



WALIKOTA PEKALONGAN  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALIKOTA PEKALONGAN  
NOMOR 90 TAHUN 2019  
TENTANG  
PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA PRIMA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
WALIKOTA PEKALONGAN,

Menimbang : a. bahwa untuk menumbuhkembangkan etos kerja, tanggung jawab, etika dan moral aparatur pemerintah serta guna meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat, perlu mengembangkan nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur pemerintah secara intensif, berkelanjutan dan menyeluruh di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja PRIMA di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat, dan Daerah Istimewa Jogjakarta, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-kota besar dan Kota-kota Ketjil di

- Djawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
3. 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 Republik Indonesia Nomor 3851);
  3. 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 menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1988 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Pekalongan, Kabupaten Daerah Tingkat II Pekalongan dan Kabupaten Daerah Tingkat II Batang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3381);
  5. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kota Pekalongan (Lembaran Daerah Kota Pekalongan Tahun 2016 Nomor 5);

- Memperhatikan :
1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ;
  2. Peraturan Walikota Nomor 37 Tahun 2014 tentang Budaya Kerja Pemerintah Kota Pekalongan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 43 Tahun 2015 tentang Perubahan

Atas Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 37 Tahun 2014 tentang Budaya Kerja Pemerintah Kota Pekalongan (Berita Daerah Kota Pekalongan Tahun 2014 Nomor 37;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA PRIMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN

Pasal 1

Pedoman Pengembangan Budaya Kerja PRIMA di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan adalah pedoman yang mengatur tentang sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur pemerintah yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 2

Sistematika Pedoman Pengembangan Budaya Kerja PRIMA di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 terdiri dari :

- BAB I : PENDAHULUAN;
- BAB II : LANDASAN TEORI NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA;
- BAB III : STRUKTUR ORGANISASI KELOMPOK BUDAYA KERJA (KBK);
- BAB IV : TEKNIK PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA;
- BAB V : PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA;
- BAB VI : PENUTUP.



Pasal 3

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

Ditetapkan di Pekalongan  
pada tanggal 31 Desember 2019

WALIKOTA PEKALONGAN



M. SAELANY MACHFUDZ

Diundangkan di Pekalongan  
pada tanggal 31 Desember 2019

SEKRETARIS DAERAH



SRI RUMININGSIH

PENANGGUNG JAWAB		
No.	JABATAN	PARAF
1.	SEKDA	
2.	ASISTEN I	/
3.	KABAG HUKUM	/
4.	KASUBAG	/

LAMPIRAN  
PERATURAN WALIKOTA PEKALONGAN  
NOMOR 90 TAHUN 2019  
TENTANG  
PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA  
KERJA PRIMA DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN

PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA PRIMA DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN


- BAB I : PENDAHULUAN;  
BAB II : LANDASAN TEORI NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA;  
BAB III : STRUKTUR ORGANISASI KELOMPOK BUDAYA KERJA (KBK);  
BAB IV : TEKNIK PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA;  
BAB V : PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA;  
BAB VI : PENUTUP.

SEKRETARIS DAERAH



SRI RUMININGSIH

WALIKOTA PEKALONGAN



M. SAELANY MACHFUDZ

PENANGGUNG JAWAB		
No.	JABATAN	PARAF
1.	SEKDA	
2.	ASISTEN I	
3.	KABAG HUKUM	
4.	KASUBAG	

## **PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA PRIMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN**

### **BAB I PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Tanggung jawab profesi, etika, moral dan sosial aparatur pemerintah yang cenderung rendah, merupakan stigma publik terhadap profesionalisme aparatur pemerintah saat ini. Kurangnya keteladanan pimpinan seperti penyalahgunaan wewenang, tidak optimalnya penerapan sistem akuntabilitas internal dan eksternal makin memperburuk citra aparatur pemerintah di depan publik. Kondisi ini menjadi tantangan jangka pendek dan jangka panjang yang memerlukan penanganan secara terus menerus guna terciptanya aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional.

Menjawab tantangan tersebut, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme aparatur pemerintah adalah dengan mengembangkan konkritisasi budaya kerja aparatur pemerintah di semua lini dan strata aparatur pemerintah di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan. Masalah mendasar dalam memahami dan mengimplementasikan budaya kerja aparatur pemerintah, adalah menjadi tugas berat yang harus ditempuh secara utuh menyeluruh dalam waktu panjang, karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap dan perilaku serta peradaban bangsa. Sebagai budaya maka budaya kerja aparatur pemerintah dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem kerja, sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya.

Budaya yang kuat menuntun perilaku seseorang secara terpolat dalam pengertian (1) budaya kerja sebagai sistem aturan, (2) budaya kerja memungkinkan rasa lebih baik dalam mengerjakan sesuatu, dan (3) budaya kerja dapat membangkitkan kesanggupan untuk mencari daya sesuai dengan keadaan-keadaan berbeda. Dengan demikian dapat diformulasikan bahwa budaya kerja aparatur pemerintah dapat diartikan *sebagai sikap dan perilaku individu dan*



*kelompok aparatur pemerintah yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.*

