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

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PERTANIAN
Nomor : 24/Permentan/OT.140/4/2012

TENTANG

PEDOMAN PENGUKURAN
INDEK PENERAPAN NILAI DASAR BUDAYA KERJA
APARATUR NEGARA 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 secara intensif dan menyeluruh pada jajaran aparatur negara di lingkungan Kementerian Pertanian, perlu dilakukan penerapan nilai dasar budaya kerja;

b. bahwa untuk mengetahui tingkat penerapan nilai dasar budaya kerja di lingkungan Kementerian Pertanian, perlu dilakukan pemantauan penerapan nilai dasar budaya kerja melalui pengukuran indek penerapan nilai dasar budaya kerja aparatur negara di lingkungan Kementerian Pertanian;

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

Mengingat : 1. 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);

2. Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3873);

3. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3090);

5. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2011 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 113, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5254);
6. Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4212), juncto Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2010;
7. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu II;
8. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2011;
9. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Eselon I Kementerian Negara;
10. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 61/Permentan/OT. 140/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Tim Pembahasan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Kesehatan Masyarakat Veteriner dan Kesejahteraan Hewan, yang selanjutnya dalam Keputusan Menteri ini disebut Tim, dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

I. TIM PENGARAH

Ketua	: Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian.
Sekretaris	: Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan.
Anggota	: 1. Direktur Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian; 2. Deputi Peraturan Perundang-undangan, Kementerian Sekretariat Negara.

II. TIM PELAKSANA

Ketua I	: Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan.
Ketua II	: Direktur Kesehatan Masyarakat Veteriner dan Pascapanen
Wakil Ketua I	: Kepala Biro Hukum dan Informasi Publik Kementerian Pertanian.
Wakil Ketua II	: Asisten Deputi Perundang-undangan Bidang Perekonomian, Kementerian Sekretariat Negara.
Sekretaris I	: Sekretaris Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan.

Sekretaris II : Kepala Bagian Umum, Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan.

Anggota :
1. Wakil Kementerian Sekretariat Negara;
2. Wakil Kementerian Hukum dan HAM;
3. Wakil Kementerian Dalam Negeri;
4. Wakil Kementerian Keuangan;
5. Wakil Kementerian Kesehatan;
6. Wakil Kementerian Perindustrian;
7. Wakil Kementerian Perdagangan;
8. Wakil Kementerian Kehutanan;
9. Wakil Kementerian Agama;
10. Wakil Badan Pengawasan Obat dan Makanan;
11. Wakil Badan Standardisasi Nasional;
12. Wakil Majelis Ulama Indonesia;
13. Kepala Bagian Perundang-undangan II Biro Hukum dan Informasi Publik;
14. Kepala Subbagian Perundang-undangan IIA, Biro Hukum dan Informasi Publik;
15. Kepala Subbagian Hukum, Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan.

III. NARASUMBER:
1. Suprahtomo, SH, MH, MSi;
2. Suharto, SH, MA;
3. Suliyatno, SH, MH;
4. Drh. Bachtiar Murad;
5. Drh. Ronny Mudigdo, MSc;
6. Drh. Denny Lukman.

KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU terdiri dari Tim Pengarah dan Tim Pelaksana.

KETIGA : Tim Pengarah sebagaimana dimaksud dala diktum KEDUA mempunyai tugas memberikan arahan kepada Tim Pelaksana dalam pelaksanaan pembahasan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Kesehatan Masyarakat Veteriner dan Kesejahteraan Hewan.

KEEMPAT : Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam diktum KEDUA mempunyai tugas melaksanakan pembahasan Rancangan Peraturan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam diktum KETIGA.

KELIMA : Ketua Tim Pelaksana dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab dan wajib menyampaikan laporan kepada Tim Pengarah, dan Tim Pengarah wajib menyampaikan laporan kepada Menteri Pertanian.

KEENAM : Untuk membantu kelancaran dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam diktum KELIMA, Ketua Tim Pelaksana dapat membentuk Sekretariat.

KETUJUH : Biaya yang diperlukan sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Menteri ini dibebankan pada DIPA Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan, Tahun Anggaran 2012.

