atas dasar hal-hal tersebut diatas perlu menetapkan Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian dalam bentuk Peraturan Menteri Pertanian;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) *Juncto* Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3090);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara nomor 3851);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4450);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135);

5. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu II Periode 2009-2014;

6. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara *Juncto* Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2011;

7. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta

Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara *Junctis* Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2013;

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010 – 2014;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
10. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 61/Permentan/OT.140/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian;
11. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 65/Permentan/OT.140/11/2012 tentang Pedoman Nilai-Nilai dan Makna Bekerja bagi Pegawai Kementerian Pertanian;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTANIAN TENTANG PEDOMAN PENGUKURAN INDEK PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN.

Pasal 1

Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.

Pasal 2

Pedoman sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU sebagai acuan dalam melakukan pengukuran kualitas penerapan nilai budaya kerja pada unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

Pasal 3

Pimpinan Unit Kerja Eselon I, II, III, dan IV di lingkungan Kementerian Pertanian agar melaksanakan pengukuran indek penerapan nilai budaya kerja paling kurang setiap 6 (enam) bulan.

Pasal 4

Biaya yang diperlukan sebagai akibat diterbitkannya Peraturan ini, dibebankan pada anggaran belanja unit kerja masing-masing.

Pasal 5

Dengan berlakunya Peraturan ini, maka Keputusan Menteri Pertanian Nomor 24/Permentan/OT.140/4/2012 tentang Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara di Lingkungan Kementerian Pertanian dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 20 Juni 2013

MENTERI PERTANIAN,

SUSWONO

LAMPIRAN I PERATURAN MENTERI PERTANIAN
NOMOR : 69/Permentan/OT.140/6/2013
TANGGAL : 20 Juni 2013

# PEDOMAN PENGUKURAN INDEK PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

## BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Reformasi birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Tujuan dan kondisi birokrasi yang diinginkan telah tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025, dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010 – 2014. Reformasi birokrasi ini merupakan wujud dari komitmen berkelanjutan pemerintah. Pada tahun 2025 Indonesia diharapkan berada pada fase yang benar-benar bergerak menuju negara maju untuk mewujudkan pemerintahan berkelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi. Disamping itu mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis menghadapi tantangan abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik.

Dalam rangka mencapai harapan tersebut, diperlukan upaya luar biasa untuk menata ulang birokrasi dan aparatur dari tingkat tertinggi hingga terendah, melalui perubahan paradigma yang memberikan terobosan atau pemikiran baru. Perubahan paling mendasar yang diperlukan oleh aparatur adalah perubahan pola pikir dan budaya kerja. Penekanan perlu adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja merupakan program reformasi birokrasi yang dinyatakan sebagai salah satu area dari 8 (delapan) area perubahan yang harus dilakukan oleh seluruh aparatur termasuk Kementerian Pertanian.

Selanjutnya untuk mempercepat keberhasilan proses perubahan tersebut di lingkungan Kementerian Pertanian telah ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 65/Permentan/OT.140/11/2012 tentang Pedoman Nilai-Nilai dan Makna Bekerja Bagi Pegawai Kementerian Pertanian yang digunakan sebagai landasan untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian.

Oleh karena itu, untuk mengevaluasi penerapan nilai-nilai dan makna bekerja di Kementerian Pertanian perlu disusun Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian.

### B. Maksud Dan Tujuan

Maksud Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja ini adalah agar dijadikan acuan bagi setiap pimpinan unit kerja dalam melakukan monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja pada unit kerja yang dipimpinnya. Dengan demikian dapat diketahui penerapan nilai budaya kerja pada setiap unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian

Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang akurat tentang hasil penerapan nilai budaya kerja pada unit kerja masing-masing sebagai bahan kebijakan pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki dan menggerakkan budaya kerja di lingkungan unit kerja masing-masing.

C. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif kepada setiap pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian, yang bersumber dari nilai-nilai agama, Pancasila, norma, tradisi dan nilai-nilai kerja produktif modern, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
2. Memperbaiki persepsi, pola pikir, dan perilaku pegawai yang menyimpang di lingkungan Kementerian Pertanian dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, sehingga dapat mempercepat pemberantasan KKN;
3. Meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian melalui kelompok kerja dan forum profesional agar lebih peka, kreatif dan dinamis untuk memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi;
4. Memperbaiki citra pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

D. Ruang Lingkup

Pedoman ini diterapkan pada seluruh unit kerja Eselon I, II, III, dan IV serta Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Pertanian. Hasil pengukuran digunakan sebagai bahan pembinaan dan peningkatan program budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

E. Manfaat

Tersedianya data dan informasi secara periodik dari hasil monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian bermanfaat bagi pegawai, unit kerja yang bersangkutan, maupun masyarakat, bangsa dan negara secara keseluruhan, yaitu:

1. Manfaat bagi Unit Kerja:
   Meningkatkan kerja sama yang baik, mengefektifkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi, keselarasan dan dinamika organisasi, memperlancar komunikasi dan hubungan kerja, dan mendorong kreativitas pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja, produktivitas kerja dan mutu pelayanan masyarakat.
2. Manfaat bagi Pimpinan:
   Memperoleh umpan balik dalam penyusunan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Selain itu untuk menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif, mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Manfaat bagi Pegawai:
   Memperoleh kesempatan untuk lebih berperan, berprestasi, mengaktualisasi diri, mendapat pengakuan, kebanggaan bekerja, rasa ikut memiliki dan rasa ikut bertanggungjawab, meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah, memperluas wawasan, lebih memahami makna hidup dan pengabdiannya sebagai pegawai dengan cara bekerja sebaik-baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas dan fungsi unit kerja masing-masing.

4. Manfaat bagi Masyarakat, Bangsa dan Negara :
   a. Memperbaiki pelaksanaan sistem manajemen pemerintahan;
   b. Membangun moral, sikap mental dan perilaku positif pegawai;
   c. Mempercepat pemberantasan KKN di lingkungan pemerintahan.

F. Pengertian Umum

Dalam Pedoman ini yang dimaksud dengan:

1. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang dimiliki, diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.
2. Nilai Budaya Kerja adalah nilai yang dimiliki dan diyakini kebenarannya. Nilai dasar budaya kerja terdiri dari 5 (lima) komponen nilai, berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 65/Permentan/OT.140/11/2012 tentang Pedoman Nilai-Nilai dan Makna Bekerja Pegawai Kementerian Pertanian, yang diharapkan dapat dilaksanakan dan dikembangkan oleh setiap aparatur negara dengan baik, sehingga nilai yang diyakini tersebut dapat menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas kerja.
3. Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian yang selanjutnya disebut IPNBK adalah data dan informasi tentang tingkat kualitas penerapan nilai budaya kerja pada suatu unit kerja yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas persepsi seluruh pegawai pada unit kerja tersebut terhadap budaya kerja di unit kerjanya.
4. Indikator Nilai Budaya Kerja adalah tolok ukur keberhasilan penerapan nilai budaya kerja untuk mengetahui derajat kesehatan suatu unit kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari, terdiri atas 32 (tiga puluh dua) butir indikator.
5. Tim Monitoring dan Evaluasi IPNBK di lingkungan Kementerian Pertanian selanjutnya disebut Tim Monev IPNBK adalah Tim yang dibentuk dengan Keputusan Sekretaris Jenderal atas nama Menteri Pertanian yang bertugas melakukan monitoring dan evaluasi IPNBK unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian serta melaporkan hasilnya kepada Menteri Pertanian melalui Sekretaris Jenderal.
6. Pimpinan adalah kepala Unit Kerja Eselon I, II, III, dan IV di lingkungan Kementerian Pertanian.
7. Responden adalah seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian.