Proses pembentukan sikap dan perilaku itu diarahkan kepada terciptanya aparatur pemerintah yang profesional, bermoral dan bertanggung jawab yang memiliki persepsi yang tepat terhadap pekerjaan (bekerja adalah ibadah, bekerja adalah "panggilan" untuk melaksanakan tugas mulia, agar menjadi orang pilihan yang unggul), sehingga prestasi kerja merupakan aktualisasi jati dirinya. Bertolak dari makna budaya dan makna kerja tersebut diatas, *maka budaya kerja aparatur pemerintah diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur pemerintah maupun untuk unit kerjanya, dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok bisa meningkatkan kualitas kinerja bersama.*

Dalam pengembangan budaya kerja, ada 3 (tiga) unsur penting yang saling berinteraksi, yaitu nilai-nilai, institusi termasuk didalamnya sistem kerja dan SDM aparatur pemerintah, dan tentunya sangat didukung oleh faktor lingkungan yang mempengaruhinya. Semua unsur itu menjadi perhatian dalam mengatur budaya kerja, bermula dari pilihan nilai-nilai apa yang hendak dipakai sebagai acuan, kemudian diinternalisasikan dalam setiap pribadi aparatur pemerintah dan diimplementasikan dalam setiap sistem, prosedur dan tatalaksana sehingga menghasilkan kinerja berupa produk atau jasa yang bermutu bagi peningkatan pelayanan masyarakat.

Dalam rangka implementasi pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan dengan mengacu pada problematik yang dihadapi saat ini dan mempertimbangkan konsepsi-konsepsi problem solvingnya, maka disusunlah Pedoman Pengembangan Budaya Kerja PRIMA Di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan. Melalui intervensi pengembangan budaya kerja tersebut, diharapkan dapat menumbuhkan etos kerja aparatur dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah serta mewujudkan aparatur pemerintah yang beretika, bermoral, berdisiplin, profesional, produktif dan bertanggungjawab serta memiliki pelayanan yang berkualitas.

## **B. RUANG LINGKUP**

Pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah dilingkungan Pemerintah Kota Pekalongan dilaksanakan di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Pekalongan dan mencakup seluruh aparatur pemerintah yang terkait dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kota Pekalongan.

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

- a. Terwujudnya karakter Aparatur Pemerintah Kota Pekalongan yang berakhlak mulia, beretika, berdisiplin, bertanggung jawab, produktif dan profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya;
- b. Terwujudnya lingkungan kerja yang dapat mendukung peningkatan etos kerja, produktivitas kerja serta peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan pada masyarakat;
- c. Meningkatnya citra aparatur pemerintah dalam mengubah pola pikir, pola sikap dan pola tindak;
- d. Menerapkan nilai-nilai pengembangan budaya kerja dalam mengubah sikap dan perilaku aparatur;
- e. Membangun karakter dan jati diri aparatur pemerintah sebagai pelayan masyarakat;
- f. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.

### **2. Manfaat.**

#### **a. Bagi Pegawai.**

Memperoleh kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapatkan pengakuan, penghargaan kebanggaan kerja serta rasa ikut memiliki, bertanggung jawab meningkatkan kemampuan memimpin dan pemecahan masalah, memperluas wawasan, lebih memahami hidup dan pengabdianya sebagai pegawai Pemerintah Kota Pekalongan.



**b. Bagi Instansi**

Dapat meningkatkan kerja sama, mengefektifkan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika organisasi, memperlancar komunikasi dan hubungan kerja serta menumbuhkembangkan kepemimpinan yang partisipatif.

**c. Bagi Pemerintah Daerah**

Meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat

**d. Bagi Masyarakat**

Meningkatkan kualitas pelayanan publik sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Aparatur Pemerintah Kota Pekalongan.

**D. METODE PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA**

Metode pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah dilakukan melalui proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Nilai-nilai budaya kerja yang digunakan bersumber pada nilai-nilai moral, agama, tradisi dan nilai-nilai kerja produktif maupun metode kerja modern sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bersifat universal;
2. Penerapan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah ke dalam setiap individu maupun kelompok kerja tertentu, harus disesuaikan dengan penetapan visi, misi, Pemerintah Kota Pekalongan dan tupoksi masing-masing OPD, sehingga program pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungan OPD masing-masing akan lebih berhasil;
3. Penerapan nilai-nilai budaya kerja harus dilaksanakan secara simultan, dalam suatu sistem kebijakan publik. Dengan demikian nilai tersebut harus diterapkan mulai dari perumusan kebijakan publik sampai implementasi kebijakan dimaksud ke dalam sistem manajemen pemerintahan sebagai kerangka peningkatan kualitas

pelayanan masyarakat. Pada waktunya nanti, nilai-nilai budaya kerja dapat memotivasi jiwa setiap individu aparatur pemerintah dan kelompok masyarakat untuk mendorong kreatifitas dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan yang lebih baik;

4. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan terutama melalui keteladanan pimpinan, perbaikan kesejahteraan aparatur, penerapan nilai budaya kerja, sosialisasi secara luas dan penegakan aturan secara konsisten;
5. Pelaksanaan pengembangan budaya kerja dapat dilaksanakan lebih efektif pada setiap Kelompok Budaya Kerja (KBK) di semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekalongan.

