S.J.D.I MENTERI
BIRO HUKUM
KEMENTERIAN PERTANIAN

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: 32/Permentan/OT.070/6/2015

TENTANG

PEDOMAN PENGUKURAN INDEKS PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

a. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 69/Permentan/OT.140/6/2013 telah ditetapkan Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian;

b. bahwa dengan ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 20/Permentan/OT.140/4/2015 tentang Pedoman Nilai Budaya Kerja Bagi Pegawai Kementerian Pertanian dan agar pengukuran penerapan budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian berjalan dengan akurat, Peraturan Menteri Pertanian Nomor 69/Permentan/OT.140/6/2013 perlu ditinjau kembali;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi 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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5494);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 - 2025;
6. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode 2014-2019;

7. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
8. Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 85);
9. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 61/Permentan/OT.140/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
11. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 20/Permentan/OT.140/4/2015 tentang Pedoman Nilai Budaya Kerja Bagi Pegawai Kementerian Pertanian;

MEMUTUSKAN:

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

Pasal 1

Pedoman Pengukuran Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sebagai acuan dalam melakukan pengukuran penerapan nilai budaya kerja pada unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

Pasal 3

Pimpinan Unit Kerja Eselon I, II, III, IV, dan V di lingkungan Kementerian Pertanian melaksanakan pengukuran Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja paling kurang 1 (satu) tahun 1 (satu) kali.

Pasal 4

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

Pasal 5

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Pertanian Nomor 69/Permentan/OT.140/6/2013 tentang Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal **4 Juni 2015**

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA,

AMRAN SULAIMAN

Salinan Peraturan Menteri ini disampaikan kepada Yth.:
1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Pimpinan Unit Kerja Eselon I, II, III, IV, dan V di Lingkungan Kementerian Pertanian.

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : 32/Permentan/OT.070/6/2015
TANGGAL : 4 Juni 2015

PEDOMAN PENGUKURAN INDEKS 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 korupsi, kolusi, dan nepotisme, 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. 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 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.

Untuk mempercepat keberhasilan proses perubahan tersebut, di lingkungan Kementerian Pertanian telah ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 20/Permentan/OT.140/4/2015 tentang Pedoman Nilai Budaya Kerja 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 Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian.

B. Maksud dan Tujuan

Pedoman Pengukuran Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian dimaksudkan sebagai acuan 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.

Pedoman Pengukuran Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian bertujuan 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. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman ini meliputi:

a. Nilai dan Indikator Budaya Kerja;

b. Tata Cara Penilaian, Teknik Pengolahan Data, Pelaporan, Evaluasi dan Penghargaan.

D. 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 korupsi, kolusi, dan nepotisme;
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.

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 kerjasama 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 bertanggung jawab, 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 korupsi, kolusi, dan nepotisme di lingkungan pemerintahan.

F. Pengertian

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 yang selanjutnya disebut Nilai adalah sifat-sifat (hal-hal) yang penting atau berguna yang dimiliki dan diyakini kebenarannya, yang diharapkan dapat dilaksanakan dan dikembangkan oleh setiap pegawai dengan baik, sehingga nilai yang diyakini tersebut dapat menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas kerja.

3. Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja 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.

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. Responden adalah seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian.

7. Pimpinan adalah Kepala Unit Kerja Eselon I, II, III, IV, dan V di lingkungan Kementerian Pertanian sebagai atasan langsung responden.

BAB II
NILAI DAN INDIKATOR BUDAYA KERJA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 20/Permentan/OT.140/4/2015 tentang Pedoman Nilai Budaya Kerja Bagi Pegawai Kementerian Pertanian, nilai budaya kerja terdiri atas 5 (lima) komponen nilai dan 25 (dua puluh lima) indikator yang dijabarkan dalam 29 (dua puluh sembilan) pertanyaan, sebagai variabel pokok dalam monitoring dan evaluasi IPNBK di lingkungan Kementerian Pertanian. Setiap nilai budaya kerja terdiri atas beberapa indikator budaya kerja, sebagai berikut:

1. Komitmen, indikatornya meliputi:
   - 1.1 Menaati peraturan/kesepakatan.
   - 1.2 Melakukan internalisasi tujuan organisasi.
   - 1.3 Menyamakan persepsi dalam langkah kerja.
   - 1.4 Konsisten dan loyal terhadap pelaksanaan tugas.
   - 1.5 Menepati janji.
   - 1.6 Menggunakan produk lokal.

