



**BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN KEPALA BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA
NOMOR 2 TAHUN 2020
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA,

- Menimbang** : a. bahwa untuk terciptanya perubahan pola pikir guna meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Nasional Penanggulangan Bencana, perlu mengembangkan budaya kerja bagi pegawai di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana;
- b. bahwa untuk menjamin penerapan pengembangan budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu disusun pedoman mengenai pengembangan budaya kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4723);

2. Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2019 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1);
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
4. Peraturan Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 4 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1156);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA.

Pasal 1

Peraturan Kepala ini merupakan acuan bagi pegawai dalam mendorong pegawai di lingkungan unit kerjanya untuk melaksanakan dan mengembangkan budaya kerja.

Pasal 2

Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.

Pasal 3

- (1) Pejabat pembina kepegawaian melakukan pembinaan dan pengawasan penerapan budaya kerja.
- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. pemberian bimbingan dan arahan dalam penerapan budaya kerja; dan
 - b. pemantauan dan evaluasi penerapan budaya kerja.

Pasal 4

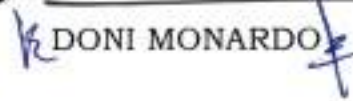
Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 24 Februari 2020

KEPALA BADAN NASIONAL
PENANGGULANGAN BENCANA,




DONI MONARDO

LAMPIRAN
PERATURAN KEPALA BADAN NASIONAL
PENANGGULANGAN BENCANA
NOMOR TAHUN 2020
TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN
BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN
BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN
BENCANA

PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera dan berdedikasi serta 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 2010-2015 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi.

Untuk mencapai hal tersebut diperlukan upaya luar biasa untuk menata ulang proses birokrasi dan aparaturnya dari tingkat tertinggi hingga terendah, diperlukan suatu perubahan paradigma yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru di luar kebiasaan/rutinitas yang ada, diperlukan perubahan pola pikir dan budaya kerja untuk menjaga keberlanjutan hasil terobosan atau pemikiran baru tersebut. Penekanan perlu adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam kebijakan reformasi birokrasi, dinyatakan sebagai salah satu area dari 8 (delapan) area perubahan yang harus dilakukan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

Dalam rangka mempercepat keberhasilan proses perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana, disusun acuan yang dapat digunakan sebagai landasan dalam bentuk Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat dan pegawai di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Penyusunan Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana dalam pelaksanaan budaya kerja adalah mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Peraturan Kepala Badan ini dimaksudkan sebagai acuan bagi pegawai di lingkungan unit kerjanya untuk melaksanakan dan mengembangkan budaya kerja.

Peraturan Kepala Badan ini bertujuan untuk:

- a. membantu pengembangan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. mendorong perubahan sikap dan perilaku pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dan mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- c. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

C. SASARAN

Sasaran ditetapkannya Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana ini adalah terciptanya perubahan pola pikir dan budaya kerja pegawai menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

D. ASAS

Budaya Kerja di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana berasaskan integritas, profesional, dan akuntabel.

E. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana meliputi:

- a. langkah-langkah pengembangan budaya kerja;
- b. kelompok budaya kerja; dan
- c. syarat-syarat keberhasilan pengembangan budaya kerja.

F. PENGERTIAN UMUM

1. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi.
2. Budaya kerja aparatur yang selanjutnya disebut budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok dari aparatur yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan masing-masing.
3. Aparatur adalah penyelenggara pemerintahan yang dalam menjalankan tugas kenegaraannya dibiayai dan digaji oleh negara.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pembinaan dan pemberhentian pegawai.
5. Pengembangan budaya kerja adalah upaya dan langkah sederhana secara sistematis untuk menerapkan nilai-nilai dan norma budaya kerja dan melaksanakan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.
6. Kelompok Budaya Kerja yang selanjutnya disingkat KBK adalah organisasi budaya kerja yang bersifat informal, dibentuk oleh unit organisasi tingkat eselon I dan pusat dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
7. Nilai budaya adalah konsep abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting dan bernilai di kehidupan manusia.
8. Internalisasi adalah proses penanaman nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya kerja di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
9. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong

aparatur melaksanakan nilai budaya kerja.

