



WALIKOTA BANJARMASIN

PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN

NOMOR 38 TAHUN 2016

TENTANG

PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BANJARMASIN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan daerah yang berhasil guna, berdaya guna, bersih dan bertanggung jawab serta mencapai misi dan tujuan organisasi, perlu adanya peningkatan kinerja aparatur pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin;
- b. bahwa untuk mewujudkan hal sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu perubahan pola pikir, perbaikan sikap dan perilaku aparatur melalui pengembangan nilai-nilai budaya kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota Banjarmasin tentang Penerapan dan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 1820);

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
A	J	AK

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 244; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah dua kali diubah, 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),
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
4		

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
11. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 28 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2011 Nomor 28, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 23), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 25 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 28 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2014 Nomor 25);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN TENTANG PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN.

**BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1**

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Banjarmasin.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Banjarmasin.
3. Walikota adalah Walikota Banjarmasin.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Banjarmasin.
5. Perangkat Daerah adalah satuan kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.
6. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah pada Pemerintah Kota Banjarmasin.
7. Budaya Kerja 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.
8. 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.~~

4		
---	---	---

9. Integritas adalah dalam setiap tindakan selalu mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan berdedikasi/pengabdian.
10. Profesional adalah dalam melaksanakan tugas selalu menyelesaikan secara baik, tuntas, sesuai kompetensi (keahlian).
11. Akuntabel adalah dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik dari segi proses maupun hasil.
12. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
13. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan nilai budaya kerja.
14. Internalisasi adalah proses penanaman nilai yang terkandung di dalam budaya kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.
15. Institusionalisasi adalah penerapan nilai dasar budaya kerja pada seluruh unsur yang ada pada suatu organisasi.
16. Tim Pengembangan Budaya Kerja yang selanjutnya disebut Tim adalah Tim yang dibentuk oleh Pemerintah Kota Banjarmasin dalam rangka pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.
17. Kelompok Budaya Kerja yang selanjutnya disingkat KBK adalah kelompok yang dibentuk pada setiap Perangkat Daerah untuk mempercepat proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai dalam mengembangkan budaya kerja.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN
Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah sebagai acuan dasar bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota dalam melaksanakan dan mengembangkan budaya kerja.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui perubahan pola pikir, sikap dan perilaku melalui penerapan nilai organisasi.

BAB III
NILAI BUDAYA KERJA
Pasal 3

- (1) Setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau proses kerja aparatur pemerintahan di lingkungan Pemerintahan Kota wajib menerapkan nilai budaya kerja yang pelaksanaannya diukur dari indikator perilaku yang telah ditetapkan.
- (2) Nilai Budaya Kerja Pemerintah Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Integritas, Profesional, Akuntabel.
- (3) Indikator perilaku nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
4		

[Signature]	[Signature]	[Signature]
Kepala SKPD	Kabupat. Banjarnegara	Kabupat. Banjarnegara

(1) KBK dibentuk pada setiap Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan

Pasal 9

**BAB VI
KELOMPOK BUDAYA KERJA**

Dalam rangka sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi, Tim menyusun Program/Rencana Pernerapan dan Pengembangan Budaya Kerja Kota per tahun.

Pasal 8

- (1) Sosialisasi nilai budaya kerja kepada seluruh Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Tim Pengembangan Budaya Kerja Pemerintah Kota yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (2) Sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai budaya kerja kepada setiap aparat pada setiap Perangkat Daerah menjadi tanggung jawab Kepala Perangkat Daerah masing-masing.

Pasal 7

Sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai budaya kerja dilakukan secara terus menerus kepada aparat di lingkungan Pemerintah Kota.

Pasal 6

**BAB V
SOSIALISASI, INTERNALISASI DAN INSTITUSIONALISASI**

- (2) Pada setiap pertemuan resmi Pemerintah Kota, dibudayakan penggunaan salam Budaya Kerja.

