



WALIKOTA PAGAR ALAM PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN WALIKOTA PAGAR ALAM
NOMOR 30 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PAGAR ALAM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA KOTA PAGAR ALAM,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 mengamanatkan salah satu area yaitu manajemen perubahan berupa pembangunan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) aparatur;
- b. bahwa guna mendukung penerapan budaya kerja sebagaimana tersebut dalam huruf a, perlu adanya komitmen yang tinggi, etos kerja, tanggung jawab, etika dan moral segenap jajaran aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam secara terencana, sistematis dan terpadu;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Pagar Alam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 88, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4115);
 4. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
 5. 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);
 6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 6757);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 6402);

8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
10. Peraturan Menteri Pendayaguna Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
12. Peraturan Daerah Kota Pagar Alam Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Pagar Alam Tahun 2016 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pagar Alam Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Pagar Alam Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pagar Alam (Lembaran Daerah Kota Pagar Alam Tahun 2020 Nomor 3).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PAGAR ALAM

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Pagar Alam.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Pagar Alam.
3. Walikota adalah Walikota Pagar Alam
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kota Pagar Alam.
5. Unit Kerja adalah Suatu Organisasi yng dijabat oleh Pejabat Administrasi, Pejabat Pimpinan tinggi atau yang setara.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
7. Budaya Kerja adalah sikap dan prilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
8. Kelompok Budaya Kerja yang selanjutnya disingkat KBK adalah Organisasi Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang bersifat informal, dibentuk oleh Perangkat Daerah/Unit Kerja dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah.
9. Nilai Budaya yang selanjutnya disingkat nilai adalah konsep abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting dan bernilai di kehidupan manusia.
10. Perilaku ...

10. Perilaku utama adalah perilaku yang ditetapkan dan harus mencerminkan nilai-nilai yang telah disepakati oleh organisasi.
11. *Role Model* adalah ASN yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi ASN yang lain.
12. Fasilitator adalah seseorang yang bertugas memfasilitasi dan mengarahkan diskusi kelompok, mengikuti perkembangan dan melaporkan aktivitas kelompok kepada penanggung jawab serta terus mendorong kelompok untuk melakukan aktivitas sesuai jadwal.
13. Tim Pelaksana pengembangan budaya kerja aparatur adalah tim pelaksana pengembangan budaya kerja aparatur Pemerintah Kota Pagar Alam yang dibentuk oleh Walikota dan bertugas dalam pengembangan budaya kerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam.

Pasal 2

Budaya Kerja dimaksudkan sebagai salah satu instrumen reformasi birokrasi yang dilaksanakan secara sistematis melalui penggalian, perumusan, dan penerapan nilai budaya kerja ke dalam pola pikir, pola perilaku dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen, dan terus menerus.

Pasal 3

Budaya Kerja bertujuan untuk :

- a. Meneguhkan jiwa korps dan kode etik ASN;
- b. Meningkatkan pemantapan tata kelola organisasi;
- c. Mendorong peningkatan profesionalitas ASN sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya;
- d. Memperkuat corak pemerintahan daerah bersendikan karakter budaya lokal.

Pasal 4

Ruang lingkup budaya kerja mencakup penerapan nilai budaya kerja di seluruh perangkat daerah beserta unit kerja dilingkungan pemerintah daerah.

BAB II

BUDAYA KERJA

Pasal 5

Nilai budaya kerja di lingkungan pemerintah daerah adalah BerAKHLAK, yakni akronim dari :

- a. berorientasi pelayanan;
- b. akuntabel;
- c. kompeten;
- d. harmonis;
- e. loyal;
- f. adaptif; dan
- g. kolaboratif.

Pasal 6

Perilaku utama yang mendukung penerapan nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sebagai berikut :

- a. Berorientasi Pelayanan, yakni :
 - 1) Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - 2) Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan;
 - 3) Melakukan perbaikan tiada henti.
- b. Akuntabel, yakni :
 - 1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi;
 - 2) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
 - 3) Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. Kompeten, yakni :
 - 1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;

- 2) Membantu orang lain belajar;
 - 3) Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. Harmonis, yakni :
- 1) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 - 2) Suka menolong orang lain;
 - 3) Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. Loyal, yakni :
- 1) Memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Setia kepada NKRI dan Pemerintahan yang sah;
 - 3) Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara .
- f. Adaptif, yakni :
- 1) Cepat menyesuaikan diri dengan perubahan;
 - 2) Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
 - 3) Bertindak proaktif.
- g. Kolaboratif, yakni :
- 1) Memberi kesempatan berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - 2) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
 - 3) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

BAB III

PENERAPAN BUDAYA KERJA

Pasal 7

Dalam penerapan nilai dan perilaku utama budaya kerja, pimpinan Perangkat Daerah dan Pimpinan Unit Kerja berperan sebagai *role model* atau panutan.

