

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penulis kualitatif mendeskripsikan terstruktur berdasarkan hasil wawancara secara kualitatif dengan mengandalkan pertanyaan yang terstruktur namun juga bersifat mendalam dengan beberapa key informan serta hasil observasi lapangan dan telaah dokumen. dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Para agen perubahan memiliki perbedaan pemahaman tentang budaya kerja akuntabel, profesional, integritas dan kebersamaan; sehingga tranformasi budaya kerja pegawai negeri sipil Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi belum baik;
- b. Belum adanya standard pengukuran penilaian kinerja pegawai negeri sipil Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
- c. Kurangnya Komitmen dan sosialisasi dari pimpinan tinggi melakukan perubahan tranformasi budaya kerja pegawai negeri sipil Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi;

d. Setiap hasil wawancara dengan key informan/ responden sebagai berikut:

- Nilai budaya kerja akuntabel dan unsur-unsur budaya kerja akuntabel menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi ada dua hal penyebab nilai akuntabel belum sesuai dengan unsur-unsur nilai budaya kerja akuntabel yang menjadi hambatan atau kendala pertama adalah pegawai yang sudah lama bekerja dan memiliki budaya kerja pola lama sedangkan pegawai yang baru dan masih mudah cakap menerapkan nilai budaya kerja akuntabel. Perbedaan ini menjadi permasalahan dalam kemampuan mengaktualisasikan nilai-nilai dan unsur-unsur budaya kerja akuntabel tersebut, sebagai pemimpin membutuhkan waktu yang lama dalam pembinaan pegawai tersebut.
- Nilai budaya kerja profesional dan unsur-unsur budaya kerja professional menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi cukup baik, sesuai dengan unsur-unsur nilai budaya kerja profesional yang menjadi hambatan atau kendala pertama adalah pegawai yang sudah lama bekerja

dan memiliki budaya kerja profesional masih pola lama sedangkan pegawai yang baru dan pegawai masih muda menerapkan nilai budaya kerja profesional sudah baik dikarenakan mereka masih memiliki idealisme. Perbedaan ini menjadi permasalahan dalam kemampuan mengaktualisasikan nilai-nilai dan unsur-unsur budaya kerja profesional pegawai tersebut, sebagai pemimpin membutuhkan waktu yang lama dalam pembinaan pegawai bagi pegawai yang lama sedangkan pegawai yang mudah dibutuhkan pendekatan-pendekatan persuasif dikarenakan masih muda dan pemahaman birokrasi pemerintah masih minim.

- Nilai budaya kerja integritas dan unsur-unsur budaya kerja integritas menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi belum baik, sesuai dengan unsur-unsur nilai budaya kerja integritas yang menjadi hambatan atau kendala pertama adalah pegawai yang sudah lama bekerja dan memiliki budaya kerja integritas masih pola lama sedangkan pegawai yang baru dan pegawai masih muda sudah baik dan mudah menerapkan nilai budaya kerja integritas dikarenakan mereka masih memiliki idealism dan

kurangnya pengalaman dalam birokrasi pemerintahan sehingga mereka masih takut-takut melakukan perilaku yang menyimpang. Perbedaan ini menjadi permasalahan dalam kemampuan mengaktualisasikan nilai-nilai dan unsur-unsur budaya kerja integritas pegawai tersebut, sebagai pemimpin membutuhkan waktu yang lama dalam pembinaan pegawai bagi pegawai yang lama sedangkan pegawai yang mudah dibutuhkan pendekatan-pendekatan persuasif dikarenakan masih muda tidak memiliki pengalaman untuk berbuat jahat.

- Nilai budaya kerja kebersamaan dan unsur-unsur budaya kerja kebersamaan menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sudah baik, sesuai dengan unsur-unsur nilai budaya kerja kebersamaan yang menjadi hambatan atau kendala pertama adalah pegawai yang sudah lama bekerja dan memiliki budaya kerja kebersamaan masih pola lama dan memiliki rasa kebersamaan lebih baik sedangkan pegawai yang baru dan pegawai masih muda sudah baik dan mudah menerapkan nilai budaya kerja kebersamaan dikarenakan mereka masih takut-takut melakukan perilaku yang menyimpang, hanya ada sedikit sikap acuh tak acuh

atau cuek. Perbedaan ini membuat pemimpin di unit kerja lebih sabar dalam menghadapi pegawai muda dalam kemampuan mengaktualisasikan nilai-nilai dan unsur-unsur budaya kerja kebersamaan.

- d. Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2019, tentang Agen Perubahan di lingkungan Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi. Sesuai keputusan tersebut agen perubahan memiliki tugas dan peran dalam perubahan transformasi budaya kerja pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, hanya saja pengamatan penulis dan hasil wawancara key informan responden peran dan tugas ini belum berjalan dengan baik dikarenakan tidak ada komitmen pimpinan untuk melakukan perubahan budaya kerja organisasi tersebut.

Demikian hasil penjelasan kesimpulan penulis dalam mewawacari key informan responden agen perubahan, mengapa perubahan transformasi budaya kerja pegawai negeri sipil tidak berjalan dengan baik, perubahan ini hanya sebagian memahami

nilai-nilai dan unsur-unsur budaya kerja akuntabel, profesional, integritas dan kebersamaan.

B. Saran

Penulisan memberikan beberapa saran atau rekomendasi yaitu sebagai berikut:

- a. Terlaksanan sosialisasi Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi;
- b. Terwujudnya komitmen pimpinan bersikap sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Budaya Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara; dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, tentang manajemen Aparatur Sipil Negara.
- c. Terwujudnya standard pengukuran nilai-nilai budaya kerja pegawai negeri sipil Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan;
- d. Terwujudnya tugas dan peran agen perubahan sesuai dengan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan

Pembangunan Permukiman Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2019, tentang Agen perubahan di lingkungan Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi. Tugas agen perubahan adalah menyusun rencana tindak yang akan ditetapkan dalam Road Map atau agenda perubahan, melakukan komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE), menginternalisasikan nilai-nilai budaya kerja yang telah dirumuskan dengan cara mengkomunikasi secara aktif dan langsung kepada pegawai, melakukan monitoring dan evaluasi serta pelaporan terhadap rencana aksi. Sedangkan peran agen perubahan sebagai katalis, penggerak perubahan, pemberi solusi, mediator, penghubung dan teladan (*role model*).

DAFTAR PUSTAKA

- Alvesson Mats and Sveningsson Stefan, "Changing Organizational Culture, Cultural change work in progress", published in the USA and Canada by Routledge, 2008.;
- Ansel Chris and Gash Alison, Collaborative Governance in Theory and Practice, University Of California, Berkeley, JPART 18:543-571, 2007
- Boyne A. George, Meir J. Kenneth, Jr. O'Toole. J and Walker M. Richard, Cambridge University Press, 2006.;
- Bobby Kurian & K. S. Gupta "Cultural Intervention For Integrating Employees and Team With The Organization: A Case Study" International Journal Of Science and Research, Volume 3 Issue 2, February 2014;
- Banga Wempy, "Kajian Administrasi Publik Kontemporer, Konsep, Teori dan Aplikasi" Penerbit Gava Media, Yogyakarta, 2018.
- David R Fred "Strategic Management" Manajemen Strategis Konsep, Penerbit Salemba Empat, 2009, Jakarta.;
- Dessler Gary, "Human Resource Development" Edition 15th, Pearson Education Limited, 2017.;
- Dwiyanto Agus, "Administrasi Publik 'Desentralisasi, Kelembagaan dan Aparatur Sipil Negara', Gadjah Mada University Press, 2015e
- Domai Tjahjanulin, "Sound Governance" Universitas Brawijaya Press (UB Press), 2011.;
- Fuad Mas'ud, "Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)" Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004.;
- Johannes Basuki, "Administrasi Publik (Telaah Teoritis dan Empiris)", RajaGrafindo Persada, Cetakan ke-1, Mei 2018, Jakarta.;
- Johannes Basuki, "Budaya Organisasi "Konsep dan Terapan" Yayasan Pembina Manajemen, 2006, Jakarta;
- Jeli Nata Liyas "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank

Perkreditan Rakyat"Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017.;

Kasim Azhar, Huseini Martani, Anwar Rozan dan Siong Boon Neo, "Merekonstruksi

Indonesia 'Sebuah Perjalanan Menuju Dynamic Governance,'Kompas Media Nusantara, 2015.;

Kementrian Kesehatan, "Tentang Novel Coronavirus (NCOV)," last modified 2020, accessed April 3, 2020, https://www.kemkes.go.id/resources/download/infoterkini/COVID-19/TENTANG_NOVEL_CORONAVIRUS.pdf; "Covid-19 Coronaviruses Pandemic"; Zhou, Coronavirus Prevention Handbook; Scripps Research Institute, "COVID-19 Coronavirus Epidemic Has a Natural Origin," Science Daily, last modified 2020, accessed April 3, 2020, <https://www.sciencedaily.com/releases/2020/03/200317175442.htm>

Mathis L. Robert and Jackson H. John, "Human Resource Management" Twelfth Edition, , Thomson South-Western,2008.;

Myung Oak Kim dan Sam Jaffe, "The New Korea" Mengungkap kebangkitan ekonomi korea Selatan, PT Elex Media Komputindo" Kompas Gramedia, 2010.;

Mardi Astutik "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang" Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016: 121-140.;

Mindarti Indah Lely Fal, "Konsep Governance Dalam Perspektif Pendekatan Historis, Teoritik dan Empiris", UB Press, 2016

Mindarti Indah Lely, "Administrasi Publik, 'Aneka Pendekatan dan Teori Dasar", Universitas Brawijaya Press, 2016

O'Flynn and Wanna John,"Collaborative Governance, A New Era Of Publik Policy In Australia, The Australian National University, E Press, 2008.;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017, Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Budaya Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2016, tentang Budaya Kerja Pegawai Negeri Aparatur Sipil Negara Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016, tentang Kode Etik Pegawai dilingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor. 15 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi;

Renald Kasali "*Self Driving* (Menjadi Driver atau Passenger) Mizan Media Utama, Cetakan ke-19 Januari 2018.