**ASN BISA
BANJARMASIN BERINTEGRITAS, PROFESIONAL DAN AKUNTABEL**

- (1) Salam Budaya Kerja Pemerintah Kota Banjarmasin adalah :

Pasal 5

Motto Budaya Kerja Pemerintah Kota adalah ASN BANJARMASIN BERINTEGRITAS, PROFESIONAL DAN AKUNTABEL

Pasal 4

**BAB IV
MOTTO DAN SALAM BUDAYA KERJA**

- (4) Perangkat Daerah dapat menambahkan Nilai Budaya Kerja sesuai dengan karakteristik, tugas dan fungsi masing – masing dengan mengemukakan ke Walikota.

- (2) KBK membantu proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai-nilai budaya kerja di lingkungan Perangkat Daerah.
- (3) KBK menyusun Program/rencana kerja Penerapan dan Pengembangan Budaya Kerja pada Perangkat Daerah per tahun.

BAB VII
MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN
Pasal 10

- (1) Dalam rangka meningkatkan efektivitas implementasi nilai budaya kerja dilakukan monitoring dan evaluasi
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Pengembangan Budaya Kerja.
- (3) Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilaporkan kepada Walikota.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 11

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

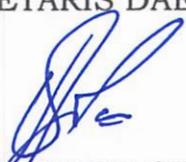
Ditetapkan di Banjarmasin
pada tanggal 3 Agustus 2016

WALIKOTA BANJARMASIN


IBNU SINA

Diundangkan di Banjarmasin
Pada tanggal 4 Agustus 2016

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARMASIN,


H. ICHWAN NOOR CHALIK
BERITA DAERAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2016 NOMOR

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
4		

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN
NOMOR TAHUN 2016
TENTANG
PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA
DILINGKUNGAN PEMRINTAH KOTA BANJARMASIN

A. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan internal maupun eksternal menuntut organisasi pemerintahan, termasuk organisasi pemerintahan di Kota Banjarmasin melakukan proses transformasi untuk menjadi organisasi yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih berkualitas.

Keberhasilan transformasi organisasi memerlukan konsistensi, komitmen, pengikat serta identitas yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Selain itu dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi serta tuntutan profesionalisme dan pelayanan yang prima, maka perlu penerapan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan tata nilai dan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari hari, pedoman dalam membuat keputusan, serta mengarahkan tindakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang ideal harus tercermin dalam tindakan-tindakan organisasi, mulai dari kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian hingga pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misinya salah satunya sangat ditentukan oleh kuat lemahnya budaya organisasi yang dimiliki dan dilakukan oleh organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan budaya organisasi dalam wujud pemerintahan yang baik (good governance) diperlukan peningkatan kinerja aparatur pemerintahan melalui program budaya kerja dengan menggali nilai-nilai untuk diolah agar menjadi perilaku manajemen yang pada saatnya nanti akan menjadi kebiasaan dan keyakinan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan mutu yang diharapkan serta sekaligus membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Memperkenalkan budaya kerja dalam administrasi pemerintahan mempunyai arti yang sangat penting, yaitu turut merubah perilaku aparat pemerintah dalam upaya mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi, untuk menopang kecepatan laju pembangunan dengan wujud kegiatan antara lain berupa :

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas baik;
- b. Membuka seluruh komunikasi, cepat menemukan kesalahan dan memperbaikinya;
- c. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar; dan

Subbag. Pelembagaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kantor SKPD

4		
---	---	---

Disamping manfaat di atas, masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan akan teratasi, ingin belajar dan berprestasi terus menerus dan lain sebagainya.

Adapun tujuan budaya kerja agar pola kerja aparatur pemerintahan mengalami perubahan yaitu cara kerja yang sesuai dengan nilai budaya kerja untuk mencapai produktifitas dan kualitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dalam pelaksanaan budaya kerja, komitmen seorang pemimpin sangat penting menjadi pelopor dan pendorong semangat kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik dengan sistem yang lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan langkah kegiatan untuk mencari nilai baru yang sepatutnya dimiliki oleh pimpinan, untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar mampu berubah menuju manajemen modern guna menghadapi tantangan masa depan.

B. NILAI BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

Budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud dalam "kerja" atau "bekerja".

Pada prinsipnya, pengembangan budaya kerja merupakan proses yang panjang, harus dilakukan terus menerus dengan strategi yang tepat dan konsisten. Pengembangan budaya kerja dilakukan melalui 3 (tiga) tahap, yaitu :

1. Perumusan nilai;
2. Implementasi nilai budaya kerja, dan
3. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Budaya Kerja.

