



WALIKOTA BATAM  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN WALIKOTA BATAM  
NOMOR 35 TAHUN 2021

TENTANG

BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BATAM,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mencapai salah satu area perubahan pada tujuan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Batam diperlukan perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur negara sehingga meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi;
  - b. bahwa Peraturan Walikota Batam Nomor 47 Tahun 2013 tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Batam sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman sehingga perlu dilakukan penyesuaian;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Batam;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 151, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
  3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang

- Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
4. 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 kedua kalinya 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);
  5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
  6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
  9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
  10. Peraturan Walikota Batam Nomor 77 tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batam Tahun 2020-2024 (Lembaran Berita Daerah Kota Batam Tahun 2020 Nomor 787).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM

## BAB I

### KETENTUAN UMUM

#### Bagian Kesatu

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Pemerintah Kota Batam.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Batam.
3. Walikota adalah Walikota Kota Batam.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah
5. Agen Perubahan (*Agent of Change*) adalah individu/ kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
7. Budaya Organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi.
8. Budaya Kerja adalah suatu nilai yang didasari oleh keseluruhan pola perilaku setiap individu atau kelompok yang dibudayakan dan dikembangkan untuk mempertahankan efisiensi dalam bekerja.

## BAB II

### MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

#### Bagian Kesatu Maksud

#### Pasal 2

Peraturan ini dimaksudkan sebagai pedoman pelaksanaan reformasi budaya kerja di Pemerintah Kota Batam dan sebagai acuan pelaksanaan budaya kerja di seluruh perangkat daerah.

Bagian Kedua  
Tujuan

Pasal 3

Tujuan dari Peraturan Walikota ini adalah:

- a. membantu pengembangan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Batam; dan
- b. mendorong perubahan sikap, perilaku dan pola pikir pejabat serta pegawai di lingkungannya masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja.

Bagian Ketiga  
Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang Lingkup Peraturan Walikota ini meliputi:

- a. budaya kerja;
- b. internalisasi dan pelaksanaan;
- c. monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- d. pembinaan dan pengawasan.

BAB III

BUDAYA KERJA

Pasal 5

- (1) Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a adalah budaya unggul RAMAH.
- (2) Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai yang tercantum dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batam Tahun 2020-2024.

Pasal 6

Penjabaran Budaya unggul RAMAH sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) diuraikan sebagai berikut:

- a. Respek artinya berperilaku terpuji dan menghargai dengan tetap menjaga tatanan pemerintahan yang toleran, rasional, dan bijak;
- b. Adil artinya mampu melaksanakan tugas secara konsisten dalam perbuatan berdasarkan norma dan etika kepada siapa saja;
- c. Maju artinya sikap dan kondisi pegawai yang produktif, berdaya saing dan mandiri serta adaptif terhadap dinamika perubahan;

- d. Akuntabel artinya bertanggungjawab terhadap setiap tindakan, perilaku dan tugas, baik dari segi proses maupun hasil; dan
- e. Handal artinya mampu melaksanakan tugas dengan jujur, disiplin penuh dedikasi sesuai dengan kompetensi (keahlian) dan inovatif untuk mencapai hasil prima.

#### Pasal 7

Indikator Perilaku Budaya unggul RAMAH sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, diuraikan sebagai berikut:

##### a. Respek

Indikator Perilaku:

1. menerapkan Pelayanan Prima;
2. bertindak responsif dan bekerja efisien dan efektif;
3. bersikap tegas;
4. berperan proaktif dan antisipatif dan memberi manfaat bagi lingkungan kerja; dan
5. membangun keterbukaan dan komunikatif.

##### b. Adil

Indikator Perilaku:

1. disiplin dan bekerja secara konsisten terhadap sistem dan prosedur;
2. loyal dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; dan
3. sikap yang bebas dari diskriminasi dan memihak.

##### c. Maju

Indikator Perilaku:

1. berupaya memahami, mencari dan melakukan perbaikan berkelanjutan dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi;
2. mengembangkan kemampuan diri baik secara individual maupun kelompok serta tidak bersikap egois dan tetap menjunjung tinggi etika yang ada dalam memperoleh materi pembaharuan; dan
3. memanfaatkan teknologi informasi.

