



PERATURAN KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 12 TAHUN 2018
TENTANG
PEDOMAN NILAI-NILAI ORGANISASI
DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL,

- Menimbang :
- a. Bahwa dalam rangka mencapai visi dan misi perlu ditetapkan nilai-nilai organisasi dalam perubahan pola pikir dan budaya kerja bagi pegawai di lingkungan Badan Narkotika Nasional;
 - b. Bahwa untuk melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja bagi pegawai menjadi lebih baik, perlu perubahan secara sistematis, konsisten dari aspek sistem, mekanisme kerja organisasi, pola pikir, dan budaya kerja pegawai atau unit kerja sesuai tujuan dan sasaran reformasi birokrasi;
 - c. Bahwa untuk melaksanakan pengembangan budaya kerja sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional tentang Pedoman Nilai-Nilai Organisasi Dalam Pengembangan Budaya Kerja.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5062);
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
4. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 16 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional;
5. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Nomor 23 Tahun 2017 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL TENTANG PEDOMAN NILAI-NILAI ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA.

Pasal 1

Pedoman Nilai-Nilai Organisasi dalam Pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Badan Narkotika Nasional untuk:

- a. melaksanakan manajemen perubahan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi Badan Narkotika Nasional, yang berarti mengubah secara sistematis dan konsisten sistem dan mekanisme kerja organisasi serta

pola pikir dan budaya kerja pegawai atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi;

- b. peningkatan status dan perubahan paradigma tugas, fungsi, kewenangan, dan peranan Badan Narkotika Nasional, sehingga dijadikan pijakan bagi seluruh pegawai untuk meningkatkan komitmen dan bersungguh-sungguh dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. menurunkan resiko kegagalan yang disebabkan timbulnya resistensi terhadap perubahan yang terjadi akibat berubahnya sistem dan mekanisme kerja organisasi;
- d. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

Pasal 2

Pedoman Nilai-Nilai Organisasi dalam Pengembangan Budaya Kerja sebagaimana tercantum pada Lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 3

Peraturan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 25 Oktober 2018

KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,



HERU WINARKO

LAMPIRAN
PERATURAN KEPALA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 12 TAHUN 2018
TENTANG
PEDOMAN NILAI-NILAI ORGANISASI DALAM
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Budaya adalah suatu hal yang seringkali dilakukan oleh sebagian besar individu dalam sebuah organisasi. Budaya juga dapat membentuk dan merubah perilaku seseorang, begitu juga yang disebut dengan budaya kerja. Budaya adalah konstruksi yang membentuk sikap dan perilaku individu yang bernaung dalam satu organisasi atau perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Organisasi dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial organisasi pegawai, pegawai dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.

Reformasi birokrasi pada prinsipnya memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan kesejahteraan dan rasa keadilan pada masyarakat banyak. Reformasi birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang professional dengan karakteristik yang adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari KKN. Sehingga sikap perilaku yang muncul adalah mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar kode etik aparatur negara.

Nilai-nilai organisasi merupakan dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan. Nilai organisasi merupakan sebuah tuntutan atau pedoman yang mendasari bagaimana pegawai dalam sebuah organisasi berpikir, bersikap, bertindak, dan mengambil keputusan. Nilai juga apa yang secara actual menjadi praktek dari organisasi tersebut dan apa yang disaksikan, diyakini, dipercaya, dilakukan dan dipraktekkan oleh para pegawai dalam organisasi.

Badan Narkotika Nasional memiliki visi dan misi dalam Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba yang diimplementasikan dalam bentuk nilai-nilai yang menjadi budaya kerja pada organisasi BNN, yaitu Servis, Integritas dan Profesional (SIP). Servis dapat diartikan sebagai sikap peduli, pro aktif dan cepat tanggap terhadap perubahan dan pelayanan yang dilakukan oleh BNN. Integritas diartikan sebagai memiliki komitmen terhadap visi dan misi organisasi, konsisten dalam bertindak, berani dan tegas dalam mengambil keputusan dan resiko kerja, disiplin dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan amanah, bersikap berperilaku dan bertindak jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan, dan objektif terhadap amanah. Profesional diartikan sebagai memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki keterampilan serta melakukan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku diantaranya disiplin, kode etik dan berstandar mutu.