#### **E. ASUMSI KEBERHASILAN BUDAYA KERJA**

Bahwa keberhasilan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah tidak dapat dicapai dalam waktu singkat. Hal ini dapat dimaklumi, karena untuk mengubah sikap mental dan perilaku pegawai akan membutuhkan waktu yang panjang dan harus dilakukan secara berkelanjutan. Agar pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah berhasil diperlukan beberapa asumsi dasar yang perlu dipenuhi, yaitu :

1. Adanya komitmen dan keteladanan pimpinan dalam bentuk perhatian yang sungguh-sungguh terhadap penerapan budaya kerja;
2. Adanya keinginan yang kuat dari para pegawai untuk berubah menjadi yang lebih baik;
3. Adanya mekanisme penghargaan (*reward*) sedemikian rupa yang benar-benar dijalankan;
4. Kesejahteraan pegawai yang terus ditingkatkan, baik dari segi finansial, fasilitas kerja dan jalur karir yang jelas.

#### **F. PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA**

Langkah yang dilakukan untuk mewujudkan nilai-nilai budaya kerja aparatur Pemerintah Kota Pekalongan adalah :

1. Menerbitkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja PRIMA;

2. Sosialisasi dan fasilitasi penerapan dan pengembangan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah;
3. Pembentukan Kelompok Budaya Kerja (KBK) dan Role Model pada masing-masing OPD dan unit kerja;
4. Evaluasi penerapan nilai-nilai budaya kerja pada OPD;
5. Gelar Budaya Kerja tingkat Kota Pekalongan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

### **NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA**

#### **A. PENGERTIAN UMUM**

Budaya kerja dapat dipahami sebagai sebuah keterkaitan unsur-unsur penting dalam organisasi yang dijalankan oleh para pegawai. Unsur tersebut adalah :

##### **1. Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi, yang dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya organisasi dikembangkan dari nilai-nilai, norma, keyakinan, harapan, asumsi, dan filsafat dari pegawai didalamnya. Perubahan budaya organisasi berpengaruh pada perubahan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut. Keberhasilan dalam mengembangkan dan menumbuhkan kembangkan budaya organisasi sangat ditentukan oleh pimpinan organisasi.

##### **2. Budaya Kerja**

Dalam Grand Design Reformasi Birokrasi, Budaya Kerja dipahami sebagai culture set. Secara sederhana, Budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap "kerja". Dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Budaya kerja merupakan komitmen organisasi dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Budaya kerja adalah cara kerja yang bermutu dan selalu didasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Budaya berasal dari bahasa Sansekerta "*buddhayah*" sebagai bentuk jamak dari

kata dasar "budhi" artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, sikap mental. Budi daya berarti memberdayakan budi artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*) dan hasil karya (*performance*). Secara praktis dapat kita tarik kesimpulan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian :

- a. Pola nilai, sikap, mental, tingkah laku, hasil karya, termasuk instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakan.
- b. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
- c. Budaya hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses eleksi menerima atau menolak norma yang ada dalam berinteraksi.
- d. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan, baik sosial maupun lingkungan non sosial.

Budaya Kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku ini merupakan cerminan dari sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh setiap individu. Tujuan fundamental dari pengembangan budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka dalam suatu hubungan sifat, peran dan komunikasi yang saling bergantung satu sama lain. Oleh karenanya, Reformasi Birokrasi berupaya mengubah budaya kerja saat ini menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

Dengan demikian pada hakekatnya bekerja merupakan cara manusia untuk mengaktualisasikan diri. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai dan keyakinan yang dianut dan dapat menjadi motivasi yang melahirkan karya untuk mencapai



tujuan. Dalam sebuah hadist dikatakan bahwa manusia didorong untuk bekerja secara profesional sesuai dengan ungkapan *"Jika sesuatu pekerjaan dilaksanakan yang bukan ahlinya (profesional) tunggulah kehancurannya"* Yang dimaksud dengan profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuni sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan mempunyai nilai atau manfaat terhadap masyarakat.

### 3. Nilai-nilai Organisasi

Nilai-nilai organisasi merupakan dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan. Dalam Konteks Organisasi nilai-nilai organisasi harus dikembangkan atau sejalan dengan visi dan misi organisasi. Nilai-nilai organisasi merupakan sebuah tuntutan atau pedoman yang mendasari bagaimana individu didalam sebuah organisasi berfikir, bersikap, bertindak dan mengambil keputusan. Nilai-nilai organisasi memiliki fungsi:

- a. Menjadi alat dalam pengendalian perilaku setiap individu dalam melaksanakan perannya masing-masing dalam organisasi.
- b. Mendorong terjadinya kondisi kerja yang saling menghormati, mau mendengar, memberikan teladan, saling mengingatkan, dan bekerjasama dengan baik.
- c. Meningkatkan tanggung jawab individual terhadap perannya; dan
- d. Mendorong peningkatan akuntabilitas organisasi

### 4. Etos Kerja

Etos Kerja dibentuk oleh nilai budaya kerja. Etos kerja adalah suatu paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diwujudkan secara nyata berupa perilaku khas kerja mereka. Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai pendorong atau penggerak terbangunnya perilaku kerja yang diinginkan



5. Pola Pikir (*Mind set*)

Pola pikir adalah kerangka mental yang membangun sebuah makna tertentu, yang menentukan pandangan, sikap dan perilaku seseorang. Pola pikir dapat memiliki fungsi:

- a. Membantu Pembentukan etos kerja individu dalam organisasi; dan
- b. Membantu setiap individu dalam organisasi untuk memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi

**B. NILAI-NILAI BUDAYA KERJA**

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 37 Tahun 2014 Tentang Budaya Kerja Pemerintah Kota Pekalongan, Nilai Budaya Kerja di Pemerintah Kota Pekalongan yaitu Profesional, Religius, Integritas, Melayani, dan Akuntabel yang disingkat "PRIMA". Nilai Budaya Kerja "PRIMA" mengandung maksud sebagai berikut:

1. Profesional, yaitu dalam melaksanakan tugas selalu menyelesaikan secara baik, tuntas dan sesuai dengan kompetensi/keahlian;
2. Religius, yaitu dalam melaksanakan tugas senantiasa mendasarkan dan mempertimbangkan nilai-nilai agama, keyakinan dan kepercayaan yang dianut;
3. Integritas, yaitu dalam setiap tindakan selalu mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian;
4. Melayani, yaitu dalam memberikan pelayanan selalu dilakukan dengan baik dan sepenuh hati;
5. Akuntabel, yaitu dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik dari segi perencanaan, proses maupun hasil.