1. PERUMUSAN NILAI

Nilai organisasi harus didasarkan pada praktek yang dikenal dan dapat dilaksanakan setiap pegawai. Nilai tersebut harus berakar pada apa yang sesungguhnya berlaku dalam organisasi dari hari ke hari untuk menjadi lebih baik. Referensi nilai diturunkan dari visi dan misi organisasi.

Berdasarkan visi misi Pemerintah Kota Banjarmasin dan sejalan dengan Gerakan Nasional Revolusi Mental yang telah dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden H. M. Jusuf Kalla, maka nilai-nilai budaya kerja yang akan dikembangkan oleh Pemerintah Kota Banjarmasin ada 3 (tiga) nilai yaitu Integritas, Profesional dan Akuntabel.

Nilai-nilai budaya kerja tersebut selanjutnya dijabarkan dalam indikator-indikator perilaku aparatur yang harus dimiliki sebagai berikut :

1. Integritas artinya dalam setiap tindakan selalu mengutamakan perilaku

Kasubbag. Perencanaan, Disiplin dan Dedikasi/pengabdian.		
4	SP	AS

Indikator perilaku utama nilai Integritas antara lain :

- a. Ikhlas
- b. Jujur
- c. Sopan
- d. Taat pada aturan
- e. Berdedikasi
- f. Bertanggung jawab
- g. Konsisten
- h. Menghormati orang lain
- i. Menjadi teladan

2. Profesional artinya dalam melaksanakan tugas selalu menyelesaikan secara baik, tuntas, sesuai kompetensi (keahlian).

Indikator perilaku utama nilai Profesional antara lain :

- a. Memiliki pandangan jauh ke depan (visioner)
- b. Menjalankan tugas sebaik mungkin dengan penuh tanggung jawab sesuai bidang tugasnya
- c. Selalu berupaya untuk memberikan pelayanan prima
- d. Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil pelaksanaan tugasnya
- e. Selalu melakukan evaluasi dan pembelajaran untuk lebih meningkatkan kompetensinya
- f. Inovatif
- g. Proaktif
- h. Responsif

3. Akuntabel artinya dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik dari segi proses maupun hasil.

Indikator perilaku utama nilai Akuntabel antara lain :

- a. Mentaati peraturan perundang-undangan
- b. Dalam melaksanakan kegiatan senantiasa memperhatikan visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi
- c. Memenuhi target-target kinerja yang telah ditetapkan
- d. Mempertanggungjawabkan seluruh sumber daya yang dipergunakan.

Berikut perilaku yang ditampilkan dari nilai budaya Pemerintah Kota Banjarmasin :

No.	Nilai Budaya Kerja	Perilaku	Ket
1.	Integritas Dalam setiap tindakan selalu Mengutamakan perilaku terpuji, Disiplin dan berdedikasi/ pengabdian	<ul style="list-style-type: none"> • Ikhlas • Jujur • Sopan • Taat pada aturan • Berdedikasi • Bertanggung jawab • Konsisten • Menghormati orang lain • Menjadi teladan 	

Subbag. Perencanaan	Kobag. Hukum	Kepala SKPD
4		

2.	Profesional Dalam melaksanakan tugas selalu menyelesaikan secara baik, tuntas, sesuai kompetensi (keahlian)	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki pandangan jauh kedepan (visioner) • Menjalankan tugas sebaik mungkin dengan penuh tanggung jawab sesuai bidang tugasnya • Selalu berupaya untuk memberikan pelayanan prima • Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil pelaksanaan tugasnya • Selalu melakukan evaluasi dan pembelajaran untuk lebih meningkatkan kompetensinya • Inovatif • Proaktif • Responsif 	
3.	Akuntabel Dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik dari segi proses maupun hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Mentaati peraturan perundang-undangan • Dalam melaksanakan kegiatan senantiasa memperhatikan visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi • Memenuhi target-target kinerja yang telah ditetapkan • Mempertanggungjawabkan seluruh sumber daya yang dipergunakan 	

2. IMPLEMENTASI NILAI BUDAYA KERJA

Implementasi atau penerapan nilai budaya kerja dilakukan melalui sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi. Implementasi nilai budaya kerja pada Perangkat Daerah dilakukan oleh Kelompok Budaya Kerja.