2. Keteladanan, indikatornya meliputi:
   - 2.1 Berperan aktif meningkatkan kinerja.
   - 2.2 Membangun keterbukaan dan komunikasi.
   - 2.3 Menghargai pendapat orang lain.
   - 2.4 Bersikap tegas, dan berani.
   - 2.5 Bersikap peduli.

3. Profesionalisme, indikatornya meliputi:
   - 3.1 Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang tugasnya.
   - 3.2 Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi.
   - 3.3 Melaksanakan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).
   - 3.4 Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja.
   - 3.5 Melaksanakan pelayanan prima.

4. Integritas, indikatornya meliputi:
   - 4.1 Bersikap jujur.
   - 4.2 Bertanggung jawab.
   - 4.3 Bertindak sesuai nilai dan norma yang berlaku.
   - 4.4 Berinisiatif melaporkan penyimpangan.
   - 4.5 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.

5. Disiplin, indikatornya meliputi:
   - 5.1 Menaati ketentuan jam kerja.
   - 5.2 Pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan.
   - 5.3 Mengikuti upacara.
   - 5.4 Menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan.

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

A. Tata Cara Penilaian

Tata cara penilaian yang digunakan dalam rangka pengukuran IPNBK di lingkungan Kementerian Pertanian sebagai berikut:

1. Membentuk Tim Monev IPNBK pada unit kerja masing-masing, 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 IPNBK lingkup Kementerian Pertanian seperti tercantum dalam Formulir 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 skor 1 – 4 sesuai urutan nomor jawaban.
4. Penilaian:
   - Diberi nilai 1 apabila responden memilih jawaban nomor 1;
   - Diberi nilai 2 apabila responden memilih jawaban nomor 2;
   - Diberi nilai 3 apabila responden memilih jawaban nomor 3;
   - Diberi nilai 4 apabila responden memilih jawaban nomor 4.

B. Teknik Pengolahan Data

1. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam rangka pengukuran IPNBK di lingkungan Kementerian Pertanian 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 IPNBK = Nilai rerata 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 - 100. Untuk hal tersebut maka konversi IPNBK ke dalam nilai kualitas budaya kerja digunakan rumus sebagai berikut:

Nilai Kualitas Budaya Kerja = Nilai IPNBK 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 IPNBK 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 sebagai berikut:

Tabel 1. Pengolahan Data Budaya Kerja Unit Kerja
(contoh Tabel 1):

No. Urut	Staf/ Unit Kerja	NILAI KOMPONEN BUDAYA KERJA										TOTAL RERATA
		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	2.1	dst.	
1.	Responden 1	4	2	3	4	1	2	1	1	4	...	...
2.	Responden 2	4	3	4	2	1	4	3	3	2	...	...
dst.	Responden 3	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
JUMLAH NILAI PERSEPSI		...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
NILAI RERATA		...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

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	1,00 - 1,75	25,00 - 43,75	D (tidak baik)

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

Diketahui nilai IPNBK yaitu = 3,46, diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai Kualitas Budaya Kerja = Nilai IPNBK X 25
   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 IPNBK 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 IPNBK adalah sebagai berikut:

a) Nilai komponen budaya kerja

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

b) Nilai IPNBK

Merupakan rerata dari semua nilai komponen Budaya Kerja.

c) Nilai kualitas Budaya Kerja

Untuk mendapatkan nilai kualitas budaya kerja dengan cara nilai IPNBK 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 paling kurang setiap tahun, dilampiri dengan data pendukung. Sekretaris Jenderal 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 rerata, dan bagaimana pemecahannya untuk menghasilkan rekomendasi kepada pimpinan serta apa saja yang sudah dilakukan sehingga indikator tertentu mencapai nilai tinggi.