**C. PERILAKU UTAMA NILAI-NILAI BUDAYA KERJA**

Nilai Perilaku utama yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja sebagai berikut :

1. **Profesional** meliputi sebagai berikut:
  - a. memenuhi standar dan kompetensi yang tinggi;

- b. bekerja cerdas, cermat dan tuntas;
  - c. kreatif dan inovatif;
  - d. memberikan hasil terbaik;
  - e. memiliki pandangan jauh ke depan/visioner;
  - f. melakukan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil
2. **Religius** meliputi sebagai berikut:
- a. mengamalkan nilai-nilai agama, keyakinan dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas;
  - b. setiap melaksanakan aktifitas pekerjaan diniatkan sebagai ibadah;
  - c. bekerja ikhlas dengan hasil yang barokah;
  - d. mengemban tugas dengan amanah;
  - e. memulai dan mengakhiri kerja dengan doa.
3. **Integritas** meliputi sebagai berikut:
- a. jujur, bersih dan berdedikasi;
  - b. disiplin dan konsisten;
  - c. mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi atau golongan;
  - d. selalu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi;
  - e. beretika tinggi dan tanggung jawab;
4. **Melayani** meliputi sebagai berikut:
- a. ramah, sopan, bersahabat dan menghormati orang lain;
  - b. menyediakan layanan terbaik dengan memanfaatkan teknologi informasi;
  - c. memberikan layanan yang efektif dan efisien;
  - d. cepat dan tanggap dalam menangani pengaduan dan penyelesaiannya;
  - e. peduli dan pro aktif;
  - f. tidak diskriminatif.

5. **Akuntabel** meliputi sebagai berikut:

- a. hasil dapat dipertanggungjawabkan dan transparan;
- b. mentaati perundang-undangan yang berlaku;
- c. memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan;
- d. mempertanggungjawabkan seluruh sumber daya yang digunakan.
- e. dalam melaksanakan kegiatan senantiasa mendasarkan pada visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi.



### **BAB III**

## **STRUKTUR ORGANISASI KELOMPOK BUDAYA KERJA**

### **A. STRUKTUR ORGANISASI KELOMPOK BUDAYA KERJA (KBK)**

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, maka perlu dibentuk organisasi budaya kerja aparatur pemerintah disebut dengan Kelompok Budaya Kerja (KBK) pada seluruh OPD dan Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan.

Agar struktur organisasi KBK OPD dan Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan dapat berjalan efektif, maka susunan keanggotaan KBK tersebut mengikuti alur jenjang jabatan struktural. Prinsip penerapan budaya kerja adalah mengikuti mekanisme kewenangan dan tanggung jawab dalam pembinaan kepegawaian yang berlaku pada instansi pemerintah. Sebagaimana diketahui kewenangan dan tanggung jawab pembinaan kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terletak pada para pejabat struktural. Karena itu walaupun organisasi budaya kerja merupakan organisasi informal, tetapi personilnya sedapat mungkin diisi oleh para pejabat struktural.

### **B. PEMBENTUKAN DAN PERSYARATAN KBK**

#### **1. Pembentukan KBK**

KBK dibentuk di tiap-tiap OPD dan Unit Kerja yang ditetapkan dengan:

- a. Keputusan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah untuk Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekalongan.
- b. Keputusan Kepala Badan/Dinas/Kantor untuk Badan/Dinas/Kantor di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan.
- c. Keputusan Direktur Rumah Sakit untuk RSUD Pemerintah Kota Pekalongan.

- d. Keputusan Kepala Bagian untuk Unit Kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekalongan.
- e. Keanggotaan dalam KBK tidak terbatas pada pejabat struktural saja, tetapi dapat ditambah pejabat struktural dibawahnya dan staf yang potensial sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

2. **Persyaratan Organisasi KBK**

Syarat organisasi KBK agar dapat berjalan secara aktif dan efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pencapaian visi dan misi organisasi, adalah sebagai berikut:

- a. Ketua KBK sedapat mungkin dijabat oleh Ketua SKPD atau Unit Kerja yang tujuannya adalah untuk dapat lebih menggerakkan dan mengarahkan organisasi KBK.
- b. Sekretaris dan Anggota KBK bisa berasal dari pejabat struktural, pejabat fungsional, maupun pegawai administrasi. Namun yang diprioritaskan adalah pejabat struktural yang dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya dan tidak memandang pegawai senior atau junior.
- c. Keseluruhan anggota KBK adalah orang-orang yang mempunyai sifat persuasif, komunikatif, akomodatif, demokratis, dan dapat menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja.