a. SOSIALISASI

Sosialisasi adalah kegiatan untuk menyampaikan dan menjelaskan mengenai nilai dasar budaya kerja, baik tentang filosofi, makna, tujuan,

Kab. Perundang	Kab. Hukum	Kep. SKPD
A	J	VX

fungsi dan bagaimana seharusnya berperilaku sesuai dengan nilai dasar budaya kerja. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan agar nilai dasar budaya kerja diketahui dan dipahami oleh para aparatur pemerintah. Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan sosialisasi antara lain dalam bentuk ceramah, *In House Training (IHT)*, diskusi, workshop, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan lain sebagainya.

1) Ceramah.

Ceramah adalah kegiatan penyampaian atau penjelasan tentang informasi tertentu, dimana informasi yang disampaikan bersifat satu arah, yaitu penceramah kepada peserta. Materi ceramah biasanya berisi nilai-nilai yang masih bersifat umum, misalnya ceramah agama, ceramah etika sosial, ceramah budaya organisasi dan sejenisnya. Penceramah bisa berasal dari dalam kantor sendiri atau dari luar kantor. Dalam rangka pengembangan budaya kerja, maka tema-tema ceramah yang diinginkan dapat dipesankan kepada penceramah yang bersangkutan.

2) In house training.

IHT adalah pelatihan di kantor sendiri yang diselenggarakan dari pegawai untuk pegawai sendiri. IHT biasanya dilakukan dengan kelompok-kelompok kecil, waktunya pendek dan dapat dilakukan sesering mungkin. Materi IHT budaya kerja dapat membahas tema-tema kecil tertentu sesuai dengan waktunya, misalnya membahas nilai-nilai dasar budaya kerja tertentu seperti nilai tanggung jawab, nilai integritas, nilai profesionalisme, atau yang lainnya.

Materi IHT juga dapat diarahkan untuk membahas masalah-masalah yang muncul disekitar kantor kita. IHT dapat diberikan baik oleh Pejabat struktural, fungsional, KBK atau pegawai lain yang dianggap mampu.

3) Diskusi.

Diskusi adalah pembahasan tema/masalah tertentu yang dilakukan oleh sekelompok orang, lebih bersifat arus informasi dua arah antara narasumber dengan peserta diskusi. Diskusi dapat diselenggarakan dengan narasumber tunggal atau diskusi panel, dan narasumber dapat berasal dari dalam kantor sendiri atau dari luar kantor.

4) Workshop.

Workshop adalah suatu lokakarya yang isinya tidak hanya membahas masalah/informasi tertentu saja, tetapi disertai dengan latihan-latihan atau simulasi dengan tujuan agar para peserta dapat cepat memahami masalah yang disampaikan. Sosialisasi budaya kerja dengan cara workshop hasilnya bisa lebih efektif dibandingkan dengan cara yang lainnya. Dengan cara workshop diharapkan para pegawai dapat dengan cepat memahami dan menghayati nilai dasar budaya kerja, selanjutnya mereka mampu menerapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Kasubbng. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
4		

5) Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan adalah kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara resmi oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu sarana yang baik untuk mensosialisasikan nilai dasar budaya kerja, karena materi yang diberikan bisa lengkap dibandingkan dengan cara lain. Kurikulum untuk sosialisasi budaya kerja tersebut bisa mencakup :

- a. Nilai-nilai dasar budaya kerja;
- b. Metode penerapan nilai dasar budaya kerja;
- c. Perubahan sikap dan perilaku;
- d. Pengembangan kreatifitas individu dan kelompok;
- e. Teknik-teknik pemecahan masalah, dan lain-lain.

Kurikulum tentang budaya kerja tersebut hendaknya dapat dimasukkan baik untuk Diklat Kepemimpinan maupun Diklat Teknis.

6) Sosialisasi Melalui Media Massa.

