



PERATURAN KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL

NOMOR 14 TAHUN 2014

TENTANG

**PEDOMAN NILAI-NILAI ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA
KERJA DI LINGKUNGAN BADAN NARKOTIKA NASIONAL**

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, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional tentang Pedoman Nilai-Nilai Organisasi Dalam Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Badan Narkotika Nasional;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

/ 2. Undang . . .

2. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5062);
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
6. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional;
7. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 4 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 4 Tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 4 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/kota;
8. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 6 Tahun 2011 tentang Kepegawaian Badan Narkotika Nasional.

/ **MEMUTUSKAN . . .**

MEMUTUSKAN :

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

Pasal 1

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

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 di dalamnya 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.

/ Pasal 2 . . .

Pasal 2

Pedoman Nilai-Nilai Organisasi dalam Pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Badan Narkotika Nasional adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

Pasal 3

Peraturan Kepala BNN ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kepala BNN ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 2014

KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL,

ANANG ISKANDAR

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal 2014

**MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,**

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA**

LAMPIRAN

PERATURAN KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
NOMOR 14 TAHUN 2014 TENTANG PEDOMAN NILAI-
NILAI ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN
BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN BADAN
NARKOTIKA NASIONAL.

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi pada prinsipnya memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga bisa memberikan kesejahteraan dan rasa keadilan pada masyarakat banyak. Proses reformasi yang harus dilakukan birokrasi nampaknya bukan hal yang mudah karena harus memformat ulang dengan penuh kritik dan tindakan korektif struktur dan konfigurasi birokrasi itu dari yang serba sakral feodal ke serba rasional dan profesional. Proses reformasi dari berfikir nuansa serba priyayi ke arah birokrasi dengan konfigurasi otoritas yang rasional, yang dalam tataran empirik dari budaya minta dilayani menjadi budaya melayani sebagai abdi masyarakat.

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.

Pada area manajemen perubahan reformasi birokrasi Badan Narkotika Nasional, berusaha melaksanakan perubahan secara sistematis dan konsisten, sistem dan mekanisme kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Momentum peningkatan status dan perubahan paradigma tugas, fungsi, kewenangan, dan peranan Badan Narkotika Nasional, dijadikan pijakan bagi seluruh pegawai di lingkungan Badan Narkotika Nasional dari mulai pucuk pimpinan sampai ke fungsional di lapangan

untuk meningkatkan komitmen dan bersungguh-sungguh dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Hal ini diharapkan akan berdampak pada menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan timbulnya resistensi terhadap perubahan yang terjadi akibat berubahnya sistem dan mekanisme kerja organisasi.

Untuk itu diperlukan perubahan paradigma yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru, juga diperlukan perubahan pola pikir dan budaya kerja.

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

Menumbuhkembangkan 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 motivator, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan 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 dalamnya. Banyak yang belum menyadari 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.

Organisasi juga 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. 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 efeksi 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. Oleh karena itu fungsi nilai adalah suatu makna yang dapat:

1. Memberikan tujuan dan arti;
2. Menjadi alat dalam pengendalian perilaku setiap pegawai dalam melaksanakan perannya masing-masing dalam organisasi;
3. Mendorong terjadinya kondisi kerja yang saling menghormati, mau mendengar, memberikan teladan, saling mengingatkan, dan bekerjasama 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 dipraktekkan 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 melaksanakan reformasi birokrasi Badan Narkotika Nasional perlu menerapkan nilai-nilai organisasi yang akan menjadi dasar dalam mengembangkan budaya kerja. Badan Narkotika Nasional mempunyai 3 (tiga) nilai-nilai organisasi yang disingkat SIP, yaitu :

1. Servis;
2. Integritas;
3. Profesional;

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. Servis.

Servis adalah memberikan layanan yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat dan daerah dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Servis pada dasarnya adalah kegiatan yang ditawarkan oleh organisasi melalui pendekatan sikap yang berkaitan dengan kepedulian kepada masyarakat, upaya melayani dengan tindakan yang terbaik, dan adanya tujuan untuk memuaskan masyarakat dengan berorientasi pada standar layanan tertentu. Aparatur negara harus mampu memberikan servis yang terbaik bagi masyarakatnya, untuk itu sikap dalam menghadapi hambatan dalam pelayanan harus dilakukan secara terencana terprogram dengan baik berdasarkan hasil kajian yang mendalam dengan berbagai pertimbangan yang komprehensif dan keputusan yang bijaksana. 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 pelayanan melakukan tugas

dengan sebaik-baiknya 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 rasa tanggung jawab terhadap tugas.

2. Integritas.

Integritas adalah suatu konsep yang menunjukkan berpadunya tindakan dengan nilai dan prinsip, dalam etika integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seorang pegawai. Integritas pada dasarnya adalah keteguhan sikap dalam mempertahankan prinsip dan etika profesionalisme, menjaga loyalitas dalam melaksanakan tugas, dan mampu memberikan pertanggungjawaban yang dilandasi kejujuran. Nilai integritas mencakup masalah etika dan spritualitas, mengedepankan nilai keteladanan dan nilai kejujuran. Integritas diperlukan agar aparatur negara tidak bubar meskipun menghadapi tantangan, baik tantangan fisik maupun konflik yang terjadi. Oleh karena itu, integritas merupakan hal yang paling fundamental dan akan mempengaruhi keseluruhan perilaku individu dan kelompok dalam melaksanakan setiap kewajiban dan memberikan tanggung jawab atas tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

3. Profesional.

Profesional adalah melaksanakan tugas sesuai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang dibebankan kepada pegawai. Profesional terdiri dari unsur-unsur penguasaan ilmu, pengalaman yang memadai, adanya standar mutu dan kode etik, serta ketaatan kepada peraturan. Profesional berarti pegawai dalam menjalankan tugas harus memiliki kapabilitas (penguasaan ilmu) yang tinggi, mahir sesuai dengan pengalamannya, berorientasi pada pencapaian hasil berdasarkan standar mutu, serta memiliki integritas yang tinggi sesuai dengan kode etik dan peraturan perundang-undangan. Dengan profesional maka hasil kerja akan mendatangkan kemaslahatan baik bagi diri pegawai maupun organisasi.

