



**BUPATI LOMBOK UTARA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

**PERATURAN BUPATI LOMBOK UTARA
NOMOR TAHUN 2020**

TENTANG

PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN NILAI BUDAYA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LOMBOK UTARA,

Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan publik, perlu adanya perubahan sikap dan perilaku dalam menumbuh kembangkan etos kerja, tanggung jawab, etika dan moral aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Utara;

b. bahwa dalam menumbuh kembangkan etos kerja, tanggung jawab, etika dan moral aparatur sipil negara sebagaimana dimaksud huruf a, maka perlu menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai dasar budaya kerja untuk menegakkan integritas aparatur sipil negara secara intensif, berkelanjutan dan menyeluruh;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penerapan dan Pengembangan Nilai Budaya Kerja;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

3. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Lombok Utara di Propinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4872);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

g

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 Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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 Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Agen Perubahan bagi Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1455);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 163);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Utara Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Utara Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Utara Nomor 62);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN NILAI BUDAYA KERJA.**

f

BAB I KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu Umum

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lombok Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Bupati Lombok Utara.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Budaya Kerja (*Culture Set*) adalah 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.
6. Nilai-nilai Organisasi adalah pilihan nilai-nilai moral dan sosial yang disepakati dan dianggap baik/positif serta relevan untuk dijadikan pedoman dan dipegang teguh dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.
7. Etos kerja adalah suatu paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diwujudkan secara nyata berupa perilaku khas kerja mereka.
8. Pola pikir (*Mind Set*) adalah kerangka mental yang membangun sebuah makna tertentu, yang menentukan pandangan, sikap dan perilaku seseorang.
9. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan nilai budaya kerja.
10. Internalisasi adalah proses penanaman nilai yang terkandung di dalam budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Utara.
11. Kelompok Budaya Kerja yang selanjutnya disingkat KBK adalah kelompok yang dibentuk pada setiap perangkat daerah untuk mempercepat proses sosialisasi dan internalisasi budaya kerja guna pengembangan nilai-nilai budaya kerja.

Pasal 2

Penerapan dan pengembangan budaya kerja bertujuan untuk:

- a. mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. mendukung perbaikan perubahan sikap dan perilaku ASN di Daerah;
- c. meningkatkan kinerja Perangkat Daerah;
- d. peningkatan pelayanan publik secara akuntabel dengan memegang teguh nilai dasar dan kode etik ASN; dan
- e. meningkatkan kinerja aparatur melalui perubahan pola pikir (*mind set*), perubahan budaya kerja (*culture set*) serta sikap dan perilaku melalui penerapan nilai-nilai organisasi.

BAB II NILAI BUDAYA KERJA

Pasal 3

Nilai budaya kerja meliputi:

- a. profesional;
- b. integritas;
- c. disiplin;

f

- d. inovatif;
- e. pelayanan; dan
- f. sinergitas.

Pasal 4

- (1) Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan nilai budaya kerja dalam menjalankan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai kinerja terbaik.
- (2) Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
 - a. melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan standar kompetensi jabatan;
 - b. melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target kinerja;
 - c. menjunjung tinggi kode etik; dan
 - d. meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Pasal 5

- (1) Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b merupakan nilai budaya kerja membangun kepercayaan dengan kejujuran dan tanggung jawab.
- (2) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
 - a. menolak korupsi, kolusi dan nepotisme, suap dan gratifikasi;
 - b. berkomitmen meningkatkan kinerja; dan
 - c. menjaga sikap dan perilaku dalam berorganisasi.

Pasal 6

- (1) Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c merupakan nilai budaya kerja untuk kesanggupan melaksanakan kode etik kepegawaian ASN, serta kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
 - a. mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan setiap pelaksanaan program dan kegiatan;
 - b. konsisten terhadap sistem dan prosedur;
 - c. pemakaian pakaian dinas dan atribut sesuai dengan ketentuan;
 - d. menggunakan fasilitas kantor secara efisien; dan
 - e. menaati ketentuan jam kerja.

Pasal 7

- (1) Inovatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d merupakan nilai budaya kerja yang menjadi motivasi bagi ASN untuk melakukan pembaharuan kearah yang lebih baik.
- (2) Inovatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
 - a. melakukan perbaikan berkelanjutan dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi;
 - b. bersikap terbuka dan menerima ide baru yang konstruktif;
 - c. berani mengambil terobosan dalam memecahkan masalah pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. memanfaatkan teknologi informasi.