##### d. Akuntabel

Indikator Perilaku:

1. adanya output dan outcome yang terukur;
2. mempertanggungjawabkan hasil kerja dan seluruh sumber daya yang telah dipergunakan secara handal dan terbuka;
3. memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan; dan
4. siap memberikan pertanggungjawaban secara terbuka kepada para pihak yang berkepentingan.

e. Handal

Indikator Perilaku:

1. menyiapkan langkah-langkah strategis dalam mengantisipasi dampak perubahan jangka panjang untuk mencapai visi dan misi organisasi;
2. mengambil tindakan konstruktif dan mengembangkan ide baru untuk memperbaiki situasi kerja yang menantang dan kurang kondusif; dan
3. menyelesaikan seluruh pekerjaan maupun tanggungjawab yang diberikan hingga tuntas, tepat waktu dan berkualitas serta tercatat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pasal 8

Pengukuran indikator perilaku sebagaimana dalam Pasal 7 dilakukan dengan melihat kondisi seperti :

- a. keterlibatan pimpinan tertinggi/kepala perangkat daerah secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan budaya kerja;
- b. pemanfaatan media komunikasi secara reguler untuk menginternalisasikan nilai budaya kerja; dan
- c. mengupayakan dan menggerakkan organisasi/ perangkat daerah dalam melakukan perubahan melalui penerapan budaya kerja.

BAB IV

INTERNALISASI DAN PELAKSANAAN

Pasal 9

- (1) Internalisasi dilaksanakan pada tingkat Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah.
- (2) Internalisasi budaya kerja di tingkat Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Tim Reformasi Birokrasi Kota Batam melalui Kelompok Kerja yang bertanggungjawab untuk hal ini.
- (3) Internalisasi budaya kerja di tingkat Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Agen Perubahan di Perangkat Daerah bersama Pimpinan Perangkat Daerah.

Pasal 10

- (1). Dalam pelaksanaan internalisasi budaya kerja, pimpinan Perangkat Daerah dapat menetapkan ketentuan teknis internal yang diperlukan dalam pelaksanaan budaya kerja.
- (2). Pimpinan Perangkat Daerah bertanggungjawab atas pelaksanaan budaya kerja di lingkungan perangkat daerah masing-masing.
- (3). Sosialisasi dapat dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Batam

mengetahui adanya budaya kerja dan menyadari untuk menerapkan budaya kerja tersebut dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

## BAB V

### MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

#### Pasal 11

- (1) Walikota melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan budaya kerja.
- (2) Monitoring dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Reformasi Birokrasi Kota Batam melalui Kelompok Kerja yang bertanggungjawab dalam hal penerapan budaya kerja.
- (3) Tim Reformasi Birokrasi Kota Batam atau Kelompok Kerja yang bertanggungjawab dalam hal budaya kerja melaporkan hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) secara berkala atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

## BAB VI

### PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

#### Pasal 12

- (1) Walikota melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan budaya kerja di Pemerintah Kota Batam dan Perangkat Daerah se-Kota Batam.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah Kota Batam melalui Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Batam.
- (3) Pengawasan Internal terhadap pelaksanaan budaya kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk penilaian PMPRB dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Batam.

## BAB VII

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 13

Dengan ditetapkannya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Batam Nomor 47 Tahun 2013 tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Batam dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 14

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Batam.

Ditetapkan di Batam  
pada tanggal 17 Mei 2021

WALIKOTA BATAM

dto

MUHAMMAD RUDI

Diundangkan di Batam  
pada tanggal 17 Mei 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA BATAM

dto

JEFRIDIN

BERITA DAERAH KOTA BATAM TAHUN 2021 NOMOR 822

Salinan sesuai dengan aslinya  
An. Sekretaris Daerah Kota Batam  
Ub  
Plt. Kepala Bagian Hukum



DEMI HASFINUL NASUTION, SH., M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19671224 199403 1 009