## BAB II

## NILAI DAN INDIKATOR BUDAYA KERJA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 65/Permentan/OT.140 /11/2012 tentang Pedoman Nilai-Nilai dan Makna Bekerja Pegawai Kementerian Pertanian, bahwa nilai budaya kerja terdiri dari 5 (lima) komponen nilai dan 32 (tiga puluh dua) indikator yang dijabarkan dalam 47 (empat puluh tujuh) pertanyaan, yang harus ada sebagai variabel pokok dalam monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian. Setiap nilai budaya kerja terdiri dari beberapa indikator budaya kerja, sebagai berikut:

1. Komitmen, indikatornya adalah:
   1.1. Mentaati peraturan/kesepakatan;
   1.2. Memenuhi target 4 (empat) sukses pembangunan pertanian;
   1.3. Bekerja keras, tekun dan tidak mudah menyerah;
   1.4. Meningkatkan kepedulian;
   1.5. Menyamakan persepsi dalam langkah kerja;
   1.6. Bersikap konsisten terhadap kualitas pelaksanaan kegiatan;
   1.7. Melakukan internalisasi visi dan misi terus menerus kepada seluruh pegawai.
2. Keteladanan, indikatornya adalah:
   2.1. Menerapkan pelayanan prima dengan nilai 5S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun);
   2.2. Menepati jam kerja;
   2.3. Saling menghargai (atasan dan bawahan);
   2.4. Menjadi motivator;
   2.5. Bersikap tegas dan berani;
   2.6. Membangun keterbukaan dan komunikatif;
   2.7. Berperan aktif dan memberi manfaat bagi lingkungan kerja;
3. Profesionalisme, indikatornya adalah:
   3.1. Selalu meningkatkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi;
   3.2. Menyelesaikan seluruh pekerjaan maupun tanggung jawab yang diberikan hingga tuntas, tepat waktu dan berkualitas serta mampu telusur/tercatat dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
   3.3. Mengerjakan segala hal sesuai dengan kompetensinya;
   3.4. Memastikan seluruh proses kerja maupun keputusan yang telah ditetapkan dijalankan sesuai dengan target waktu (*quality control*).
4. Integritas, indikatornya adalah:
   4.1. Menyampaikan data dan informasi secara terbuka;
   4.2. Bekerja secara konsisten sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP);
   4.3. Bertindak sesuai nilai dan norma yang berlaku;
   4.4. Loyal terhadap tugas;
   4.5. Keterpaduan dalam tugas;
   4.6. Melakukan pelayanan prima setiap waktu;
   4.7. Berinisiatif dan berani melaporkan kecurangan.
5. Disiplin, indikatornya adalah:
   5.1. Menepati janji;
   5.2. Datang dan pulang tepat waktu;
   5.3. Pemakaian seragam kantor dengan rapih sesuai ketentuan;
   5.4. Menggunakan bahasa nasional;
   5.5. Menggunakan fasilitas kantor sesuai aturan dan efisien;
   5.6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
   5.7. Melaksanakan ibadah dengan baik dan benar.

BAB III

TATA CARA PENILAIAN, TEKNIK PENGOLAHAN DATA, PELAPORAN, EVALUASI DAN PENGHARGAAN

A. Tata Cara Penilaian

Tata cara penilaian yang digunakan dalam rangka pengukuran indek penerapan nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian adalah sebagai berikut:

1. Membentuk Tim Monev IPNBK pada unit kerja masing-masing, baik pada tingkat Kementerian Pertanian, Unit kerja Eselon I maupun Unit Pelaksana Teknis, terdiri atas :
   a. Pengarah;
   b. Pelaksana, yang terdiri atas :
      1) Ketua;
      2) Anggota, sekaligus surveyor paling banyak 8 (delapan) orang;
      3) Sekretariat paling banyak 5 (lima) orang.
2. Melakukan survey dan menyebarkan kuesioner yang telah ditetapkan untuk pengukuran indek penerapan nilai budaya kerja lingkup Kementerian Pertanian sebagaimana terlampir kepada seluruh pegawai untuk diisi langsung pada unit kerja yang dipantau, dengan cara dipandu melalui wawancara oleh Tim atau secara mandiri.
3. Bentuk jawaban atas pertanyaan dari setiap indikator nilai budaya kerja secara umum mencerminkan tingkat kualitas penerapan nilai budaya kerja dengan skala 4, yaitu dari yang "tidak" sampai dengan "sangat". Untuk kategori "tidak" diberi skor 1; "kurang" diberi skor 2; "baik" diberi skor 3; dan "sangat" diberi skor 4.