Pasal 8

- (1) Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e merupakan nilai budaya kerja pada pemenuhan kebutuhan aktifitas organisasi.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku :
 - a. bersikap proaktif dan cepat dalam pemberian pelayanan;

- b. melayani dengan sikap senyum, salam, sapa, sopan santun dan profesional; dan
- c. bertanggung jawab atas pelayanan yang diberikan.

Pasal 9

- (1) Sinergitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f merupakan nilai budaya kerja yang membangun dan memastikan kerja sama internal yang produktif.
- (2) Sinergitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
 - a. membangun kerja sama yang produktif;
 - b. menghindari ego sektoral;
 - c. menemukan solusi permasalahan terbaik; dan
 - d. melakukan koordinasi dengan pihak terkait.

BAB III PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 10

- (1) Setiap Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah Wajib menerapkan dan mengembangkan nilai budaya kerja.
- (2) Penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh setiap ASN sesuai tugas dan fungsinya secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.
- (3) Pengukuran tingkat capaian pelaksanaan Penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur menggunakan indikator perilaku.
- (4) Penetapan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua Penerapan Budaya Kerja

Pasal 11

- (1) Penerapan budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 merupakan upaya dan langkah terencana dan sistematis untuk mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja yang telah disepakati bersama secara konsisten dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta pelayanan kepada masyarakat.
- (2) Kepala perangkat daerah wajib berperan sebagai panutan (*role model*) dan sebagai pembawa perubahan perilaku bagi ASN dilingkungannya ke arah yang positif dan lebih baik.
- (3) Peran Kepala perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diharapkan mampu mendorong bawahannya untuk lebih mementingkan tujuan bersama di atas kepentingan individu/pribadi sehingga dapat menjaga stabilitas organisasi.

Bagian Ketiga
Pengembangan Budaya Kerja

Pasal 12

- (1) Pengembangan budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 didukung oleh faktor:
 - a. kesungguhan, konsistensi, komitmen dan pemahaman atas nilai budaya kerja ASN di Daerah;
 - b. pendekatan kerja sama tim budaya kerja dengan ASN di Daerah;
 - c. kejelasan tujuan, tugas, dan fungsi ASN yang akan dicapai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. memelihara stabilitas dan kontinuitas pelaksanaan budaya kerja; dan
 - e. adanya tindak lanjut atas hasil nyata pelaksanaan budaya kerja.
- (2) Pengembangan budaya kerja dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yaitu kebiasaan, peraturan, program kegiatan, perilaku yang diharapkan dan ukuran keberhasilan.
- (3) Tolok ukur dan format Pengembangan Budaya Kerja tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV
TIM PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN NILAI BUDAYA KERJA

Pasal 13

- (1) Dalam pelaksanaan penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pasal 11 dan Pasal 12, Bupati dapat membentuk tim penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati dengan susunan tim yang terdiri atas :
 - a. Pembina : Bupati;
 - b. Pengarah : Wakil Bupati;
 - c. Ketua : Sekretaris Daerah;
 - d. Wakil Ketua : Asisten Administrasi Umum;
 - e. Sekretaris : Kepala Bagian Organisasi Pada Sekretariat Daerah; dan
 - f. Anggota : Perangkat daerah yang terkait.
- (3) Pembentukan Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mempunyai tugas:
 - a. melaksanakan rencana aksi yang telah diprogramkan;
 - b. melakukan sosialisasi budaya kerja pada setiap masing-masing Perangkat Daerah;
 - c. mendorong inovasi pengembangan budaya kerja dalam rangka percepatan perwujudan budaya kerja positif;
 - d. menginternalisasikan nilai budaya kerja dalam setiap aktifitas tugas di Daerah;
 - e. melakukan evaluasi dan pelaporan pengembangan budaya kerja; dan
 - f. mengoordinasikan pengembangan budaya kerja mulai dari perencanaan, proses uji coba sampai pelaporan.

BAB V
SOSIALISASI DAN INTERNALISASI

Pasal 14

- (1) Sosialisasi dan Internalisasi nilai budaya kerja dilakukan secara terus menerus kepada ASN di Daerah.

- (2) Pelaksanaan Sosialisasi dan Internalisasi nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada seluruh perangkat daerah oleh Tim penerapan dan pengembangan budaya kerja.

Pasal 15

Dalam pelaksanaan sosialisasi dan internalisasi nilai Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Tim menyusun dan menetapkan rencana aksi penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja setiap tahun.

Pasal 16

Kepala Perangkat daerah bertanggung jawab dalam pelaksanaan rencana aksi penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 pada perangkat daerah yang dipimpinnya.

