



SALINAN

**MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI
DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 100 TAHUN 2022

TENTANG

**PEDOMAN PENILAIAN KESEHATAN ORGANISASI
KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN
TRANSMIGRASI**

**MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa untuk mengukur efektivitas organisasi, kinerja pelaksanaan tugas pelayanan, dan mewujudkan praktik tata kelola pemerintahan yang baik, serta untuk meningkatkan pencapaian organisasi yang sehat dan berkinerja tinggi, perlu dilakukan evaluasi dan pemantauan perkembangan kesehatan organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;
- b. bahwa untuk melaksanakan evaluasi dan pemantauan kesehatan organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, perlu menyusun pedoman penilaian kesehatan organisasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

3. Peraturan Presiden Nomor 85 Tahun 2020 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 192);
4. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1256);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KESEHATAN ORGANISASI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI.

KESATU : Menetapkan pedoman penilaian kesehatan organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Pedoman penilaian Kesehatan organisasi sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU meliputi:
a. indikator kesehatan organisasi;
b. metodologi pengukuran; dan
c. alat ukur indeks Kesehatan organisasi.

KETIGA : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Agustus 2022

MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL HALIM ISKANDAR

Salinan sesuai aslinya
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
Kepala Biro Hukum



Teguh

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 100 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN KESEHATAN
ORGANISASI KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI

PEDOMAN PENILAIAN KESEHATAN ORGANISASI
KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI

SISTEMATIKA

- BAB I PENDAHULUAN
- BAB II INDIKATOR KESEHATAN ORGANISASI
- BAB III METODOLOGI PENGUKURAN
- BAB IV ALAT UKUR INDEKS KESEHATAN ORGANISASI
- BAB V PENUTUP

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Guna mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik, salah satu upaya pemerintah adalah dengan melaksanakan penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Indeks Kesehatan Organisasi, di level pimpinan dan pegawai dalam proses penyelenggaraan administrasi pemerintahan untuk mendukung program, prioritas organisasi. Tugas fungsi terkait Tata Laksana Organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berdasarkan pada Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Sejalan dengan hal tersebut, upaya meningkatkan output akuntabilitas kinerja yang berkelanjutan, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi senantiasa berusaha memperbaiki aspek penataan organisasi melalui perubahan SOTK baru, penyesuaian proses bisnis, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi informasi. Untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi dan kinerja organisasi dapat ditingkatkan, diperlukan suatu pengukuran yang objektif sehingga aspek-aspek organisasi yang perlu diperbaiki dapat terdeteksi secara akurat.

Pengukuran tingkat kesehatan organisasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi didasarkan pada teori kesehatan organisasi Keller dan Price (2011). Penelitian kesehatan organisasi oleh Keller dan Price (2011) menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi secara berkesinambungan, sebuah organisasi harus secara aktif mengelola kinerja dan kesehatannya.



Gambar 1.

Tiga Kelompok Utama dan Sembilan Elemen Kesehatan Organisasi

kesehatan organisasi dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) kluster, 9 (sembilan) dimensi, dan 37 (tiga puluh tujuh) indikator praktik kesehatan organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas serta sebagai upaya perwujudan *good governance*, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi telah menetapkan Indikator Kinerja Utama dengan Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 30 tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Salah satu Indikator Kinerja Utama adalah terkait Indeks Kesehatan organisasi.

B. BATASAN PENGERTIAN

1. Kinerja organisasi adalah hasil atau output yang diberikan oleh suatu organisasi kepada para pemangku kepentingan dan diukur berdasarkan indikator kinerja organisasi yang ditetapkan untuk periode tertentu.
2. Kesehatan organisasi adalah kemampuan organisasi untuk menyelaraskan, mengeksekusi, dan memperbaharui dirinya lebih cepat dari organisasi lain di bidangnya sehingga dapat mempertahankan kinerja yang tinggi dalam jangka panjang.
3. Populasi adalah seluruh pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang menjadi unit analisis survei.
4. Sampel adalah sebagian pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang memiliki karakteristik yang dapat merepresentasikan kondisi populasi secara keseluruhan.