Formulir

No :.....

KUESIONER PENGUKURAN
INDEKS PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA (IPNBK)
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Bapak/Ibu/Saudara pegawai Kementerian Pertanian yang terhormat,

Dalam rangka mengembangkan etos kerja, dan peningkatan kualitas kinerja pegawai secara intensif dan menyeluruh sebagai salah satu program reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian, perlu dilakukan penerapan nilai budaya kerja. Untuk mengetahui tingkat penerapan nilai budaya kerja, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja melalui pengukuran indeks penerapan nilai budaya kerja Kementerian Pertanian. Indeks tersebut diperoleh berdasarkan pendapat seluruh pegawai yang dikumpulkan melalui:
Survey Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja (IPNBK) Kementerian Pertanian.

Survey ini menanyakan pendapat/persepsi para pegawai Kementerian Pertanian mengenai pengalaman sehari-hari dalam menerapkan nilai budaya kerja pada unit kerjanya masing-masing.

Maksud survey ini agar dapat dijadikan acuan bagi setiap pimpinan unit kerja dalam melakukan penilaian dan pemantauan penerapan nilai dasar budaya kerja pada unit kerja yang dipimpinnya. Tujuannya untuk memperoleh data dan informasi yang akurat sebagai bahan kebijakan pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki dan meningkatkan budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

Ketentuan pengisian sebagai berikut:
1. Setiap pegawai wajib mengisi kuesioner;
2. Setiap pertanyaan wajib dijawab;
3. Setiap pertanyaan hanya 1 (satu) jawaban;
4. Setiap pertanyaan dijawab berdasarkan pendapat secara jujur dan sesuai keadaan yang sebenarnya;
5. Jawaban hanya dipergunakan untuk kepentingan survey ini;
6. Keterangan yang diberikan bersifat terbuka, tidak dirahasiakan dan tidak menuliskan nama responden;
7. Survei ini tidak ada hubungannya dengan promosi ataupun demosi pegawai Kementerian Pertanian.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami sampaikan terimakasih.

TIM SURVEY IPNBK
KEMENTERIAN PERTANIAN

DATA RESPONDEN

(Isilah dan berilah tanda silang "X")

NAMA UNIT KERJA :

JABATAN : ☐ Eselon I ☐ Eselon II ☐ Eselon III
☐ Eselon IV ☐ Eselon V ☐ Fungsional Tertentu
☐ Fungsional Umum (staf)

GOLONGAN : ☐ I. ☐ II. ☐ III. ☐ IV.

JENIS KELAMIN : ☐ LAKI-LAKI. ☐ PEREMPUAN.

UMUR : ☐ TAHUN.

PENDIDIKAN TERAKHIR : ☐ SD. ☐ SMP. ☐ SMA. ☐ D1/D3.
☐ S-1. ☐ S-2. ☐ S-3.

DAFTAR KUESIONER IPNBK

Berilah tanda silang (x) pada salah satu jawaban 1, 2, 3, atau 4, pilihan anda dan apabila terdapat pertanyaan yang tidak dimengerti harap dapat menghubungi Tim Survey IPNBK di unit kerja Saudara.

1. Komitmen:

   Keteguhan hati, memiliki tekad yang mantap dan menepati janji untuk melakukan atau mewujudkan visi, misi, nilai dan makna kerja.

   Indikator:

   1.1. Menaati peraturan/kesepakatan.
   1.2. Melakukan internalisasi tujuan organisasi.
   1.3. Menyamakan persepsi dalam langkah kerja.
   1.4. Konsisten dan loyal terhadap pelaksanaan tugas.
   1.5. Menepati janji.
   1.6. Menggunakan produk lokal.