10. Perumusan nilai-nilai adalah perumusan nilai-nilai budaya kerja yang didasarkan pada praktik yang dikenal dan dapat dilaksanakan setiap pegawai di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana dengan berakar pada apa yang sesungguhnya berlaku dalam organisasi dari hari ke hari untuk menjadi lebih baik.
11. Deklarasi nilai-nilai adalah suatu tahapan penting, dimana secara formal dinyatakan bahwa proses pembangunan/pengembangan budaya kerja dimulai dengan tujuan untuk membangun komitmen.

BAB II

LANGKAH-LANGKAH PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

A. PERUMUSAN NILAI-NILAI

Nilai-nilai yang diambil dalam pengembangan budaya kerja harus didasarkan pada praktik yang dikenal dan dapat dilaksanakan pegawai di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Nilai-nilai tersebut harus berakar pada apa yang sesungguhnya berlaku dalam organisasi dari hari ke hari untuk menjadi lebih baik. Penggalan dan perumusan nilai-nilai yang digunakan adalah dengan cara *Focus Group Discussion*. Sumber nilai dapat diambil dari nilai yang terkandung dalam:

- a. ajaran agama;
- b. falsafah negara; dan
- c. kebiasaan yang berkembang di masyarakat.

Perumusan nilai-nilai organisasi dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Pada tahap perencanaan, langkah awal yang harus dilakukan adalah membentuk tim. Dalam konteks reformasi birokrasi, tim ini diperankan oleh tim manajemen perubahan ditambah dengan partisipasi aktif dari pimpinan tertinggi di lingkungan unit kerja.

2. Identifikasi nilai-nilai

Referensi dari nilai-nilai haruslah diturunkan dari visi dan misi organisasi, tugas pokok dan fungsi organisasi, diperkaya dengan peraturan perundang-undangan, mempelajari organisasi sejenis, dan sebagainya.

3. Identifikasi area sensitif

Mengidentifikasi area sensitif adalah mengidentifikasi area yang memungkinkan timbulnya konflik. Perlu dipastikan bahwa nilai-nilai tersebut telah cocok dengan upaya organisasi dalam menjalankan misi dan mencapai visi.

4. Menetapkan perilaku utama

Perilaku utama yang ditetapkan ini harus mencerminkan nilai-nilai yang telah disepakati. Nilai adalah sebuah konsepsi mental yang sifatnya universal. Sebagai sebuah konsep universal, nilai-nilai mengandung pemahaman umum yang biasanya sangat luas.

5. Perumusan metode pengukuran perilaku utama

Tahapan ini dilaksanakan untuk mengetahui seberapa jauh nilai-nilai itu diterapkan atau seberapa jauh budaya kerja itu mudah terbentuk. Maka dilakukanlah pengukuran terhadap perilaku-perilaku yang telah ditampilkan. Oleh karena itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa jauh nilai-nilai itu diterapkan atau seberapa jauh budaya kerja itu sudah terbentuk, maka kita melakukan pengukuran terhadap perilaku-perilaku yang ditampilkan. Langkah ini merupakan bagian penting dari membangun kerangka kerja strategis yang kuat. Nilai-nilai organisasi harus diikat dengan *scorecard* kinerja yang berisi matriks (apa yang diukur) dan target (perilaku yang ditampilkan dan hasil kerja yang diinginkan).

B. IMPLEMENTASI

Setelah nilai-nilai beserta cara pengukurannya selesai didefinisikan, tahap selanjutnya adalah implementasi, melalui:

1. Mendeklarasikan Nilai-Nilai

Mendeklarasikan nilai dan membangun komitmen untuk menerapkan budaya kerja serta dilanjutkan dengan menyosialisasikan dan menginternalisasikan. Mendeklarasikan budaya kerja merupakan tahapan penting, dimana secara formal dinyatakan bahwa proses pembangunan dan pengembangan budaya kerja dimulai. Secara umum tujuan pendeklarasian ini adalah untuk membangun komitmen. Oleh karena itu deklarasi harus dilakukan oleh pimpinan unit kerja di tingkat eselon I dan pusat serta seluruh pegawai di dalamnya.