BAB II INDIKATOR KESEHATAN ORGANISASI

Indikator Kesehatan Organisasi terdiri atas:

a. keselarahan internal;

Organisasi yang sehat memiliki tujuan bersama yang didukung oleh budaya dan iklim kerjanya serta memiliki arti yang mendalam bagi para pegawainya.

1. Arahan

Arahan adalah kejelasan arah organisasi, bagaimana organisasi tersebut mencapainya dan bagaimana arah organisasi memiliki makna bagi para pegawainya. Indikator-indikator dalam dimensi ini adalah:

- a) Visi bersama, yaitu penentuan arah atau visi yang jelas melalui penyusunan dan pengkomunikasian tentang gambaran masa depan organisasi yang menantang dan jelas;
- b) Kejelasan strategi; yaitu artikulasi arahan dan strategi yang jelas untuk tercapainya visi atau tujuan organisasi, dan diterjemahkan menjadi tujuan atau target tertentu; dan
- c) Keterlibatan pegawai, yaitu terlibatnya pegawai di dalam dialog mengenai arah organisasi dan diskusi mengenai peran pegawai dalam mencapainya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sejauh mana pimpinan organisasi menginspirasi aktivitas pegawai. Indikator-indikator dalam dimensi ini adalah:

- a) Kepemimpinan yang otoriter, yaitu kepemimpinan yang menekankan pada hierarki dan tekanan manajerial untuk memastikan terselesaikannya pekerjaan;
- b) Kepemimpinan yang konsultatif, yaitu melibatkan dan memberdayakan pegawai konsultasi, serta pendelegasian pekerjaan; kepemimpinan yang melalui komunikasi,
- c) Kepemimpinan yang mendukung, yaitu kepemimpinan yang dapat membangun lingkungan yang positif dengan ciri-ciri tim yang harmonis, saling mendukung, serta memberikan perhatian pada kesejahteraan pegawai; dan
- d) Kepemimpinan yang menantang, yaitu kepemimpinan yang dapat mendorong pegawai untuk berani menerima tugas atau target yang menantang, atau berani melakukan sesuatu "yang lebih".

3. Budaya Iklim Kerja

Budaya dan iklim kerja adalah keyakinan bersama dan kualitas interaksi di dalam dan lintas unit organisasi. Indikator-indikator dalam dimensi ini adalah:

- a) Keterbukaan dan kepercayaan, yaitu budaya dan iklim kerja yang mendorong kejujuran, transparansi, dan dialog terbuka;
- b) Kompetisi internal, yaitu budaya dan iklim kerja yang menekankan pada hasil dan capaian, diwarnai dengan iklim kompetisi internal yang sehat;

- c) Disiplin operasional, yaitu budaya dan iklim kerja yang mengutamakan standar perilaku dan kinerja yang jelas, didukung dengan pengawasan yang melekat; dan
- d) Kreativitas dan kewirausahaan, yaitu budaya dan iklim kerja yang mendukung inovasi, kreativitas, dan pengambilan inisiatif.

b. kualitas pelaksanaan;

Organisasi yang sehat memiliki kemampuan, manajemen proses, dan motivasi yang baik untuk kesempurnaan pelaksanaan programnya.

1. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah sejauh mana individu memahami apa yang diharapkan darinya, memiliki cukup kewenangan untuk melaksanakannya, dan mengambil tanggung jawab untuk memberikan hasil terbaik. Indikator-indikator di dalam dimensi ini adalah:

- a) Kejelasan peran, yaitu akuntabilitas yang dilandasi dengan struktur, peran, dan tanggung jawab yang jelas;
- b) Kontrak kinerja, yaitu akuntabilitas yang dilandasi dengan tujuan yang jelas serta target kinerja yang diformalkan dan eksplisit;
- c) Manajemen konsekuensi, yaitu akuntabilitas yang dilandasi dengan menghubungkan imbalan dan konsekuensi dengan kinerja individu; dan
- d) Kepemilikan personal, yaitu akuntabilitas yang dilandasi dengan kuatnya rasa kepemilikan perorangan dan tanggung jawab pribadi.

