



**SALINAN**

PROVINSI BANTEN  
PERATURAN WALI KOTA TANGERANG  
NOMOR 66 TAHUN 2023

TENTANG  
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TANGERANG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diperlukan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas dan profesionalisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat di Kota Tangerang;
  - b. bahwa pengembangan budaya kerja Aparatur Sipil Negara dilakukan untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku untuk mendukung pencapaian kinerja individu dan tujuan organisasi;
  - c. bahwa Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 62 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang sudah tidak sesuai dengan perkembangan, tuntutan, dan dinamika dalam kerangka pelaksanaan reformasi birokrasi sehingga perlu diganti;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pengembangan Budaya Kerja;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
  2. 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);
  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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1455);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 233);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN WALI KOTA TENTANG PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tangerang.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Tangerang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Tangerang.
5. Perangkat Daerah adalah Unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN, adalah Profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Budaya Kerja adalah sikap dan 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. Pengembangan Budaya Kerja adalah upaya dan langkah sederhana secara sistematis untuk menerapkan nilai-nilai dan norma etika Budaya Kerja Aparatur Negara dan melaksanakan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

9. Kelompok Budaya Kerja yang selanjutnya disingkat KBK adalah organisasi Budaya Kerja aparatur Pemerintah Daerah yang bersifat informal, dibentuk oleh Perangkat Daerah dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di lingkungan pemerintah daerah
10. Nilai Budaya yang selanjutnya disingkat nilai adalah konsep abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting dan bernilai di kehidupan manusia.
11. Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang selanjutnya disebut BERAKHLAK adalah komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, saling peduli dan menghargai perbedaan, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, dan membangun kerja sama yang sinergis.
12. Internalisasi adalah proses penanaman nilai-nilai yang terkandung dalam Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang.
13. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan nilai Budaya Kerja.
14. *Role Model* adalah Aparatur Sipil Negara yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Aparatur Sipil Negara.
15. Agen Perubahan adalah individu atau kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya.
16. Tim Reformasi Birokrasi Internal yang selanjutnya disebut Tim RBI adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas mendorong dan mengawal pelaksanaan reformasi di internal Instansi Pemerintah.

## Pasal 2

Sasaran Pengembangan Budaya Kerja yaitu terciptanya perubahan pola pikir dan Budaya Kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

## BAB II

### NILAI BUDAYA KERJA

## Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah melakukan Pengembangan Budaya Kerja dengan menerapkan Nilai Budaya Kerja pada setiap Perangkat Daerah.
- (2) Nilai Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu BERAKHLAK.
- (3) Nilai Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengandung makna:
  - a. berorientasi pelayanan;
  - b. akuntabel;
  - c. kompeten;
  - d. harmonis;
  - e. loyal;
  - f. adaptif; dan
  - g. kolaboratif.

#### Pasal 4

Perilaku yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja berorientasi pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf a meliputi:

- a. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
- b. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
- c. melakukan perbaikan tiada henti.

#### Pasal 5

Perilaku yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b meliputi:

- a. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
- b. menggunakan kekayaan dan barang milik Daerah secara bertanggung jawab, efektif dan efisien; dan
- c. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

#### Pasal 6

Perilaku yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja kompeten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf c meliputi:

- a. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
- b. membantu orang lain belajar; dan
- c. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

#### Pasal 7

Perilaku yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja harmonis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf d meliputi:

- a. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
- b. suka menolong orang lain; dan
- c. membangun lingkungan kerja yang kondusif.

#### Pasal 8

Perilaku yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja loyal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf e meliputi:

- a. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintahan yang sah;
- b. menjaga nama baik Wali Kota, Kepala Perangkat Daerah, dan sesama ASN; dan
- c. menjaga rahasia jabatan.

#### Pasal 9

Perilaku yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja adaptif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf f meliputi:

- a. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
- b. terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas; dan
- c. bertindak proaktif.

#### Pasal 10

Perilaku yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja kolaboratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf g meliputi:

- a. memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
- b. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
- c. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan organisasi.

### BAB III

#### PENERAPAN BUDAYA KERJA

#### Pasal 11

Kepala Perangkat Daerah berperan sebagai *Role Model* dalam penerapan nilai Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan perilaku yang mendukung penerapan nilai Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 10.