Seiring berkembangnya jaman, perubahan lingkungan dan pola kerja yang terus mengalami perkembangan mengikuti peradaban. Pola pikir, kecanggihan teknologi serta budaya-budaya yang turut serta mengalami perubahan. BNN tak luput dalam merasakan perubahan yang terjadi, dalam praktek kerjanya BNN harus siap dengan berbagai perubahan kecanggihan komunikasi dalam pemberantasan dan pencegahan peredaran penyalahgunaan narkotika. Perubahan pola pikir masyarakat juga harus dapat ditangkap oleh BNN dalam memberdayakan masyarakat serta program-program rehabilitasi. Oleh sebab itu, BNN dipandang perlu menyesuaikan perkembangan lingkungan baik dari sisi teknologi dan pola pikir masyarakat dengan memperbaharui budaya kerja yang diimplementasikan dalam nilai-nilai organisasi. Untuk itu dibuatlah sebuah nilai-nilai organisasi yang dipandang dapat mengakomodir

seluruh visi dan misi BNN yaitu Berani, Nasionalis, Netral, Responsif dan Inovatif (BNN RI). Adapun perubahan yang dilakukan tidak meninggalkan budaya terdahulu, namun mengalami penambahan yang dinilai lebih dapat menyesuaikan dengan perubahan jaman namun tetap dapat mewujudkan visi dan misi yang dimiliki BNN.

B. TUJUAN

1. Melaksanakan manajemen perubahan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi Badan Narkotika Nasional, yang berarti mengubah secara sistematis dan konsisten sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja pegawai atau unit kerja didalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi;
2. Peningkatan status dan perubahan paradigma tugas, fungsi, kewenangan, dan peranan Badan Narkotika Nasional, sehingga dijadikan pijakan bagi seluruh pegawai untuk meningkatkan komitmen dan bersungguh-sungguh dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
3. Menurunkan resiko kegagalan yang disebabkan timbulnya resistensi terhadap perubahan yang terjadi akibat berubahnya sistem dan mekanisme kerja organisasi;
4. Memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

C. SASARAN

Menumbuh kembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif, memperbaiki persepsi, pola pikir dan perilaku pegawai yang menyimpang, meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki citra pegawai Badan Narkotika Nasional, sehingga terciptanya perubahan pola pikir dan budaya kerja pegawai menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

BAB II
NILAI – NILAI ORGANISASI DALAM
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

A. PENGERTIAN BUDAYA KERJA

Budaya kerja adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan kerja sehari-hari yang bermutu dengan selalu berdasarkan nilai-nilai yang dianut, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan bermanfaat bagi semua pihak. Dengan demikian budaya kerja merupakan cara pandang atau cara pegawai memberikan makna terhadap pekerjaannya.

Budaya kerja organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai di lingkungan BNN. Perlu disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku kita dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Organisasi juga dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial organisasi. Pegawai dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawai.

Berkaitan dengan nilai profesional, maka pegawai seharusnya adaptif terhadap perubahan-perubahan nilai budaya organisasi. Sikap terhadap organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila pegawai memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat adaptif yang rendah, demikian pula sebaliknya.

Nilai-nilai yang dianut atau diyakini seseorang akan menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab (akuntabilitas) terhadap kinerja atau hasil pekerjaannya. Dengan kata lain nilai adalah dasar pertimbangan yang berharga bagi seseorang atau organisasi untuk menentukan sikap dan perilaku dalam menghadapi suatu pekerjaan atau masalah. Fungsi nilai-nilai organisasi antara lain:

1. Memberikan tujuan dan arti;
2. Menjadi alat dalam pengendalian perilaku setiap pegawai dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawab;
3. Mendorong terjadinya kondisi kerja yang saling menghormati, mau mendengar, memberikan teladan, saling mengingatkan, dan bekerja sama dengan baik;
4. Meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap perannya;
5. Mendorong meningkatkan akuntabilitas organisasi;
6. Mempermudah dalam mengambil keputusan;
7. Menentukan bagaimana kita melihat dan memahami persoalan;
8. Memberi arti, makna, dan bobot pada permasalahan tertentu; dan
9. Memberi pedoman berperilaku yang baik.