2. Koordinasi dan pengendalian

Koordinasi dan pengendalian adalah kemampuan untuk mengevaluasi kinerja dan risiko organisasi, dan untuk mengatasi isu dan peluang saat keduanya muncul. Indikator-indikator di dalam dimensi ini adalah:

- a) Kajian kinerja pegawai, yaitu pemanfaatan penilaian, umpan-balik, dan pengawasan kinerja pegawai yang telah diformalkan untuk mengoordinasikan dan mengendalikan perpindahan talenta;
- b) Manajemen operasional, yaitu koordinasi dan pengendalian yang memfokuskan pada indikator kinerja utama dan target operasional untuk memonitor dan mengelola kinerja organisasi;
- c) Manajemen keuangan, yaitu koordinasi dan pengendalian yang memfokuskan pada efektivitas alokasi dan pengendalian sumber daya keuangan dalam rangka pengawasan dan pengelolaan kinerja;
- d) Standar profesional, yaitu penggunaan standar, kebijakan, dan aturan yang jelas untuk memastikan kepatuhan (compliance); dan
- e) Manajemen risiko, yaitu identifikasi dan mitigasi resiko, serta tindakan cepat terhadap permasalahan yang muncul.

3. Kapabilitas

Kapabilitas adalah adanya keahlian dan talenta institusi yang dibutuhkan untuk menjalankan strategi serta menciptakan keunggulan kompetitif. Indikator-indikator di dalam dimensi ini adalah:

- a) Perolehan talenta, yaitu penempatan talenta pada posisi yang tepat;
- b) Pengembangan talenta, yaitu pengembangan pengetahuan dan keahlian pegawai;
- c) Keahlian berbasis proses bisnis, yaitu penyatuan kapasitas dan pengetahuan melalui kodifikasi metode dan prosedur (seperti manual pelatihan dan standar prosedur kegiatan) ; dan
- d) Penggunaan keahlian dari pihak luar, yaitu penggunaan sumber daya dari pihak luar (seperti vendor, mitra kerja, dan konsultan) untuk mengisi kekosongan kemampuan yang dimiliki organisasi.

4. Motivasi

Motivasi adalah adanya antusiasme yang mendorong pegawai untuk memberikan usaha lebih untuk memberikan hasil terbaik.

Indikator-indikator dalam dimensi ini adalah:

- a) Nilai-nilai yang bermakna, yaitu nilai-nilai yang menarik dan memiliki makna serta dapat memotivasi pegawai;
- b) Pimpinan yang inspiratif, yaitu jajaran pimpinan yang dapat menginspirasi pegawai melalui dorongan, bimbingan, dan pengakuan;
- c) Kesempatan karir, yaitu pengembangan karir yang memberikan motivasi kepada pegawai;
- d) Insentif keuangan, yaitu penggunaan insentif keuangan berdasarkan capaian kinerja untuk memotivasi pegawai; dan
- e) Penghargaan dan pengakuan, yaitu pemberian pengakuan dan penghargaan non-finansial untuk mendorong kinerja yang tinggi.

c. kapasitas pembaruan;

Organisasi yang sehat secara efektif memahami, berinteraksi dengan, membentuk, dan beradaptasi dengan situasi dan lingkungan eksternalnya.

1. Orientasi eksternal

Orientasi eksternal adalah kualitas kedekatan dengan pengguna layanan, pemasok, mitra kerja, dan *stakeholder* eksternal lainnya.

Indikator-indikator di dalam dimensi ini adalah:

- a) Fokus pada pengguna layanan, yaitu usaha untuk memahami dan merespon kebutuhan pengguna layanan;
- b) Wawasan kompetitif, yaitu usaha untuk memperoleh dan menggunakan informasi mengenai institusi atau lembaga lain yang berpotensi menghambat kinerja organisasi untuk mendukung pengambilan keputusan;
- c) Kemitraan kerja, yaitu usaha untuk membangun dan menjaga jejaring kemitraan dengan institusi atau lembaga lain; dan
- d) Hubungan kelembagaan dan masyarakat, yaitu usaha untuk membangun hubungan yang kuat dengan publik, masyarakat setempat, serta lembaga pemerintah lain.

