

Menurut KEPMENPAN No. 25/2002, budaya kerja merupakan cara bekerja yang bermutu, yang didasari oleh nilai yang penuh makna, memberikan motivasi dan inspirasi untuk bekerja lebih baik. Sondang Siagian (1994) dalam ceramah di Lembaga Administrasi Negara mengartikan budaya kerja atau *corporate culture* sebagai *the way things are done around here*, atau tata cara kerja dalam melakukan suatu tugas pada unit kerja yang bersangkutan. Budaya kerja akan memberikan kultur, corak, dan nuansa kerja pada suatu unit kerja, dan sekaligus menjadi pedoman, acuan, dan pengikat kebersamaan seluruh karyawan dalam unit organisasi.

KEPMENPAN No. 25/2002 tentang Panduan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara merinci nilai-nilai dasar budaya kerja yang terdiri atas 34 unsur atau 17 pasang nilai. Sasaran penerapan budaya kerja tersebut adalah mewujudkan aparatur negara yang beretika, bermoral, profesional, berdisiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan kepada masyarakat, dan daya saing di dalam negeri maupun dunia internasional.

Budaya kerja pada lembaga penelitian, dengan tanpa meninggalkan PP No. 42 tahun 2004 dan rumusan Keputusan Meneg. PAN No. 25/2002, serta Permentan No. 25/2007 dan Petunjuk Pelaksanaan PP No. 42/2004 yang dikeluarkan oleh Deptan, perlu dirumuskan lebih ringkas tetapi menjiwai seluruh karyawan penelitian. Budaya kerja, selain harus dapat memberikan nuansa kerja sehari-hari, juga merupakan nilai, tatanan, dan aturan tidak tertulis yang menjiwai aktivitas kerja,

dan memberikan suasana hati bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas.

4. Visi dan Misi sebagai Acuan Budaya Kerja

Rumusan budaya kerja harus menjadi pendorong insan penelitian dan seluruh karyawan untuk bekerja secara efektif untuk mencapai visi dan misi Badan Litbang Pertanian dan lembaga penelitian yang bersangkutan. Untuk memberikan acuan budaya kerja bagi seluruh insan penelitian lingkup Badan Litbang Pertanian, digunakan visi dan misi Badan Litbang Pertanian sebagai acuan umum, serta visi dan misi lembaga sebagai acuan khusus. Visi Badan Litbang Pertanian adalah "menjadi lembaga Litbang pertanian terunggul di Asia Tenggara dalam menghasilkan inovasi mendukung pertanian tangguh, sesuai dinamika kebutuhan pengguna". Adapun misinya adalah:

- a. Menciptakan, merekayasa dan mengembangkan inovasi teknologi dan rekomendasi kebijakan pembangunan di bidang pertanian sesuai dinamika kebutuhan pengguna.
- b. Meningkatkan efisiensi dan percepatan desiminasi kepada para pengguna serta meningkatkan penjangkaran umpan balik inovasi pertanian.
- c. Mengembangkan jaringan kerjasama nasional dan internasional dalam rangka penguasaan IPTEK dan peningkatan peran Badan Litbang Pertanian dalam pengembangan agribisnis dan pembangunan pertanian.

- d. Mengembangkan kapasitas Badan Litbang Pertanian menuju pengelolaan litbang yang profesional dan berintegritas moral tinggi.

5. Produktivitas, Efisiensi, dan Kualitas Kerja

Sebagaimana yang dimaksud dalam KEPMENPAN No. 25/2002 tentang Panduan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, sasaran yang ingin dicapai adalah meningkatkan produktivitas, kualitas hasil pekerjaan, dan efisiensi guna memperkuat daya saing hasil penelitian dalam menyediakan inovasi teknologi. Berdasarkan keputusan tersebut, terdapat lima komponen nilai budaya kerja yang harus diterapkan untuk mencapai sasaran umum, yaitu:

- a. Pengembangan jati diri, sikap, dan perilaku insan penelitian.
- b. Pemupukan semangat kerja sama dan kerja tim.
- c. Memperbaiki landasan kebijakan teknis penelitian.
- d. Memperbaiki sistem manajemen penelitian.
- e. Meningkatkan efektivitas pengawasan.

Pengembangan jati diri insan penelitian meliputi antara lain: meningkatkan profesionalisme, proaktif dan cepat tanggap terhadap masalah, serta membangun hubungan baik dan sikap bertanggung jawab. Komponen lain tidak dibahas karena bersifat jelas.