BAB VI MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Bagian Kesatu Monitoring dan Evaluasi

Pasal 17

- (1) Kepala perangkat daerah melakukan Monitoring pelaksanaan penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja pada perangkat daerah yang dipimpinnya secara berkala dan tepat waktu.
- (2) Monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap saat dan/atau sedini mungkin untuk mengetahui berbagai masalah yang muncul dan upaya-upaya penyelesaiannya.
- (3) Tim Penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 melakukan evaluasi kegiatan paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun.
- (4) Pelaksanaan evaluasi kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit meliputi :
 - a. penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen.
 - b. penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja dalam pola pikir dan cara kerja ASN.
 - c. penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja dalam sikap, perilaku dan etika ASN.
- (5) Hasil evaluasi kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bahan/masukan dalam penyempurnaan pelaksanaan Penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja.

Bagian Kedua Pelaporan

Pasal 18

- (1) Ketua Tim Penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja melaporkan hasil pelaksanaan Penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja Kepada Bupati paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan sebagai salah satu pendukung Reformasi Birokrasi dan evaluasi perbaikan penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 19

Pembiayaan Penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP


Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.


Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lombok Utara.

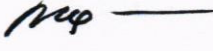
Ditetapkan di Tanjung
pada tanggal

BUPATI LOMBOK UTARA, 


H. NAJMUL AKHYAR

Diundangkan di Tanjung
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LOMBOK UTARA, 


H. SUARDI

BERITA DAERAH KABUPATEN LOMBOK UTARA TAHUN 2020 NOMOR

Lampiran : Peraturan Bupati Lombok Utara
Nomor : Tahun 2020.
Tanggal :
Tempat : Penerapan dan Pengembangan Nilai Budaya Kerja.

TOLAK UKUR DAN FORMAT PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN NILAI BUDAYA KERJA

A. Tolak Ukur Penerapan dan Pengembangan Nilai Budaya Kerja

NO	NILAI BUDAYA KERJA	KEBIASAAN	PERATURAN	PROGRAM KEGIATAN	PERILAKU YANG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN
1	2	3	4	5	6	7
1.	Profesional	1. Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan standar Kompetensi jabatan; 2. Melaksanakan pekerjaan Sesuai dengan target kinerja; 3. Menjunjung tinggi kode etik; dan 4. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang tugas.	Berpedoman pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.	1. Pengembangan organisasi berdasarkan <i>e-government</i> ; Pengembangan Organisasi yang selalu tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. 2. Total quality control (TQC); TQC adalah peningkatan Kualitas setiap jenis pekerjaan; dan 3. Transparansi. Transparansi adalah peningkatan keterbukaan Pemerintah Daerah kepada Pihak internal dan eksternal.	Setiap pegawai sadar untuk selalu meningkatkan pengembangan diri serta menambah pengetahuan, keahlian dan keterampilan.	1. Terlaksananya organisasi berdasarkan <i>e-government</i> sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan; 2. Tercapainya kualitas System dan prosedur Sesuai dengan kebutuhan organisasi; dan 3. Meningkatnya pelayanan kepada masyarakat terhadap Peran Perangkat Daerah.

NO	NILAI BUDAYA KERJA	KEBIASAAN	PERATURAN	PROGRAM KEGIATAN	PERILAKU YANG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN
1	2	3	4	5	6	7
2.	Integritas	1. Menolak korupsi, kolusi dan nepotisme; suap dan gratifikasi; 2. Berkomitmen meningkatkan kinerja; dan 3. Menjaga nama baik diri dan organisasi.	Berpedoman pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.	Peningkatan budi pekerti, moral dan etika.	Setiap pegawai sadar untuk selalu meningkatkan budi pekerti, moral dan etika	1. Meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi; 2. Meningkatkan rasa tanggung jawab Pegawai terhadap pekerjaan; 3. Rasa saling menghormati antar sesama pegawai; dan 4. Berkurangnya perilaku negatif pegawai.
3.	Disiplin	1. Mematuhi Peraturan Perundang-Undangan setiap pelaksanaan program dan kegiatan; 2. Konsisten terhadap sistem dan prosedur; 3. Pemakaian pakaian dinas dan atribut sesuai dengan ketentuan; 4. Menggunakan fasilitas kantor secara efisien; dan 5. Mentaati ketentuan jam kerja.	Berpedoman pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.	1. Peningkatan pegawai penggunaan dan disiplin dalam waktu; rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. 2. Peningkatan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan.	Setiap pegawai sadar untuk selalu meningkatkan perilaku tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.	1. Terlaksananya disiplin pegawai terhadap ketentuan waktu kerja, rapat dan kegiatan kantor lainnya; dan 2. Meningkatnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan.