2. Inovasi dan Pembelajaran

Inovasi dan pembelajaran adalah kualitas dan arus ide-ide baru dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan membentuk dirinya sendiri saat dibutuhkan. Indikator-indikator di dalam dimensi ini adalah:

- a) Inovasi top-down, yaitu dorongan inovasi dan pembelajaran melalui inisiatif pimpinan tingkat tinggi;
- b) Inovasi bottom-up, yaitu dorongan dan penghargaan atas partisipasi pegawai di dalam memberikan pengembangan ide dan inisiatif perbaikan yang baru;
- c) Berbagi pengetahuan, yaitu adanya kerjasama antarunit untuk saling berbagi pengetahuan; dan
- d) Menangkap ide-ide dari luar organisasi, yaitu usaha untuk mengambil ide-ide dan praktek terbaik dari luar organisasi.

Indikator yang saling terkait tersebut dikelompokkan menjadi 4 (empat) tipe utama. Organisasi yang bercirikan salah satu tipe tersebut harus memiliki nilai yang baik paling sedikit 6 (enam) indikator tertentu agar dapat mempertahankan kinerja tinggi dalam jangka panjang. Tipe-tipe utama organisasi tersebut adalah:

- a) Organisasi yang didorong oleh kepemimpinan yang kuat di tiap lini. Indikator-indikator yang harus diprioritaskan bagi organisasi yang bercirikan tipe ini adalah peluang karir, keterbukaan dan kepercayaan, kontrak kinerja, pimpinan yang inspiratif, kejelasan strategi, kajian kinerja pegawai, manajemen operasional, disiplin operasional, kepemimpinan yang konsultatif, dan manajemen konsekuensi.
- b) Organisasi yang unggul di dalam eksekusi atau pelaksanaan. Indikator-indikator yang harus diprioritaskan bagi organisasi yang bercirikan tipe ini adalah berbagi pengetahuan, kreativitas dan kewirausahaan, keterlibatan pegawai, pengembangan talenta, kompetisi internal, kepemilikan pribadi, inovasi bottom-up, inovasi top-down, nilai-nilai yang bermakna, dan manajemen konsekuensi.
- c) Organisasi yang fokus pada kebutuhan pasar atau pengguna layanan. Indikator-indikator yang harus diprioritaskan bagi organisasi yang bercirikan tipe ini adalah kemitraan kerja, fokus pada pengguna layanan, wawasan kompetitif, hubungan kelembagaan dan masyarakat, manajemen keuangan, menangkap ide-ide dari luar organisasi, keahlian berbasis proses bisnis, visi bersama, penggunaan keahlian dari pihak luar, dan kejelasan strategi.
- d) Organisasi yang berbasis pada pengetahuan (knowledge). Indikator-indikator yang harus diprioritaskan bagi organisasi yang bercirikan tipe ini adalah perolehan talenta, kejelasan peran, manajemen konsekuensi, imbalan dan konsekuensi, kepemilikan pribadi, kajian kinerja pegawai, peluang karir, kontrak kinerja, standar profesional, dan manajemen keuangan.