B. NILAI – NILAI ORGANISASI

Nilai-nilai organisasi adalah apa yang secara aktual menjadi praktek dari organisasi tersebut dan apa yang disaksikan, diyakini, dipercaya, dilakukan dan dipraktikkan oleh para pegawai dalam organisasi.

Nilai-nilai organisasi merupakan dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan. Nilai-nilai organisasi merupakan sebuah tuntunan atau pedoman yang mendasari bagaimana pegawai dalam sebuah organisasi berpikir, bersikap, bertindak, dan mengambil keputusan.

Diperlukan waktu membiasakan diri dengan pola pikir, pola rasa dan pola tindak baru yang dapat melahirkan pegawai yang berkarakter mulia yang menjunjung tinggi nilai amanah, profesional, antusias, bertanggung jawab, kreatif, disiplin, dan peduli. Proses pengembangan kerja dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai selanjutnya diinternalisasikan dalam setiap pegawai dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi.

Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi Badan Narkotika Nasional perlu menerapkan nilai-nilai organisasi yang akan menjadi dasar dalam mengembangkan budaya kerja. Badan Narkotika Nasional mempunyai 5 (lima) nilai-nilai organisasi yang disingkat BNN RI, yaitu :

1. Berani;
2. Nasionalisme;
3. Netral;
4. Responsif;
5. Inovatif.

Nilai-nilai organisasi tersebut digunakan sebagai dasar untuk menetapkan program-program jangka panjang pengembangan budaya kerja Badan Narkotika Nasional. Penjelasan ringkas masing-masing nilai-nilai organisasi adalah sebagai berikut :

1. Berani.

Berani diartikan sebagai memiliki hati yang mantap dan rasa percaya diri yang besar dalam mengambil tindakan yang benar, serta mampu menaklukkan rasa takut. Berani pada dasarnya adalah tingkah laku positif individu yang seringkali dikaitkan

dengan sebuah keadaan dan keputusan dan dipengaruhi oleh visi, aksi dan semangat. Adanya keberanian mudah bagi aparatur negara mencapai visi sebuah organisasi. Aparatur negara harus mampu memiliki sikap berani, dikarenakan seringkali dihadapkan dengan keadaan dan pengambilan keputusan bagi masyarakatnya, untuk itu sikap dalam menghadapi hambatan dalam pelayanan harus dilakukan dengan sikap mantap dan dilandaskan pada keyakinan akan suatu hal yang dianggap benar sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masyarakat.

Apabila nilai-nilai organisasi tersebut telah terinternalisasi dan teraktualisasi menjadi budaya kerja atau sifat dan sikap dalam menjalani tugas maka seorang aparatur yang telah diberi tanggung jawab sebagai pelayan melakukan tugas dengan yakin sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan tetap berpegang pada efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Sebab mereka akan selalu dikawal dengan nilai-nilai organisasi yang telah menyatu dalam dirinya sehingga mempunyai keyakinan dalam menghadapi keadaan dan keputusan yang ada dihadapannya. Nilai berani ini sejalan dengan misi yang dimiliki BNN yaitu dapat melaksanakan P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya.

2. Nasionalisme.

Nasionalisme adalah suatu konsep yang menunjukkan pemahaman dan kecintaan pada Bangsa dan Negara Indonesia. Nasionalisme menjadi penggerak dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tujuannya dengan landasan rasa cinta akan tanah air, jadi apapun yang dilakukan untuk kepentingan dan keuntungan Bangsa dan Negara. Nasionalisme memiliki kaitan erat dengan rasa memiliki, sehingga apa yang dilakukan oleh aparatur negara didasari oleh rasa kemauan untuk membangun untuk sebuah kemajuan, ketika organisasi dirasa tidak baik atau menyimpang dari visi misi maka aparatur negara merasa harus membenahi.

Sikap ini muncul diperkuat dengan rasa bangga pada organisasinya dan menularkan kepada orang lain sehingga mampu menggerakkan seluruh komponen Bangsa dalam mencapai tujuan

organisasi. Nilai nasionalisme dapat mewujudkan visi BNN dalam mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam P4GN.