2. Sosialisasi

Proses sosialisasi yaitu proses mengomunikasikan apa yang telah disepakati untuk membangun penerimaan dan keterlibatan seluruh pegawai. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan agar nilai-nilai dasar budaya kerja diketahui dan dipahami oleh para aparatur pemerintah. Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan sosialisasi antara lain dalam bentuk wawancara, ceramah, Pelatihan di kantor sendiri/*in-house training*, diskusi, *workshop*, pendidikan dan pelatihan, *Focus Group Discussion*, dan lain sebagainya.

Seluruh cara komunikasi atau sosialisasi dan internalisasi ini sangatlah bervariasi dan dapat dikreasikan antara lain dengan

membentuk KBK di tingkat unit kerja. Pembentukan KBK di setiap unit kerja dipilih dengan pertimbangan, antara lain:

- a. mempercepat proses rasa memiliki dan internalisasi;
- b. mempercepat proses pengambilan keputusan;
- c. memperkuat komunikasi antar individu dalam unit kerja dan antar unit kerja;
- d. mempermudah koordinasi; dan
- e. mempermudah proses monitoring dan evaluasi.

Secara umum aktivitas KBK dalam proses sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai dalam mengembangkan budaya kerja, adalah melakukan diskusi. Diskusi dilakukan dengan tujuan untuk:

- a. memastikan pemahaman bersama terhadap nilai-nilai yang telah dirumuskan;
- b. merumuskan aplikasi nilai-nilai tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari;
- c. memastikan peran dan tanggung jawab masing-masing anggota dalam aplikasi nilai-nilai tersebut;
- d. memecahkan masalah dalam rangka membangun budaya kerja serta mendorong berkembangnya budaya inovatif melalui pendekatan aktif pembelajaran terhadap inovasi yang dilakukan oleh instansi lain baik secara nasional maupun internasional; dan
- e. merumuskan dan menyetujui mekanisme kerja yang akan dijalankan.

3. Internalisasi

Internalisasi adalah kegiatan untuk menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja ke dalam jiwa setiap individu pegawai. Sasaran dari internalisasi adalah nilai-nilai dasar budaya kerja yang disampaikan dapat merasuk dalam jiwa setiap individu pegawai. Penjiwaan nilai-nilai dasar budaya kerja tersebut akan tercermin dari sikap dan perilaku para pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan internalisasi nilai-nilai budaya kerja bagi aparatur pemerintah, antara lain dapat dilakukan dalam bentuk *mind setting*, *outbond*, *workshop* atau cara yang lainnya.

Proses internalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja hasilnya akan lebih efektif apabila praktiknya di lapangan ada contoh dan

keteladanan dari pimpinan. Yang dimaksud dengan pimpinan adalah pimpinan pada semua level organisasi, mulai dari pejabat yang paling atas sampai yang paling bawah termasuk ketua-ketua kelompok jabatan fungsional. Secara normatif pengembangan budaya kerja memang merupakan kewajiban semua pegawai, tetapi tanggung jawabnya ada pada pimpinan. Oleh karena itu, adanya komitmen dan keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sangat diperlukan.

4. Institusionalisasi

Institusionalisasi adalah penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja pada seluruh unsur yang ada pada suatu organisasi. Sasaran dari institusionalisasi yaitu bahwa nilai-nilai dasar budaya kerja telah melembaga atau membudaya dalam suatu organisasi (*corporate culture*). Institusionalisasi budaya kerja akan terwujud apabila semua peraturan, kebijakan, sistem dan prosedur kerja suatu organisasi (instansi/unit kerja) telah mencerminkan semua nilai-nilai dasar budaya kerja.

Untuk melakukan institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja, setiap unit kerja harus melibatkan dan menggerakkan semua pegawai di dalamnya. Dengan demikian setiap unit organisasi sampai unit-unit yang terkecil semuanya mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerjanya. Perbaikan kinerja tersebut dilakukan dengan cara memperbaiki sistem, prosedur maupun teknik kerja sesuai dengan nilai-nilai dasar budaya kerja. Selanjutnya semua sistem, prosedur dan teknik kerja yang telah ditetapkan harus menjadi komitmen bagi semua pegawai yang ada pada unit organisasi bersangkutan.

