

LAPORAN
INDEKS PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA
SEMESTER II
TAHUN 2021



KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
PERTANIAN POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN
YOYAKARTA MAGELANG
2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga kami dapat melaksanakan Survei Pengukuran Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja (IPNBK) pada Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta-Magelang.

Pengukuran penerapan nilai budaya kerja dimaksudkan sebagai acuan untuk mengetahui tingkat penerapan nilai-nilai dan makna bekerja di Kementerian Pertanian yang meliputi komponen Komitmen, Keteladanan, Profesionalisme, Integritas dan Disiplin.

Kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan pengukuran penerapan nilai budaya kerja ini, kami sampaikan terima kasih. Kami juga mengharapkan adanya masukan dan kritik yang sifatnya membangun terhadap hasil pengukuran IPNBK ini, sehingga dapat memperbaiki tingkat kesalahan serta menjadi pedoman kepada semua pihak.

Kami juga mengharapkan bahwa hasil pengukuran penerapan nilai budaya kerja ini dapat dijadikan sebagai acuan unit kerja dalam melakukan monitoring dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja di Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta-Magelang.

Yogyakarta, Oktober 2021

Direktur,



Dr. Bambang Sudarmanto, S.Pt., MP
NIP. 196705091996031002

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 maka dilaksanakanlah Peraturan Menteri Pertanian Nomor 37 Tahun 2020 tentang Pengembangan Nilai Budaya Kerja lingkup 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. Metode

Melakukan survey dan menyebarkan kuesioner yang telah ditetapkan untuk pengukuran indek penerapan nilai budaya kerja lingkup Kementerian Pertanian kepada seluruh pegawai untuk diisi langsung dengan cara dipandu melalui wawancara atau secara mandiri.

D. Manfaat

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.

BAB II METODOLOGI PENGUKURAN

A. Responden

Pengukuran Indek Penerapan Nilai Budaya Kerja ini diterapkan pada seluruh Pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta-Magelang dengan pengisian kuesioner google form kepada responden.

B. Skor dan Nilai

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 :

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.

C. Indikator Budaya Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 37 tahun 2020 tentang Pengembangan Nilai Budaya Kerja lingkup Kementerian Pertanian, bahwa nilai budaya kerja terdiri dari 5 (lima) komponen nilai dan 23 (dua puluh tiga) indikator yang dijabarkan dalam 31 (tiga puluh satu) 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;
 - 1.2. Melakukan Internalisasi tujuan Organisasi
 - 1.3. Menyamakan Persepsi dalam langkah kerja
 - 1.4. Konsistensi dan loyal dalam tugas
 - 1.5. Menepati janji
 - 1.6. Menggunakan produk lokal
2. Keteladanan, indikatornya adalah:
 - 2.1 Berperan aktif dalam meningkatkan kinerja;
 - 2.2 Membangun keterbukaan dan komunikasi
 - 2.3 Menghargai pendapat orang lain
 - 2.4 Bersikap tegas dan pemberani bersikap peduli
3. Profesionalisme, indikatornya adalah:
 - 3.1 Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sesuai bidang tugasnya
 - 3.2 Melakukan Tugas sesuai kompetensi
 - 3.3 Melakukan Tugas sesuai SOP-nya
 - 3.4 Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerjanya
 - 3.5 Melaksanakan pelayanan prima
4. Integritas, indikatornya adalah:
 - 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 adalah :
 - 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 ANALISIS DATA

Kuesioner yang telah terisi kemudian dikumpulkan dan diolah secara kuantitatif dengan menggunakan aplikasi excel. Dari keseluruhan kuesioner dapat terisi dengan baik sehingga dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut. Sebagaimana diketahui bahwa Kategorisasi Kualitas Budaya Kerja adalah sebagai berikut :

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)

Berdasarkan hasil pengolahan terhadap kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