Robbins P Stephen. - Timothy A Judge Buku 2 "Perilaku Organisasi" Salemba Empat, Jakarta, 2008.;

Surat Keputusan Direktur Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2019 tentang Agen Perubahan di Lingkungan Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi.

Solong Aras H, "Budaya & Birokrasi" Deepublish Grup Penerbit Cv Budi Utama, 2019.;

Sosrodihardjo Soedjito dan Simanjuntak Antonius Bungaran, "Metode Penulisan Sosial", Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2014.;

Srilekha Veena Sankaran, (2020) dalam Beritasatu.com, Senin (11 Mei 2020).;

Sinambela Poltak Lijan. " Manajemen Sumber Daya, (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja" Bumi Aksara, 2016

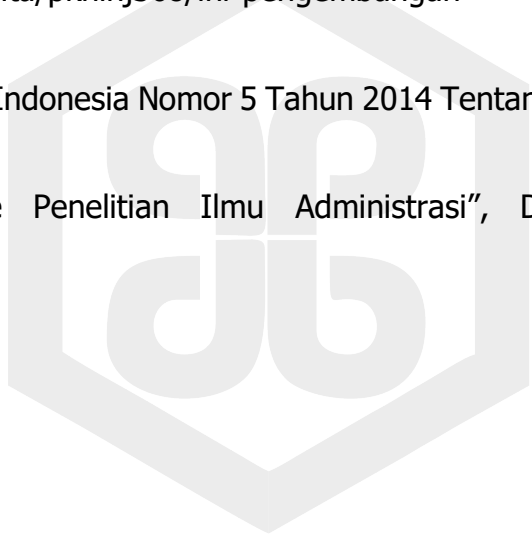
Sihotang, A. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta. PT. Pradnya Paramita, 2007.

Siagian, P. Sondang, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara, 2008

<https://jpp.go.id/humaniora/perdesaan/333700-tindak-lanjut-penyelesaianpermasalahan-kawasan-transmigrasi-di-natuna>; (World Health Organization, "Coronavirus," last modified 2020, accessed April 3, 2020, https://www.who.int/healthtopics/coronavirus#tab=tab_1); <https://republika.co.id/berita/pkhlnj368/ini-pengembangan-transmigrasi-tahun2019>.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Yulianto Kadji, "Metode Penelitian Ilmu Administrasi", Deepublish, Yogyakarta, 2016.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

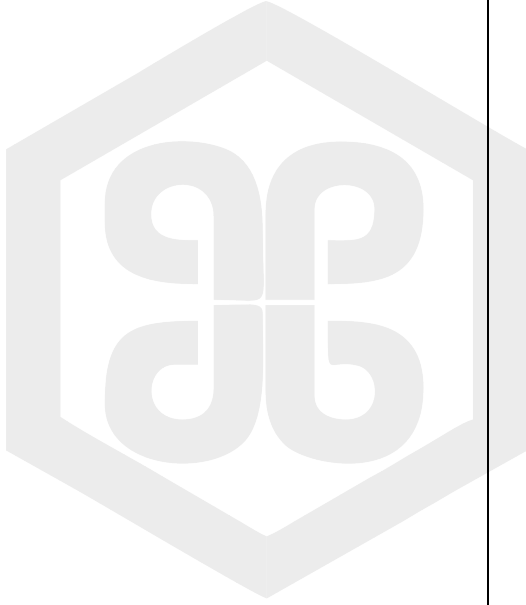
HASIL WAWANCARA KEY INFORMAN
TRANSFORMASI BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DIREKTORAT JENDERAL PENYIAPAN
KAWASAN DAN PEMBANGUNAN PERMUKIMAN TRANSMIGRASI

Wawancara dengan Ibu Agustina Sirait, SE, M.M		
Jabatan : Kepala Sub Direktorat Advokasi Kawasan Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi, Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi		
NO	PERTANYAAN	JAWABAN
I	Nilai Budaya Kerja Akuntabel	
1.	Apakah Bapak/Ibu mengetahui visi dan misi organisasi dalam hal ini visi dan misi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.?	Iya, visi dan misi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi adalah membangun Indonesia dari pinggiran untuk mensejahterahkan masyarakat di daerah pinggiran dan perbatasan
2.	Apakah Bapak/Ibu mengetahui Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020.?	Iya, saya mengetahui karena saya salah satu juga agen perubahan, salah satu dasar penyusun laporan saya terkait Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Budaya Kerja Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
3.	Apakah Bapak/Ibu mengetahui budaya kerja organisasi (Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi). Apa saja budaya kerja organisasi tersebut?	Iya, Budaya kerja pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi adalah nilai budaya kerja pegawai akuntabel, profesional, integritas dan kebersamaan yang disingkat nilai budaya kerja “APIK”
	Sejauhmana perubahan nilai budaya kerja “APIK” mempengaruhi kinerja dan pelayanan	Ada, tapi perubahannya masih sedikit karena nilai budaya kerja pegawai ini baru digaungkan pada tahun 2019, kalau kita lihat baru

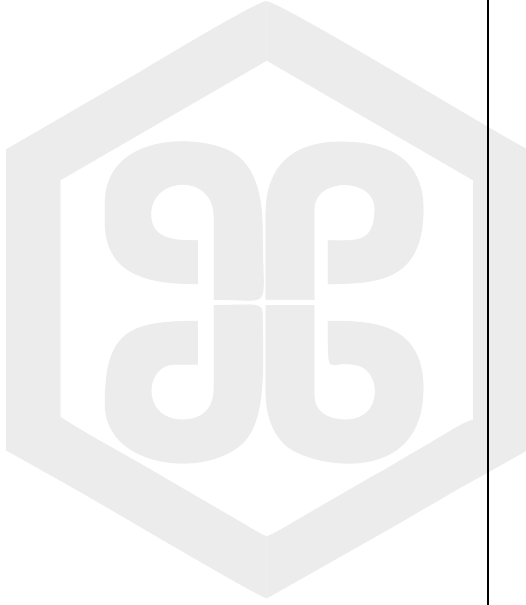
	pegawai di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi	setahun diterapkannya, walaupun ada progress saya anggap ini masih parsial belum menyeluruh karena kelemahan kita ketika mengeluarkan peraturan dan kebijakan kita kurang gencar mensosialisasikan walaupun sering didengungkan misalkan dalam upacara-upacara, atau apel nilai budaya kerja “APIK” dibacakan tetapkan bagaimana dari atas itu sendiri menerapkan dulu baru pejabat bawa mengikuti karena itu menjadi teladan karena selama ini hanya sekedar digaungkan tetapi ketika kita ingin melihat keteladanan itu pimpinan itu masih kurang melakukan teladan sesuai dengan nilai budaya kerja “APIK” yang digaungkan ini, dibutuhkan komitmen pimpinan yang paling tinggi itu yang sangat diperlukan, segala sesuatu tidak akan berjalan kalau kita tidak mampu melihat teladan dan contoh dari pimpinan iya ini dibutuhkan figur-figur yang memberikan sesuai dengan teladan sesuai dengan nilai budaya kerja yang digaungkan itu.
4.	Apakah budaya kerja organisasi yang lama tidak baik sehingga muncul budaya organisasi yang baru.? Dan sejauhmana pengaruh	Sudah baik, hanya dengan nilai
5.	Apa yang menjadi latar belakang budaya kerja organisasi itu ada.?	
6.	Apakah bapak/Ibu tahu pengertian nilai budaya kerja akuntabel.? Menurut bapak nilai budaya kerja akuntabel.?	Nilai budaya kerja akuntabel adalah lebih kepada tanggungjawab kita sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi yang kita emban, kemudian bagaimana kita mematuhi ketentuan peraturan yang ada, kemudian bagaimana kita bias menyampaikan informasi secara

		terbuka, transparan dan informasi yang kita sampaikan bisa kita tanggung jawabkan
7.	Nilai budaya kerja akuntabel memiliki unsurunsur nilai budaya kerja akuntabel.? Sesuai dengan permen tersebut.?apakah unsur-unsur nilai budaya kerja akuntabel.?	Nilai budaya kerja akuntabel memiliki unsur-unsur - memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya, sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diemban (ketika saya memberikan tugas kepada seorang bawahan, saya mempunyai target waktu dan target kualitas terhadap orang tersebut, tentunya dia akan bertanggung jawab sesuai dengan amanah yang diberikan oleh atasan ketika dia mampu melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan kualitas yang diharapkan dan sesuai dengan target waktu yang diberikan, berarti dia bertanggung jawab dan kemudian dia tidak bisa memberikan pekerjaan kepada orang lain, tidak seperti itu jadi ini namanya bertanggungjawab sesuai dengan amanah yang menjadi amanahnya). - menyampaikan atau membuat laporan dengan menggunakan data dan informasi yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan, serta menyampaikan data dan informasi secara transparan (Ada pegawai kita, ketika kita melaporkan lewat media sosial, dalam hal ini lewat aplikasi whatsapp grup, seharusnya ketika kita menyampaikan laporan, data informasi apapun, kita harus validasi datanya terlebih dahulu, sumbernya terpercaya tidak, ketika kita mengambil sumber yang tidak dari sumbernya makanya datanya tidak valid, ini khan kita serap atau kita terima dan itu data kita pegang