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

KEENAM : Dengan berlakunya Peraturan ini, maka Keputusan Menteri Pertanian Nomor 32/Permentan/6/2009 dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.

KETUJUH : Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 April 2012

MENTERI PERTANIAN,

SUSWONO

Salinan Peraturan ini disampaikan kepada Yth :

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Para Pimpinan Unit Kerja Eselon I Lingkup Kementerian Pertanian;
3. Para Kepala Unit Pelaksana Teknis lingkup Kementerian Pertanian;
4. Arsip

LAMPIRAN I : PERATURAN MENTERI PERTANIAN
Nomor : 24/Permetan/OT.140/4/2012
Tanggal : 11 April 2012

PEDOMAN PENGUKURAN INDEK PENERAPAN NILAI DASAR BUDAYA KERJA APARATUR NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tantangan yang dihadapi aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya pada saat ini semakin berat, terutama karena kondisi lingkungan strategis menuntut perbaikan dan percepatan pelayanan. Oleh karena itu perlu dikembangkan budaya kerja aparatur negara demi terwujudnya kesejahteraan dan pelayanan masyarakat secara cepat, tepat, transparan, dan murah, serta berkelanjutan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Masalah mendasar dalam memahami dan mengimplementasikan budaya kerja merupakan tugas berat yang perlu ditempuh terus menerus, karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap dan perilaku serta peradaban bangsa.

Budaya kerja yang kuat menuntun perilaku seseorang secara terpola dalam pengertian (1) budaya kerja sebagai sistem dan aturan, (2) budaya kerja memungkinkan proses lebih baik dalam melaksanakan tugas, dan (3) budaya kerja dapat membangkitkan kesanggupan untuk mencari daya suai dengan keadaan yang berbeda. Dengan demikian dapat diformulasikan bahwa budaya kerja aparatur negara dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Proses pembentukan sikap dan perilaku itu diarahkan kepada terciptanya aparatur negara yang profesional, bermoral dan bertanggung jawab yang memiliki persepsi yang tepat terhadap pekerjaan (bekerja adalah ibadah, bekerja adalah "panggilan" untuk melaksanakan tugas mulia, agar menjadi orang pilihan yang unggul), sehingga prestasi kerja merupakan aktualisasi jati dirinya. Bertolak dari makna budaya dan makna kerja tersebut di atas, maka budaya kerja aparatur negara diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun untuk unit kerjanya, dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok bisa meningkatkan kualitas kinerja bersama.

B. Maksud Dan Tujuan

Maksud Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja (IPNBK) aparatur negara ini adalah agar dapat dijadikan acuan bagi setiap pimpinan unit kerja dalam melakukan penilaian dan pemantauan penerapan nilai dasar budaya kerja pada unit kerja yang dipimpinnya. Dengan demikian dapat diketahui derajat kesehatan setiap unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian

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

C. Pengertian Umum

Dalam Pedoman ini yang dimaksud dengan :

1. **Indek Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara Lingkup Kementerian Pertanian** yang selanjutnya disingkat IPNBK adalah data dan informasi tentang tingkat kualitas penerapan nilai dasar 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;

2. **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;

3. **Nilai Dasar Budaya Kerja** adalah nilai yang dimiliki dan diyakini kebenarannya. Nilai dasar budaya kerja terdiri dari 34 unsur atau 17 pasang nilai, berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.25/KEP/M.PAN/4/2002 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, yang diharapkan dapat dilaksanakan dan dikembangkan oleh setiap aparatur negara dengan baik, sehingga nilai yang diyakini tersebut dapat menumbuhkan motivasi dan tanggungjawab terhadap peningkatan produktivitas kerja;

4. **Indikator Nilai Dasar Budaya Kerja** adalah tolok ukur keberhasilan penerapan nilai dasar budaya kerja untuk mengetahui derajat kesehatan suatu unit kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari, terdiri dari 53 butir indikator;

5. **Tim Pemantau Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara di lingkungan Kementerian Pertanian** adalah Tim yang dibentuk dengan Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian yang bertugas melakukan penilaian dan pemantauan IPNBK unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian serta memberikan konsultasi dan pertimbangan kepada Menteri Pertanian melalui Sekretaris Jenderal, mengenai budaya kerja suatu unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian;

6. **Pimpinan** adalah kepala Unit Kerja Eselon I, II, III, dan IV di lingkungan Kementerian Pertanian

7. **Responden** adalah seluruh pegawai pada unit kerja yang bersangkutan.

D. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif kepada setiap aparatur negara di lingkungan Kementerian Pertanian, yang bersumber dari nilai-nilai Pancasila, agama, tradisi dan nilai-nilai kerja produktif modern, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;

2. Memperbaiki persepsi, pola pikir, prilaku aparatur negara yang menyimpang di lingkungan Kementerian Pertanian dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, sehingga dapat mempercepat pemberantasan KKN;

3. Meningkatkan kinerja aparatur negara di lingkungan Kementerian Pertanian melalui kelompok kerja dan forum profesional, agar lebih peka, kreatif dan dinamis untuk memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan daya saing organisasi;

4. Memperbaiki citra aparatur negara khususnya di lingkungan Kementerian Pertanian sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada aparatur Kementerian Pertanian.

E. Ruang Lingkup

Pedoman ini diterapkan di seluruh unit kerja Eselon I, II, III, IV dan V serta Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Pertanian. Hasil pengukuran digunakan sebagai instrumen penilaian dan pemantauan penerapan nilai dasar budaya kerja aparatur negara lingkup Kementerian Pertanian.

F. Manfaat

Dengan tersedianya data dan informasi secara periodik dari hasil penilaian dan pemantauan penerapan nilai dasar budaya kerja aparatur negara di lingkungan Kementerian Pertanian maka diperoleh manfaat baik bagi pegawai, bagi unit kerja yang bersangkutan, maupun bagi 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 kerja, rasa ikut memiliki dan rasa ikut bertanggungjawab, meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah, memperluas wawasan, lebih memahami makna hidup dan pengabdiannya sebagai aparatur negara dengan cara kerja sebaik-baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas instansinya masing-masing.

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

BAB II

NILAI DASAR DAN INDIKATOR BUDAYA KERJA

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/2002 Tanggal 25 April Tahun 2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, bahwa nilai dasar budaya kerja terdiri dari 34 unsur atau 17 pasang nilai, yang harus ada sebagai variabel pokok dalam pengukuran dan pemantauan penerapan nilai dasar budaya kerja aparatur negara di lingkungan Kementerian Pertanian. Setiap pasangan nilai dasar budaya kerja terdiri dari beberapa indikator budaya kerja, sebagai berikut :

1. **Komitmen dan konsisten**, terhadap visi, misi dan tujuan organisasi, indikatornya adalah:
   1.1. Visi, misi dan tujuan organisasi difahami oleh seluruh pegawai;
   1.2. Visi, misi dan tujuan organisasi dijadikan acuan dalam menetapkan tugas, fungsi dan rencana kerja unit kerja;
   1.3. Pelaksanaan kegiatan unit kerja sesuai dengan rencana kerja organisasi yang ditetapkan.

2. **Wewenang dan tanggungjawab**, yang jelas, tegas dan seimbang, indikatornya adalah:
   2.1. Pemberian wewenang dan tanggungjawab kepada pegawai, tertulis dengan jelas dan tegas;
   2.2. Pemberian wewenang dan tanggungjawab kepada pegawai, sesuai (seimbang) antara kedudukan dan posisi jabatan;
   2.3. Wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai dapat dilaksanakan dengan baik.

3. **Keiklasan dan kejujuran**, yang menumbuhkan kepercayaan masyarakat dan kewibawaan pemerintah, indikatornya adalah:
   3.1. Para pegawai berbuat dan bekerja dengan ikhlas dan jujur;
   3.2. Para pimpinan mendorong terciptanya unit kerja yang kondusif dalam mewujudkan sikap ikhlas dan jujur para pegawai;
   3.3. Unit kerja mempunyai program dalam pengembangan sikap ikhlas dan jujur para pegawai secara intensif dan kontinyu.