Apabila nilai-nilai dasar budaya kerja telah diterapkan di setiap unit organisasi, maka secara otomatis nilai-nilai dasar budaya kerja telah diterapkan pada seluruh unsur organisasi. Apabila hal ini tercapai berarti organisasi bersangkutan telah mencapai institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja.

Dari uraian di atas jelas bahwa sasaran akhir dari pengembangan budaya kerja adalah terwujudnya institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja. Dengan demikian hakekat pengembangan budaya kerja pada dasarnya menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja, baik pada individu pegawai maupun institusi/lembaga. Untuk dapat mengetahui

apakah institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya benar-benar telah terwujud, maka idealnya setiap nilai-nilai dasar budaya kerja harus dapat diukur tingkat keberhasilannya penerapannya.

Untuk keperluan pengukuran tersebut maka setiap nilai-nilai dasar budaya kerja perlu dirinci unsur-unsurnya terlebih dahulu dan kemudian ditetapkan indikator keberhasilannya.

Beberapa kriteria tolok ukur keberhasilan implementasi budaya kerja, yang dapat dikembangkan, antara lain:

- a. terjadinya perbaikan kebijakan dan pelayanan publik.
- b. terjadinya perbaikan sistem manajemen dan pelayanan masyarakat.
- c. terjadinya efektivitas pengawasan dan penegakan hukum.
- d. membentuk *role model*, agen perubahan dan kelompok integritas.

C. MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring dan evaluasi menggunakan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah. Dalam pedoman tersebut dapat dievaluasi nilai-nilai budaya kerja untuk penguatan pelaksanaan pengembangan budaya kerja di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana yang meliputi:

- a. penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen;
- b. penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam pola pikir dan cara kerja; dan
- c. penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam perilaku kerja.

BAB III KELOMPOK BUDAYA KERJA

Dalam proses sosialisasi, internalisasi, dan institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja pada unit kerja, peranan KBK adalah sangat besar. KBK merupakan kelompok kerja yang dibentuk secara khusus untuk membantu pimpinan unit kerja dalam hal pelaksanaan pengembangan budaya kerja, antara lain melakukan kegiatan-kegiatan sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja, ikut memberikan contoh dan teladan dalam penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja, serta secara aktif mendorong para pegawai dan unit-unit organisasi untuk menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja.

Selain tugas tersebut di atas, tugas penting lainnya adalah ikut memecahkan masalah budaya kerja yang ada pada unit kerja bersangkutan. Dalam rangka pemecahan masalah, KBK perlu melakukan berbagai aktivitas seperti mengidentifikasi/menginventarisasi masalah, membuat prioritas masalah, mencari penyebab masalah, membuat rencana tindakan (*action plan*), melaksanakan rencana tindakan, mengecek hasil pelaksanaan tindakan, dan membuat koreksi yang diperlukan. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut KBK harus selalu berkonsultasi dengan penanggung jawab pengembangan budaya kerja. Terutama dalam hal penentuan penyebab masalah dan pembuatan rencana tindakan, KBK harus meminta arahan dan persetujuan dari penanggung jawab. Rencana tindakan yang telah ditetapkan akan menjadi kegiatan-kegiatan yang termuat dalam rencana kerja budaya kerja pada unit kerja bersangkutan.

Rencana tindakan yang dibuat oleh KBK dengan persetujuan penanggung jawab isinya bisa cukup luas, yaitu mencakup nilai-nilai dasar Budaya Kerja apa saja yang perlu dibenahi, serta peraturan-peraturan, sistem-sistem, prosedur-prosedur dan teknik-teknik kerja apa saja yang harus diperbaiki. Setelah rencana tindakan dibuat, yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya adalah pimpinan pada semua level organisasi, tergantung pada lingkup permasalahan apa yang harus diperbaiki.