BAB III METODOLOGI PENGUKURAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal-asosiatif. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode kuantitatif dengan metode survey kuesioner terstruktur yang diberikan kepada sampel dari sebuah populasi dan didesain untuk memperoleh informasi yang spesifik dari responden. Metode pelaksanaan pengukuran kepuasan pelanggan adalah melalui metode survei, dengan melakukan wawancara kepada responden yang dalam hal ini adalah pegawai di lingkungan kementerian. Metode pengumpulan data yang dilakukan tidak hanya survey *on-site* tetapi juga survey *online* melalui aplikasi survey dan disebar melalui media sosial.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah setiap individu yang menjadi pegawai kementerian desa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *probability sampling* yang digunakan adalah *multistratified random sampling* di mana peneliti melakukan penilaian untuk memilih anggota populasi yang dinilai paling tepat sebagai sumber informasi yang akurat. Teknik penentuan jumlah sampling akan menggunakan *Stratified multistage sampling* dengan mengurai terlebih dahulu berdasarkan klasifikasi. Setelah proses pengklasifikasian selesai maka dilanjutkan dengan menghitung proporsi masing-masing kelas untuk diwakili oleh sample yang terpilih. Teknik pengambilan sampel untuk setiap kelompok Importir menggunakan Teknik Slovin, dengan rumus berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Dimana n = jumlah contoh, N = jumlah populasi, dan taraf signifikansi (α) atau margin error (%).

C. Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan dan Analisis Data dilakukan dengan analisa deskriptif melalui tahap *organize*, pertama dilakukan *coding, editing, entry, scoring* dan pada akhir tahap ini dilakukan analisis data. Analisis statistik yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan program *Microsoft Excel* dan *Statistical package for Social Science (SPSS)* serta *LESREL 8.70*. Analisis deskriptif yang digunakan meliputi tabulasi frekuensi dari karakteristik individu yaitu jenis kelamin, usia, status, pekerjaan, pendidikan terakhir. Tampilan yang digunakan bisa menggunakan *barchart, piechart* dan lain-lain. Tahapan Analisa Data Perhitungan Index meliputi:

1. Proses pemeriksaan data (*cleaning*)

Pada tahapan ini dilakukan proses pemeriksaan data hasil survei. Pemeriksaan data dilakukan dengan beberapa langkah, meliputi:

- a) Memeriksa kuesioner yang masuk apakah layak untuk diproses atau didrop, bilamana jawaban tidak lengkap;
 - b) Memeriksa kelengkapan dan kejelasan jawaban;
 - c) Memeriksa konsistensi antar jawaban dan relevansinya.
2. Proses Pengkodean data
Tahapan selanjutnya adalah memberi kode data dimana setiap pertanyaan dan pilhan jawaban diberikan kode untuk memudahkan dalam pengolahan data.
3. Proses tabulasi data
Proses tabulasi data adalah proses data entry atau memasukkan seluruh data kuesioner yang terdiri bagian A (Data Responden), bagian B (Pertanyaan Penilaian dan Pertanyaan Persetujuan) serta bagian C (Pertanyaan Masukan). Proses perhitungan data diolah adalah Program Microsoft Excell dan SPSS.
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
- a) Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Persepsi
Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya kemudian diolah dengan bantuan program SPSS for Windows. Jika total item correlation lebih besar dari r tabel 0,3 artinya Valid.
Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,70.
 - b) Pengujian Validitas Jawaban Responden
Pengujian validitas dari jawaban responden dapat menggunakan data persebaran dengan *correspondence analysis* untuk melihat apakah ada data responden yang tidak mengikuti pola, sehingga bisa diamati dan jika merusak data maka akan di drop dari perhitungan.
5. Proses Perhitungan Index
Proses analisis data survei menggunakan metode Deskriptif dan Perhitungan Index Kepuasan yang disederhanakan, Langkah-langkah sebagai berikut :
- a) Melakukan pembobotan pilihan jawaban yang tersedia berdasarkan skala likert 4 (empat) point.
 - b) Perhitungan Indeks Kesehatan dengan menggunakan total skor jawaban responden. Penggunaan total skor untuk menghindari penggunaan nilai rata-rata , karena skala data yang digunakan adalah ordinal sehingga tidak cocok menggunakan rata-rata. Perhitungan index kepuasan sebagai berikut:

$$Skor\ Index\ (\%) = \frac{\sum_{i=1}^n Si \times fi}{4 \times p}$$

Keterangan :