#### Pasal 12

- (1) Setiap Pegawai menerapkan Budaya Kerja BERAKHLAK dan Nilai Budaya Kerja BERAKHLAK sebagai perilaku.
- (2) Budaya Kerja BERAKHLAK dan Nilai Budaya Kerja BERAKHLAK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal 13

- (1) Setiap Perangkat Daerah membentuk KBK untuk mendukung penerapan nilai dan perilaku yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja.
- (2) KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
  - a. merumuskan program dan kegiatan yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja;
  - b. mengembangkan perilaku penting sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja; dan
  - c. melaksanakan proses sosialisasi, internalisasi dan upaya lain untuk mendukung upaya penerapan dan Pengembangan Budaya Kerja.
- (3) Susunan keanggotaan KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
  - a. ketua;
  - b. sekretaris; dan
  - c. anggota.
- (4) Susunan keanggotaan KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik Perangkat Daerah.
- (5) Pembentukan KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah.

#### Pasal 14

- (1) Ketua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) huruf a bertugas:
  - a. berperan aktif dalam memimpin pelaksanaan kegiatan KBK;
  - b. memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan KBK;
  - c. menciptakan hubungan yang harmonis di jajaran KBK; dan
  - d. bertanggungjawab terhadap pelaksanaan harian KBK.

- (2) Sekretaris sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) huruf b bertugas:
  - a. menyusun rencana kegiatan KBK;
  - b. melaksanakan tugas kesekretariatan KBK;
  - c. membantu ketua dalam pelaksanaan teknis kegiatan KBK; dan
  - d. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan KBK.
- (3) Anggota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) huruf c bertugas:
  - a. berperan aktif dalam mendukung kegiatan KBK; dan
  - b. menjalin kerjasama di antara anggota KBK.

#### BAB IV AGEN PERUBAHAN

##### Pasal 15

- (1) Setiap Kepala Perangkat Daerah mengusulkan calon Agen Perubahan kepada Wali Kota dalam rangka Sosialisasi dan Internalisasi Nilai Budaya Kerja.
- (2) Kriteria Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. berstatus sebagai pegawai negeri sipil;
  - b. tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
  - c. bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
  - d. taat terhadap aturan disiplin dan kode etik pegawai serta konsisten dalam penegakan aturan disiplin dan kode etik;
  - e. mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan organisasinya; dan
  - f. inovatif dan proaktif dalam pelaksanaan fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi.
- (3) Tahapan pembentukan Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (4) Peran, tugas, dan mekanisme kerja Agen perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

##### Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap individu Agen Perubahan untuk meningkatkan kompetensi.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. pelatihan;
  - b. studi banding;
  - c. seminar; dan
  - d. *Focus Group Discussion*.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi manajemen kinerja dan Budaya Kerja.

##### Pasal 17

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada Agen Perubahan yang berprestasi dan berintegritas.

- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain berupa:
  - a. pemberian fasilitas kerja; dan/atau
  - b. tugas belajar.
- (3) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di laksanakan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

## BAB V PEMANTAUAN DAN EVALUASI

### Pasal 18

- (1) Sekretaris Daerah melakukan pemantauan dan evaluasi untuk meningkatkan efektifitas terhadap penerapan Nilai Budaya Kerja pada Perangkat Daerah.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) Ketua tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi kepada Wali Kota.

## BAB VI PEMBIAYAAN

### Pasal 19

Pembiayaan Pengembangan Budaya Kerja bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah.

## BAB VII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 20

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Wali Kota Nomor 62 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang (Berita Daerah Kota Tangerang Tahun 2018 Nomor 62); dan
- b. Peraturan Wali Kota Nomor 63 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang (Berita Daerah Kota Tangerang Tahun 2018 Nomor 63),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

### Pasal 21

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tangerang.

Ditetapkan di Tangerang  
pada tanggal 3 Juli 2023

WALI KOTA TANGERANG,

CAP + TTD

ARIEF R. WISMANSYAH

Diundangkan di Tangerang  
pada tanggal 3 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA TANGERANG,

CAP + TTD

HERMAN SUWARMAN

BERITA DAERAH KOTA TANGERANG TAHUN 2023 NOMOR 66



LAMPIRAN I  
PERATURAN WALI KOTA TANGERANG  
NOMOR 66 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

BUDAYA KERJA BERAKHLAK DAN NILAI BUDAYA KERJA BERAKHLAK

I. BUDAYA KERJA BERAKHLAK

Pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) agar mampu mendukung dan mendorong pembangunan di bidang lainnya sesuai dengan pembangunan pemerintah.

