Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja
Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia
Tahun 2020

POLITEKNIK ENJINIRING PERTANIAN INDONESIA

BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN

KEMENTERIAN PERTANIAN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa dengan telah terselesaikannya Laporan Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia (PEPI).

Laporan Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia disusun sebagai hasil budaya kerja pegawai dalam mendukung Reformasi birokrasi pada dasarnya dan 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.

Kami menyadari pada penyusunan Laporan ini tidak terlepas dari partisipasi aktif dari pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia, untuk itu kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan bekerjasama serta berpartisipasi dalam kegiatan penyusunan Laporan ini.

Akhirnya, kami berharap semoga laporan ini bermanfaat adanya.

Bandar Lampung, Juni 2020

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman

Kata Pengantar i

Daftar Isi ii

Daftar Lampiran iv

I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Maksud dan Tujuan 2

C. Sasaran 3

D. Metode dan Responden 3

E. Manfaat 4

II. HASIL KEGIATAN 5

A. Pelaksanaan Kegiatan 5

III. ANALISA DATA 7

IV KESIMPULAN DAN SARAN 10

A. Kesimpulan 10

B. Saran 10

Lampiran.

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 di Kementerian Pertanian.

Selanjutnya untuk mempercepat keberhasilan proses perubah n 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.

B. Maksud dan Tujuan

Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja ini adalah agar dijadikan acuan bagi pimpinan dalam melakukan monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja pada Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia.

Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang akurat tentang hasil penerapan nilai budaya kerja Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia sebagai bahan kebijakan pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki dan menggerakkan budaya kerja.

C. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif kepada pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia, 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 Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, sehingga dapat mempercepat pemberantasan KKN;
3. Meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia 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 Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

D. Metode dan Responden

Metode yang digunakan dalam menentukan pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja yaitu dengan menggunakan Metode Survey, dimana data bersumber dari pengisian kuisioner oleh Aparatur Sipil Negara di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia yang berjumlah 18 orang pegawai, dengan Jumlah Laki-Laki 14 dan Perempuan 4 pegawai.

E. Manfaat

Dengan adanya Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia dapat di kinerja pegawai dan sebagai acuan pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki dan menggerakkan budaya kerja di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia.

II. HASIL KEGIATAN

A. Pelaksanaan Kegiatan

1. Objek dan Responden

Melakukan survey dan menyebarkan kuesioner yang telah ditetapkan untuk pengukuran indek penerapan nilai budaya kerja sebagai alat bantu pengumpulan data Penerapan Nilai Budaya Kerja pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia. Komponen nilai budaya kerja terdiri dari 5 komponen budaya kerja diantaranya Komitmen, Keteladanan, Profesionalisme, Integritas dan Disiplin. Bentuk kuesioner sebagaimana terlampir pada lampiran 1.

Responden pengisian kuesioner adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia sebanyak 18 orang.

2. Skor dan Nilai

Bentuk jawaban atas pertanyaan dari setiap indikator nilai budaya kerja secara umum mencerminkan tingkat kualitas penerapan nilai budaya kerja dengan skala 1-4, 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.

3. Indikator Budaya Kerja

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 29 (dua puluh sembilan) butir indikator.

Setiap nilai budaya kerja terdiri dari beberapa indikator budaya kerja, sebagai berikut:

1. Komitmen:
    1.1. Menaati peraturan/kesepakatan.
    1.2. Melakukan internalisasi tujuan organisasi.
    1.3. Menyamakan persepsi dalam langkah tugas.
    1.4. Konsisten dan loyal terhadap pelaksanaan tugas.
    1.5. Menepati janji.
    1.6. Menggunakan produk lokal.
2. Keteladanan:
    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:
    3.1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ssuai 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. Melaksakan pelayanan prima.
4. Integritas:
    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:
    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.

III. ANALISA DATA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 69/Permentan/OT.140/6/2013 tentang Pedoman Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian pertanian, bahwa nilai budaya kerja terdiri dari 5 (lima) komponen nilai dan 25 (dua puluh lima) indikator yang dijabarkan dalam 29 (dua puluh sembilan) 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. Menaati peraturan/kesepakatan.

   Dalam pelaksanaan peraturan/kesepekatan yang dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,50;

   Pelakasanaan peraturan/kesepakatan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,17;

   1.2. Melakukan internalisasi tujuan organisasi.

   Dalam melaksanakan internalisasi tujuan organisasi yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,33;

   1.3. Menyamakan persepsi dalam langkah tugas.

   Dalam menyamakan persepsi dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,33;

   1.4. Konsisten dan loyal terhadap pelaksanaan tugas.

   Dalam konsisten dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,67;

   Dalam loyalitas dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,72;

1.5. Menepati janji.

Dalam menempati janji dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,50;

1.6. Menggunakan produk lokal.

Dalam menggunakan produk lokal dilakukan oleh pegawai mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,22;

2. Keteladanan:

2.1. Berperan aktif meningkatkan kinerja.

Dalam berperan aktif menunjang kinerja yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,56, sedangkan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,56;

2.2. Membangun keterbukaan dan komunikasi.

Dalam membangun keterbukaan dan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,50;

2.3. Menghargai pendapat orang lain.

Dalam menghargai pendapat orang lain yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,72;

2.4. Bersikap tegas, dan berani.

Dalam bersikap tegas dan berani yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,67;

2.5. Bersikap peduli.

Dalam peduli terhadap lingkungan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,78;

3. Profesionalisme:

3.1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ssuai bidang tugasnya.

Dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja

3,61 sedangkan yang dilakukan oleh pimpinan mendapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,50;

3.2. Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi.

Dalam penugasan sesuai dengan kompetensi yang diterima oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,50;

3.3. Melaksanakan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).

Dalam penugasan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,61;

3.4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja.

Dalam penyelesaian sesuai dengan target kinerja yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,61;

3.5. Melaksakan pelayanan prima.

Dalam pelaksanaan pelayan prima yang dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,72;

4. Integritas:

4.1. Bersikap jujur.

Dalam bersikap dan bertindak jujur dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,78;

4.2. Bertanggung jawab.

Dalam bertanggung jawab pelaksanaan tugas dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,78;

4.3. Bertindak sesuai nilai dan norma yang berlaku.

Dalam pelaksanaan tugas bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dilakukan oleh pegawai nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,78;

4.4. Berinisiatif melaporkan penyimpangan.

Dalam pelaksaan tugas berinisiatif melaporkan penyimpangan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,00;

4.5. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.

Dalam kegiaatan sehari-hari menggunakan bahasan indonesia yang baik dan benar oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,83;

5. Disiplin:

5.1. Mentaati ketentuan jam kerja.

Dalam mentaati ketentuan jam kerja yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,50;

5.2. Pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan.

Dalam mentaati seragam dan atribut kerja yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,61;

5.3. Mengikuti upacara.

Dalam pelaksanaan upacara yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,94;

5.4. Menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan.

Dalam penggunaan fasilitas kantor yang dilakukan oleh pegawai menadapat nilai rata-rata komponen budaya kerja 3,83;

Dari 5 (lima) indikator yang diantaranya Mentaati ketentuan jam kerja, Pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan, mengikuti upacara dan menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan memperoleh nilai komponen budaya kerja dengan nilai rata-rata 3,72. Dari indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap yang selalu taat pada aturan, norma dan prinsip-prinsip tertentu, serta mengikuti jadwal dan sistem kerja yang sesuai dengan praturan yang telah ditetapkan.

Hasil yang didapat nilai budaya kerja terdiri dari 5 (lima) indikator dan dan 25 (dua puluh lima) nilai komponen dengan jumlah pegawai 18 orang adalah sebagai berikut :

NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	NILAI	KONVERSI
1.	Komitmen	1.1. - 1.15.	3,43	85,76
2.	Keteladanan	2.1. - 2.10.	3,63	90,74
3.	Profesionalisme	3.1. - 3.5.	3,59	89,81
4.	Integritas	4.1. - 4.8.	3,63	90,83
5.	Disiplin	5.1. - 5.9.	3,72	93,06
NILAI KUALITAS BUDAYA KERJA (IPNBK)			3,60	90,04

Dari hasil kuisioner didapat penilai budaya kerja pegawai di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia dengan jumlah kuisioner 18 orang pegawai maka Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja (IPNBK) memperoleh peningkatan dalam hal Kedisiplinan dengan nilai budaya kerja 3,72, dengan demikian maka dapat diinterpretasikan nilai Konversi 90,04 dan Klasifikasi Kualitas Budaya Kerja Pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia adalah "**A (Sangat Baik)**".

Berdasarkan analisa kuisioner Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja tahun 2020 mengalami penurunan dibanding dengan kuisioner Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja pada tahun 2019. Penurunan tersebut dapat dari jumlah pegawai yang mengalami penambahan, serta pengambilan sampel pada saat melandanya Virus Covid -19 yang sedang melanda Indonesia.

Dalam penerapan disiplin pegawai, bekenaan dengan aturan, norma dan prinsip-prinsip yang bekenaan dengan ketentuan jam kerja, pakaian seragam dan tribut kerja, upacara serta penggunaan fasilitas kantor cukup dirasakan oleh pegawai sehingganya dalam pelaksanaan disiplin mengalami peningkatan setiap tahunnya.

IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam melaksanakan tugas penilaian Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penerapan budaya kerja pegawai di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia, secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang baik. Hal ini terbukti dari 5 (lima) komponen budaya kerja mendapatkan nilai rata-rata 3,60 yaitu Komitmen, Keteladanan, Profesionalisme, Integritas dan Disiplin;
2. Nilai Budaya Kerja pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia setelah dikonversikan (90,04) berada pada interval 81,25-100. Ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia adalah **sangat baik**.
3. Disisi lain dalam hal penilaian budaya kerja pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia perlunya pembinaan pegawai adalah Profesionalisme, yang berisikan konsisten terhadap kualitas pelaksanaan kegiatan kerja pegawai.

B. Saran

Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia kedepan akan membentuk *Tim Survey* dalam penilaian Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja atau menunjuk dan/atau bekerja sama dengan unit independen untuk melaksanakan *survey* Indek Penerapan Nilai Budaya. Dengan penilaian budaya kerja pegawai Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia masih diperoleh hasil bahwa ada pegawainya belum memahami Tugas Pokok dan Fungsi sehingga diharapkan kepada ke depan dapat memberikan pelatihan secara khusus dalam uraian tugas pegawai atau SOP pegawai serta pengenalan nama jabatan pegawai yang dipangkunya.

L

A

M

P

I

R

A

N