



**MENTERI PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF/
KEPALA BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF/
KEPALA BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF
NOMOR KM/696/HK.00.01/M-K/2020
TENTANG
BUDAYA KERJA KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI
KREATIF/BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

**MENTERI PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF/KEPALA BADAN
PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif perlu dilakukan usaha perubahan paradigma yang memberikan kemungkinan terobosan atau pemikiran baru di luar rutinitas yang ada;
- b. bahwa usaha perubahan paradigam yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu didukung dengan perubahan pola pikir dan budaya kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif tentang Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;

- Mengingat
- : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;
 4. Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2019 tentang Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 269);
 5. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2019 tentang Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 270);
 6. Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental;
 7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
 8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2012 Nomor 751);
 9. Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 62);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF/KEPALA BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF TENTANG PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF/BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF.
- KESATU : Menetapkan Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* sebagai budaya kerja di Lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan dalam sikap dan perilaku kerja bagi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
- KETIGA : Pada saat Keputusan ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Pariwisata Nomor KM.87/UM.001/MP/2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Budaya Kerja *Wonderful Indonesia Way (Win Way)* di Lingkungan Kementerian Pariwisata dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 11 September 2020

MENTERI PARIWISATA DAN EKONOMI
KREATIF/KEPALA BADAN PARIWISATA DAN
EKONOMI KREATIF REPUBLIK INDONESIA



WISHNUTAMA KUSUBANDIO

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI PARIWISATA DAN
EKONOMI KREATIF/KEPALA BADAN
PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF
NOMOR KM/696/HK.00.01/M-K/2020
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN BUDAYA KERJA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF/
KEPALA BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI
KREATIF

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya kerja atau *culture set* diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja”. Dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Pada praktiknya budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan satu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Pencapaian peningkatan kualitas yang lebih baik tersebut diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku ini merupakan cermin dari sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh setiap individu. Ketika individu ini dimasukkan dalam sebuah organisasi, maka akan terjadi penyesuaian nilai-nilai, norma-norma, sikap perilaku yang dimiliki oleh individu kedalam nilai-nilai dan norma-norma sikap dan perilaku yang dimiliki organisasi demi mencapai cita-cita atau tujuannya.

Organisasi yang memiliki budaya kerja kuat akan memperoleh hasil yang lebih baik. Hal ini dikarenakan para pegawainya telah mengetahui dan memahami pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara

menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam konteks Reformasi Birokrasi, tujuan fundamental dari pengembangan budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka dalam suatu sistem hubungan sifat, peran dan komunikasi yang saling bergantung satu sama lainnya.

Dalam rangka mencapai harapan tersebut, diperlukan upaya untuk menata ulang birokrasi dan aparatur dari tingkat tertinggi hingga terendah melalui perubahan paradigma yang memberikan terobosan baru atau pemikiran baru. Penekanan perubahan pola pikir dan budaya kerja merupakan program reformasi birokrasi yang dinyatakan dalam salah satu dari 8 (delapan) area perubahan yang harus dilakukan oleh seluruh aparatur negara termasuk di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Bahwa dalam rangka pengembangan budaya kerja di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, perlu ditetapkan budaya kerja *Zero Mistake is Not Good Enough*.

B. Tujuan

Pelaksanaan budaya kerja *Zero Mistake is Not Good Enough* bertujuan untuk menciptakan perubahan pola pikir dan budaya kerja yang diperoleh dari kinerja dan produktivitas yang tinggi dalam memberikan pelayanan.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup budaya kerja *Zero Mistake is Not Good Enough* meliputi:

1. budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough*;
2. implementasi, peran pimpinan, dan Agen Perubahan (*culture agent*);
3. monitoring dan evaluasi; dan
4. Pembinaan.

D. Pengertian Umum

Dalam Keputusan Menteri/Kepala Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi

sifat dan kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari dengan mengembangkan pola pikir global yang bersifat multidimensi serta multidisiplin.