Perkembangan dan tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah dan perubahan-perubahan yang terjadi baik di lingkungan internal maupun eksternal instansi pemerintah, menuntut pemerintah daerah untuk melakukan transformasi organisasi dan reformasi birokrasi secara lebih cepat, berkelanjutan dan konsisten dengan minimalisasi konflik dan resistensi, meningkatkan komitmen, pengikat dan identitas yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Selain itu, dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi serta tuntutan profesionalisme dan pelayanan yang prima (*service excellence*), maka perlu adanya budaya kerja.

Untuk meningkatkan budaya kerja dalam wujud pemerintahan yang baik diperlukan peningkatan kinerja aparatur pemerintahan melalui program budaya kerja yang menggali nilai-nilai untuk diolah 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.

Budaya kerja "PRIMA" yang sebelumnya menjadi nilai budaya kerja Pemerintah Kota Tangerang yang telah diatur dalam Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 62 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang dan Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 63 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang saat ini sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan budaya kerja aparatur.

Diperkenalkannya budaya kerja dalam pemerintah pusat atau daerah, yaitu BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dengan menggabungkan semua nilai-nilai yang telah disusun oleh Instansi Pemerintah dalam satu rumusan baku yang dapat berlaku, secara umum banyak kesamaan nilai Instansi Pemerintah yang bisa disimpulkan menjadi satu *Core Values*.

*Core Values* akan memberikan penguatan budaya kerja yang mendorong pembentukan karakter ASN yang profesional sehingga akan memudahkan proses adaptasi bagi ASN ketika yang bersangkutan berpindah ke Instansi Pemerintah lain (*Talent Mobility*).

Budaya Kerja BerAKHLAK akan menjadi unsur untuk memperkuat peran ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa sehingga akan menciptakan perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur daerah menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) untuk memberikan layanan kepada masyarakat.

Penerapan Budaya Kerja melalui *Role Model* dan Tugas Tim RBI, melalui:

1. Perencanaan

Pada tahap perencanaan, langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan membentuk tim di mana lingkungan Pemerintah Kota Tangerang sudah membentuk Tim RBI di mana dalam penerapan budaya kerja BerAKHLAK memiliki peran penting dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja BerAkhlahk.

2. Pelaksanaan di Lingkungan Pemerintah Daerah

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang agar dapat berjalan efektif. Sebagaimana diketahui kewenangan dan tanggung jawab pembinaan kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terletak pada para pejabat struktural. Setiap perangkat daerah secara periodik melaksanakan internalisasi nilai-nilai budaya kerja melalui forum yang bersifat formal maupun informal (misal: disisipkan dalam rapat intern, pembinaan, apel, dan sebagainya).

Nilai-nilai di dalam Budaya kerja BerAKHLAK harus dideklarasikan, diikuti dengan pembangunan komitmen untuk menerapkan budaya kerja BerAKHLAK yang kemudian dilanjutkan dengan sosialisasi dan internalisasi.

Mendeklarasikan nilai-nilai BerAKHLAK merupakan hal penting untuk membangun komitmen di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang. Karena itu, deklarasi nilai-nilai BerAKHLAK harus dilakukan oleh jajaran pimpinan tertinggi Pemerintah Kota Tangerang yang diikuti oleh jajaran pimpinan PerangkatDaerah/unit kerja serta seluruh Pegawai Pemerintah Kota Tangerang.

Pelaksanaan budaya kerja dapat dilakukan dengan proses sosialisasi dan internalisasi yang dilaksanakan secara terus-menerus. Hal ini untuk membangun penerimaan, keterlibatan dan komitmen dari seluruh pegawai dari semua tingkatan terhadap nilai-nilai budaya kerja BerAKHLAK, sehingga menjadi pedoman dan terimplementasi dalam pola pikir, sikap, dan perilaku aparatur di Pemerintah Kota Tangerang.

Budaya kerja BerAKHLAK yang sudah berjalan dilaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap nilai-nilai budaya kerja untuk penguatan pelaksanaan penerapan nilai-nilai Budaya Kerja berAkhlahk yang meliputi:

- a. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen;
- b. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam pola pikir dan cara kerja; dan
- c. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam perilaku kerja.

3. Bentuk-bentuk Aktivasi/Implementasi

Contoh bentuk-bentuk aktivitas/implementasi yang dapat dilakukan :

1) Pada saat apel pagi

Pada saat apel pagi, nilai-nilai BerAKHLAK dibacakan oleh seluruh Pegawai yang akan dipimpin secara bergantian oleh semua pegawai Perangkat Daerah agar nilai-nilai budaya kerja BERAKHLAK tertanam dalam pola pikir dan pola kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang.