Pasal 8

- (1) Untuk mendukung penerapan nilai dan perilaku utama budaya kerja, dibentuk KBK pada setiap Perangkat Daerah / Unit Kerja.
- (2) KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh tim pelaksana pengembangan budaya kerja aparatur dan ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah.

- (3) KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas :
- a. Merumuskan, menyusun program dan kegiatan yang mendukung penerapan nilai budaya kerja di lingkungannya;
 - b. Mengembangkan perilaku utama sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja;
 - c. Melaksanakan proses sosialisasi, internalisasi dan upaya lainnya untuk mendukung upaya penerapan dan pengembangan budaya kerja di lingkungannya;
 - d. Melakukan monitoring dan evaluasi atas penerapan dan pengembangan budaya kerja di lingkungannya;
 - e. Melaporkan penerapan dan pengembangan budaya kerja kepada Kepala Perangkat Daerah.
- (4) Perangkat Daerah / Unit Kerja dapat memberi nama KBK sesuai dengan karakteristik dan kreativitas Perangkat Daerah / Unit Kerja masing-masing.

Pasal 9

- (1) Susunan organisasi KBK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) terdiri atas :
- a. Penanggung jawab;
 - b. Ketua;
 - c. Sekretaris;
 - d. Anggota;
 - e. Fasilitator.
- (2) Penanggungjawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertugas:
- a. Menyediakan fasilitas untuk kegiatan KBK;
 - b. Mendorong KBK untuk tetap aktif;
 - c. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi KBK;
 - d. Memastikan terlaksananya diskusi-diskusi kelompok.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas :
- a. Memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan KBK;
 - b. Memimpin pelaksanaan teknis kegiatan KBK;
 - c. Berperan serta dalam kelompok dan diskusi kelompok;
 - d. Menciptakan hubungan yang baik antara KBK dengan penanggung jawab dan fasilitator;

- e. Melaporkan perkembangan aktivitas KBK kepada penanggung jawab;
 - f. Mendorong KBK untuk terus melakukan aktivitas yang telah direncanakan.
- (4) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c bertugas :
- a. Melaksanakan tugas-tugas kesekretariatan KBK;
 - b. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan KBK.
- (5) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d bertugas :
- a. Berperan aktif dalam melaksanakan kegiatan KBK;
 - b. Bekerjasama dengan seluruh anggota kelompok;
 - c. Hadir dan berperan aktif dalam diskusi kelompok;
 - d. Melaksanakan kesepakatan dalam diskusi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- (6) Fasilitator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e bertugas :
- a. Menularkan pengetahuan tentang budaya kerja kepada ketua dan anggota;
 - b. Mengoordinasikan, membimbing dan mengarahkan kegiatan KBK;
 - c. Menciptakan hubungan yang baik antara KBK dan penanggungjawab;
 - d. Mengikuti perkembangan aktivitas KBK;
 - e. Menjaga semangat KBK agar selalu aktif dan membantu memecahkan permasalahannya;
 - f. Memfasilitasi dan mengarahkan diskusi kelompok;
 - g. Mengikuti perkembangan dan melaporkan aktivitas kelompok kepada ketua;
 - h. Mendorong kelompok untuk melakukan aktivitas sesuai jadwal.
- (7) Susunan Organisasi KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik Perangkat Daerah, Unit Kerja dan Bagan Organisasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB IV

MONITORING, EVALUASI DAN PEMBINAAN

Pasal 10

- (1) Tim pelaksana pengembangan budaya kerja aparatur melakukan monitoring, evaluasi dan pembinaan.

(2) Monitoring ...