4. **Integritas dan profesionalisme**, yang konsisten dalam kata dan perbuatan serta ahli dalam bidangnya, indikatornya adalah:
   4.1. SOP pada unit kerja dilaksanakan secara konsisten;
   4.2. Para pimpinan dan pegawai selalu menjaga integritas moral dalam menjalankan tugas dan kehidupan pribadinya sehari-hari;
   4.3. Penempatan para pimpinan dan pegawai berdasarkan kepada kriteria obyektif sesuai kompetensi dan kebutuhan pengembangan organisasi;
   4.4. Sasaran kinerja pimpinan dan pegawai menjadi alat pemacu/pendorong dalam meningkatkan profesionalisme individu pegawai secara mandiri.

5. **Kreativitas dan kepekaan**, yang dinamis mendorong kearah efisiensi dan efektivitas, indikatornya adalah:
   5.1. Kondisi lingkungan unit kerja mampu mendorong berkembangnya kreativitas pegawai secara berkelanjutan;
   5.2. Sistem penghargaan individu pegawai mampu menumbuhkan semangat pegawai untuk berkreativitas dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari;
   5.3. Para pimpinan dan pegawai memiliki kepekaan yang tinggi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan strategis.

6. **Kepemimpinan dan keteladanan**, yang mampu mendayagunakan kemampuan potensial bawahan secara optimal, indikatornya adalah:
   6.1. Para pimpinan memenuhi syarat-syarat kepemimpinan yang ideal (jujur, amanah/terpercaya, profesional, cerdas, sehat, kuat, dan mampu membina para pegawai);
   6.2. Para pimpinan mampu menjadi teladan bagi para pegawai di lingkungan kerjanya.

7. **Kebersamaan dan dinamika kelompok**, yang mendorong agar cara kerjanya tidak bersifat individual dan pusat kekuasaan tidak pada satu tangan, indikatornya adalah:
   7.1. Para pegawai mampu bekerja dalam kelompok kerja;
   7.2. Setiap kelompok kerja diberdayakan sehingga terwujud kebersamaan untuk mencapai tujuan organisasi;
   7.3. Dinamika kelompok mampu bersifat dinamis dan sinergi dalam melayani dan/atau mencapai sasaran kerja secara menyeluruh.

8. **Ketepatan dan kecepatan**, adanya kepastian waktu, kuantitas, kualitas dan finansial yang dibutuhkan, indikatornya adalah:
   8.1. Setiap pegawai memiliki rincian tugas pekerjaan dan kepastian tanggungjawab;
   8.2. Setiap pelaksanaan tugas dan fungsi pada unit kerja memperoleh dukungan sumberdaya yang memadai (sumberdaya manusia, sarana kerja, teknologi dan anggaran);
   8.3. Setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan tepat , cepat, dan efisien.

9. **Rasionalitas dan kecerdasan emosi**, keseimbangan antara kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual, indikatornya adalah:
   9.1. Para pimpinan berusaha menyeimbangkan antara kecerdasan intelektual dengan kecerdasan emosional dan spiritual dalam menggerakkan unit kerja;
   9.2. Para pimpinan berupaya mengembangkan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual para pegawainya;
   9.3. Para pimpinan dan pegawai selalu menjaga amanah dengan sebaik-baiknya.

10. **Keteguhan dan ketegasan**, yang tidak mudah terpengaruh oleh pihak yang merugikan diri dan negaranya, indikatornya adalah:
   10.1. Para pimpinan dan pegawai menolak dipengaruhi oleh tekanan kepentingan pihak manapun yang dapat merugikan pemerintah dan negara;
   10.2. Para pimpinan dan pegawai selalu percaya diri dan berani bertindak tegas apabila mengetahui ada pelanggaran atau kesalahan yang harus diperbaiki;
   10.3. Di lingkungan unit kerja tidak ada pihak-pihak yang berusaha mempengaruhi untuk melakukan penyimpangan dari prosedur yang dapat merugikan unit kerja, pemerintah dan negara.