2) Kegiatan rapat

Pada saat kegiatan rapat selalu menanamkan nilai-nilai BERAKHLAK baik sebelum, saat, ataupun sesudah rapat.

Contoh: membacakan nilai-nilai BerAKHLAK sebelum rapat dimulai.

3) Dokumen bahan tayang

Terhadap setiap dokumen bahan tayang di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang menyisipkan logo BERAKHLAK dan kalimat ‘Bangga Melayani Bangsa’.

4) Media sosial perangkat daerah

Setiap Perangkat Daerah melalui media sosial masing- masing terhadap setiap unggahan yang dilakukan menyisipkan logo BerAKHLAK dan kalimat “Bangga Melayani Bangsa”.

5) Twibbon berAKHLAK

Semua pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang memasang twibbon dengan tema: Budaya Kerja BerAKHLAK yang dapat dikreasikan oleh Perangkat Daerah masing-masing kemudian digunakan oleh pegawai pada setiap tanggal 17 Agustus

6) Banner/Pamflet

Terhadap semua banner/pamflet yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surakarta menyertakan logo BerAKHLAK dan kalimat "Bangga Melayani Bangsa."

7) Multimedia

Melalui multimedia dapat dalam bentuk musik, lagu atau video yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah atau Pemerintah Kota Tangerang untuk menanamkan nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK.

8) Bentuk lain sesuai dengan kreativitas Kelompok Budaya Kerja (KBK) yang telah ditetapkan.

4. Monitoring dan Evaluasi Budaya Kerja

Untuk dapat mengetahui apakah nilai-nilai penting budaya kerja benar-benar telah terwujud, maka idealnya setiap nilai-nilai penting budaya kerja harus dapat diukur tingkat keberhasilan penerapannya. Untuk keperluan pengukuran tersebut maka setiap nilai-nilai penting budaya kerja perlu dirinci unsur-unsurnya terlebih dahulu dan kemudian ditetapkan indikator keberhasilannya. Beberapa kriteria tolok ukur keberhasilan implementasi budaya kerja, yang dapat dikembangkan, antara lain:

- a) terjadinya perbaikan kebijakan dan pelayanan publik;
- b) terjadinya perbaikan sistem manajemen dan pelayanan masyarakat;
- c) terjadinya efektivitas pengawasan dan penegakan hukum; dan
- d) membentuk *role model*/Agen Perubahan.

Monitoring dan evaluasi menggunakan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah. Dalam pedoman tersebut dapat dievaluasi nilai-nilai budaya kerja untuk penguatan pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang, yang meliputi:

- a. penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen;
- b. penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam pola pikir dan cara kerja; dan
- c. penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam perilaku kerja.

II. NILAI BUDAYA KERJA BERAKHLAK

Nilai-Nilai Budaya Kerja BERAKHLAK Dalam Panduan Perilaku dan Perwujudan Perilaku :

No	Nilai	Panduan Perilaku	Perwujudan Perilaku
1.	Berorientasi Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;</li> <li>2. ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan; dan</li> <li>3. melakukan perbaikan tanpa henti.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun (5S) dan komunikatif serta memberi informasi secara tuntas;</li> <li>2. menerima dan menindaklanjuti pengaduan, aspirasi, dan layanan dengan baik;</li> <li>3. mengidentifikasi masyarakat yang membutuhkan pelayanan;</li> <li>4. melayani masyarakat ataupun pihak yang membutuhkan dengan prima;</li> <li>5. memberikan pelayanan yang responsif dan cekatan kepada kelompok rentan;</li> <li>6. memberikan pelayanan prima dengan standar salna dalam melayani semua pihak tanpa membedakan suku, agama, jabatan, dan status serta orientasi politik;</li> <li>7. memberikan pelayanan yang bermutu dan aman;</li> <li>8. mengutamakan kepentingan pelanggan</li> </ol>
2.	Akuntabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan</li> <li>2. berintegritas tinggi;</li> <li>3. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan</li> <li>4. tidak menyalahgunakan jabatan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. melaksanakan tugas yang diberikan atasan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, dan tepat waktu dalam pengerjaannya;</li> <li>2. menggunakan perangkat kerja milik kantor hanya untuk keperluan pekerjaan;</li> <li>3. bekerja ikhlas, jujur, konsisten, memberikan kontribusi kinerja kepada organisasi dan bertanggungjawab;</li> <li>4. menolak KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme);</li> <li>5. mematuhi aturan dan tidak menyalahgunakan</li> </ol>