6. Peningkatan Pengetahuan dan Kompetensi

Pekerjaan penelitian mengharuskan peneliti dan teknisi terus meningkatkan pengetahuan dan kompetensi di bidangnya dan bidang lain yang terkait. Hal ini dapat dilakukan melalui membaca jurnal atau majalah ilmiah, buku teks, dan mengakses sumber-sumber informasi lainnya.

Peningkatan pengetahuan dan kompetensi peneliti dapat dilakukan dengan:

- a. Menghadiri dan mencermati seminar, lokakarya, dan simposium.
- b. Menulis makalah pada majalah ilmiah dan publikasi lain.
- c. Mempresentasikan makalah pada seminar, lokakarya, dan simposium.
- d. Berdiskusi ilmiah secara terbuka dan timbal balik dengan sejawat.
- e. Berguru serta belajar kepada peneliti senior.
- f. Melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi bermutu.
- g. Mengikuti pelatihan untuk menguasai teknik mutakhir.
- h. Berperan aktif dalam organisasi profesi dan melakukan kunjungan ke objek yang terkait dengan bidang keahlian, termasuk di luar negeri.
- i. Aktif berdiskusi dengan pelaku usaha, petani/peternak/pekebun.

- j. Aktif melakukan observasi objek secara kritis.
- j. Aktif menjadi editor jurnal, risalah seminar, dan publikasi ilmiah lainnya.

Dengan melakukan kegiatan-kegiatan tersebut, disertai dengan sikap penuh perhatian, mencatat dan mempraktekkan atau meneliti sendiri, maka pengetahuan dan kompetensi peneliti akan meningkat. Perlu disadari bahwa peningkatan pengetahuan dan kompetensi merupakan bagian integral dari kegiatan penelitian guna membentuk peneliti yang profesional dan pakar yang handal. Kewajiban untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi merupakan keharusan bagi peneliti junior yang baru mulai meniti karier sebagai peneliti, maupun bagi peneliti senior.

7. Membantu dan Membimbing

Memberikan bantuan, berupa advis, pendapat, saran atau nasihat teknis kepada peneliti lain, serta memberikan bimbingan kepada peneliti junior untuk maju, merupakan kewajiban moral bagi peneliti senior. Dengan adanya proses pembantuan dan pembimbingan terhadap peneliti junior, maka penelitian akan berkembang berkelanjutan serta menghindari duplikasi penelitian. Pembimbingan peneliti junior oleh peneliti senior merupakan proses alih generasi di bidang keilmuan dan teknologi, sekaligus menjaga kontinuitas pengembangan teknologi dan pendalaman keilmuan. Pembimbingan merupakan cara pengkaderan untuk menghasilkan peneliti tangguh dan profesional.

8. Hak Publikasi dan HaKI

Peneliti berhak mempublikasikan hasil penelitiannya dalam majalah ilmiah yang diakui, kecuali apabila terdapat ketentuan khusus terhadap penelitian yang bersangkutan. Hak publikasi perlu dibarengi oleh tanggung jawab atas ketepatan dan kebenaran data/informasi yang dipublikasikan. Untuk dapat diterbitkan dalam publikasi ilmiah, makalah hasil penelitian harus memenuhi persyaratan teknis publikasi dan dinyatakan layak oleh editor jurnal yang bersangkutan.

Hak sebagai penulis utama atau penulis penyerta ditentukan oleh tanggung jawabnya dalam penelitian, kontribusi pemikiran, dan proses penulisan. Penentuan penulis utama semestinya didasarkan pada kesepakatan di antara peneliti yang terlibat, intensitas keterlibatan peneliti dalam proses perencanaan, penelitian dan penulisan, serta proses pembimbingan peneliti senior terhadap junior.

9. Rumusan Budaya Kerja

Penerapan budaya kerja, selain bertujuan untuk meningkatkan kinerja, juga sering dikaitkan dengan penerapan "*good governance*" atau "tata kelola yang baik", atau "kepemerintahan yang baik". Hal itu terlihat pada TAP MPR No. VI/2002, yang merekomendasikan kepada Presiden untuk membangun kultur birokrasi ("budaya kerja") yang transparan, akuntabel, bersih, dan bertanggung jawab, serta menjadi pelayan masyarakat, abdi negara, dan teladan bagi masyarakat.

Good governance menurut definisi *United Nation for Development Program* (2000) meliputi sembilan komponen yang melandasi tindakan birokrasi, yaitu:

- a. Partisipatif, membuka dan memberikan partisipasi kepada seluruh *stakeholders*.
- b. Taat hukum, ditegakkan secara konsisten bagi seluruh warga negara.
- c. Transparansi, terdapat kejelasan, keterbukaan prosedur.
- d. Responsif, tanggap terhadap masalah yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Kesepakatan atas objek pekerjaan.
- f. Ekuitas, persamaan kesempatan dan pemerataan.
- g. Akuntabilitas, terdapat tanggung jawab dan tanggung gugat.
- h. Efektivitas dan efisiensi.
- i. Pemikiran dan wawasan strategis ke depan.