	 POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA	padahal data tersebut tidak bisa dipertanggungjawabkan, itulah gampang nya saja, dan data itu kita teruskan kembali kepada unit kerja yang lain, akhirnya ini menjadi kesalahan beruntun, sebagai sumber yang pertama yang memberikan informasi, maka kita harus yakin bahwa data itu sudah valid terverifikasi dari sumbernya terpercaya, seperti itu, misalkan ada pegawai kita yang salah menyampaikan informasi, apakah ada tindakan ibu sebagai pimpinan di unit kerja.? saya akan memanggil yang bersangkutan dulu, kita akan tanyakan sumber data informasi ini dari mana, kalau memang terjadi salah input, tentu kita segera memperbaiki dan ketika melalui koordinasi aplikasi whatsapp grup, ya kita akan kembalikan dan diralat dalam waktu sesegera mungkin tetapi untuk dikemudian hari memberikan peringatan dia, bahwa jika dia ingin mengupload sedikit-tidaknya terverifikasi oleh pimpinannya iya karena data-data itu biasanya dilakukan paraf koordinasi yang berjenjang tentu ada filter itu biasanya di upload lebih kepada data yang langsung tanpa verifikasi secara berjenjang kepada pimpinannya, pegawai tersebut diberikan sanksi apabila tidak melakukan koordinasi kepada pimpinannya; c. mematuhi dan melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan (apakah ada pegawai di unit kerja ibu pegawai yang tidak mematuhi dan melaksanakan ketentuan peraturan perundang-udangannya, sering terjadi hanya saja kategorinya
--	--	---

		ringan dan sedang, seperti penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dalam kenyataannya karena saya salah satu agen perubahan yang mengangkat terkait penerapan budaya disiplin dalam kenyataannya ternyata dalam kesehariannya banyak kita melakukan pelanggaran budaya disiplin khususnya misalnya saja terkait jam kerja saja kita ambil sebagai contoh paling yang sederhana ternyata kita walaupun kita saat ini melakukan absensi dengan menggunakan aplikasi timestamp camera untuk yang work from home tapi dalam kenyataannya bisa lewat waktu juga, padahal secara logika kita pikir, mereka khan posisi dirumah yang harusnya waktunya tidak terlewat karena tidak ada alasan seperti yang work from office macet di jalan atau ada halangan di perjalanan dan sebagainya masih contoh yang sederhana dan menyampaikan laporan bulanan dan laporan harian work from home juga, kita khan sering ternyata sesuai dengan ketentuan sebenarnya khan laporan bulanan paling lambat itu 5 hari kerja di bulan berikutnya sudah harus selesai dinilai oleh atasan namun dalam kenyataannya seperti yang kita lihat bahwa laporan sering terlewat, tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahkan ketika kita belum mengangkat disiplin ini salah satu agenda perubahan di Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi, bahkan ada yang berbulan-bulan yang tidak membuat laporan bulanan, apakah ada sanksi kepada pegawai yang tidak
--	---	--

		memberikan laporan bulan tersebut.? itulah kelemahan seperti yang telah saya sampaikan tadi, kita punya peraturan tetapi pada kenyataannya kita masih kurang tegas dalam menerapkan sanksi-sanksi sesuai dengan aturan yang ada, ketika saya belum mengakat terkait budaya disiplin pegawai di Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi itu tidak pernah diberikan sanksi, kalau pun ada sanksi, hanya ditegur secara lisan, tetapi kemudian setelah agenda perubahan ini diterapkan, saya sudah pernah memberikan indikator sanksi sebagaimana saya sudah paparkan waktu di dalam paparan bahwa sesuai dengan aturan terutama Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Budaya Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai dasar mereka ini ada sanksi-sanksinya dan itu sudah kita mulai terapkan pada saat agenda perubahan ini ditetapkan namun ketika agenda perubahan, ternyata teman-teman di unit kerja yang lain sudah dilaksanakan sehingga tidak ada lagi kategori-kategori pelanggaran berat untuk diberikan sanksi yang berat, hanya berupa pelanggaran ringan maka diberikan sanksi pelanggaran ringan, pelanggaran ringan hanya diberikan teguran lisan), contohnya ada pegawai yang tidak timestamp camera diatas sepuluh hari, dalam satu bulan, karena aturan ini berlaku baik bagi pegawai negeri sipil dan tenaga Non pegawai negeri sipil, karena ini terjadi pada non pegawai negeri sipil maka kita mengambil contoh dari non PNS, berdasarkan indikator dari
--	---	--

		penerapan sanksi sesuai dengan peraturan pemerintah tersebut, maka harus dipanggil secara tertulis dan diberikan teguran secara tertulis dan itu sudah dilakukan dan dipanggil langsung oleh Direktur Bina Potensi Kawasan Transmigrasi, ketika pegawai tersebut diberikan teguran untuk kedepannya yang bersangkutan sudah melakukan timestamp camera, hal ini ada perubahan dan ini mempunyai dampak positif terhadap teman-teman pegawai dilingkungan Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi, bahwa saat ini kita pimpinan ingin memberikan efek jera kepada pegawai tersebut, karena kita mempunyai sanksi mengikat dengan itu nyata kita lihat, tentunya itu mempunyai dampak bahwa pegawai tersebut akan lebih disiplin lagi kedepannya, seperti itu dan untuk pegawai negeri sipil yang tidak timestamp camera, yang bersangkutan juga dipanggil kemudian pegawai negeri sipil tersebut melakukan perubahan, tidak melakukan timestamp dan membuat laporan bulanan, tapi sekarang setelah diberikan teguran sudah melakukan perubahan yang cukup signifikan, artinya pegawai negeri sipil tersebut sudah melakukan timestamp camera dan tidak pernah terlambat, dilakukan dibulan berikutnya itu dampaknya, artinya peraturan pemerintah harus diterapkan untuk sebagai efek jera harus diterapkan karena memang kelemahan selama ini kita membuat banyak peraturan tetapi kadang-kadang atasnya agak segan memberikan sanksi, padahal itu tidak dapat memberikan dampak
--	---	--

		positif tetapi ketika kita melihat ada teman pegawai diberikan sanksi ternyata berdampak perubahan besar kepada temannya, berarti saya untuk disiplin seperti itu menurut saya; d. menyelesaikan pekerjaan dan menyampaikan laporan tepat waktu dan tepat sasaran (kalau secara umum di Subdit menyampaikan laporan itu sudah tepat waktu, karena ini tugas, pokok dan fungsi sehari-hari kan seperti yang telah kita bahas seperti menyampaikan laporan bulanan dan laporan harian tetapi memang satu atau dua yang tidak tepat waktu, kalau untuk laporan bulanan sudah tepat waktu tapi kalau untuk laporan work form home dan laporan harian karena menjadi aturan baru jadi masih belum semua terpola masih ada satu atau dua orang yang suka lupa untuk mengirim laporan harian work from home); dan e. menyelesaikan tugas dengan tuntas dan berorientasi pada kualitas hasil (menyelesaikan ini kalau saya melihat lebih dari pada mungkin dicontohkan kepada menyelesaikan tugas dengan tuntas berarti sesuai dengan tugas secara rutin sehari-hari, ya sama seperti tadi, ada memang secara umum mereka menyampaikan dengan kualitas yang baik tetapi ada juga beberapa orang karena memang kompetensinya memang kurang, memang jadi ada juga pegawai yang tidak seperti kita harapkan sebelumnya,
--	--	---