   Contoh :

   5.6. Penilaian terhadap unsur mentaati peraturan/kesepakatan:
      a. Diberi nilai 1 (*tidak mentaati*) apabila tidak taat kepada peraturan/kesepakatan;
      b. Diberi nilai 2 (*kurang mentaati*) apabila kurang taat kepada peraturan/kesepakatan;
      c. Diberi nilai 3 (*mentaati*) apabila taat kepada peraturan/kesepakatan;
      d. Diberi nilai 4 (*sangat mentaati*) apabila sangat taat kepada peraturan/kesepakatan.

B. Teknik Pengolahan Data

1. Metode Pengolahan Data

   Metode pengolahan data yang digunakan dalam rangka pengukuran indek penerapan nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian adalah sebagai berikut:

   a. Mengetahui nilai dari masing-masing komponen nilai budaya kerja (terdiri dari 5 komponen nilai) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

| Nilai Komponen Budaya Kerja = Nilai rata-rata dari rerata tiap pertanyaan pada tiap komponen Budaya Kerja |
|---|

   b. Mengetahui nilai secara keseluruhan budaya kerja dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

| Nilai Indek Budaya Kerja = Nilai rata-rata dari semua nilai komponen Budaya kerja |
|---|

c. Untuk memudahkan dalam memberikan interpretasi terhadap tingkat kualitas penerapan nilai budaya kerja dari suatu unit kerja, maka diberikan nilai konversi berupa Nilai Kualitas Budaya Kerja yaitu antara 25 s.d. 100. Untuk hal tersebut maka konversi Indek ke dalam nilai kualitas budaya kerja digunakan rumus sebagai berikut:

| Nilai Kualitas Budaya Kerja = Nilai Indek x 25 |
|---|

Untuk memperoleh gambaran secara umum tentang penerapan nilai budaya kerja pada suatu unit kerja Eselon I, II, dan UPT, maka berdasarkan Kuesioner Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian, dilakukan pengolahan data secara manual dan/atau automasi pada setiap unit kerja tersebut.

Setiap Unit Kerja di lingkungan Kementerian Pertanian melakukan pengukuran dan mengolah data dengan menggunakan Tabel 1. Pengolahan Data Budaya Kerja Unit Kerja sebagai berikut:

(contoh):

| No Urut | Staf / Unit Kerja | NILAI KOMPONEN BUDAYA KERJA | | | | | | | | | TOTAL RATA-RATA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 2.1 | dst. | |
| 1. | | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | --- | --- |
| 2. | | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | --- | --- |
| dst. | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| | JUMLAH NILAI PERSEPSI | - | - | - | - | - | - | - | - | - | --- |
| | NILAI RATA-RATA | - | - | - | - | - | - | - | - | - | --- |

Dalam melakukan pengolahan data, maka 5 (lima) komponen nilai budaya kerja dan nilai budaya kerja secara keseluruhan diberi nilai persepsi yang mengacu pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2: Nilai Persepsi, Nilai Interval Budaya Kerja, Nilai Interval Kualitas Budaya Kerja dan Klasifikasi Kualitas Budaya Kerja

| NILAI PERSEPSI BUDAYA KERJA | NILAI INTERVAL BUDAYA KERJA | NILAI INTERVAL KONVERSI KUALITAS BUDAYA KERJA | KLASIFIKASI KUALITAS BUDAYA KERJA |
|---|---|---|---|
| 4 | 3,26 - 4,00 | 81,26 - 100,00 | A (SANGAT BAIK) |
| 3 | 2,51 - 3,25 | 62,51 - 81,25 | B (BAIK) |
| 2 | 1,76 - 2,50 | 43,76 - 62,50 | C (KURANG BAIK) |
| 1 | 1 - 1,75 | 25,00 - 43,75 | D (TIDAK BAIK) |

Contoh interpretasi terhadap kualitas penerapan nilai dasar budaya kerja suatu unit kerja:

Diketahui nilai Indek yaitu = 3,46, dengan demikian maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai Kualitas Budaya Kerja Unit Kerja adalah: 3,46
   3,46 x 25 = 86,50

b. Klasifikasi Kualitas Budaya Kerja = A (Sangat Baik)

2. Perangkat Pengolahan

a. Pengolahan dengan komputer

*Entry Data* dan penghitungan indek dapat dilakukan dengan program komputer/sistem data base.