Dalam rangka pencapaian *good governance*, organisasi Badan Litbang Pertanian perlu didukung oleh rumusan budaya kerja yang lebih spesifik dan operasional. Dengan mempertimbangkan berbagai hal tersebut, budaya kerja Badan Litbang Pertanian dirumuskan sebagai berikut:

**Rumusan Budaya Kerja (*Corporate Culture*)
Badan Litbang Pertanian**

- 1. Bekerja secara amanah.**
- 2. Tanggap atas lingkungan strategis dan kebutuhan *stakeholder*.**
- 3. Mengutamakan kerja tim dan kebersamaan.**
- 4. Mendorong dan menghargai kreativitas dan kebebasan berpikir.**
- 5. Bersikap objektif dan tidak berpihak atas kepentingan pribadi atau golongan.**
- 6. Mengkomunikasikan hasil penelitian secara arif, santun, dan bertanggung jawab.**
- 7. Memberikan pelayanan secara prima.**

Budaya kerja akan menjadi pedoman, acuan, dan pemotivasi seluruh karyawan Badan Litbang Pertanian, termasuk jajaran pejabat manajemen. Rumusan budaya kerja berstatus subordinasi terhadap ketentuan keagamaan, perundangan, serta norma budaya masyarakat, dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang statusnya lebih tinggi.

IV. HUBUNGAN KERJA

Integritas peneliti dan lembaga penelitian ditentukan oleh kemampuan menjalin hubungan keterkaitan dengan berbagai pihak, baik secara internal antar peneliti dan antar institusi Badan Litbang Pertanian, maupun secara eksternal dengan *stakeholder*. Dengan adanya keterkaitan ini diharapkan dapat terbangun kerja sama, koordinasi, alih informasi dan umpan balik, serta penguatan program penelitian. Prinsip kesadaran keterkaitan hubungan (*relational awareness*) serta kemandirian berpikir pada diri peneliti, merupakan sifat ganda terpadu, seperti halnya dua sisi pada mata uang. Keberhasilan penelitian sangat ditentukan oleh hubungan dan keterkaitan dengan pihak lain, dengan tetap terus berpikir kreatif dan bekerja mandiri. Pola hubungan peneliti dengan pihak lain berbeda-beda, bergantung pada mitra kerja dan tujuan hubungan.

1. Hubungan Antar Peneliti

Penelitian merupakan pekerjaan tim, karena masalah dan teknologi/informasi yang diteliti bukan merupakan objek yang berdiri sendiri, tetapi terkait dengan masalah dan aspek teknologi lain. Bahkan kadang perlu dibentuk jejaring kerja penelitian untuk memperbesar kapasitas kerja penelitian.

Berkaitan dengan hubungan kerja antar peneliti, etika hubungan kerja perlu dibangun atas dasar sebagai berikut:

- a. Menghormati hak dan pendapat orang lain.

- b. Bersifat terbuka untuk saling tukar informasi dan pengkayaan ide.
- c. Berusaha bersifat kompatibel (serasi) untuk bekerja sama dan saling bersinergi secara aktif.
- d. Tidak bersifat dan bertindak egois dan tidak sombong.
- e. Menghargai dan memanfaatkan keahlian peneliti lain di luar bidang kepakarannya, bila relevan dengan topik/tujuan penelitian.
- f. Mengakui temuan, publikasi, dan pendapat peneliti lain, dan memberikanakuan (*acknowledgement*) apabila digunakan dalam karyanya sendiri.
- g. Memberikan pembinaan dan pembimbingan keilmuan terhadap peneliti yang lebih junior.

Peneliti sebagai ilmuwan profesional berkewajiban untuk membangun hubungan secara terhormat antar peneliti, serta menjunjung tinggi hak atas kekayaan intelektual yang dimiliki peneliti lain, baik yang berupa data, teknologi, informasi maupun karya tulis.

2. Hubungan Peneliti dengan Pejabat Manajemen

Pejabat manajemen diartikan sebagai pejabat struktural pada unit kerja penelitian yang bersangkutan dan pada unit kerja vertikal lingkup Badan Litbang Pertanian. Hubungan antara peneliti dan pejabat manajemen semestinya didasari oleh rasa kolegal dan saling menghormati, atas dasar kepentingan, kedudukan jabatan, kepangkatan, dan senioritas.