8.	Apakah Bapak/Ibu mempunyai instrument pengukuran kinerja pegawai negeri sipil dalam setiap unsur-unsur nilai budaya kerja akuntabel.?	
9.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu pengukuran kinerja unsur-unsur nilai budaya akuntabel pada kondisi saat pandemi covid-19.?	Sebenarnya perubahan itu lebih kepada bahwa pada saat ini kan kita memang mengakui bahwa kegiatan kita sudah jauh berkurang setelah dilakukannya pemotongan anggaran seharusnya ketika kegiatan itu masih tidak dilakukan pemotongan anggaran target, terkait kualitas waktu baik dikantor maupun dirumah tetap sama seharusnya, tetapi dengan kondisi seperti ini kita juga mengalami kesulitan ketika katakanlah memberikan pekerjaan kepada pegawai, kasarnya pekerjaan apa yang akan diberikan kepada pegawai, mungkin setiap hari pekerjaan yang rutin yang pegawai lakukan, tetapi dengan tidak adanya anggaran otomatis pekerjaan pegawai tersebut berkurang sehingga saya memberikan pekerjaan yang sifatnya rutin, contohnya pekerjaan agendaris, kalau dikantor pegawai bisa menginput surat-surat yang masuk, tetapi ketika dia work from home, kami mengantisipasi dengan adanya surat elektronik, jadi surat elektronik di share kepada pegawai yang bertanggung jawab, sehingga pegawai tersebut dapat mengangandakan dirumah dengan catatan pegawai sendiri sebelum dia work from office, kemudian menginputnya ke dalam agenda yang seharusnya, seperti itu kita mengantisipasi, kemudian di level kepala seksi, atau teman-teman yang kita anggap pendidikan

		sarjana, kami mengantisipasinya dengan kegiatan-kegiatan koordinasi terkait dengan tugas, pokok dan fungsi unit kerja Subdit Advokasi itu berjalan terus sampai saat ini, kami berkoordinasi terkait hasil evaluasi bimbingan teknis yang sudah kami lakukan di tahun sebelumnya, itulah perbedaannya lebih kepada anggaran yang atau kegiatan yang sudah tidak ada bukan karena ada perubahan sistem dari work from office menjadi work from home sebenarnya sesuai dengan target waktu dan outputnya sama dikarenakan terkait anggaran yang dipotong jadi pasti terpengaruh.
10.	Apakah pengukuran nilai dan unsur budaya kerja akuntabel sudah berjalan.?	Iya sudah
11.	Apakah Bapak/Ibu lakukan ketika melihat pegawai negeri sipil tidak akuntabel.?	
12.	Bagaimana metode Bapak/Ibu untuk meningkatkan nilai budaya kerja akuntabel di unit kerja sehingga visi dan misi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tercapai.?	Iya kita tidak bosan-bosannya memberikan ketika ada tugas, kita mengarahkannya cepat, berkualitas dan kemudian tidak bosan juga jika melakukan koreksi, karena kita tidak berharap semua pegawai itu mempunyai kompetensi yang sama, khususnya bagi temanteman yang kurang kompeten, kita memang harus lebih ekstra untuk memberikan arahan secara berulang, dan memberikan koreksi secara berulang, karena ketika mereka secara terus menerus melakukan arahan dan mengawal dia, dia kemudian, pada akhirnya dia akan menjadi terpolo yang perlu kita lakukan sehingga pegawai tersebut lebih bertanggung jawab, dan kemudian pegawai tersebut bekerja lebih tepat waktu. dan tidak mudah mempolakan orang yang

		sudah bertahun-tahun pola yang dulu yah, kita merubah pola pegawai bekerja, ya sebagai pimpinan tidak boleh bosan untuk mengarahkan. Di unit ibu ada tidak pegawai yang tidak kompeten, dalam hal ini tidak dapat mengoperasikan komputer.? kalau disetiap unit ya memang ada yang kurang menguasai teknologi, dan mereka sehari-hari memang tugas mereka lebih kepada administrasi misalnya sebagai contoh agendaris, pegawai yang mengurus pertanggungjawaban, kemudian ketika mereka harus melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan komputer, biasanya kami mengantisipasinya itu dengan membuat terlebih dahulu pekerjaannya karena dia dengan manual, tetapi kemudian, apa yang dibuat manual ini kita meminta bantuan dari pegawai yang lain untuk mengetikannya atau menginputnya, untuk sehari-hari memang kita membagi tugas bahwa pegawai yang tidak bisa dengan mengoperasikan komputer, tetapi ketika katakana seperti membuat laporan, katakanlah membuat laporan work from home harian, tentu pegawai tersebut tidak dapat menginputnya maka pegawai tersebut menyampaikan kepada kita dalam bentuk email dan disampaikan sudah punya format table, itu biasanya kita menginput, karena itu merupakan kewajiban pegawai tersebut, hasil manual di foto dulu, sampaikan kepada atasannya nanti untuk arsip akan dibantu oleh teman-teman yang lain untuk menginputnya dalam bentuk format komputer dan bagaimana ibu membagi pekerjaan
--	---	---

13.	Bagaimana Bapak/Ibu memonitoring dan evaluasi untuk meningkatkan nilai budaya kerja akuntabel pegawai negeri sipil di unit kerja bapak.?	
14.	Berapa lama proses meningkatkan nilai budaya kerja akuntabel di dalam pegawai negeri sipil di unit kerja Bapak/Ibu.?	Waktu untuk merubah pegawai meningkatkan nilai budaya kerja akuntabel, sebenarnya relative karena tergantung kepada pribadi seseorang, sikap pegawai itu sendiri, ketika pegawai itu memang terbuka untuk arahan, koreksi, pegawai tersebut lebih mudah terbentuk tetapi ketika pegawai sudah terpola dengan bekerja gaya lama, kita butuh berbulan-bulan, kita melihat pegawai ada yang menyerap itu cukup lama berbulan-bulan, dan kemauan pegawai untuk berubah berbeda-beda semakin pegawai tersebut mau berubah maka orang itu mau berubah maka semakin pegawai mau berubah maka semakin cepat pegawai menerima arahan dari pimpinannya, untuk studi kasus di unit kerja ibu untuk pegawai negeri sipil yang masih baru, pegawai baru itu adaptasinya satu sampai dua bulan itu sudah beradaptasi dengan pekerjaan, tetapi ada juga yang sampai saat ini, saya melakukan pembinaan, dikarenakan kemauan berubahnya itu sudah sulit untuk dirubah, sudah terpola. di Subdit Advokasi, Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi
II Nilai Budaya Kerja Profesional		
15.	Apakah pendapat Bapak/Ibu nilai budaya kerja profesional.?	Kita mempunyai kemauan untuk terus menerus meningkatkan kompetensi kita, kapasitas kita, secara berkesinambungan, kemudian kita juga menghindari konflik kepentingan dalam

		melaksanakan tugas sehari, kemudian kita menjunjung tinggi etika profesi dan etika organisasi.
16.	Apakah instrument pengukuran nilai budaya kerja profesional menurut peraturan menteri tersebut.?	Iya, sesuai dengan unsur-unsur nilai budaya kerja profesional: a. mampu bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi (iya kalau saya bilang ini kita anggap mulai dari posisi staf bertanggung jawab tetapi memang juga ada yang tidak bertanggung jawab ya 20 persent dari 100 persent ya kalau dirata-rata seluruh pegawai di Subdit Advokasi ya bertanggung jawab, bukan tidak bertanggung jawab tetapi kurang bertanggung jawab dari hasil yang diinginkan atau target yang diharapkan. apa yang ibu lakukan untuk meningkatkan unsur nilai bertanggung jawab sesuai dengan harapan ibu.? iya saya kembali lagi mengawal pegawai untuk menanyakan progress tugas yang diberikan, sudah sejauhmana perkembangan, karena saya mengetahui karakter pegawai tersebut maka saya mengawal tugas yang saya berikan kepada pegawai setiap saat sampai mana progressnya, sejauhmana progresnya kalau misalkan pegawai sering ditanya progresnya, yang pada akhirnya pegawai tersebut terpacu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dan kita mempertanyakan kenapa selalu terlambat, apa kendalanya, yang biasanya saya selalu memberika arahan dan selalu mengawal dia memberikan waktu-waktu tertentu, saya bertanya progres. ketika ibu selalu menanyakan terkait progress dari tugas tersebut, apakah apakah pegawai tidak memunculkan komitmen melakukan perubahan atau masih tetap diingatkan kembali.? memang ada pegawai yang sudah terbentuk dan terpola budaya organisasi yang lama, memang sulit, walaupun pegawai tersebut berprogres yang pada

		akhirnya sangat pelan, pelan sekali tetapi setidaknya pegawai berproses, setidaknya saya sebagai pimpinan tidak mengharapkan secara ideal tetapi kita melihat bahwa pegawai merubah polanya selama ini, iya kita tidak bisa merubah secepat sesuai dengan harapan kita, karena tidak semudah itu membina dikarenakan sudah terpola dengan sistem pola yang lama, dan biasanya pada pegawai baru atau pegawai yang lama.? justru terjadi pada pegawai yang lama karena sudah terpola pada sistem katakanlah dulu tidak pernah ditanyakan pimpinan hasil kerja dan tidak pernah dikoreksi misalkan yang penting pekerjaannya selesai tetapi tidak pernah di koreksi tetapi kemudian dia mendapatkan pimpinan yang lebih korektif tentukan susah untuk berubahnya karena sudah biasa dan biasanya pegawai yang sudah lama; b. menguasai kemampuan teknis, manajerial, dan sosial kultural dalam pelaksanaan tugas di bidangnya; c. berkomitmen untuk selalu meningkatkan kapasitas diri dan kompetensi secara berkelanjutan; d. menghindari konflik kepentingan dalam melaksanakan tugas (sebenarnya tidak konflik hanya saja sudah terpola kerja secara keseluruhan artinya katakanlah contoh sederhana misalkan membuat laporan, kalau semua pegawai sudah membuat dan pegawai tersebut tidak membuat, kemudian kita menegur dia, otomatis lama-kelamaan yang bersangkutan pegawai tersebut akan merasa segan, malu dan pada akhirnya yang bersangkutan ya terpacu bahwa ya ketika memang laporan harus selesai saat itu, ya pada akhirnya pegawai tersebut bisa melakukan, jadi bukan justru pegawai awalnya berat melakukan itu ya, tetapi
--	--	--