2. Pegawai di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan pegawai lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang, diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh waktu pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
3. Unit kerja adalah organisasi Eselon I di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
4. Satuan kerja adalah organisasi Eselon II di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
5. Menteri/Kepala Badan adalah Menteri/Kepala Badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepariwisataan dan ekonomi kreatif.
6. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang selanjutnya disebut Kementerian/Badan adalah Kementerian/Badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata dan tugas pemerintahan di bidang ekonomi kreatif.

BAB II

BUDAYA KERJA *ZERO MISTAKE IS NOT GOOD TO ENOUGH*

A. Prinsip-Prinsip Umum

Prinsip-prinsip umum pelaksanaan Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* meliputi:

1. perubahan pola pikir dan perilaku Pegawai dengan cara mengembangkan sikap dan perilaku kerja; dan
2. peningkatan kualitas dan kuantitas Pegawai yang professional.

B. Persyaratan Pelaksanaan

Persyaratan pelaksanaan Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* meliputi:

1. komitmen dari pimpinan dan seluruh Pegawai;
2. pimpinan menjadi panutan bagi para Pegawai di setiap jenjang jabatan dan menjadi contoh penerapan nilai-nilai budaya kerja;
3. adanya saling percaya antara pimpinan pada setiap jenjang dan Pegawai, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja baru yang lebih efektif;
4. terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah yang dihadapi bersama; dan
5. diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

C. Budaya Kerja

Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* diartikan sebagai nilai Budaya Kerja yang menggambarkan bahwa dalam bekerja perlu mengejar kesempurnaan dengan mengeliminasi berbagai kesalahan. Akan tetapi, kesalahan juga perlu dilihat sebagai pelajaran berharga untuk memperkaya ide/gagasan sehingga dapat berkreasi dan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Budaya Kerja *Zero Mistake is Not Good Enough* diharapkan membangun semangat kerja yang kreatif dan inovatif demi menghadapi tantangan ruang gerak dan perubahan global.

D. Do's dan Don't's

Dalam rangka memberikan kemudahan bagi setiap Pegawai untuk memahami budaya kerja *Zero Mistake is not Good Enough* maka dijabarkan lebih lanjut ke dalam *Do's* dan *Don'ts* sebagai contoh perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh Pegawai sebagai berikut:

- Do* :
1. Terus mencoba, berkreasi, dan berkarya.
 2. Menambah pengetahuan dan pengalaman.
 3. Kebebasan berekspresi dengan tetap menjunjung norma-norma yang ada.
 4. Mudah beradaptasi dengan lingkungan.

- Don'ts* :
1. Takut salah dalam bekerja.
 2. Tidak mengambil pelajaran dari kesalahan.
 3. Takut gagal.
 4. Membatasi kreativitas dan ruang gerak.
 5. Mudah bosan dalam berkreasi dan berinovasi.

BAB III

IMPLEMENTASI, PERAN PIMPINAN, AGEN PERUBAHAN

A. Implementasi

Implementasi Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* dilakukan dengan cara:

1. mendeklarasikan nilai-nilai dan membangun komitmen untuk menerapkan budaya kerja;
2. kampanye Budaya Kerja secara terus-menerus;
3. aktivasi program Budaya Kerja (*corporate culture activation program*) yang dilakukan melalui:
 - a. aktivasi *online*, yang dapat berupa: kultwit, arahan pimpinan tertinggi, kuis, artikel berseri, testimony, profil, *news/pr-ing, run text, screen saver*.
 - b. kompetisi, yang dapat berupa: kompetisi olahraga, *job assignment*, seni budaya, karya tulis, *performance, awarding*.
 - c. internalisasi, yang dapat berupa: *workshop, coaching, e-learning*, studi banding, pakta integritas, *role modelling*, kurikulum.
 - d. artefak, yang dapat berupa: mars/hymne, poster, *banner, videotron*, buku saku, ATK, dekorasi ruangan, yel-yel.
 - e. pembentukan Agen Perubahan (*Cultuge Agent*) di setiap satuan kerja.

Dalam rangka percepatan implementasi Budaya Kerja di lingkungan Kementerian/Badan, Menteri/Kepala Badan dapat membentuk tim pelaksana budaya kerja di lingkungan Kementerian/Badan.