11. **Disiplin dan keteraturan kerja**, yang mengacu pada standar operasional prosedur, indikatornya adalah:
   11.1. Para pegawai selalu mematuhi jam kerja sesuai peraturan yang berlaku;
   11.2. Para pegawai selalu mematuhi pemakaian pakaian seragam sesuai peraturan yang berlaku;
   11.3. Para pegawai selalu mengikuti upacara bendera sesuai peraturan yang berlaku;
   11.4. Penerapan sanksi bagi pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku;
   11.5. Unit kerja selalu berusaha mengupayakan untuk mengimplementasikan dan mengembangkan SOP pada setiap jabatan/pekerjaan/tugas.

12. **Keberanian dan kearifan**, yang dihasilkan dari adanya pendelegasian wewenang, indikatornya adalah:
    12.1. Para pimpinan dan pegawai memiliki komitmen yang tinggi dan keberanian demi terwujudnya *good governance* dan *clean government*;
    12.2. Para pimpinan dan pegawai menerapkan pola hidup sederhana, baik dalam pelaksanaan tugas maupun kehidupannya sehari-hari;
    12.3. Para pimpinan memiliki kearifan dalam memecahkan berbagai masalah dan menghadapi tantangan baru;
    12.4. Pelaksanaan sistem penilaian kinerja individu dan sistem penilaian kinerja unit kerja selalu berjalan baik yaitu obyektif, transparan dan konsisten.

13. **Dedikasi dan loyalitas**, terhadap tugas yang bersumber pada visi, misi dan tugas instansi, indikatornya adalah:
    13.1. Para pimpinan dan pegawai memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap tugas kedinasan yang menjadi tanggungjawabnya;
    13.2. Unit kerja memberikan penghargaan kepada para pegawai yang berprestasi, loyal dan berdedikasi tinggi.

14. **Semangat dan motivasi**, yang didorong oleh keinginan memperbaiki keadaan secara perorangan maupun, organisasional, indikatornya adalah:
    14.1. Para pegawai memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas kedinasan yang menjadi tanggungjawabnya;
    14.2. Para pimpinan memotivasi para pegawai sehingga semangat kerja pegawai terpelihara dengan baik;
    14.3. Kegiatan pengembangan budaya kerja aparatur di lingkungan unit kerja terlaksana dengan baik.

15. **Ketekunan dan kesabaran** yang didasarkan pada tanggungjawab terhadap tugas yang diamanahkan, indikatornya adalah:
    15.1. Para pimpinan dan pegawai bekerja dengan tekun dan sabar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya;
    15.2. Para pegawai bekerja optimal dan tidak mengeluh, tetap konsisten sesuai dengan visi, misi dan aturan yang berlaku;
    15.3. Para pimpinan dan pegawai tidak menghambat proses, tetap mengikuti sistem dan prosedur kerja;
    15.4. Para pimpinan dan pegawai memiliki semangat pelayanan prima untuk mewujudkan kepuasan pelanggan.

16. **Keadilan dan keterbukaan**, sesuai dengan keinginan masyarakat, indikatornya adalah:
    16.1. Para pimpinan dan pegawai melaksanakan peraturan perundang-undangan secara konsisten dan adil;
    16.2. Para pegawai bekerja sesuai dengan sasaran unit kerja dan kebutuhan pelanggan;
    16.3. Pelaksanaan pengawasan melekat (sistem pengendalian internal) dilaksanakan dengan baik dalam rangka mewujudkan keadilan dan keterbukaan sesuai kebutuhan masyarakat.

17. **Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi**, sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin maju, indikatornya adalah:
    17.1. Program diklat yang tersedia pada unit kerja mampu mendorong terbentuknya profesionalisme;
    17.2. Para pegawai dengan mudah mengakses perkembangan IPTEK dalam rangka meningkatkan kompetensinya.

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 dasar budaya kerja aparatur negara di lingkungan Kementerian Pertanian adalah sebagai berikut :

1. Membentuk Tim Pengukuran Indek Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara di 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 sebanyak-banyaknya 9 (sembilan) orang;
      3) Sekretariat sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang.