**C. TUGAS KELOMPOK BUDAYA KERJA**

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

- a. Melakukan pengkajian dan analisis kegiatan SKPD atau Unit Kerja.
- b. Menyusun perumusan masukan, pertimbangan dan saran pada SKPD atau Unit Kerja.
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan SKPD atau Unit Kerja.



## **BAB IV**

### **TEHNIK PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA**

Dalam melaksanakan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah pertama-tama yang harus dilakukan adalah menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja pada setiap individu aparatur pemerintah. Setelah nilai-nilai budaya kerja tertanam, maka setiap aparatur pemerintah diharapkan dapat menerapkan atau mengaplikasikan dalam tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Apabila proses penerapan nilai-nilai budaya kerja berjalan secara intensif dan berkelanjutan, maka nilai-nilai budaya kerja tersebut akhirnya akan melembaga dalam organisasi.

Langkah-langkah penerapan dan pengembangan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah dilakukan dengan menggunakan teknik sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi. Dalam proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi tersebut peranan Kelompok Budaya Kerja (KBK) dimasing-masing OPD sangat besar.

#### **A. SOSIALISASI**

Sosialisasi adalah kegiatan untuk menyampaikan dan menjelaskan mengenai nilai-nilai dasar budaya kerja, baik tentang filosofi, makna, tujuan, fungsi dan bagaimana seharusnya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dasar budaya kerja. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan agar nilai-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, pelatihan di kantor sendiri (PKS), diskusi, workshop dan lain sebagainya.

##### **1. Ceramah**

Ceramah adalah kegiatan penyampaian atau penjelasan tentang informasi tertentu, dimana informasi yang disampaikan bersifat satu arah, yaitu dari 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. **Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS)**

PKS adalah pelatihan di kantor sendiri yang diselenggarakan dari pegawai untuk pegawai sendiri. PKS biasanya dilakukan dengan kelompok-kelompok kecil, waktunya pendek, dan dapat dilakukan sesering mungkin. Materi PKS 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 PKS juga dapat diarahkan untuk membahas masalah-masalah yang muncul di sekitar kantor kita. PKS 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 pemrasaran dengan peserta diskusi. Diskusi sebenarnya hampir sama dengan PKS, hanya bentuknya biasa lebih besar dari pada PKS. Seperti halnya pada PKS, materi diskusi juga dapat mengambil tema/masalah budaya kerja tertentu yang dianggap penting. Diskusi dapat diselenggarakan dengan pemrasaran tunggal atau diskusi panel, dan pemrasarannya 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-nilai dasar budaya kerja, selanjutnya mereka mampu menerapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

## 5. **Sosialisasi Melalui Media Masa**

Melalui media masa 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-nilai budaya kerja budaya kerja, sehingga dapat menjadi percontohan bagi instansi-instansi pemerintah atau OPD lainnya.

Dengan sosialisasi semacam ini diharapkan pula para pegawai akan lebih termotivasi untuk melaksanakan budaya kerja dengan sebaik-baiknya.

## **B. INTERNALISASI**

Internalisasi adalah kegiatan untuk menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja ke dalam jiwa setiap individu pegawai. Sasaran dari internalisasi adalah nilai-nilai dasar budaya kerja yang disampaikan dapat merasuk dalam jiwa setiap individu pegawai. Penjiwaan nilai-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-nilai buadaya kerja bagi aparatur pemerintah, antara lain dapat dilakukan dalam bentuk mind setting, outbond, workshop, atau cara yang lainnya.

Proses internalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja hasilnya akan lebih efektif apabila praktiknya di lapangan ada contoh dan keteladanan dari pimpinan. Yang dimaksud dengan pimpinan adalah pimpinan pada semua level organisasi, mulai dari pejabat yang paling atas sampai yang paling bawah termasuk ketua-ketua kelompok jabatan fungsional. 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-nilai dasar budaya kerja pada seluruh unsur yang ada pada suatu organisasi. Sasaran dari institusionalisasi yaitu bahwa nilai-nilai dasar budaya kerja telah melembaga atau membudaya dalam suatu organisasi (*corporate culture*). Institusionalisasi budaya kerja akan terwujud apabila semua peraturan, kebijakan, sistem dan prosedur kerja suatu organisasi (instansi/unit kerja) telah mencerminkan semua nilai-nilai dasar budaya kerja.

Untuk melakukan institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja, setiap OPD harus melibatkan dan menggerakkan semua unit-unit di bawahnya sampai unit-unit yang terkecil. Unit-unit terkecil tersebut termasuk di dalamnya 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-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-nilai dasar budaya kerja telah diterapkan di setiap unit organisasi, maka secara otomatis nilai-nilai dasar budaya kerja telah diterapkan pada seluruh unsur organisasi. Apabila hal ini tercapai berarti organisasi bersangkutan telah mencapai institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja.

Dari uraian diatas jelas bahwa sasaran akhir dari pengembangan budaya kerja adalah terwujudnya institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja. Dengan demikian hakekat pengembangan budaya kerja pada dasarnya menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja, baik pada individu pegawai maupun institusi/lembaga. Untuk dapat mengetahui apakah institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya benar-benar telah terwujud, maka idealnya setiap nilai-nilai dasar budaya kerja harus dapat diukur tingkat keberhasilan penerapannya. Untuk keperluan pengukuran tersebut maka setiap nilai-nilai dasar budaya kerja perlu dirinci unsur-unsurnya terlebih dahulu dan kemudian ditetapkan indikator keberhasilannya.