   Pertanyaan:

   1.1. Apakah Saudara pernah melanggar peraturan/kesepakatan dalam melaksanakan tugas?
   1. Selalu
   2. Kadang-kadang (3 - 6 kali)
   3. Pernah (1 - 2 kali)
   4. Tidak pernah

   1.2. Apakah pimpinan Saudara konsisten dalam penegakan peraturan/kesepakatan?
   1. Tidak konsisten
   2. Kurang konsisten
   3. Cukup konsisten
   4. Konsisten

   1.3. Apakah pimpinan Saudara melakukan internalisasi tujuan organisasi?
   1. Tidak pernah
   2. Pernah (1 - 2 kali)
   3. Kadang-kadang (3 – 6 kali)
   4. Selalu

   1.4. Apakah pimpinan Saudara menyamakan persepsi dalam langkah kerja?
   1. Tidak pernah
   2. Pernah (1 - 2 kali)
   3. Kadang-kadang (3 – 6 kali)
   4. Selalu

   1.5. Apakah Saudara konsisten dalam melaksanakan tugas?
   1. Tidak konsisten
   2. Kurang konsisten
   3. Cukup konsisten
   4. Konsisten

   1.6. Apakah Saudara loyal terhadap pelaksanaan tugas?
   1. Tidak loyal
   2. Kurang loyal
   3. Cukup loyal
   4. Loyal

   1.7. Apakah Saudara menepati janji?
   1. Tidak
   2. Kadang-kadang
   3. Sering
   4. Menepati

   1.8. Apakah Saudara menggunakan produk lokal ?
   1. Tidak menggunakan
   2. Sebagian kecil menggunakan
   3. Sebagian besar menggunakan
   4. Seluruhnya menggunakan

2. Keteladanan:

   Sikap, perilaku, dan kebiasaan yang secara sadar dan tidak sadar dapat ditiru dan menjadi teladan bagi orang lain.

Indikator:

2.1. Berperan aktif meningkatkan kinerja.
2.2. Membangun keterbukaan dan komunikasi.
2.3. Menghargai pendapat orang lain.
2.4. Bersikap tegas, dan berani.
2.5. Bersikap peduli.

Pertanyaan:

2.1. Apakah Saudara berperan aktif dalam meningkatkan kinerja?
1. Tidak berperan aktif 2. Kurang berperan aktif
3. Cukup berperan aktif 4. Berperan aktif

2.2. Apakah pimpinan Saudara berperan aktif dalam meningkatkan kinerja?
1. Tidak berperan aktif 2. Kurang berperan aktif
3. Cukup berperan aktif 4. Berperan aktif

2.3. Apakah pimpinan Saudara membangun keterbukaan dan komunikasi?
1. Tidak membangun 2. Kurang membangun
3. Cukup membangun 4. Selalu

2.4. Apakah Saudara menghargai pendapat orang lain?
1. Tidak 2. Kurang menghargai
3. Cukup menghargai 4. Selalu

2.5. Apakah pimpinan Saudara bersikap tegas dan berani?
1. Tidak 2. Kurang
3. Cukup 4. Selalu

2.6. Apakah Saudara peduli terhadap lingkungan kerja?
1. Tidak peduli 2. Kurang peduli
3. Cukup peduli 4. Selalu peduli

3. Profesionalisme:

Terampil, handal dan sangat bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya sebagai PNS Kementerian Pertanian.

Indikator:

3.1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang tugasnya.
3.2. Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi.
3.3. Melaksanakan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).
3.4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja.
3.5. Melaksanakan pelayanan prima.

Pertanyaan:

3.1. Apakah Saudara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas?
1. Tidak pernah 2. Pernah
3. Kadang-kadang 4. Selalu

3.2. Apakah pimpinan Saudara memberikan fasilitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan?
1. Tidak pernah 2. Pernah
3. Kadang-kadang 4. Selalu

3.3. Apakah penugasan kepada Saudara sesuai dengan kompetensi yang dimiliki?
1. Tidak sesuai 2. Kurang sesuai
3. Cukup sesuai 4. Sesuai

3.4. Apakah Saudara bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)/Pedoman?
1. Tidak sesuai 2. Kurang sesuai
3. Kadang-kadang sesuai 4. Sesuai

3.5. Apakah Saudara menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja?
1. Tidak sesuai 2. Kurang sesuai
3. Cukup sesuai 4. Sesuai

3.6. Apakah Saudara melaksanakan pelayanan prima?
1. Tidak 2. Kurang
3. Cukup 4. Selalu

4. Integritas:

Selalu konsisten dalam perkataan dan perbuatan.