Si = skor pilihan 1, 2, 3 dan 4

fi = total frekuensi masing-masing pilihan Si

p = total responden

Berikut adalah klasifikasi skor index

| NILAI PERSEPSI | NILAI INTERVAL (NI) | NILAI INTERVAL KONVERSI (NIK) | MUTU PELAYANAN (x) | KINERJA UNIT PELAYANAN (y) |
|----------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------|
| 1 | 1,00 - 2,5996 | 25,00 - 64,99 | D | Tidak baik |
| 2 | 2,60 - 3,064 | 65,00 - 76,60 | C | Kurang baik |
| 3 | 3,0644 - 3,532 | 76,61 - 88,30 | B | Baik |
| 4 | 3,5324 - 4,00 | 88,31 - 100,00 | A | Sangat baik |

BAB IV
ALAT UKUR INDEKS KESEHATAN ORGANISASI

Alat ukur yang digunakan di dalam survei kesehatan organisasi adalah kuesioner mengenai persepsi dan praktik kesehatan organisasi. Survei kesehatan organisasi perlu dilaksanakan secara rutin untuk memonitor elemen-elemen kesehatan organisasi dari waktu ke waktu, sehingga dapat diketahui strategi-strategi aktual yang harus dilaksanakan untuk mendorong perbaikan-perbaikan pada elemen yang nilainya perlu ditingkatkan. Kesehatan organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang sehat akan mendukung kinerja yang baik, yang pada akhirnya akan mendorong suatu organisasi sukses mencapai tujuannya. Untuk melihat lebih rinci Dimensi-dimensi kuesioner Kesehatan organisasi tersebut, dapat dijelaskan, sebagai berikut :

| NO | DIMENSI KESEHATAN ORGANISASAI | STS | TS | S | SS |
|------------------------|--|-----|----|---|----|
| Arahan | | | | | |
| 1 | Pimpinan mengkomunikasikan gambaran visi dan misi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi | | | | |
| 2. | Pimpinan menjelaskan arah dan strategi dalam tujuan dan target yang spesifik | | | | |
| 3. | Pimpinan mengajak para ASN berdialog mengenai arah dan tujuan serta program kegiatan | | | | |
| 4. | Pimpinan melibatkan pegawai di jajarannya untuk berperan dalam pelaksanaan program dan kegiatan | | | | |
| Kepemimpinan | | | | | |
| 5 | Pemimpin menekankan urutan hirarki dan manajerial dalam menyelesaikan masalah | | | | |
| 6. | Pemimpin melibatkan dan memberi wewenang pada ASN melalui komunikasi, konsultasi dan delegasi | | | | |
| 7 | Pemimpin membentuk lingkungan positif dengan harmoni tim, dukungan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan ASN | | | | |
| 8. | Pemimpin menyemangati ASN agar berani mengambil tantangan dan melakukan lebih dari yang diajarkan | | | | |
| Budaya dan Iklim Kerja | | | | | |
| 9. | Budaya dan iklim kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi mendukung dialog yang transparan dan mengutamakan kejujuran | | | | |
| 10 | Budaya dan iklim kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi menekankan hasil dan capaian mendorong kinerja | | | | |
| 11 | Budaya dan iklim kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi membina perilaku dan standar kinerja yang jelas | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|
| 12 | Budaya dan iklim kerja Kementerian mendukung inovasi, kreatifitas, dan pengambilan-inisiasi | | | | |
| Akuntabilitas | | | | | |
| 13 | Organisasi telah memiliki struktur, pembagian tugas dan peran yang jelas | | | | |
| 14 | Organisasi memiliki tujuan yang jelas, target kinerja melalui Perjanjian Kinerja | | | | |
| 15 | Organisasi memiliki mekanisme pemberian <i>reward and punishment</i> atas kinerja pegawai | | | | |
| 16 | Pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi | | | | |
| Koordinasi dan Pengendalian | | | | | |
| 17 | Organisasi melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap capaian kinerja | | | | |
| 18 | Organisasi telah menggunakan mekanisme koordinasi dan kolaborasi untuk mencapai indikator kinerja yang ditetapkan | | | | |
| 19 | Organisasi telah mempunyai mekanisme dalam pengalokasian dan pengendalian sumber daya keuangan berbasis kinerja | | | | |
| 20 | Organisasi telah menggunakan standar kebijakan dan aturan yang jelas dalam memastikan kepatuhan | | | | |
| 21 | Organisasi telah menerapkan manajemen risiko di setiap unit kerja | | | | |
| Kapabilitas | | | | | |
| 22 | Organisasi melakukan rekrutmen pegawai sesuai dengan <i>man power planning</i> (MPP) | | | | |
| 23 | Organisasi menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (<i>the right man on the right place</i>) | | | | |
| 24 | Organisasi mengembangkan pengetahuan dan keahlian pegawai melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan | | | | |
| 25 | Organisasi memiliki standar kompetensi pegawai dalam setiap jenjang jabatan | | | | |
| 26 | Organisasi menggunakan sumber daya eksternal untuk mengisi kekurangan kapabilitas (contoh: konsultan, vendor, mitra kerja) | | | | |
| Motivasi | | | | | |
| 27 | Organisasi memiliki budaya kerja yang dapat memotivasi pegawai | | | | |
| 28 | Organisasi memiliki jajaran pimpinan yang dapat memotivasi pegawai melalui dorongan dan bimbingan | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------|---|--|--|--|--|
| 29 | Organisasi memberikan kesempatan pengembangan karir kepada pegawai | | | | |
| 30 | Organisasi memberikan tunjangan kinerja berdasarkan capaian kinerja pegawai | | | | |
| 31 | Organisasi memberikan penghargaan untuk mendorong motivasi pegawai | | | | |
| Orientasi Eksternal | | | | | |
| 32 | Organisasi memahami dan merespon kebutuhan <i>stakeholder</i> dalam memberikan pelayanan | | | | |
| 33 | Organisasi menggunakan informasi eksternal untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja organisasi | | | | |
| 34 | Organisasi membangun jejaring kemitraan dengan K/L lain | | | | |
| 35 | Organisasi membangun hubungan yang kuat dengan masyarakat dan organisasi kemasyarakatan lainnya | | | | |
| 36 | Organisasi merespon cepat atas pengaduan yang disampaikan oleh <i>stakeholdereksternal</i> | | | | |
| Inovasi dan Pembelajaran | | | | | |
| 37 | Organisasi memberikan dorongan inovasi dan pembelajaran berdasarkan inisiatif pimpinan tinggi madya dan pratama | | | | |
| 38 | Organisasi memberikan dorongan dan penghargaan atas partisipasi pegawai dalam mengembangkan ide dan inovasi | | | | |
| 39 | Adanya kerja sama antar unit dalam organisasi untuk saling berbagi pengetahuan | | | | |
| 40 | Organisasi berupaya mengadopsi inovasi terbaik dari luar organisasi | | | | |

BAB V
PENUTUP

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal senantiasa kinerja tinggi yang meningkatkan kinerja dan akuntabilitas serta sebagai upaya perwujudan *good governance*, agar diperlukan usaha perbaikan dalam aspek penataan organisasi, penyempurnaan Standard Operasional Prosedur dan pengelolaan sumber daya manusia dan infrastruktur informasi dan teknologi. Upaya melaksanakan hal-hal tersebut diperlukan suatu pengukuran penilaian kesehatan organisasi yang objektif, sehingga aspek-aspek organisasi yang perlu diperbaiki dapat terdeteksi secara cepat dan akurat. Pedoman penilaian ini akan menjadi bahan masukan di dalam pengambilan keputusan dibidang organisasi Kementerian Desa. Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Dalam rangka mengevaluasi kesehatan organisai, Pedoman penilaian kesehatan organisasi Kementerian Desa. Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dharapkan secara aktif berpartisipasi dalam mengisi survei dimaksud. Selanjutnya seluruh Unit Kerja Eselon I diharapkan untuk senantiasa mendorong upaya-upaya peningkatan kesehatan organisasi dan meningkatkan skor praktik kesehatan organisasi agar dapat terpenuhi.

MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd.

ABDUL HALIM ISKANDAR

Salinan sesuai aslinya
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
Kepala Biro Hukum



Teguh