#### **D. PERANAN KELOMPOK BUDAYA KERJA (KBK)**

Dalam proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur pemerintah pada setiap OPD di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, peranan KBK adalah sangat besar. KBK adalah kelompok kerja yang dibentuk secara khusus untuk membantu Pimpinan OPD dalam hal penerapan dan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungannya.

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

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

Rencana tindakan yang dibuat oleh KBK dengan persetujuan Pimpinan OPD idealnya dirancang secara menyeluruh, yaitu mencakup nilai-nilai dasar budaya kerja apa saja yang perlu dibenahi, peraturan-peraturan, sistem-sistem, prosedur-prosedur dan tehnik-tehnik kerja apa saja yang harus diperbaiki di dalam OPD yang bersangkutan. Setelah rencana tindak disusun, maka semua unsur pimpinan dalam OPD bertanggungjawab atas pelaksanaannya tergantung pada lingkup permasalahan apa yang harus diperbaiki.

## **BAB V**

### **PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA**

Strategi penerapan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah sebagai suatu proses manajemen strategis akan selalu berkaitan erat dengan lingkup, jenis dan bobot masalah yang dihadapi oleh aparatur pemerintah dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD) masing-masing. Sementara ini masih dirasakan, bahwa belum semua OPD mempunyai budaya kerja yang cukup kuat untuk mempengaruhi tingkat produktifitas dan kinerja individu aparatur pemerintah.

Organisasi pemerintah yang sangat birokratis cenderung mengembangkan budaya kerja yang seragam, dalam arti nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma perilaku individu aparatur pemerintah dipolakan berdasarkan konsep pikiran tertentu, sehingga kurang memberikan ruang gerak kreativitas dan dinamika organisasi sesuai dengan tantangan lingkungan strategis. Oleh karena itu penggunaan sistim, metode dan tehnik kerja yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sangat penting agar nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma yang telah disepakati akan signifikan mempengaruhi peningkatan produktifitas dan kinerja.

Peningkatan kinerja aparatur pemerintah secara individu, kelompok maupun organisasi hanya akan dapat efektif dan efisien apabila dilakukan melalui proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai-nilai budaya kerja sebagai *core culture*. Hal ini dapat lebih menjamin tindakan bersama dan dilain pihak akan menyebabkan terbentuknya sub-sub culture yang kokoh dan mengakar di setiap OPD yang memungkinkan adanya pengembangan, inovasi dan adaptasi dengan keadaan-keadaan yang berbeda.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka langkah-langkah strategis dan merupakan prioritas yang perlu dilaksanakan secara sistemik, komprehensif dan berkelanjutan agar dapat mendukung keberhasilan penerapan nilai-nilai budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, adalah :



A. PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA PRIMA UNTUK PENGEMBANGAN ASN

NO	NILAI BUDAYA KERJA	NILAI PERILAKU BUDAYA KERJA	PERILAKU BUDAYA KERJA
(1)	(2)	(3)	(4)
1	PROFESIONAL	a Memenuhi standar dan kompetensi yang tinggi b Bekerja cerdas, cermat dan tuntas c Kreatif dan inovatif d Memberikan hasil terbaik e Memiliki pandangan jauh ke depan/visioner f Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil	Diantaranya adalah sebagai berikut: a Hadir dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja ( <i>finger print</i> ) b Menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan tepat waktu c Memiliki program kerja dan target kerja yang akan dicapai sesuai bidang tugasnya d Menggunakan fasilitas negara sesuai dengan hak dan peruntukannya e Setiap hari harus menghasilkan produk kerja f Memiliki kreatifitas dan inovasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari g Mengeluarkan pendapat dalam forum diskusi h Dapat bekerja sama dalam tim
2	RELIGIUS	a Mengamalkan nilai-nilai agama, keyakinan dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas b Setiap melaksanakan aktifitas pekerjaan diniatkan sebagai ibadah c Bekerja ikhlas dengan hasil yang barokah d Mengemban tugas dengan amanah	Diantaranya adalah sebagai berikut: a Melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinannya masing-masing b Sholat berjamaah di lingkungan kerja c Mengembangkan sikap toleransi dalam kerukunan beragama



NO	NILAI BUDAYA KERJA	NILAI PERILAKU BUDAYA KERJA	PERILAKU BUDAYA KERJA
(1)	(2)	(3)	(4)
		e Memulai dan mengakhiri kerja dengan doa	d Menghentikan aktivitas kerja apabila mendengar adzan dan menjalankan sholat, kecuali petugas pelayanan e Mengawali dan mengakhiri kegiatan dengan berdoa f Pembayaran Infaq/Zakat g Bersalaman ketika masuk dan pulang kerja h Mengucapkan salam ketika masuk ruangan kerja
3	INTEGRITAS	a Jujur, bersih dan berdedikasi b Disiplin dan konsisten c Mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi atau golongan d Selalu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi e Beretika tinggi dan tanggung jawab	Diantaranya adalah sebagai berikut: a Tidak meminta ataupun menerima gratifikasi b Menggunakan seragam dinas sesuai ketentuan c Membuat surat ijin apabila meninggalkan ruangan pada saat jam kerja d Selalu siap melaksanakan tugas kapanpun dan dimanapun e Mengikuti upacara f Mengikuti apel g Menjaga nama baik pribadi h Menjaga rahasia jabatan dan rahasia negara i Menaati tata tertib organisasi j Tidak diskriminatif k Loyal pada pimpinan l Menghindari benturan kepentingan yang bersifat pribadi