- (2) Monitoring, evaluasi dan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan :
- a. Memberikan pedoman, petunjuk, bimbingan, dan arahan dalam penerapan pengembangan budaya kerja;
 - b. Memantau perkembangan dan tindak lanjut hasil evaluasi sebagai proses penguatan nilai-nilai dan keberhasilan KBK;
 - c. Melaporkan hasil monitoring, evaluasi dan tindak lanjut pelaksanaan pengembangan budaya kerja setiap KBK kepada Walikota; dan
 - d. Mengoordinasikan penyelenggaraan kompetisi KBK.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 11

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Pagar Alam.

Ditetapkan di : Pagar Alam
Pada tanggal : 19 Oktober 2022

WALIKOTA PAGAR ALAM,

dto

ALPIAN MASKONI

Diundangkan di Kota Pagar Alam
Pada Tanggal 19 Oktober 2022

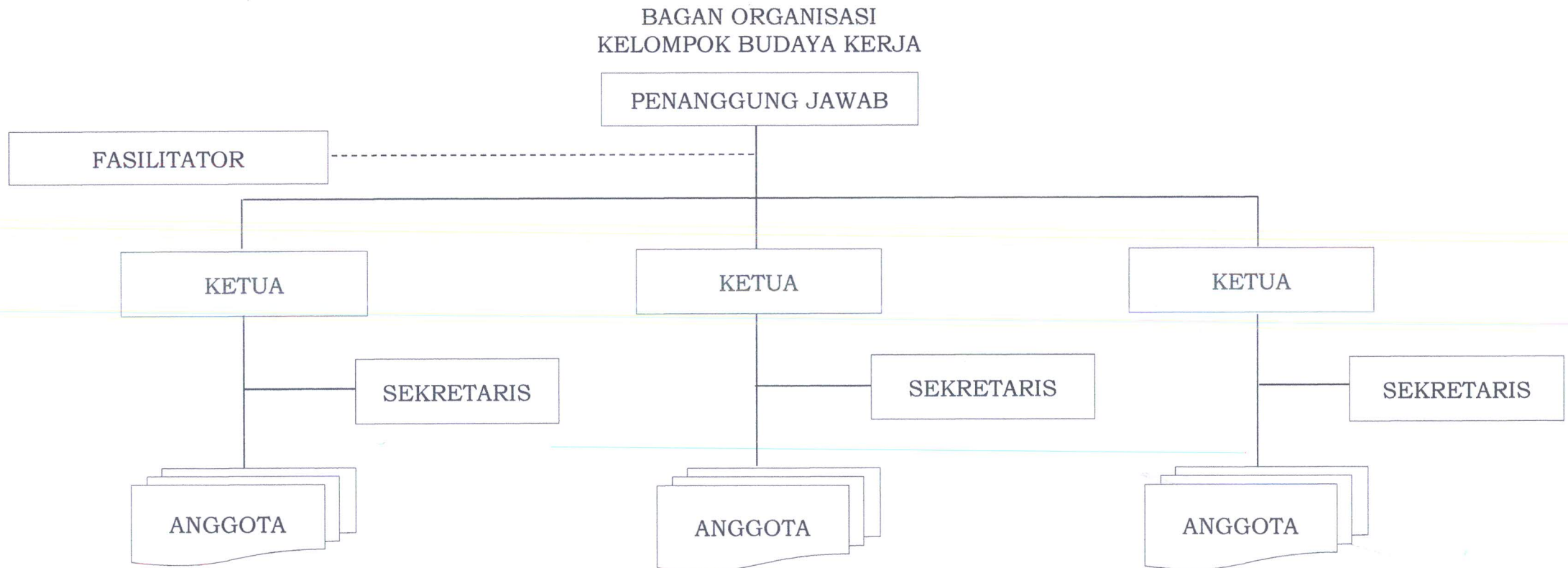
SEKRETARIS DAERAH KOTA PAGAR ALAM

dto

SAMSUL BAHRI

BERITA DAERAH KOTA PAGAR ALAM TAHUN 2022 NOMOR 30

LAMPIRAN
PERATURAN WALIKOTA PAGAR ALAM
NOMOR 30 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
APARATUR DILINGKUNGAN PEMERINTAH
KOTA PAGAR ALAM



Keterangan :

- = Garis Komando
- = Garis Koordinasi

-WALIKOTA PAGAR ALAM

dto

ALPIAN MASKONI