Melalui media massa seperti media cetak, elektronik maupun internet/website dapat mensosialisasikan/menyampaikan kepada masyarakat bahwa Instansi Pemerintah telah melaksanakan pengembangan budaya kerja pegawai. Sosialisasi tersebut dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa aparatur pemerintah telah melaksanakan penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja, sehingga dapat menjadi percontohan bagi instansi pemerintah atau Perangkat Daerah lainnya.

b. INTERNALISASI

Internalisasi adalah kegiatan untuk menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja ke dalam jiwa setiap individu pegawai. Sasaran dari internalisasi adalah nilai dasar budaya kerja yang disampaikan dapat merasuk dalam jiwa setiap individu pegawai. Penjiwaan nilai dasar budaya kerja tersebut akan tercermin dari sikap dan perilaku para pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan internalisasi nilai budaya kerja bagi aparatur pemerintah, antara lain dapat dilakukan dalam bentuk mind setting, outbond, workshop, atau cara yang lainnya.

Proses internalisasi nilai dasar budaya kerja hasilnya akan lebih efektif apabila praktiknya di lapangan ada contoh dan keteladanan dari pimpinan. Yang dimaksud dengan pimpinan pada semua level organisasi, mulai dari pejabat yang paling atas sampai yang paling bawah. Secara normatif pengembangan budaya kerja memang merupakan kewajiban semua pegawai, tetapi tanggungjawabnya ada pada pimpinan. Oleh karena itu adanya komitmen dan keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sangat diperlukan.

c. INSTITUSIONALISASI

Institusionalisasi adalah penerapan nilai dasar budaya kerja pada

~~sekolah~~ ~~yang~~ ~~ada~~ ~~pada~~ ~~suatu~~ ~~organisasi~~. Sasaran dari institusionalisasi yaitu bahwa nilai dasar budaya kerja telah melembaga atau membudaya dalam suatu organisasi (*corporate culture*).

Kasubid	Manajemen	Unsur	yang	ada	pada	suatu	organisasi

Institusionalisasi budaya kerja akan terwujud apabila semua peraturan, kebijakan, sistem dan prosedur kerja suatu organisasi (instansi/unit kerja) telah mencerminkan semua nilai dasar budaya kerja.

Untuk melakukan institusionalisasi nilai dasar budaya kerja, setiap Perangkat Daerah harus melibatkan dan menggerakkan semua unit-unit di bawahnya sampai unit yang terkecil. Unit terkecil tersebut termasuk didalamnya adalah kelompok-kelompok jabatan fungsional. Dengan demikian setiap unit organisasi sampai unit-unit yang terkecil semuanya mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerjanya. Perbaikan kinerja tersebut dilakukan dengan cara memperbaiki sistem, prosedur maupun teknik kerja sesuai dengan nilai dasar budaya kerja. Selanjutnya semua sistem, prosedur dan teknik kerja yang telah ditetapkan harus menjadi komitmen bagi semua pegawai yang ada pada unit organisasi bersangkutan. Apabila nilai dasar budaya kerja telah diterapkan di setiap unit organisasi, maka secara otomatis nilai dasar budaya kerja telah diterapkan pada seluruh unsur organisasi. Apabila hal ini tercapai berarti organisasi bersangkutan telah mencapai institusionalisasi nilai dasar budaya kerja.

d. KELOMPOK BUDAYA KERJA

Dalam proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai dasar budaya kerja aparatur pemerintah pada setiap unit kerja, diperlukan peranan KBK. KBK adalah kelompok kerja yang dibentuk secara khusus untuk membantu Pimpinan Perangkat Daerah dalam hal penerapan dan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungannya.

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin, maka dibentuk KBK pada seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Agar struktur organisasi KBK Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin dapat berjalan efektif, maka susunan keanggotaan KBK tersebut mengikuti alur jenjang jabatan struktural. Hal ini mengingat salah satu prinsip penerapan budaya kerja di lingkungan aparatur negara adalah mengikuti mekanisme kewenangan dan tanggung jawab dalam pembinaan kepegawaian yang berlaku pada instansi pemerintah.