NO	NILAI BUDAYA KERJA	NILAI PERILAKU BUDAYA KERJA	PERILAKU BUDAYA KERJA
(1)	(2)	(3)	(4)
4	MELAYANI	<ul style="list-style-type: none"> <li>a Ramah, sopan, bersahabat dan menghormati orang lain</li> <li>b Menyediakan layanan terbaik dengan memanfaatkan teknologi informasi</li> <li>c Memberikan layanan yang efektif dan efisien</li> <li>d Cepat dan tanggap dalam menangani pengaduan dan penyelesaiannya</li> <li>e Peduli dan pro aktif</li> <li>f Tidak diskriminatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>m Mematuhi kode etik pegawai</li> <li>Diantaranya adalah sebagai berikut:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a Komunikatif dan informatif dengan tamu</li> <li>b Sikap ramah dan sopan dalam memberikan pelayanan (senyum, salam, sapa)</li> <li>c Menindaklanjuti apabila ada pengaduan</li> <li>d Melayani sesuai dengan SOP</li> <li>e Tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan</li> <li>f Berpenampilan rapi dan sopan</li> </ul> </li> </ul>
5	AKUNTABEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>a Hasil dapat dipertanggungjawabkan dan transparan;</li> <li>b Mentaati perundang-undangan yang berlaku;</li> <li>c Memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan;</li> <li>d Mempertanggungjawabkan seluruh sumber daya yang digunakan.</li> <li>e Dalam melaksanakan kegiatan senantiasa mendasarkan pada visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diantaranya adalah sebagai berikut:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a Efektif dan efisien dalam menggunakan anggaran</li> <li>b Membuat laporan kinerja tepat waktu</li> <li>c Tidak boros dalam menggunakan fasilitas Negara</li> <li>d Bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku</li> <li>e Bersikap transparan dalam melaksanakan tugas</li> </ul> </li> </ul>

B. PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA PRIMA UNTUK PENGEMBANGAN ORGANISASI

NO	NILAI BUDAYA KERJA	NILAI PRILAKU BUDAYA KERJA	PERILAKU BUDAYA KERJA
(1)	(2)	(3)	(4)
1	PROFESIONAL	<p>a Memenuhi standar dan kompetensi yang tinggi</p> <p>b Bekerja cerdas, cermat dan tuntas</p> <p>c Kreatif dan inovatif</p> <p>d Memberikan hasil terbaik</p> <p>e Memiliki pandangan jauh ke depan/visioner</p> <p>f Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil</p>	<p>Diantaranya adalah sebagai berikut:</p> <p>a Menetapkan Standar Operasional Prosedur dan Standar Pelayanan</p> <p>b Menetapkan Standar Kompetensi Pegawai</p> <p>c Mengembangkan Inovasi Pelayanan</p> <p>d Menetapkan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Organisasi</p> <p>e Menerapkan pola hubungan kerja sesuai dengan ketentuan</p>
2	RELIGIUS	<p>a Mengamalkan nilai-nilai agama, keyakinan dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas</p> <p>b Setiap melaksanakan aktifitas pekerjaan diniatkan sebagai ibadah</p> <p>c Bekerja ikhlas dengan hasil yang barokah</p> <p>d Mengemban tugas dengan amanah</p> <p>e Memulai dan mengakhiri kerja dengan doa</p>	<p>Diantaranya adalah sebagai berikut:</p> <p>a Pada saat rapat, berhenti sejenak untuk mendengarkan adzan dan menjalankan sholat</p> <p>b Dalam setiap kegiatan diawali dengan berdoa</p> <p>c Mengembangkan sikap toleransi antar umat beragama di lingkungan kerja</p> <p>d Memberikan waktu khusus untuk beribadah</p>



NO	NILAI BUDAYA KERJA	NILAI PRILAKU BUDAYA KERJA	(1)
(2)	(3)	(4)	
3	INTEGRITAS	<p>a Jujur, bersih dan berdedikasi</p> <p>b Disiplin dan konsisten</p> <p>c Mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi atau golongan</p> <p>d Selalu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi</p> <p>e Beretika tinggi dan tanggung jawab</p>	<p>Diantaranya adalah sebagai berikut:</p> <p>a Memasang spanduk/ banner stop pungli dan budaya kerja</p> <p>b Menghindari benturan kepentingan</p> <p>c Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i></p> <p>d Tidak diskriminasi di lingkungan kerja</p> <p>e Menyerukan yel-yel budaya kerja setiap apel</p> <p>f Membangun Zona Integritas di lingkungan kerja</p> <p>g Menetapkan kode etik organisasi</p>
4	MELAYANI	<p>a Ramah, sopan, bersahabat dan menghormati orang lain</p> <p>b Menyediakan layanan terbaik dengan memanfaatkan teknologi informasi</p> <p>c Memberikan layanan yang efektif dan efisien</p> <p>d Cepat dan tanggap dalam menangani pengaduan dan penyelesaiannya</p> <p>e Peduli dan pro aktif</p> <p>f Tidak diskriminatif</p>	<p>Diantaranya adalah sebagai berikut:</p> <p>a Tidak diskriminasi dalam memberikan pelayanan</p> <p>b Memasang spanduk/ banner nilai-nilai budaya kerja</p> <p>c Memasang Maklumat Pelayanan</p> <p>d Memenuhi Kelengkapan fasilitas pelayanan</p> <p>e Melaksanakan pelayanan sesuai SOP &amp; SP</p> <p>f Menyediakan informasi pelayanan</p> <p>g Mengupayakan pengembangan teknologi informasi dalam pelayanan</p> <p>h Membentuk Tim pengelolaan Pengaduan</p>