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 dipelukan adanya perubahan cara berkomunikasi yang biasa dilakukan secara vertikal dari atas ke bawah, menjadi hubungan lebih 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.

Dengan 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 terbentuk terutama 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 pula 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 selalui mulai dengan visi yang merefleksikan tujuan bersama, dan dijelaskan kepada seluruh pegawai secara jelas dan sederhana, selalu berusaha untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap nilai 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. *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 kadangkala 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 perbakan kerja 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 manajer.

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 berpretasi 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 dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti

bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mngimbangi 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 sebagi berikut :

Nilai-nilai Organisasi	Perilaku Utama	Program	Indikator Keberhasilan
1	2	3	4
Servis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ramah. 2. Sopan. 3. Bersahabat. 4. Peduli. 5. Pro Aktif. 6. Cepat Tanggap. 	<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, seminar, dan <i>Workshop</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan. 2. Meningkatnya jumlah unit layanan yang berstandar. 3. Ketepatan waktu mulai, pelaksanaan, dan penyelesaian pelayanan. 4. Hasil pelayanan sesuai dengan standar mutu. 5. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat. 6. Meningkatnya apresiasi masyarakat terhadap peran BNN.

Nilai-nilai Organisasi	Perilaku Utama	Program	Indikator Keberhasilan
1	2	3	4
Integritas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap, berperilaku dan bertindak jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan. 2. Konsisten dalam bersikap dan bertindak. 3. Memiliki komitmen terhadap visi dan misi organisasi. 4. Obyektif terhadap masalah. 5. Berani dan tegas dalam mengambil keputusan dan resiko kerja. 6. Disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan amanah. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Nilai-Nilai Organisasi. 2. Membangun Sistem dan Metode dalam mewujudkan disiplin pegawai. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi ceramah agama, nilai-nilai budaya, etika, <i>mind-setting</i>. 2. Meningkatnya Prilaku Positif pegawai. 3. Rasa saling menghormati antar sesama pegawai. 4. Meningkatnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. 5. Meningkatnya rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. 6. Meningkatnya kehadiran. 7. Meningkatnya disiplin pegawai terhadap ketentuan waktu kerja, rapat dan kegiatan kantor lainnya.
Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan. 2. Keterampilan 3. Pengalaman. 4. Sesuai Aturan: <ol style="list-style-type: none"> a. Disiplin. b. Kode Etik. c. Berstandar Mutu. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Sumber Daya Organisasi (Anggaran, SDM, Sarpras, Sistem) yang selalu tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersediannya perpustakaan yang memadai. 2. Frekuensi <i>Unstructure Learning</i> dan <i>Inshouse Training</i> pengetahuan dan pengalaman antar pegawai.

Nilai-nilai Organisasi	Perilaku Utama	Program	Indikator Keberhasilan
1	2	3	4
		2. Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kinerja.	3. Frekuensi seminar/ workshop. 4. Meningkatnya wawasan pegawai. 5. Ketepatan waktu mulai, pelaksanaan, dan penyelesaian penugasan. 6. Hasil penugasan sesuai standar mutu. 7. Terpeliharanya kualitas sistem dan prosedur sesuai kebutuhan organisasi dengan dukungan teknologi. 8. Tersediannya sistem dan prosedur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

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-kegiatan tersebut mencakup antara lain:

1. Monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan pengembangan budaya kerja dilakukan tidak secara berkala setiap semester tetapi dilakukan apabila berdasarkan informasi yang masuk dari laporan-laporan, pengaduan-pengaduan, atau dari pengamatan lapangan, dijumpai adanya masalah atau kendala yang dapat menghambat pelaksanaan pengembangan budaya kerja.
2. Forum Komunikasi Kelompok Budaya Kerja (KBK)
Forum Komunikasi KBK diadakan paling tidak 1 (satu) kali dalam setahun. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam forum komunikasi KBK tersebut antara lain:
 - a. Pemaparan program-program atau kegiatan-kegiatan pengembangan budaya kerja yang dianggap paling efektif dari masing-masing KBK;
 - b. Pemaparan cerita-cerita keberhasilan tentang pelaksanaan pengembangan budaya kerja dari masing-masing KBK;
 - c. Perlombaan kreativitas dan keberhasilan antar KBK. (Materi lomba akan diberitahukan kemudian);
 - d. Pemberian *mind-setting* kepada para KBK.
 - e. Pengarahan dari Kepala Badan Narkotika Nasional tentang kebijakan pengembangan budaya kerja.

Hal terpenting yang harus ditanamkan dalam proses monitoring dan evaluasi dalam konteks pengembangan nilai-nilai organisasi adalah proses penguatan dan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi yang meliputi:

1. Penerapan nilai-nilai organisasi dalam budaya kerja kepemimpinan;
2. Penerapan nilai-nilai organisasi dalam pola pikir dan cara kerja;
3. Penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja dalam perilaku kerja.

KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL,

ANANG ISKANDAR