Kelompok Budaya Kerja ditetapkan dengan Keputusan Walikota dengan susunan keanggotaan dan tugas sebagai berikut :

No	Nama Jabatan	Kedudukan dalam KBK	Uraian Tugas
1.	Kepala Perangkat Daerah	Pengarah	Memberikan petunjuk dan arahan dalam rangka pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja
	Kasubbag Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala KPPD
	4	SP	AS

2	Sekretaris Perangkat Daerah/Kepala Bagian Tata Usaha	Ketua	Memimpin pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja
3.	Kasubbag atau nama lain yang membidangi urusan kepegawaian	Sekretaris	Memfasilitasi pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja
4.	Seluruh Jabatan Administrator dan Pengawas	Anggota	Melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja

Untuk Sekretariat Daerah, Pengarah Kelompok Kerja adalah Sekretaris Daerah, Ketua adalah Asisten Administrasi, Sekretaris adalah Kepala Bagian yang membidangi urusan kepegawaian dan Aparatur dan Anggota adalah seluruh Asisten, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan JFU dan JFT yang ditunjuk.

Dalam struktur KBK, Ketua dan Sekretaris merangkap sebagai anggota. Keseluruhan anggota KBK adalah orang yang mempunyai sifat persuasif, komunikasi, akomodatif, demokratis dan dapat menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja.

Agar organisasi KBK dapat mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta mewujudkan tercapainya visi dan misi organisasi, perlu ditetapkan tugas KBK, antara lain sebagai berikut :

- a. Melakukan pengkajian dan analisis kegiatan Perangkat Daerah atau Unit Kerja.
- b. Memberikan masukan, pertimbangan dan saran pada Perangkat Daerah atau unit kerja.
- c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan Perangkat Daerah atau Unit Kerja.

Selain tugas tersebut diatas, tugas penting lainnya adalah ikut memecahkan masalah budaya kerja yang ada pada masing-masing Perangkat Daerah. Dalam rangka pemecahan masalah KBK perlu melakukan berbagai aktivitas seperti mengidentifikasi, menginventarisasi dan membuat prioritas masalah, mencari penyebab masalah, membuat rencana tindakan (action plan), melaksanakan rencana tindakan, mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan dan menyusun koreksi untuk penyempurnaan yang diperlukan.

Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut KBK harus selalu berkonsultasi dengan Pimpinan Perangkat Daerah selaku penanggung jawab penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja di lingkungannya. Terutama dalam hal penentuan penyebab masalah dan pembuatan rencana tindak, KBK harus meminta arahan dan persetujuan Pimpinan Perangkat Daerah. Rencana tindak yang telah ditetapkan akan menjadi kegiatan yang termuat dalam rencana kerja budaya kerja pada Perangkat

Kasubbag	Daerah yang bersangkutan	Kepala SKPD
4		

Rencana tindakan yang dibuat oleh KBK dengan persetujuan Pimpinan Perangkat Daerah dirancang secara menyeluruh, yaitu mencakup nilai dasar budaya kerja apa saja yang perlu dibenahi, peraturan, sistem, prosedur dan teknik kerja yang harus di perbaiki di dalam Perangkat Daerah yang bersangkutan. Setelah rencana tindak disusun, maka semua unsur pimpinan dalam Perangkat Daerah bertanggung jawab atas pelaksanaannya.

C. MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

1. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kemajuan dari proses pengembangan budaya kerja. Pada tingkat Perangkat Daerah, pelaksanaan monitoring dan evaluasi dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Kepala Perangkat Daerah setidaknya satu bulan sekali;
- b. Survey rutin, khusus terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilaksanakan oleh masing-masing Perangkat Daerah yang dilakukan paling sedikit setahun sekali;
- c. Penghargaan kepada pegawai yang menjadi teladan dalam penerapan Budaya Kerja Perangkat Daerah;
- d. Pengukuran target yang telah ditetapkan; dan
- e. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan budaya kerja.

Pada tingkat Kota, pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai berikut :

- a. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pengembangan Budaya Kerja setidaknya tiga bulan sekali;
- b. Pemantauan rutin terkait dengan penerapan budaya kerja oleh Perangkat Daerah, sekurang-kurangnya dilaksanakan setahun sekali.
- c. Pengukuran target yang telah ditetapkan;
- d. Gelar Budaya Kerja antar kelompok budaya kerja untuk topik nilai tertentu;
- e. Pemberian penghargaan kepada KBK Perangkat Daerah;
- f. Laporan kemajuan penerapan budaya kerja.

WALIKOTA BANJARMASIN,


IBNU SINA

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
A		