IPNBK Semester II Tahun 2021 Polbangtan Yogyakarta Magelang

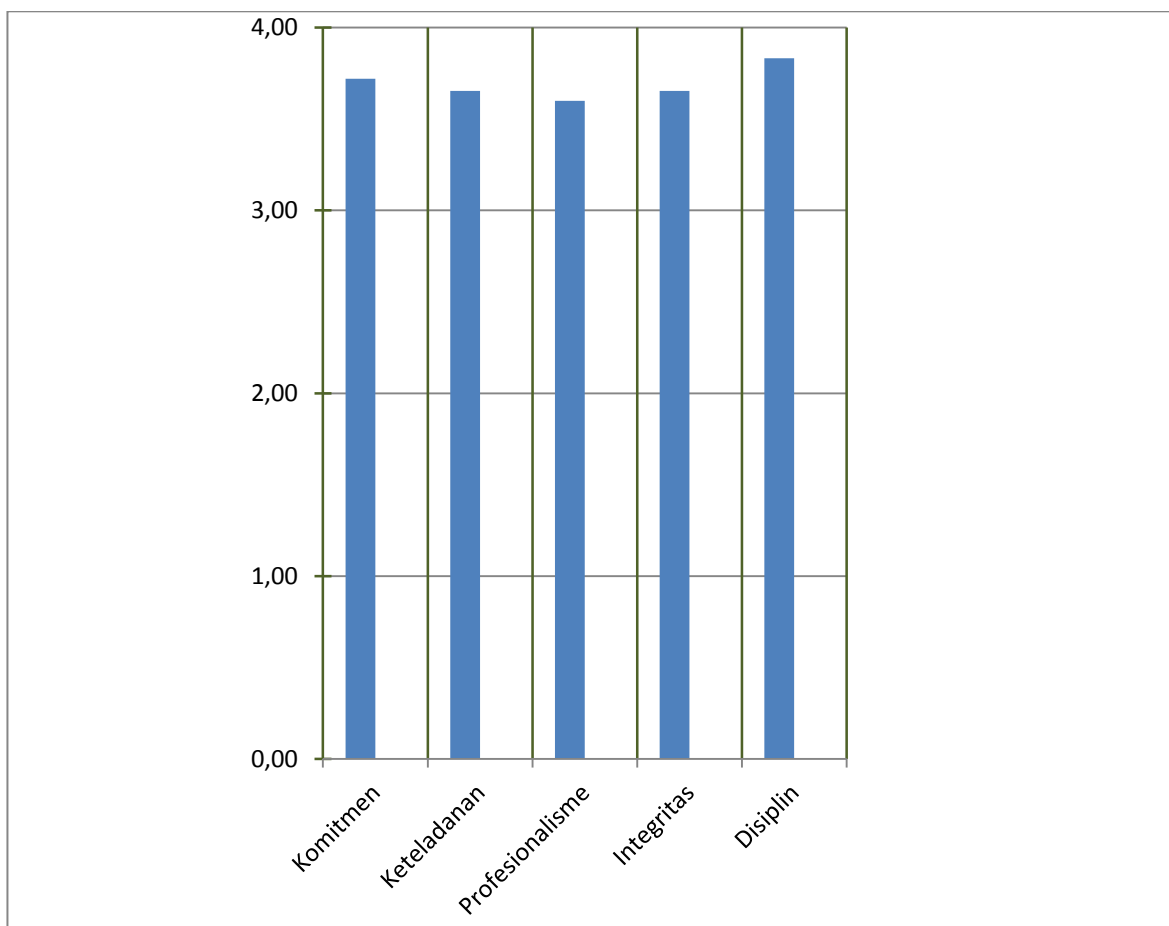
NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	NILAI	KONVERSI
1	KOMITMEN	1.1 – 1.8	3,72	93
2	KETELADANAN	2.1 – 2.6	3,65	91,25
3	PROFESIONALISME	3.1 – 3.6	3,60	90
4	INTEGRITAS	4.1 – 4.5	3,65	91,25
5	DISIPLIN	5.1 – 5.6	3,83	95,75
NILAI KUALITAS BUDAYA KERJA (IPNBK)			3,69	92,25

Nilai IPNBK Polbangtan Yogyakarta Magelang Semester II tahun 2021 adalah 3,69 Nilai IPNBK konversinya 92,25 sehingga Klasifikasi Kualitas Budaya Kerjanya termasuk A (Sangat Baik).

Nilai tertinggi = 3,83 (Komponen Disiplin); Nilai tertinggi kedua = 3,72 (Komponen Komitmen); Nilai tertinggi ketiga = 3,65 (Komponen Keteladanan dan komponen Integritas); Nilai tertinggi keempat = 3,60 (Komponen Profesionalisme).

Ilustrasi kondisi IPNBK Semester I tahun 2021 dapat dilihat sebagaimana berikut di bawah ini:

**IPNBK Polbangtan Yogyakarta Magelang
Semester II Tahun 2021**



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan maksud dan tujuan survey IPNBK adalah untuk meningkatkan kualitas budaya kerja di lingkungan kerja, dengan meningkatnya kinerja akan menghasilkan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Data dan informasi hasil survey IPNBK agar dipergunakan oleh pimpinan dalam rangka memantau, meningkatkan kualitas budaya kerja dan sebagai bahan kebijakan pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Bagi Pegawai di lingkungan kerja dengan adanya hasil IPNBK agar dapat memotivasi seluruh pegawai untuk dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat