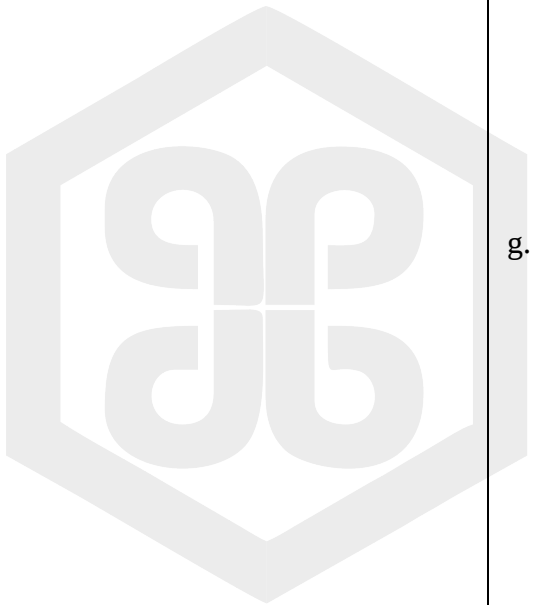
	kemudian setelah beberapa yang lama berlangsung yang pada akhirnya justru pegawai tersebut mengikuti arus positif dia terbawa dalam arus yang positif; e. tidak melakukan tindakan diskriminasi dalam bentuk apapun (apakah ada tindakan diskriminasi di subdit advokasi.? misalkan pemberian tugas hanya pada pegawai tertentu sehingga kompetensi yang sering dilibatkan maka semakin meningkat kompetensinya.? tidak ada diskriminasi tetapi pembagian tugas harus disesuaikan dengan seperti kompetensi masing-masing, misalkan seseorang ahli dalam agendaris, tentu mereka mempunyai keterbatasan dalam mengoperasikan komputer, berdiskusi terkait strategi kebijakan subdit, mereka kurang bisa mengikuti itu, jadi kalau saya lebih suka dengan istilah pembagian tugas sesuai dengan kompetensi pegawai dan tidak mendiskriminasi pegawai kalau diskriminasi itu pengertian saya bahwa ada a dan b, sebenarnya a dan b memiliki kemampuan yang sama tetapi kok si A saja kasih pekerjaan itu sedangkan si B tidak.? karena saya menganggap nanti pegawai tersebut tidak bisa mengerjakan dengan cepat, tidak seperti itu mereka mempunyai tanggung jawab yang sama kompetensi mereka cuma katakan seperti agendaris itu tidak kita kunci hanya pegawai agendaris saja melakukan agenda atau administrasi, secara keseluruhan pegawai di subdit advokasi mempelajari administrasi sehingga ketika yang bersangkutan seperti pada masa work from home dan work from office tidak selalu kita setiap hari menghadirkan pegawai yang tugasnya agendaris tentu kita harus mengantisipasi agendaris yang bisa dilakukan dengan pegawai yang lain seperti itu, artinya secara
--	--

		umum kita harus mengetahui tugas pegawai yang lain secara umum, tetapi pegawai tersebut sudah mempunyai tugas sesuai dengan pembagian tugas oleh pimpinannya itu.; f. menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu dan kualitas yang sudah ditentukan (apakah subdit advokasi pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu dan kualitas; g. menghindari kesalahan dalam pekerjaan; dan h. mematuhi dan menjunjung tinggi etika profesi dan organisasi
17.	Bagaimana Bapak/Ibu melakukan pengukuran dalam setiap instrument unsur-unsur budaya kerja profesional.?	
18.	Apakah Bapak/Ibu lakukan ketika melihat pegawai negeri sipil tidak profesional.?	
19.	Bagaimana metode Bapak/Ibu untuk meningkatkan nilai budaya kerja profesional di unit kerja.?	Sebenarnya ketika kita berbicara kompetensi, seharusnya pegawai diberikan semacam pelatihan teknis, kita kan tahu sendiri bahwa khususnya di Kementerian, tidak semua jabatan yang kita emban atau yang kita duduki itu, memang sesuai dengan latar belakang kompetensi yang kita miliki, itu yang kita akui sebagai kendala dan ketika kita ingin meningkatkan kompetensi pegawai kita tidak bisa meningkatkan kompetensi sendiri artinya harus ada lembaga/lembaga tertentu yang memberikan semacam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka, walaupun kita ambil dalam lingkup sekecil di unit kerja saya sendiri, secara langsung kita tidak bisa meningkatkan kompetensi bersangkutan tapi kita bisa membantu hanya melalui pengalaman-pengalaman kita bahwa kita

	 POLITEKNIK STIA LAN J A K A R T A	tidak duduk dalam bidang pegawai tersebut tetapi karena dalam bidang saat ini kita hanya berbagi pengalaman atau sharing knowledge dengan kemampuan yang kita miliki, yang kita yakin pengetahuan pimpinan masih secara umum, seharusnya kedepan kita seperti the right man and the right place sehingga kemampuan teknis atau kompetensi seseorang benar-benar mendukung dengan jabatan yang dia emban, kedepan seharusnya seperti, apakah dari kepegawaian Sekretariat Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi tidak menginformasikan kepada direktorat teknis dalam program pelatihan kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural.? seharusnya iya, ada gak itu informasi tersebut.? kalau ada iya ada, tetapi untuk tahun terakhir ini memang, apakah memang ada perubahan kebijakan, sehingga kuantitasnya sudah berkurang, saya tidak tahu apakah karena kekurangan anggaran atau seperti apa dan mungkin kurang sosialisasi kepada teman-teman pegawai atau apa yang sebenarnya manfaatnya ketika pegawai mengikuti pelatihan ini, jadi walaupun ada usulan-usulan untuk melaksanakan pelatihan banyak pegawai yang tidak tertarik lagi karena belum disosialisasikan banyak manfaatnya dan banyak juga banyak pelatihan-pelatihan tidak mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari, jadi banyak pertimbangan bagi pegawai buat apa saya mengikuti pelatihan tersebut, kalau tidak mendukung dengan pekerjaan pegawai sehari-hari. pelatihan tidak sesuai dengan tugas,
--	--	---

		pokok dan fungsinya. hal ini membuat pegawai tidak tertarik minat pegawai.
20.	Bagaimana bapak memonitoring dan evaluasi untuk meningkatkan nilai budaya kerja profesional pegawai negeri sipil di unit kerja Bapak/Ibu.?	
21.	Berapa lama proses meningkatkan nilai budaya kerja profesional di dalam pegawai negeri sipil di unit kerja Bapak/Ibu.?	
III Nilai Budaya Kerja Integritas		
22.	Apakah pengertian/pemahaman Bapak/Ibu nilai budaya kerja Integritas.?	Menurut saya nilai budaya kerja integritas adalah bahwa kita tidak melakukan tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme, menjunjung tinggi sumpah jabatan pegawai, rahasia jabatan atau rahasia negara.
23.	Apakah Bapak/Ibu mengetahui instrument pengukuran nilai budaya kerja integritas.?	Nilai budaya kerja integritas memiliki unsur-unsur yaitu: - dapat dipercaya baik perkataan dan perbuatan (kalau di subdit advokasi sudah menerapkan unsur nilai budaya kerja integritas dapat dipercaya baik perkataan dan perbuatan sudah mencapai 100 persen, artinya apa yang disampaikan memang sudah ditanggjawab oleh pegawai tersebut, sudah dilaksanakan) - bertanggung jawab atas setiap perkataan dan perbuatan (iya kalau di Subdit Advokasi unsur nilai budaya kerja Integritas sudah dilaksanakan dengan baik oleh pegawai) - memegang teguh sumpah jabatan dan nilai kebernaran yang diyakini (iya, unsur nilai budaya kerja integritas sudah dilaksanakan dengan baik oleh semua pegawai di Subdit

		Advokasi, namun masih ada pelanggaran-pelanggaran tertentu terkait sumpah jabatan belum pernah dilakukan); d. menepati setiap janji; e. loyalitas terhadap pimpinan dan organisasi, serta memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia negara(Iya unsur nilai budaya kerja integritas sudah diterapkan oleh pegawai di Subdit Advokasi, artinya segala sesuatu yang katakan keluar dari unit kerja apakah data informasi yang keluar harus sepengetahuan pimpinan, tidak ada yang mengeluarkan data secara pribadi itu merupakan salah satu cara loyalitas terhadap pimpinan menurut saya seperti itu; f. rajin dan tekun bekerja, dengan ataupun tanpa pengawasan pimpinan (iya, menurut saya di unit kerja pegawai sudah memenuhi nilai dan unsur budaya kerja integritas secara umum sudah diterapkan oleh pegawai negeri sipil di unit kerja subdit advokasi artinya ketika kita memberikan pekerjaan-pekerjaan walaupun pimpinan tidak ada ditempat tapi kan kita dapat menyakini melaksanakan ketika melaporkan kepada pimpinan di unit kerja masing-masing, ketika pegawai meminta arahan untuk sesuatu hal memang pegawai tersebut harus mengkonsultasikan dan koordinasi dengan pimpinan itu terlihat pegawai tetap bekerja walaupun pimpinan tidak ada ditempat mungkin sedang rapat ataupun melaksanakan perjalanan dinas ke luar kantor cara saya untuk mengetahui apakah pegawai melaksanakan
--	--	--

	 POLITEKNIK STIA LAN J A K A R T A	pekerjaannya tanpa pengawasa pimpinan seperti itu cara saya melakukan untuk mengetahui tetapi ada sebagian kecil yang memang pegawai yang tidak seperti itu tidak ada pimpinan sebenarnya hal itu dapat kita atasi komunikasi dua arah artinya pimpinan menanyakan selain karena ada yang saya bilang sebagian besar justru memberikan bola kepada pimpinan tetapi ini kita menjemput bola kepada pegawai tersebut pimpinan bertanya misalkan surat yang ditugaskan sudah sampai dimana.? yaitu supaya pegawai mempunyai tanggung jawabnya tetapi secara umum pegawai di subdit advokasi menyelesaikan tugastugasnya walaupun pimpinan tidak ada ditempat; dan g. tidak melakukan tindakan korupsi, dan nepotisme (Iya, saya sebagai pimpinan di Subdit Advokasi tidak ada pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme dan saya sebagai pimpinan menekankan kepada pegawai untuk tidak tergiur untuk melakukan, ketika kita sudah melakukan dalam skala yang kecil itu akan terjadi terus menerus jadi bagi saya sebagai pimpinan mengarahkan kepada pegawai ketika kita bekerja maka berkerja saja jangan berpikir untuk mendapatkan sesuatu dalam arti penghasilan berlebih ya seperti itu, kalau di subdit advokasi untuk tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme tidak ada, semoga ke depan tidak ada, untuk nepotisme kalau di subdit advokasi untuk nepotisme cenderung non asn di subdit advokasi tidak ada , tetapi biasanya non asn banyakan dari anak-
--	--	--

		anak pegawai negeri sipil bapak/ibunya teman-teman dari pegawai, namun dalam proses perekrutannya tetap profesional dan pegawai non asn bekerja tidak pernah mengaitkan diri pegawai non asn itu siapapun yang ada hubunganya dengan kekerabatan dengan gedung tengah, tetap pegawai non asn itu memberikan kompetesinya sesuai dengan profesionalismenya.
24.	Apakah Bapak/Ibu lakukan ketika melihat pegawai negeri sipil tidak memiliki integritas?	Iya, seharusnya kita memanggil pegawai tersebut karena salah satu unsur KKN, ketika satu orang yang melakukan maka dampaknya terhadap unit kerja pegawai tersebut, untuk memberantas tindakan tersebut dari awal pimpinan tegas jangan sampai gara pegawai tersebut pimpinan dipanggil, tetapi kita memang tidak hanya bicara saja, pimpinan pun harus memberi contoh secara simple ya ketika pimpinan itu memberikan peringatan dan arahan menasehati itu semua dilihat oleh pegawai karena kita memberik contoh lebih dahulu dan harus menjadi teladan dulu dalam penerapan budaya kerja itu harus ada sebuah keteladanan pimpinan, kalau pimpinan member contoh datang duluan maka anak buah akan mengikuti pimpinan , comtoh pimpinan memberi laporan tepat waktu maka anak buah akan memberi laporan tepat waktu, begitu juga sebaliknya apabila telat maka anak buah pun akan mengatakan bahwa pimpinannya juga seperti itu, perlu dilakukan keteladanan dari pimpinan.
25.	Apakah ada pegawai yang melanggar nilai budaya kerja integritas.?	Iya, kalau saya melihat nilai budaya kerja integritas dan unsu-unsur nilai budaya kerja integritas belum ada pegawai yang melanggar di unit kerja di subdit advokasi.

26.	Bagaimana metode Bapak/Ibu untuk meningkatkan nilai budaya kerja integritas di unit kerja.?	Iya saya melakukan sharing atau briefing kepada seluruh pegawai di subdit advokasi, berapa kali ibu melakukan sharing kepada seluruh pegawai di subdit advokasi.? biasanya kita lakukan sesuai dengan kebutuhan, kalau ada kebijakan-kebijakan yang ingin disampaikan kepada seluruh pegawai yang ada masalah-masalah yang terjadi jadi bisa saja dua minggu sekali dan bisa sebulan sekali jadi tidak ada ditetapkan waktunya periodenya tidak ada ditetapkan, di dalam sharing tersebut pimpinan selalu mengingatkan misalkan unsur kolusi, korupsi dan nepotisme tadi, agar pegawai tidak melakukan arah seperti itu, nilai loyalitas dan terkait informasi data tidak boleh keluar tanpa sepengetahuan pimpinan kalau terkait nilai budaya kerja integritas kita masukan dalam sosialisasi sharing di subdit advokasi, adakah rencana ibu melakukan sharing setiap minggu.? kalau yang sebelum-sebelumnya sesuai dengan kebutuhan, tetapi kan dalam kondisi pandemi covid-19 dengan adanya pembagian work from home dan work from office , kita lebih sering sharing dengan seluruh pegawai tidak sering tatap muka, walaupun ada permasalahan-permasalahan selama wfh tidak bisa langsung tahu jadi dengan media ini kita langsung tahu sharing terkait perkembangan-perkembangan kebijakan-kebijakan dikantor kita yang perlu kita sampaikan kepada staf seperti itu, kuantitasnya
-----	--	---

		lebih sering dengan system, kalau sehari- hari ketemu, walaupun ada yang ingin disampaikan tetapi dalam kondisi sekarang jarang ketemu jadi lebih banyak system wfh dan wfo berjalan. Apakah medianya dilakukan.? iya kita menggunakan zoom meeting untuk sharing dengan seluruh pegawai di subdit advokasi, jadi kita zoom meeting dilakukan jam 08.00 wib seminggu sekali.
--	--	---

27.	Bagaimana Bapak/Ibu memonitoring dan evaluasi untuk meningkatkan nilai budaya kerja integritas pegawai negeri sipil di unit kerja bapak.?	Kalau ditanya berapa lama memonitoring dan evaluasi untuk meningkatkan nilai budaya kerja integritas iya relatif, apakah ada berapa lama.? seperti saya katakana untuk nilai unsur budaya integritas cukup baik beda dengan nilai budaya kerja akuntabel tidak menetapkan target dia harus meningkat target waktu sekian, karena saya menganggap dari sisi nilai yang ini sudah cukup baik, di subdit advokasi paling yang saya kita tingkatkan volume-volume pertemuan yang harus ditingkatkan karena semua pegawai itu harus lebih sering diingatkan terkait kkn, supaya tidak bersentuhan dengan kkn, karena biasanya pegawai bila terlibat dampaknya sampai ke unit yang besar.
28.	Berapa lama proses meningkatkan nilai budaya kerja integritas di dalam pegawai negeri sipil di unit kerja bapak.?	
IV	Nilai Budaya Kerja Kebersamaan	
29.	Apakah pengertian/pemahaman Bapak/Ibu nilai budaya kerja kebersamaan.?	Nilai budaya kerja kebersamaan adalah mengutamakan kepentingan bersama, dari pada kepentingan pribadi, dan juga meningkatkan kekompakan di Unit kerja dalam secara positif, kompak
		solidaritasnya baik kemudian kita mengembangkan rasa kebersamaan dalam tugas sehari-hari, artinya kita punya empati rekan kerja kita terkena musibah, seperti itu menurut saya nilai budaya kerja kebersamaan.

30.	Apakah ada instrument pengukuran nilai budaya kerja kebersamaan.? Jika ada, menurut Bapak/Ibu bagaimana instrument pengukuran nilai budaya kerja kebersamaan.?	Unsur nilai budaya kerja kebersamaan sebagai berikut: - mampu bekerja sama dan bergotong –royong serta berkoordinasi dan bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah (iya, ada pegawai yang tidak mau bekerja bersama atau bergotong royong misalkan ada sesuatu kegiatan pegawai Si A tidak mau dilibatkan, dibebani maunya lebih free tidak mau banyak pekerjaan tetapi kemudian saya mencoba untuk menekankan bahwa ketika kita melakukan kegiatan subdit tentunya semua pegawai harus mempunyai peran dan kontribusi sesuai dengan beban tugas yang diberikan jadi tidak ada satu pegawai pun yang satu lebih berat yang satu lebih ringan semua harus ikut dan saat ini sudah mulai terkikis, dan sekarang pegawai itu sudah memahami kalau pegawai untuk suatu kegiatan diperlukan berkerja bersama-sama dan bergotong royong dan sejauh ini sudah terbentuk awalnya belum ada nilai budaya kerja kebersamaan itu. - mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan individu - memupuk rasa persaudaraan dengan mengembangkan rasa simpati dan empati (awalnya masih ada tetapi saat ini tidak ada,
-----	---	---

	 POLITEKNIK STIA LAN J A K A R T A	misalkan ketika pegawai mendapat musibah atau sukacita harus lebih bersimpati ketika teman kita terkena musibah nah biasanya respon kita itu kan untuk menunjukkan boleh rasa persaudaraan kita saling berkomunikasi menghubungi yang bersangkutan menyatakan kita turut bersimpati kepada nya kalau memang diperlukan apa kita menawarkan bantuan apa yang bisa kami bantu seperti itu misalkan ada pegawai yang rumahnya terkena banjir yaitu kita memupuk persaudaraan pegawai, dan semua pegawai bertanya bagaimana kondisi dan kontinue sehingga yang mengalami musibah pun bahwa dia diperhatikan merekapun ikut merasakan apa yang kita rasakan dan kemudian di moment tertentu kita mencoba berkunjung kepada pegawai yang bersangkutan, itulah upaya saya sebagai pimpinan untuk meningkatkan rasa persaudaraan khususnya di unit kerja saya sendiri,); d. menghargai pendapat orang lain (iya di unit subdit advokasi saling menghargai pendapat orang lain, walaupun awalnya pasti ada perbedaan dalam bekerja, namun disepakati bersama dalam hal ini musyawarah untu mencapai mufakat, yang berbeda pendapat silakan kita tampung semuanya nanti baru kita ambil keputusannya secara bersama, ketika dalam proses ada pegawai yang tidak menghargai pendapat orang lain tindakan itu selaku pimpinan di unit kerja.? seharusnya kita mungkin memanggil pegawai tersebut dan jangan berkonfrontasi di dalam diskusi
--	--	--