b. Pengolahan secara manual

1) Data isian kuesioner dari setiap responden dimasukan ke dalam formulir mulai dari komponen nilai budaya kerja nomor 1 (satu) sampai dengan nomor 5 (lima);

2) Langkah selanjutnya untuk mendapatkan nilai komponen Budaya Kerja dan nilai indek budaya kerja adalah sebagai berikut:

a) Nilai komponen budaya kerja

Nilai rata-rata dari rerata tiap pertanyaan di masing-masing komponen Budaya Kerja.

b) Nilai indek Budaya Kerja

Merupakan rata-rata dari semua nilai komponen Budaya Kerja.

c) Nilai kualitas Budaya Kerja

Untuk mendapatkan nilai kualitas budaya kerja dengan cara nilai indek budaya kerja dikali 25 (dua puluh lima).

C. Pelaporan

1. Mekanisme Pelaporan

Laporan dibuat oleh setiap Unit Kerja, yang dibantu oleh Tim Monev IPNBK pada Unit Pelaksana Teknis atau Unit kerja Eselon I. Laporan disampaikan secara berjenjang kepada Menteri Pertanian melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian paling kurang setiap tahun, dilampiri dengan data pendukung. Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian a.n. Menteri Pertanian dibantu oleh Tim Monev IPNBK Kementerian Pertanian, membuat Laporan Hasil Monev IPNBK Kementerian Pertanian kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2. Format Laporan

Laporan Hasil Monev IPNBK Kementerian Pertanian terdiri atas:

a. Pendahuluan

Pendahuluan memuat latar belakang, maksud dan tujuan, metode dan manfaat pengukuran IPNBK pada unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

b. Obyek, Responden, Skor, Nilai dan Indikator Budaya Kerja

c. Analisis Data

Analisis data memberikan penjelasan masing-masing indikator; terutama mengapa indikator tertentu rendah atau dibawah rata-rata, dan bagaimana pemecahannya untuk menghasilkan rekomendasi kepada pimpinan serta apa saja yang sudah dilakukan sehingga indikator tertentu encapai nilai tinggi;

d. Penutup

Berisi rekomendasi kepada pimpinan unit kerja untuk perbaikan tindak lanjut;

e. Lampiran-lampiran

1) Hasil tabulasi dan pengolahan data;
2) Diagram sarang laba-laba;
3) Diagram garis untuk membandingkan tahun-tahun sebelumnya;
4) Tabel rencana tindak lanjut (prognosis diagnosis 5 kolom).

Selanjutnya dalam upaya peningkatan kualitas budaya kerja, pembinaan dan pengembangannya agar diprioritaskan pada indikator yang paling rendah atau berada dibawah rata-rata perlu ditindaklanjuti dengan program perbaikan, sedangkan yang mempunyai nilai kualitas budaya kerja cukup tinggi atau diatas rata-rata agar tetap dipertahankan dan ditularkan kepada unit kerja lainnya.

D. Evaluasi dan Penghargaan

Setelah dilakukan evaluasi secara lebih mendalam maka hasil Monev IPNBK di lingkungan Kementerian Pertanian yang memperoleh nilai kualitas budaya kerja terbaik perlu diberikan apresiasi berupa penghargaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan kualitas budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian dan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

## BAB IV
## P E N U T U P

Dengan ditetapkannya Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di lingkungan Kementerian Pertanian ini, maka:

1. Kepada Pimpinan seluruh unit kerja Eselon I, II, III, dan IV di lingkungan Kementerian Pertanian, agar dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan Monev IPNBK di lingkungan unit kerja masing-masing.
2. Data dan informasi hasil Monev IPNBK agar dipergunakan sebagai dasar oleh pimpinan dalam rangka memantau, meningkatkan kualitas budaya kerja dan sebagai bahan kebijakan pimpinan dalam pengambilan keputusan.
3. Pedoman ini diharapkan dapat memotivasi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian, untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat;
4. Hal-hal yang bersifat teknis dan administratif dalam pelaksanaannya agar diatur secara tersendiri oleh pimpinan unit kerja masing-masing;
5. Pedoman ini bersifat dinamis dan dapat ditinjau kembali untuk disempurnakan sesuai kebutuhan.

Jakarta, 20 Juni 2013

MENTERI PERTANIAN,

SUSWONO