Indikator:

4.1. Bersikap jujur.
4.2. Bertanggung jawab.
4.3. Bertindak sesuai nilai dan norma yang berlaku.
4.4. Berinisiatif melaporkan penyimpangan.
4.5. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.

Pertanyaan:

4.1. Apakah Saudara bersikap dan bertindak jujur?
1. Tidak 2. Kurang
3. Cukup 4. Selalu

4.2. Apakah Saudara bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas?
1. Tidak 2. Kurang
3. Cukup 4. Selalu

4.3. Apakah Saudara bertindak sesuai nilai dan norma yang berlaku?
1. Tidak 2. Kurang
3. Cukup 4. Selalu

4.4. Apakah Saudara berinisiatif melaporkan penyimpangan?
1. Tidak 2. Kurang
3. Cukup 4. Selalu

4.5. Apakah Saudara menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar?
1. Tidak 2. Kurang
3. Cukup 4. Selalu

5. Disiplin:

Sikap yang selalu taat pada aturan, norma dan prinsip-prinsip tertentu, serta mengikuti jadwal dan sistem kerja yang tersusun dan terencana dengan baik.

Indikator:

5.1. Mentaati ketentuan jam kerja.
5.2. Pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan.
5.3. Mengikuti upacara.
5.4. Menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan.

Pertanyaan:

5.1. Apakah Saudara pernah melanggar ketentuan jam kerja?
1. Selalu
2. Kadang-kadang (3 - 6 kali)
3. Pernah (1 - 2 kali)
4. Tidak pernah

5.2. Apakah Saudara pernah melanggar ketentuan pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan?
1. Selalu
2. Kadang-kadang (3 - 6 kali)
3. Pernah (1 - 2 kali)
4. Tidak pernah

5.3. Apakah Saudara mengikuti upacara?
1. Tidak pernah
2. Pernah (1 - 2 kali)
3. Kadang-kadang (3 - 6 kali)
4. Selalu

5.4. Apakah Saudara menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan?
1. Tidak sesuai
2. Kurang sesuai
3. Cukup sesuai
4. Sesuai

d. Penutup

Berisi rekomendasi kepada pimpinan unit kerja untuk perbaikan tindak lanjut.

e. Lampiran

1) Hasil tabulasi dan pengolahan data.
2) Diagram Batang.
3) Diagram garis untuk membandingkan tahun-tahun sebelumnya.
4) Tabel rencana tindak lanjut (prognosis diagnosis 5 kolom), yang akan dilakukan pada tahun berikutnya.

Selanjutnya dalam upaya peningkatan kualitas budaya kerja, pembinaan dan pengembangannya agar diprioritaskan pada indikator yang paling rendah atau berada dibawah rerata perlu ditindaklanjuti dengan program perbaikan. Nilai kualitas budaya kerja diatas rerata agar tetap dipertahankan.

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
PENUTUP

Pedoman Pengukuran IPNBK di lingkungan Kementerian Pertanian menjadi acuan seluruh pimpinan unit kerja Eselon I, II, III, IV, dan V di lingkungan Kementerian Pertanian dalam melakukan monev IPNBK di lingkungan unit kerja masing-masing. Data dan informasi hasil monev IPNBK dipergunakan sebagai dasar oleh pimpinan dalam rangka memantau, meningkatkan kualitas budaya kerja dan sebagai bahan kebijakan pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Pedoman ini diharapkan dapat memotivasi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Ketentuan yang bersifat teknis dan administratif apabila diperlukan dalam pelaksanaan dapat diatur secara tersendiri oleh pimpinan unit kerja masing-masing.

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA,

AMRAN SULAIMAN