	 POLITEKNIK STIA LAN J A K A R T A	untuk mufakat, saya akan memanggil pegawai tersebut kita berbicara baik-baik dan menanyakan mengapa anda mempertahankan pendapat anda, karena setiap orang mempunyai alasan tersendiri untuk mempertahankan argumennya jadi kita panggil dan membicarakan dengan baik-baik, dan memberikan pengertian bahwa kita menghargai pendapatnya tetapi keputusan bersama itulah yang sama-sama harus kita hargai juga tetapi kita jangan misalkan menegur pegawai di dalam forum karena akan mempengaruhi psikologi pegawai tersebut ; e. menjalin kekompakan dan solidaritas (jiwa korsa) yang bersifat positif (iya belum ada pegawai yang tidak membuat sampai tidak solid di unit kerja subdit advokasi, walaupun misalkannya menyampaikan pendapat cukup keras, bisa aja satu atau dua tetapi pada dasarnya ketika memutuskan bersama, maka kita harus tetap solid dan tidak ada menimbulkan perpecahan di subdit advokasi, sejauh itu yang saya menilai walaupun ada yang kurang atau tidak solid tidak berkenan misalkannya tidak berkenan dengan si A atau si B, biasanya mereka menyampaikan kepada pimpinannya sehingga kami sebagai pimpinan memanggil yang bersangkutan dan sejauh ini saya menganggap hal itu berhasil, bagaimanapun dalam satu komunitas yang terkecil di unit kerja subdit advokasi tidak suka antar pegawai pasti ada, bahkan antara kepala subdit dengan kepala seksi dan kepala seksi dengan staf, tetapi saya selaku sebagai pimpinan
--	--	--

	 POLITEKNIK STIA LAN J A K A R T A	mempunyai strategi seperti apa sich, jangan sampai riak-riak yang lebih tinggi saya menganjurkan atau menyarankan kepada pegawai siapa yang mempunyai masalah silahkan komunikasi dengan pimpinan dan biarkan pimpinan untuk menyelesaikan, saya akan menyelesaikan dengan yang bersangkutan, dan ketika masalah tersebut sudah sampai pimpinan maka bawahan pastikan menghargai keputusan pimpinan yang paling tingginya jadi sejauh itu saya menyelesaikan permasalahan di dalam subdit advokasi jadi tidak pegawai yang konflik tidak berhubungan langsung karena apabila berhubungan langsung maka akan mempertajam permasalahan. f. menjaga silaturahmi dan komunikasi yang baik (sejauh ini kalau silaturahmi kan kalau kondisi normal dalam hal ini tidak kondisi pandemi covid-19 yaitu seperti sharing dan breakfast meeting kita saling sharing ada yang pingin curhat masalah pekerjaan dibahas bersama, tapi dengan kondisi saat ini kita hanya menyapa dengan menggunakan aplikasi media sosial, zoom meeting dan lain-lain. kalau dengan aplikasi whatsapp grup kita selalu berkomunikasi dengan memberikan laporan kesehatan pegawai yang wajib, di grup dulu, minal belum lengkap saya sebagai pimpinan akan menegur kenapa ini belum lengkap laporan kesehatan, dan minal dalam aplikasi whatsapp selalu dikomunikasikan oleh saya selaku pimpinan di subdit advokasi);
--	--	--

		g. memiliki toleransi, serta menghormati perbedaan dan keragaman (iya kalau sejauh ini teman-teman pegawai di subdit advokasi sudah toleransi tidak pernah ada kasus terkait intoleransi, saling menghargai dan menghormati sesama pegawai di subdit advokasi)
31.	Apakah Bapak/Ibu lakukan ketika melihat pegawai negeri sipil tidak memiliki nilai budaya kerja kebersamaan?	Iya sejauh ini saya melihat pegawai negeri sipil memiliki nilai budaya kerja kebersamaan dan unsur-unsur nilai budaya kerja kebersamaan ketika teman kita terkena musibah kita biasanya langsung kepada pegawai yang terkena musibah, dengan ditanya kondisi sebagai wujud perhatian terhadap pegawai yang terkena musibah,
32.	Bagaimana metode Bapak/Ibu meningkatkan nilai budaya kerja kebersamaan.?	
33.	Bagaimana Bapak/Ibu memonitoring dan evaluasi meningkatkan nilai budaya kerja kebersamaan.?	
34.	Berapa lama proses Bapak/Ibu meningkatkan nilai budaya kerja kebersamaan.?	
35.	Berapa lama Bapak/Ibu transformasi budaya kerja pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi sudah.?	
36.	Bagaimana Bapak/Ibu sumber daya manusia aparatur yang sudah ada di unit kerja bapak.?	

37.	Jumlah sumber daya manusia aparatur untuk saat ini di unit kerja bapak.?	Pegawai di Subdit Advokasi, Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi ada 11 Orang, dua Kepala Seksi dan selebihnya staf pegawai negeri sipil dan pegawai negeri
38.	Berapa lama proses migrasi dilakukan tranformasi budaya kerja pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi.?	
39.	Apakah ada selama ini hambatan/ kendala dalam pelaksanaan transformasi budaya kerja pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi.?	Iya ada hambatan/ kendala dalam pelaksanaan tranformasi budaya kerja pegawai yaitu pertama unsur keteladanan dari pimpinan karena salah satu budaya kerja itu adalah bagaimana di dalam budaya kerja kepemimpinan unsur di dalam pelaksanaan budaya kerja itu sendiri, bagi saya sendiri kenapa selalu ada hambatan karena saya menganggap belum ada contoh yang cukup untuk kami teladani seperti kita melihat pimpinan mengatakan jangan selalu jangan korupsi tetapi ada kasus korupsi, ternyata pimpinan itu yang mengatakan pimpinan tersebut yang duluan ditangkap, lalu bagaimana kita pegawai dituntut untuk melakukan perubahan dari pimpinan aja belum berubah ini merupakan hambatan terbesar di dalam kementerian kita, sering antara perkataan dengan tindakan bertolak belakang itu kan menimbulkan kecewaan kepada kita jadi kalau hanya sekedar ngomong. kenapa dibawah saja yang disuruh sedangkan pimpinan belum mampu beradaptasi dengan budaya kerja yang mereka gaungkan; kedua kurangnya sosialisasi banyak peraturan-peraturan yang baru termasuk di dalamnya nilai budaya

	 POLITEKNIK STIA LAN J A K A R T A	kerja akuntabel, profesional, integritas dan kebersamaan hanya sebatas dalam bentuk tulisan tetapi sebenarnya muatan apa yang ingin disampaikan dari nilai-nilai itu, itu kan perlu disampaikan kepada pegawai seperti misalkanlah ketika kebetulan di direktorat kita ini saya sebagai agen perubahan mengambil proyek perubahan terkait budaya disiplin pegawai dan kemudian menghubungkan dengan perubahan reformasi birokrasi kemudian di dukung dengan nilai-nilai budaya kerja “APIK” itu kan sebenarnya memberikan wawasan juga pegawai negeri sipil kenapa harus melakukan nilai-nilai APIK itu tetapi media seperti itu kan tidak dilaksanakan secara komprehensif sebenarnya seperti saya katakana parsial, ini kan sudah memahami dan mulai melakukan perubahan tetapi bagaimana dengan unit-unit yang lain seharusnya kan instansi kita mempunyai upaya supaya ini benar-benar diketahui oleh semua pegawai merasa memiliki dan kemudian mematuhi dan melaksanakannya kita harus mengerti dulu bukan diatas kerja nilai-nilai budaya kerja APIK, budaya kerja apik dibaca setiap apel para pejabat struktural di lingkungan Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi di baca tetapi tidak menjiwai apa sich budaya kerja apik mungkin hanya hafalan saja tetapi sebenarnya kalau nilai budaya kerja akuntabel itu pegawai harus bagaimana ini yang perlu di sosialisasikan sampaikan sehingga lama-lama nilai budaya kerja pegawai itu menjadi kebiasaan baik dan rasa memiliki sebenarnya itu sesuatu hal yang
--	--	---