3. Netral.

Netral dimaknai dengan memiliki sikap kesatuan utuh dan berintegritas yang tidak memihak sehingga menunjukkan kewibawaan kelembagaan. Sikap netral penting dimiliki untuk mewujudkan organisasi yang profesional, sehingga dalam bersikap Aparatur negara tidak memihak pada siapapun yang dibuktikan dengan menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional yang akan diserahkan kepada Presiden. Netral terdiri dari unsur-unsur jujur, tidak memihak pada suku, agama, ras dan kelompok tertentu, serta tidak memihak pada bentuk pengaruh kepentingan manapun.

Dengan sikap netral maka hasil kerja akan mendatangkan kemaslahatan baik bagi diri pegawai maupun organisasi. Sikap netral juga didasari dari sebuah misi, yaitu menjadi lembaga Non Kementerian yang profesional dan diimplementasikan dengan menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN dan diserahkan kepada Presiden sebagai perwujudan visi yang dimiliki BNN.

4. Responsif

Responsif dalam pelayanan, pelayanan diartikan sebagai kinerja sehingga Aparatur negara dalam melakukan tugas fungsinya bersikap cepat dan tanggap dalam memberikan respon terhadap pekerjaan yang sedang diemban. Aparatur yang memiliki sikap responsif akan memiliki visi dalam mencari solusi atas suatu keadaan yang sedang dihadapi. Responsif menjadi penting dikarenakan akan mempengaruhi masa depan organisasi apabila menghadapi bahaya. Sikap Responsif dilakukan dengan mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba, sesuai dengan misi yang dimiliki oleh Badan Narkotika Nasional.

5. Inovatif

Inovatif adalah mampu memperkenalkan sesuatu yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban. Perubahan dinamis dalam birokrasi sejalan dengan perubahan yang menyeluruh diseluruh aspek kehidupan ini menuntut Aparatur Negara harus memiliki pemikiran yang inovatif. Adapun indikator dari Inovatif antara lain mampu menangkap perubahan, tanggap terhadap hal-hal baru, dan dapat mengungkapkan ide yang mampu membawa perubahan kearah yang lebih positif bagi organisasi. Sikap Inovatif dapat tertuang dalam kegiatan menyusun kebijakan yang berkaitan dengan P4GN sesuai dengan misi yang BNN miliki dan mampu melaksanakan operasional P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya sesuai dengan misi yang dimiliki BNN.

C. HUBUNGAN NILAI-NILAI ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA

Falsafah negara, bangsa dan masyarakat Indonesia telah jelas dimuat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang dinamakan Pancasila. Nilai-nilai luhur yang terkandung di dalamnya merupakan cermin nilai-nilai luhur yang hidup di masyarakat. Dalam menghadapi tantangan apapun, hakekat nilai-nilai luhur tersebut tidak bisa diubah, yang berubah adalah nilai-nilai instrumental yang disesuaikan dengan perkembangan lingkungan.

Implementasi nilai-nilai organisasi dalam budaya kerja menuntut pegawai untuk lebih responsif atau peka, penuh prakarsa, bersikap proaktif, terampil, mandiri, disiplin, integritas tinggi serta diperlukan adanya perubahan cara berkomunikasi yang biasa dilakukan secara vertikal dari atas ke bawah, menjadi pola komunikasi secara horizontal dan partisipatif, demikian juga gaya kepemimpinan menjadi lebih banyak mengajak daripada memerintah, memberikan keteladanan, mendorong dan memberikan kepercayaan lebih besar kepada bawahan. Sebagai konsekuensi gaya partisipatif tersebut maka dalam pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah dan mufakat. Sehingga akan mendorong

bawahan menjadi lebih merasa ikut memiliki, ikut bertanggung jawab dan mawas diri. Hal ini sangat penting bagi pengembangan pegawai agar mampu memberikan sumbangan kerja yang terbaik atau optimal bagi organisasi.

Masuknya nilai-nilai organisasi dalam budaya kerja diharapkan akan menjadi peningkatan kualitas pegawai, kualitas cara kerja, dan kualitas hasil kerjanya. Budaya kerja merupakan salah satu komponen kualitas pegawai yang sangat melekat dan menjadi tolok ukur dasar dalam organisasi, budaya kerja dapat menentukan integritas dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan berlangsungnya organisasi, budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai organisasi yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.

Budaya kerja akan dipengaruhi oleh nilai-nilai organisasi, visi, misi dan tujuan dari organisasi. Dengan demikian budaya kerja merupakan nilai-nilai yang berlaku di organisasi yang menggambarkan perilaku dan diterima oleh seluruh pegawai.

Budaya kerja yang sudah terbentuk akan mempengaruhi gaya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif, menciptakan dinamika kelompok, dan juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja organisasi. Budaya kerja demikian menjadi hidup dan menciptakan kualitas kerja bermutu yang nantinya akan mendorong motivasi kerja para pegawai. Motivasi kerja ini pada akhirnya akan memacu perbaikan proses kerja, meningkatkan kinerja organisasi, dan kepuasan masyarakat juga akan meningkat.

Selain itu agar hasilnya lebih optimal, pengembangan budaya kerja harus diikuti pula dengan pengembangan sistem dan prosedur yang baik dan efektif.

D. PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA KERJA

Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan

dan nilai-nilai organisasi yang diterapkan dalam organisasi dan mengarahkan perilaku pegawai. Budaya Kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya kerja mendukung strategi organisasi, dan bila budaya kerja dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya kerja mampu menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, tetapi dapat menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Selain itu, faktor lain yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian budaya kerja adalah faktor peran kepemimpinan. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pegawai, peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi.

Peran kepemimpinan tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat di mana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kepemimpinan mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu.

Kepemimpinan yang menerapkan nilai-nilai organisasi dalam budaya kerjanya selalu dimulai dengan visi yang merefleksikan tujuan bersama, dan dijelaskan kepada seluruh pegawai secara jelas dan sederhana, selalu berusaha untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap nilai-nilai organisasi dan pentingnya tugas dan pekerjaan mereka bagi organisasi, berorientasi pada pencapaian visi dengan cara menjaga dan memelihara komitmen yang telah dibangun bersama, berani melakukan dan merespon perubahan apabila diperlukan, dan menjelaskan kepada seluruh pegawai tentang manfaat perubahan yang dilakukan, dan mengembangkan diri secara terus-menerus melalui berbagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya.

Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang.

Kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi. Para pemimpin membangun tim, menciptakan kesatuan, dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok, dan pada akhirnya pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan dalam organisasi.

Nilai-nilai kepemimpinan adalah sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Beberapa nilai kepemimpinan yang perlu dimiliki seorang pemimpin antara lain adalah sebagai berikut:

1. Membangun Kelompok Kerja (*Team building*)

Suatu upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kerja kelompok dalam organisasi, *team building* yang dilakukan secara benar dan berkesinambungan akan memberikan hasil perubahan yang seringkali jauh lebih baik dari dugaan semula.

Manfaat atau hasil yang dirasakan :

a. Bagi Pimpinan

- 1) Pimpinan akan menjadi lebih kuat dan lebih efektif;
- 2) Pimpinan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, dengan lebih memperhatikan kepentingan dan tanggung jawab organisasi dibandingkan kepentingan pribadi;
- 3) Terdapat apresiasi yang lebih besar dari pimpinan terhadap kebutuhan pegawai;
- 4) Pemimpin menjadi lebih mampu untuk berkomunikasi secara langsung kepada pegawai sehingga terjadi hubungan pengertian yang lebih baik antara pimpinan dan pegawai;
- 5) Pimpinan memiliki inisiatif untuk lebih memahami prakarsa pegawainya;
- 6) Pimpinan mempunyai komitmen yang lebih tinggi terhadap sasaran kerja dan memiliki harapan yang lebih besar.

b. Bagi pegawai

- 1) Sebagian besar pegawai memiliki pendekatan lebih persuasif, toleransi menjadi lebih tinggi dan memiliki kepercayaan untuk mengajukan pendapat tanpa terikat oleh hierarki;
- 2) Komunikasi dan dialog menjadi lebih bebas dan terbuka, yang selama ini menjadi salah satu hambatan utama dalam pengembangan organisasi;
- 3) Terdapat ruang yang lebih terbuka mengakui beberapa kelemahan-kelemahan pegawai, bahkan kadang kala tidak jarang yang mengundurkan diri karena kesadaran diri (ini bukan penyelesaian yang diharapkan);
- 4) Banyak masalah antar pegawai yang selama ini mengganjal dapat dipecahkan dengan lebih mudah karena keterbukaan semua pegawai dalam suatu organisasi.