2. Melakukan survey dan menyebarkan kuesioner yang telah ditetapkan untuk pengukuran indek penerapan nilai dasar budaya kerja aparatur negara 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 dasar budaya kerja secara umum mencerminkan tingkat kualitas penerapan nilai dasar budaya kerja dengan skala 5, yaitu dari yang "tidak" sampai dengan "sangat". Untuk kategori tidak diberi skor 1, "kurang" diberi skor 2, "cukup" diberi skor 3, "baik/jelas/tegas/sesuai/faham/mengacu/ikhlas/kondusif/ intensif/obyektif/mampu/peka/memenuhi/berupaya/sering/seimbang/patuh/ semangat/mampu/dan lain-lain" diberi skor 4 dan "sangat" diberi skor 5.

   Contoh :
   Penilaian terhadap unsur wewenang dan tanggungjawab :
   a. Diberi nilai 1 (***tidak jelas dan tidak tegas***) apabila wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepada pimpinan Saudara dirasa tidak jelas dan tidak tegas;
   b. Diberi nilai 2 (***kurang jelas dan kurang tegas***) apabila wewenang dan tanggungjawab dirasa kurang jelas dan kurang tegas;
   c. Diberi nilai 3 (***cukup jelas dan cukup tegas***) apabila wewenang dan tanggungjawab dirasa cukup jelas dan cukup tegas;
   d. Diberi nilai 4 (***jelas dan tegas***) apabila wewenang dan tanggungjawab dirasa jelas dan tegas.
   e. Diberi nilai 5 (***sangat jelas dan sangat tegas***) apabila wewenang dan tanggungjawab dirasa sangat jelas dan sangat tegas.

B. Teknik Pengolahan Data

Untuk memudahkan dalam memberikan interpretasi terhadap tingkat kualitas penerapan nilai dasar budaya kerja dari suatu unit kerja, maka diberikan nilai konversi berupa Nilai Kualitas Budaya Kerja yaitu antara 20 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 20

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

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

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

No Urut	Staf / Unit Kerja	NILAI INDIKATOR									JUMLAH/ RATA-RATA
		1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	3	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 53 indikator* diberi nilai persepsi yang mengacu pada tabel sebagai berikut :

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

NILAI PERSEPSI BUDAYA KERJA	NILAI INTERVAL INDEK BUDAYA KERJA	NILAI KUALITAS BUDAYA KERJA	KLASIFIKASI KUALITAS BUDAYA KERJA
5	4,21 - 5,00	84,01 - 100,00	A (SANGAT BAIK)
4	3,41 - 4,20	68,01 - 84,00	B (BAIK)
3	2,61 - 3,40	52,01 - 68,00	C (CUKUP BAIK)
2	1,81 - 2,60	36,01 - 52,00	D (KURANG BAIK)
1	1,01 - 1,80	20,01 - 36,00	E (TIDAK BAIK)

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

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

a. Nilai Kualitas Budaya Kerja Unit Kerja adalah :
3,46 x 20 **= 69,20**
b. Klasifikasi Kualitas Budaya Kerja **= B (Baik)**

C. Pelaporan

1. Mekanisme Pelaporan

Laporan dibuat oleh setiap Unit Kerja, yang dibantu oleh Tim Pengukuran 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 Pemantau Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara di lingkungan Kementerian Pertanian, membuat Laporan Hasil Pengukuran dan Pemantauan Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara di lingkungan Kementerian Pertanian kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2. Format Laporan

Laporan Hasil Pengukuran Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara di lingkungan 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 Dasar 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;

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 evalusi secara lebih mendalam maka hasil pengukuran indek penerapan nilai dasar budaya kerja aparatur negara 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 aparatur negara 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 Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara 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 pengukuran indek penerapan nilai dasar budaya kerja di lingkungan unit kerja masing-masing.

2. Data dan informasi hasil penilaian 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 aparatur negara 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,

MENTERI PERTANIAN,

SUSWONO