NO	NILAI BUDAYA KERJA	NILAI PERILAKU BUDAYA KERJA	PERILAKU BUDAYA KERJA
(1)	(2)	(3)	(4)
5	AKUNTABEL	<p>a Hasil dapat dipertanggungjawabkan dan transparan;</p> <p>b Mentaati perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>c Memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan;</p> <p>d Mempertanggungjawabkan seluruh sumber daya yang digunakan.</p> <p>e Dalam melaksanakan kegiatan senantiasa mendasarkan pada visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi</p>	<p>Diantaranya adalah sebagai berikut:</p> <p>a Menyusun Laporan Kinerja secara tepat waktu</p> <p>b Menjabarkan Visi dan Misi dalam program dan kegiatan OPD</p> <p>c Efisien dan Efektif dalam pelaksanaan tugas</p> <p>d Menginternalisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja</p> <p>e Internalisasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah</p>

C. PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA PRIMA DALAM PELAYANAN PUBLIK

NO	NILAI BUDAYA KERJA	NILAI PERILAKU BUDAYA KERJA	PERILAKU BUDAYA KERJA
(1)	(2)	(3)	(4)
1	PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>a Memenuhi standar dan kompetensi yang tinggi</li> <li>b Bekerja cerdas, cermat dan tuntas</li> <li>c Kreatif dan inovatif</li> <li>d Memberikan hasil terbaik</li> <li>e Memiliki pandangan jauh ke depan/visioner</li> <li>f Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil</li> </ul>	<p>Diantaranya adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a Memiliki SOP dan SP</li> <li>b Mengembangkan inovasi dalam pelayanan publik</li> <li>c Menetapkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Organisasi</li> <li>d Menerapkan pola hubungan kerja dalam pelayanan publik</li> <li>e Melakukan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat</li> </ul>
2	RELIGIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>a Mengamalkan nilai-nilai agama, keyakinan dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas</li> <li>b Setiap melaksanakan aktifitas pekerjaan diniatkan sebagai ibadah</li> <li>c Bekerja ikhlas dengan hasil yang barokah</li> <li>d Mengemban tugas dengan amanah</li> <li>e Memulai dan mengakhiri kerja dengan doa</li> </ul>	<p>Diantaranya adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a Pemberlakuan model shift kepada petugas pelayanan untuk melakukan ibadah tepat waktu</li> <li>b Mengawali dan mengakhiri kegiatan dengan berdoa</li> <li>c Melayani dengan ikhlas</li> <li>d Menyediakan sarana ibadah kepada pengguna layanan</li> </ul>



NO	NILAI BUDAYA KERJA	NILAI PRILAKU BUDAYA KERJA	
(1)	(2)	(3)	(4)
3	INTEGRITAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>a Jujur, bersih dan berdedikasi</li> <li>b Disiplin dan konsisten</li> <li>c Mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi atau golongan</li> <li>d Selalu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi</li> <li>e Beretika tinggi dan tanggung jawab</li> </ul>	Diantaranya adalah sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>a Menghindari benturan kepentingan dalam pelayanan</li> <li>b Tidak diskriminatif kepada pengguna layanan publik</li> <li>c Melaksanakan kode etik pelayanan</li> <li>d Tidak menerima pemberian dalam bentuk apapun dari pengguna layanan</li> </ul>
4	MELAYANI	<ul style="list-style-type: none"> <li>a Ramah, sopan, bersahabat dan menghormati orang lain</li> <li>b Menyediakan layanan terbaik dengan memanfaatkan teknologi informasi</li> <li>c Memberikan layanan yang efektif dan efisien</li> <li>d Cepat dan tanggap dalam menangani pengaduan dan penyelesaiannya</li> <li>e Peduli dan pro aktif</li> <li>f Tidak diskriminatif</li> </ul>	Diantaranya adalah sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>a Memasang Maklumat Pelayanan</li> <li>b Memenuhi Kelengkapan fasilitas pelayanan dan tata laksana pelayanan</li> <li>c Menyediakan Pusat Informasi Pelayanan</li> <li>d Berpenampilan rapi dan sopan</li> <li>e Melaksanakan SOP permintaan informasi dan pengelolaan pengaduan</li> </ul>
5	AKUNTABEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>a Hasil dapat dipertanggungjawabkan dan transparan;</li> <li>b Mentaati perundang-undangan yang berlaku;</li> <li>c Memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan;</li> </ul>	Diantaranya adalah sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>a Transparansi terkait biaya pelayanan</li> <li>b Menghasilkan produk pelayanan yang berkualitas</li> </ul>

NO	NILAI BUDAYA KERJA	NILAI PERILAKU BUDAYA KERJA	PERILAKU BUDAYA KERJA
(1)	(2)	(3)	(4)
		<p>d Mempertanggungjawabkan seluruh sumber daya yang digunakan.</p> <p>e Dalam melaksanakan kegiatan senantiasa mendasarkan pada visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi</p>	<p>c Melayani sesuai dengan SOP dan SP</p> <p>d Menyusun laporan penggunaan sumber daya di bidang pelayanan</p>