c. Bagi pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang organisasi

- 1) Pertemuan menjadi lebih terstruktur dan efektif;
- 2) Hasil yang diperoleh lebih dapat diterima dan terdistribusi dengan baik;
- 3) Terjadi perbaikan kinerja dalam mencapai sasaran organisasi, peningkatan kemampuan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dengan cara yang lebih profesional.
- 4) Tingkat komunikasi dalam dan antar bagian dalam organisasi menjadi lebih komprehensif dan efektif, walaupun dalam kondisi lingkungan yang kurang menguntungkan;
- 5) Komitmen yang lebih kuat terhadap sasaran-sasaran organisasi;
- 6) Terciptanya otonomi yang lebih besar pada tingkat manajemen.

2. Keteladanan

Pemimpin harus dapat menunjukkan kepatuhan dan keteladanan terhadap aturan yang ada pada organisasi. Tindakan ini diawali dari diri pimpinan yang selalu berusaha memberikan contoh positif, seperti tepat waktu datang dan pulang, kejelasan keluar kantor, perizinan diri prosedural serta aturan-aturan administrasi yang lain. Kepatuhan diri pimpinan secara sungguh-sungguh terhadap aturan organisasi mampu memberikan teladan positif bagi bawahan atau pegawainya.

3. Keberhasilan Tugas

Pemimpin harus dapat mendorong para bawahan atau pegawainya untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan bawahan atau pegawainya.

Budaya kerja pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak kokoh, maka betapa bagusnya suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Ada beberapa pendapat yang mengatakan bagaimana seharusnya budaya itu dibentuk, dari berbagai pendapat tersebut tidak bisa dipungkiri adalah peran pimpinan. Pemimpin organisasi memiliki potensi paling besar untuk menanamkan dan memperkuat nilai-nilai organisasi dalam budaya kerja.

Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Pemimpin yang efektif menjadi syarat utama. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

E. INDIKATOR KEBERHASILAN NILAI-NILAI ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Setiap unit kerja di lingkungan Badan Narkotika Nasional dapat membuat program (rencana kerja) sendiri baik jangka panjang maupun jangka pendek, berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah dilakukan sebelumnya. Namun agar arah pengembangan budaya kerja di lingkungan Badan Narkotika Nasional seragam, maka setiap unit kerja BNN perlu menyelaraskan program-program yang ditetapkan dengan nilai-nilai organisasi dalam pengembangan budaya kerja.

Sebagai panduan pelaksanaan nilai-nilai organisasi dalam pengembangan budaya kerja di lingkungan Badan Narkotika Nasional dan indikator keberhasilan dari nilai-nilai organisasi dalam pengembangan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Nilai-nilai Organisasi	Perilaku Utama	Program	Indikator Keberhasilan
1	2	3	4
Berani	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Percaya diri dalam mengambil tindakan yang benar 3. Rela berkorban 4. Bekerja penuh semangat dan ikhlas 5. Bertanggung jawab dalam Menjalankan tugas dan amanah 6. Tegas dalam pengambilan keputusan terhadap peluang dan risiko 7. Konsisten dalam bersikap dan bertindak 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan <i>Integrity</i> 2. Pembinaan rohani dan mental pegawai 3. Pendidikan dan pelatihan dasar kepemimpinan 4. Pengembangan kompetensi sosial kultural 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya rasa memiliki pegawai terhadap organisasi 2. Meningkatnya perilaku positif pegawai 3. Meningkatnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan 4. Meningkatnya pengungkapan kasus narkoba yang signifikan
Nasionalisme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toleransi 2. Mematuhi dan mentaati 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan pelatihan kader bela 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa saling menghormati antar sesama pegawai.