Adapun struktur, pembentukan dan persyaratan KBK sebagai berikut:

1. Struktur

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana, maka perlu dibentuk KBK pada setiap unit kerja di lingkungan Badan Nasional

Penanggulangan Bencana. Agar KBK unit kerja di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana dapat berjalan efektif, maka susunan keanggotaan KBK mengikuti alur jenjang jabatan struktural. Dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 170/M.PAN/6/2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dinyatakan bahwa salah satu prinsip penerapan budaya kerja di lingkungan aparatur negara adalah mengikuti mekanisme kewenangan dan tanggung jawab dalam pembinaan kepegawaian yang berlaku pada instansi pemerintah. Sebagaimana diketahui, kewenangan dan tanggung jawab pembinaan kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terletak pada para pejabat struktural. Oleh karena itu, walaupun organisasi budaya kerja merupakan organisasi informal, tetapi personilnya sedapat mungkin diisi oleh para pejabat struktural.

2. Pembentukan dan Persyaratan

Pembentukan KBK memperhatikan ketentuan meliputi:

- a. KBK ditetapkan dengan keputusan pimpinan unit organisasi Eselon I;
- b. KBK pada pusat-pusat ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Utama;
- c. penanggung jawab KBK adalah kepala unit kerja;
- d. fasilitator KBK adalah pejabat struktural/pegawai yang memiliki pengetahuan tentang Budaya Kerja dan komitmen untuk menularkan, membangkitkan dan mengembangkan budaya kerja.
- e. struktur KBK paling sedikit terdiri atas ketua KBK dan sekretaris KBK;

Aktivitas kelompok-kelompok budaya kerja ini terdiri atas proses sosialisasi dan internalisasi melalui diskusi. Tujuan dilaksanakannya aktivitas tersebut yakni:

- a. memastikan pemahaman bersama terhadap nilai-nilai yang telah dirumuskan;
- b. merumuskan aplikasi nilai-nilai tersebut dalam perilaku aktivitas kerja sehari-hari;
- c. memastikan peran dan tanggung jawab masing-masing anggota dalam aplikasi nilai-nilai tersebut;
- d. memecahkan masalah dalam rangka membangun budaya kerja serta mendorong berkembangnya budaya inovatif melalui pendekatan aktif

- pembelajaran terhadap inovasi yang dilakukan oleh instansi lain baik secara nasional maupun internasional; dan
- c. merumuskan dan menyetujui mekanisme kerja yang akan dijalankan.

Setelah kelompok dibentuk, selanjutnya dapat diberi nama sesuai karakteristik dan kreativitas masing-masing kelompok yang kemudian ditetapkan oleh kepala unit kerja.

Upaya membentuk budaya kerja yang baik dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menjadikan seluruh anggota organisasi dapat melakukan tugas dan peran mereka secara optimal. Kondusifitas dalam bekerja ini dapat berupa ruangan yang nyaman, bersih, rapi, indah dan sesuai dengan pola kerja, penataan kearsipan yang tertib dan teratur, serta adanya motto/slogan yang menjadi sumber motivasi dalam bekerja.

BAB IV

SYARAT-SYARAT KEBERHASILAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

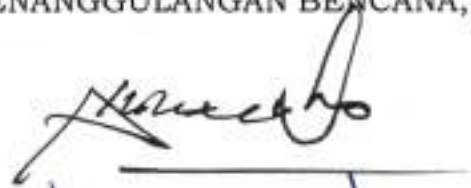
Pengembangan dan penerapan budaya kerja dapat berhasil apabila terpenuhinya:

- a. komitmen dari pimpinan tertinggi unit kerja;
- b. nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh pimpinan dan aparatur;
- c. pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/ccontoh penerapan nilai-nilai di lingkungan unit kerja;
- d. antara pimpinan dan aparatur saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif;
- e. budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan, dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh unit kerja; dan
- f. budaya kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

BAB V
PENUTUP

Pengembangan budaya kerja dengan penanaman nilai-nilai baru yang lebih mendorong tercapainya tujuan reformasi birokrasi adalah suatu hal yang tidak dapat ditunda, karena hal ini merupakan salah satu faktor keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Seluruh pimpinan unit kerja berdasarkan pedoman ini berkewajiban untuk meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan unit kerja masing-masing melalui KBK dan forum-forum profesional. Dengan keberhasilan penerapan dan pengembangan budaya kerja di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana, diharapkan dapat mendukung percepatan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis.

KEPALA BADAN NASIONAL
PENANGGULANGAN BENCANA,



DONI MONARDO