NILAI BUDAYA KERJA		KEBIASAAN	PERATURAN	PROGRAM KEGIATAN	PERILAKU YANG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN
1	2	3	4	5	6	7
4.	Inovatif	1. Melakukan perbaikan berkelanjutan dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi; 2. Bersikap terbuka dan menerima ide-ide baru yang konstruktif; 3. Berani mengambil terobosan dalam memecahkan masalah pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan 4. Memanfaatkan teknologi informasi.	Berpedoman pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.	1. Berkemauan keras untuk mencari dan menciptakan sesuatu yang baru menuju kemajuan; 2. Senantiasa belajar, baik secara individual maupun berkelompok untuk memperoleh materi pembaharuan; dan 3. Tidak bersikap egois dan tetap menjunjung tinggi etika.	Agar selalu melakukan 1. Agar selalu melakukan pembaharuan yang bersifat positif kearah kemajuan dan memberi manfaat bagi unit kerja dan organisasi.	1. Dapat menciptakan sesuatu yang baru menuju kemajuan; 2. Adanya kelompok atau individu yang senantiasa belajar/ meneliti dalam memperoleh materi pembaruan; dan 3. Adanya keterbukaan dalam memperoleh ide-ide baru.
5.	Pelayanan	1. Bersikap proaktif dan cepat dalam pemberian pelayanan; 2. Melayani dengan sikap senyum, salam, sapa, sopan santun dan profesional; dan 3. Bertanggung jawab atas pelayanan yang diberikan.	Berpedoman pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.	1. Menempatkan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi/kelompok; 2. Menerapkan system pengendalian mutu kinerja dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat/pemangku kepentingan; dan 3. Mengkaji, menyusun Dan mengembangkan standar pelayanan menuju profesionalisme dalam pelayanan.	1. Perubahan sikap dan perilaku ASN dalam memberikan pelayanan untuk memenuhi kepuasan pelayanan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan dengan sepenuh hati, transparan, Kepastian waktu dan aman; dan 2. Tidak meninggalkan Tugas tanpa alasan yang jelas sehingga mengganggu pemberian Pelayanan kepada masyarakat.	1. Memberikan pelayanan kepada masyarakat/ pemangku kepentingan dalam melaksanakan tugas dilandasi dengan nilai yang tulus dan sepenuh hati; 2. Memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan prosedur yang berlaku; dan 3. Tersedianya Standar Pelayanan yang profesional.

NO	NILAI BUDAYA KERJA	KEBIASAAN	PERATURAN	PROGRAM KEGIATAN	PERILAKU YANG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN
1	2	3	4	5	6	7
6.	Sinergitas	1. Membangun kerja sama yang produktif; 2. Menghindari ego sektoral; 3. Menemukan solusi permasalahan terbaik; dan 4. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait.	Berpedoman pada Peraturan-Perundangan yang berlaku.	Membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta komitmen harmonis dengan pemangku kepentingan untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas.	Memiliki komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis.	Terciptanya kerjasama internal yang produktif dengan pemangku kepentingan menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas.

Keterangan :
Kolom 1 : diisi berdasarkan urutan angka
Kolom 2 : diisi berdasarkan nilai budaya kerja
Kolom 3 : diisi berdasarkan kebiasaan yang dilihat dari perilaku aparaturn sipil Negara sesuai nilai budaya kerja
Kolom 4 : diisi berdasarkan peraturan yang akan dilaksanakan dalam pengembangan budaya kerja
Kolom 5 : diisi berdasarkan program kegiatan
Kolom 6 : diisi berdasarkan perilaku yang diharapkan
Kolom 7 : diisi berdasarkan ukuran keberhasilan

B. Format Laporan Penerapan dan Pengembangan Nilai Budaya Kerja



KOP PERANGKAT DAERAH

LAPORAN

Kepada :
Dari :
Tembusan:
Tanggal :
Nomor :
Sifat :
Lampiran :
Hal :

- A. Latar belakang
- B. Dasar kegiatan
- C. Bentuk dan nama kegiatan
- D. Tujuan kegiatan
- E. Peserta kegiatan
- F. Pelaksanaan kegiatan
- G. Realisasi penggunaan dana kegiatan
- H. Hasil kegiatan
- I. Penutup

Nama Jabatan,

Nama

BUPATI LOMBOK UTARA,

H. NAJMUL AKHYAR