	<p>hukum</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Menjunjung tinggi nilai-nilai persatuan dan kesatuan bangsa 4. Sesuai aturan : <ol style="list-style-type: none"> a. Disiplin b. Kode etik c. Berstandar mutu 5. Memiliki komitmen terhadap visi dan misi organisasi 6. Rasa memiliki terhadap organisasi 	<p>negara</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Apel dan upacara dengan tertib 3. Kegiatan keagamaan 4. Pengembangan kompetensi sosial kultural 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Meningkatnya disiplin pegawai terhadap ketentuan waktu kerja, rapat dan kegiatan kantor lainnya 3. Bekerja dan berperilaku sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku
Netral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mudah dipengaruhi pihak-pihak tertentu 2. Mempunyai pendirian yang teguh 3. Tidak membedakan latar belakang dalam pelayanan 4. Obyektif terhadap segala masalah di lingkungan kerja 5. Bersikap, berperilaku dan bertindak jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan nilai-nilai organisasi 2. Pembinaan rohani dan mental pegawai 3. Pengembangan kompetensi sosial kultural 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya akuntabilitas dan reliabilitas organisasi 2. Meningkatnya keharmonisan antar pegawai
Responsif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pro aktif 2. Cepat tanggap 3. Peduli 4. Awas & waspada 5. Menjaga kebugaran 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan standar pelayanan. 2. Melakukan penguatan unit kerja yang melaksanakan pelayanan. 3. Penyusunan dan perumusan standar pelayanan. 4. Melaksanakan sosialisasi, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kualitas pelayanan 2. Ketepatan waktu mulai, pelaksanaan, dan penyelesaian pelayanan. 3. Hasil pelayanan yang sesuai dengan standar mutu 4. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat. 5. Meningkatnya peran aktif masyarakat

		<p>seminar, dan workshop.</p> <p>5. Melaksanakan kegiatan jumat bersih</p> <p>6. Melakukan kegiatan yang menunjang kebugaran</p> <p>7. Pengembangan kompetensi sosial kultural</p>	<p>dalam P4GN</p> <p>6. Meningkatnya kewaspadaan masyarakat akan bahaya penyalahgunaan narkoba</p> <p>7. Meningkatnya kualitas kebugaran pegawai di lingkungan BNN</p> <p>8. Meningkatnya kerja sama antar pegawai</p>
Inovatif	<p>1. Menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan organisasi</p> <p>2. Menyelesaikan suatu masalah dengan cara yang kreatif</p> <p>3. Berfikir diluar dari yang umum, berbeda dengan yang lainnya, dan diluar rutinitas yang dilakukan (<i>Out Of The Box</i>)</p> <p>4. Menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman (globalisasi)</p> <p>5. Mengungkapkan dan merealisasikan ide baru untuk kemajuan organisasi</p>	<p>1. Melaksanakan asistensi: sosialisasi, seminar, <i>workshop</i>, dan Bimbingan Teknis.</p> <p>2. Pengembangan dan Optimalisasi sumber daya organisasi (anggaran, sdm, sarpras) yang selalu tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi</p> <p>3. Pengembangan kompetensi sosial kultural</p>	<p>1. Terpeliharanya kualitas sistem dan prosedur sesuai kebutuhan organisasi dengan dukungan teknologi</p> <p>2. Penyederhanaan alur pelayanan dengan memanfaatkan teknologi</p> <p>3. Meningkatnya kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi</p> <p>4. Meningkatnya kualitas materi penyuluh narkoba</p>

BAB III
MONITORING DAN EVALUASI

Pedoman nilai-nilai organisasi dalam pengembangan budaya kerja merupakan panduan bagi unit-unit kerja di lingkungan Badan Narkotika Nasional maka diperlukan kegiatan monitoring dan evaluasi untuk melihat seberapa besar kemajuan dari proses pengembangan budaya kerja. Untuk menilai apakah pelaksanaan pengembangan budaya kerja telah sejalan dengan program-program yang ditetapkan, maka setiap unit kerja perlu dilakukan monitoring dan evaluasi.

Kegiatan Monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan pengembangan budaya kerja dilakukan secara berkala untuk mengetahui pelaksanaan nilai-nilai organisasi atau budaya kerja dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan organisasi. Pada pelaksanaan kegiatan Monitoring dan Evaluasi dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian yang dibantu oleh Agen Perubahan (*Agent of Change*) dan ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala BNN.

KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,


HERU WINARKO