	 POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA	tidak mungkin tetapi kalau kedua unsur ini sudah melebur, maka yakinlah bahwa sumber daya manusia ini bisa menjadi lebih baik Bagaimana ibu melihat bahwa kalau setiap di unit kerja eselon satu ada layar televisi di depan lobby utama, sebagai informasi pegawai yang datang terlambat dan datang cepat namun di unit kerja Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi tidak ada? apakah hal ini mempunyai dampak buruk bagi pegawai sehingga mempengaruhi salah satu indikator transformasi budaya kerja pegawai negeri sipil di kementerian.? sebenarnya informasi itu baik artinya tidak sekedar reward bagi pegawai yang berprestasi diberikan rewardnya dan bagi pegawai negeri sipil yang melanggar sanksi kita buat punishmentnya sebenarnya dengan proyek perubahan sebagai agen perubahan ini ada punishment dalam bentuk layar monitor tetapi kemudian dalam kenyataan sudah tidak ada lagi pelanggaranpelanggaran dalam kategori itu karena sudah dilakukan perubahan itu, walaupun mau dilakukan itu kita melakukan ditingkat direktorat bisa ditingkat dirjen itu bagus untuk mengingatkan kembali bahwa kita harus melakukan disiplin gak apa2 saya akan mendukung saja, terkait dengan himbauan-himbauan kita juga bisa artinya kita mencotoh yang baik itu kalau itu di ditjen yang lain membawa progress positif saya rasa ide yang baik, bisa juga dilakukan diinformasikan secara lisan seperti dalam kondisi kegiatan apel-apel misalkan dalam minggu ini yang paling terlambat si A, yang paling
--	--	--

		pagi si B itu kan bisa, kenapa kegiatan ini tidak dilakukan ibu? ini sebenarnya bukan menjadi sesuatu kendala mungkin dikarenakan terlalu sibuk, sebenarnya sudah ada ide, kenapa tidak dilaksanakan Ibu.? mungkin hal ini dikarenakan dari pimpinan yang kurang greget kalau pihak dari pimpinan tidak mendorong itu tidak akan terlaksana jadi memang harus ada komitmen pimpinan, takutnya yang datang terlambat dari pimpinannya ya kita berbicara secara terbuka aja dengan kondisi nyata mungkin pimpinan itu merasa sering datang terlambat takutnya nama pimpinan yang terpampang di layar informasi tersebut mungkin hal ini yang menjadi pertimbangan pimpinan sehingga tidak ada pemasangan layar monitor di depan lobby
40.	Faktor-faktor apa yang mempercepat transformasi budaya kerja pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi	
41.	Bagaimana promosi pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi,?	
42.	Apakah budaya kerja pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman sudah ideal.?	Belum ideal, kenapa belum ideal ibu.? karena masing-masing nilai budaya kerja pegawai Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi perlu ditambah

		dari setiap unsur-unsur nilai budaya kerja tersebut, alasannya karena nilai budaya kerja akuntabel masih banyak melihat data-data yang keluar belum bisa dipertanggungjawabkan yang perlu menjadi perhatian dan kemudian validasi datanya kurang, artinya belum ada standard operasional prosedural, seharusnya ada satu unit kerja yang ditunjuk untuk menyakini bahwa data ini sudah valid, jangan masing-masing unit kerja eselon I masing-masing mengeluarkan data informasi tanpa mengetahui oleh yang lain karena data yang kita keluarkan ini bisa bermacam-macam pada hal yang ditanya hanya satu masih kurang ideal dari sisi akuntabelnya, kemudian dari sisi nilai budaya kerja profesional, iya ini masalah klasik, masih banyak ditempat kita pegawai dalam jabatan tidak sesuai dengan pendidikan pegawai sehingga masih banyak pekerjaan itu tumpang tindih belum jelas job descriptionnya, hal ini juga perlu diperbaiki, selanjutnya nilai budaya kerja integritas, menurut saya saya anggap cukup berat karena selama lima tahun Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi berdiri ternyata kasus-kasus korupsi, kolusi dan nepotisme untuk masalah korupsi banyak muncul, hal ini saya anggap cukup berat, jadi kedepan harus pengawasan-pengawasan lebih ketat terhadap pekerjaan yang berpotensi terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme, kalau nilai budaya kebersamaan itu kalau saya memandangnya rasa memiliki dari kebersamaan tiga unsur ini masih kurang dari berasal tiga organisasi menjadi satu, saling melebur itu sampai saat ini belum
--	---	---

		solid, walaupun dilihat dari berdirinya pada tahun 2014 sampai sekarang belum melebur masih terasa punya egonya masing-masing, kedepan kita benar-benar melebur dan menganggap kementerian ini milik bersama, sehingga egonya bisa dikurangi itupun sudah ada progres dalam arti titik idealnya belum sampai
	Apakah harapan ibu dengan terjadinya transformasi budaya kerja pegawai negeri sipil di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi	Sebenarnya nilai-nilai budaya kerja akuntabel, profesional, integritas dan kebersamaan sudah melebur di dalam nilai-nilai penilaian satuan kinerja pegawai atau (SKP) setiap tahunnya ada nilai integritas, loyalitas dan lain-lain walaupun ini mau dijadikan sebagai acuan penilaian pegawai untuk seseorang pegawai promosi, kita harus konsisten saja karena selama ini apapun yang kita jadikan sebagai acuan, ketika itu tidak diterapkan maka tidak ada gunanya, walaupun nilai budaya kerja pegawai negeri sipil menerapkan budaya kerja akuntabel, profesional, integritas dan kebersamaan itu baik, tetapi yang terpenting pastikan dulu kita harus tahu bagaimana penilaian itu dan sejauh ini nilai budaya kerja akuntabel, profesional, integritas dan kebersamaan itu baik tidak ada evaluasinya dalam arti sejauhmana nilai-nilai budaya kerja akuntabel, profesional, integritas dan kebersamaan, apakah kementerian sudah melakukan evaluasi dan mempunyai target misalkan katakanlah dalam periode lima tahun pegawai negeri sipil sudah bisa menerapkan, dia membuat metode apa yang cocok dan membuat indikator, dan dilakukan evaluasi dengan memberikan kuisisioner kepada pegawai, sehingga mengetahui cukup diterapkan

		dan melakukan evaluasi dirinya sendiri apakah nilai-nilai budaya kerja ini sudah rasa memiliki atau sudah melebur di dalam diri pegawainya dan membuat evaluasi didalam diri apakah nilai-nilai budaya kerja pegawai negeri sipil sudah merasa dimiliki atau sudah melebur kepada pegawainya, saya rasa juga membuat evaluasi di dalam diri pegawai sehingga ada standarnya, dan membuat evaluasi di dalam diri pegawai dalam jangka waktu sekian sebernarnya bisa dibuat indikatornya dengan mengatakan bahwa pegawai tersebut nilai budaya kerja integritasnya sudah bagus, bagaimana penilaian nilai budaya kerja itu ada standarnya integritas sudah bagus, bagaimana dia sudah tahu bahwa nilai budaya kerja ini sudah tercapai? kalau hanya sebatas menggaungkan saja, harapan saya transformasi nilai budaya kerja pegawai negeri sipil diterapkan dengan baik dan kementerian melakukan evaluasi terkait nilai-nilai budaya kerja itu? sehingga kita akan mengetahui bahwa nilai-nilai budaya kerja pegawai sudah tertransformasi dengan baik, sudah berapa persen ideal yang ingin dicapai dengan mengeluarkan nilai ini kementerian punya harapan, targetnya kapan bisa dicapai.? kalau saya menganggap transformasi budaya kerja ini sudah berproses dipersentasi menurut kementerian.? kalau kementerian mengatakan ideal transformasi budaya kerja pegawai sepuluh tahun.? lima tahun ini sudah sampai progress apa.? jadi harus ada nilai sendiri dan evaluasi
43.	Apakah rekomendasi Bapak/Ibu budaya kerja pegawai negeri sipil yang ideal.?	

RIWAYAT HIDUP

- a. Nama : Roberton D.G. Silitonga
- b. Tempat dan Tanggal Lahir : Pematang Siantar, 06 Februari 1980
- c. Alamat Rumah : Jl. Wijaya Kusuma IV B.10 No. 4 RT/RW 08/013
Kelurahan Bekasi Timur, Perumahan Bekasi Jaya
Indah, Kota Bekasi, Jawa Barat
- d. Status Perkawinan : Kawin
- e. Nama Instansi : Kementerian Desa, Pembangunan Daerah
Tertinggal, dan Transmigrasi
- f. Alamat Instansi : Jl.TMP Kalibata No. 17 Jakarta Selatan
- g. Jabatan : Sub Koordinator Pengelolaan Perlengkapan
Perkantoran
- h. Pangkat dan Golongan : Penata/IIID
- i. Riwayat Pendidikan : a. Sekolah Dasar Negeri I Gunung Bayu, Sumatera
Utara;
b. Sekolah Menengah Pertama Swasta
PTPNusantara IV, Sumatera Utara;
c. Sekolah Menengah Umum Swasta Perguruan
Kristen Methodis Indonesia, Sumatera Utara;
d. Universitas Bengkulu
- j. Riwayat Pekerjaan : a. Sub Koordinator Pengelolaan Perlengkapan
Perkantoran, Biro Umum dan Layanan
Pengadaan, Sekretariat Jenderal Kementerian
Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan
Transmigrasi (2021 s/d Sekarang);
b. Kepala Seksi Pengumpulan dan Pengolahan Data
Kawasan Transmigrasi, Direktorat Bina Potensi
Kawasan Transmigrasi, Direktorat Jenderal
Penyiapan Kawasan dan Pembangunan
Permukiman Transmigrasi (2019 – 2020);
c. Kepala Seksi Pemeliharaan Tanah, Direktorat
Penyediaan Tanah Kawasan Transmigrasi (2018
s.d 2019);

- d. Kepala Seksi Pengumpulan dan Pengolahan Data, Direktorat Penyediaan Tanah Transmigrasi (2017 s/d 2018)
- e. Kepala Sub Bagian Kerjasama Multilateral, Biro Humas dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (2015 s/d 2017);
- f. Staf Fungsional Asisten Deputi Urusan Bidang Teknologi Inovasi, Deputi Pengembangan Sumber Daya, Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal (2011 s/d 2015).

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A