B. Peran Pimpinan

Menteri/Kepala Badan, Wakil Menteri/Wakil Kepala Badan, Pejabat setingkat Eselon I, dan Pejabat setingkat Eselon II bertanggung jawab dalam pembentukan, implementasi dan penguatan Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* di lingkungan Kementerian/Badan sesuai dengan lingkup tugasnya masing-masing.

Seluruh Pegawai bertanggung jawab untuk mengimplementasikan Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough*.

Setiap pejabat dan/atau Pegawai dapat ditunjuk sebagai Agen Perubahan, serta menjadi panutan perilaku (*role model*) implementasi Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough*. Dalam menjalankan peran Agen Perubahan dan menjadi panutan perilaku (*role model*) tersebut, para Pejabat dan Pegawai bertanggung jawab atas tugas-tugas sebagai berikut:

1. menginternalisasikan konsepsi Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* kepada seluruh Pegawai di jajarannya masing-masing;
2. memastikan semua pegawai di jajarannya memahami dan menjalankan perilaku yang sejalan dengan Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough*;
3. melakukan penyesuaian atas kebijakan, system dan prosedur, perumusan program, proses bisnis serta praktik manajemen selaras dengan Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough*;
4. melakukan pemanduan, monitoring, *supervise*, *coaching* dan *counseling* terhadap Pegawai di jajaran masing-masing atas perilaku dan aktivitas kerja sehari-hari sesuai dengan lingkup tugas dan tanggung jawab masing-masing, yang disesuaikan dengan model perilaku Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough*;
5. bertanggung jawab atas kegiatan *Culture Activation*;
6. mempromosikan perilaku Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* dalam keseharian;
7. memberikan prioritas utama pengembangan talenta dan kesempatan memperoleh penghargaan bagi Pegawai yang telah mampu menjalankan nilai-nilai Budaya Kerja di dalam aktivasi riil harian; dan
8. memberikan apresiasi kepada Pegawai yang secara konsisten telah mengimplementasikan Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough*.

C. Agen Perubahan

Dalam rangka meningkatkan implementasi Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* di lingkungan Kementerian/Badan maka setiap pimpinan dapat menunjuk Agen Perubahan di Unit Kerja dan/atau Satuan Kerja masing-masing. Setiap Agen Perubahan yang telah ditunjuk harus mendapatkan pembekalan berupa pelatihan Agen Perubahan.

Tugas dari Agen Perubahan antara lain:

1. mengidentifikasi permasalahan perilaku/cara kerja unit atau satuan kerja yang akan ditingkatkan performansinya dengan kegiatan aktivasi budaya.
2. mengawal seluruh kegiatan implementasi perilaku Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* dalam keseharian.
3. menyusun program aktivasi budaya dan melaporkan realisasinya paling lambat tanggal 5 setiap bulan.

BAB IV

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pemantauan atas pelaksanaan Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* di lingkungan Kementerian/Badan dilakukan oleh tim pelaksana budaya kerja untuk melihat penerapan Budaya Kerja sesuai dengan yang direncanakan. Evaluasi atas hasil pemantauan disampaikan kepada Menteri/Kepala Badan setiap 3 (tiga) bulan sekali.

Hasil pemantauan dan evaluasi ditindaklanjuti oleh setiap unit kerja untuk memperkuat penerapan nilai-nilai Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* di lingkungan Kementerian/Badan.

BAB V

PEMBINAAN

Menteri/Kepala Badan melalui pimpinan Unit Kerja dan Satuan Kerja melakukan pembinaan atas pelaksanaan Budaya Kerja di lingkungan Kementerian. Pembinaan tersebut meliputi:

- a. pemberian bimbingan, supervisi, konsultasi;
- b. asistensi dan sosialisasi;
- c. pendidikan dan pelatihan; dan/atau
- d. kegiatan Budaya Kerja lainnya.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Budaya Kerja *Zero Mistake is not Good Enough* menjadi acuan dalam sikap dan perilaku kerja bagi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

MENTERI PARIWISATA DAN EKONOMI
KREATIF/KEPALA BADAN PARIWISATA DAN
EKONOMI KREATIF REPUBLIK INDONESIA



WISHNUTAMA KUSUBANDIO