			<p>kewenangan jabatan;</p> <p>6. berintegritas, dan memahami batasan kewenangan jabatan;</p> <p>7. mengakui apabila melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas;</p> <p>8. melaksanakan rencana kerja dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang sudah di tetapkan; dan</p> <p>9. mengambil keputusan secara objektif tanpa memandang siapa orang yang lebih dekat dengan kita.</p>
3.	Kompeten	<p>1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;</p> <p>2. membantu orang lain belajar; dan</p> <p>3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.</p>	<p>1. mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi melalui zoom meeting ataupun menyaksikan rekamannya di youtube;</p> <p>2. membagi pengetahuan melalui diskusi di tempat kerja;</p> <p>3. meningkatkan kompetensi dan kemampuan dengan mengikuti pelatihan/ bimtek, <i>coching</i>, dan <i>learning team work</i>;</p> <p>4. terbuka terhadap aspirasi dan potensi pengembangan kompetensi;</p> <p>5. menghasilkan output secara tepat isi, tepat saji dan tepat manfaat; dan</p> <p>6. memelihara kompetensi dan keprofesionalannya.</p>
4.	Harmonis	<p>1. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;</p> <p>2. suka menolong orang lain; dan</p> <p>3. membangun lingkungan yang kondusif.</p>	<p>1. saling menghormati dan menghargai serta saling membantu dalam pekerjaan;</p> <p>2. kesediaan membantu orang lain;</p> <p>3. berkomunikasi dengan orang lain secara baik;</p> <p>4. menjaga hubungan baik dengan seluruh rekan kerja;</p> <p>5. ikut berdonasi untuk rekan kerja yang sakit atau memerlukan bantuan;</p>

			<p>6. saling berinteraksi dengan rekan kerja; dan</p> <p>7. saling menghormati dan bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda keyakinan, suku, maupun budaya.</p>
5.	Loyal	<p>1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;</p> <p>2. menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara; dan</p> <p>3. menjaga rahasia jabatan dan negara.</p>	<p>1. memegang teguh sumpah janji Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia dan menjaga kode etik ASN;</p> <p>2. menumbuhkan semangat nasionalisme dalam kepribadian dan pelaksanaan tugas;</p> <p>3. menyimpan informasi rahasia dengan aman dan menyebarkannya hanya kepada pihak yang berwenang;</p> <p>4. bersikap dan berperilaku yang baik dan tidak merusak nama baik instansi tempat kerja; dan</p> <p>5. memulai pekerjaan dengan niat ibadah dan ikhlas.</p>
6.	Adaptif	<p>1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;</p> <p>2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan</p> <p>3. bertindak proaktif.</p>	<p>1. menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru;</p> <p>2. menyesuaikan diri dengan pola masyarakat yang kritis dan selalu tanggap terhadap permasalahan;</p> <p>3. melakukan terobosan dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan;</p> <p>4. beradaptasi dengan perkembangan pengetahuan dan lingkungan eksternal;</p> <p>5. beradaptasi dengan perkembangan situasi dan berorientasi pada kemajuan untuk menjawab harapan publik;</p> <p>6. selalu belajar atau memiliki pemikiran yang inovatif yang menunjang kelancaran pekerjaan;</p> <p>7. mempelajari aplikasi ataupun <i>tools</i> yang mendukung pekerjaan;</p>

			dan 8. menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap hal baru.
7.	Kolaboratif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;</li> <li>2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan</li> <li>3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. membina hubungan kepada yang sinergis dengan mitra kerja dan pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi;</li> <li>2. memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berkontribusi mengembangkan dan memajukan instansi;</li> <li>3. menerapkan prinsip kolaborasi (akademisi, pelaku usaha, pemerintah, media, masyarakat) dalam mencapai tujuan organisasi; dan</li> <li>4. membuka ruang partisipasi kepada semua mitra secara inklusif dan berkeadilan.</li> </ol>

WALI KOTA TANGERANG,

Cap + Ttd

ARIEF R. WISMANSYAH

LAMPIRAN II  
PERATURAN WALI KOTA TANGERANG  
NOMOR 66 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

TAHAPAN PEMBENTUKAN AGEN PERUBAHAN

Tahapan yang harus dilakukan dalam membentuk Agen Perubahan meliputi :

- 1) Tahap Penjaringan Awal, yang dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:
  - a. pimpinan masing-masing unit kerja melakukan seleksi internal kepada individu organisasi yang akan menjadi Agen Perubahan dari unit kerjanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) mengenai kriteria Agen Perubahan. Proses dan mekanisme seleksi internal diserahkan kepada pimpinan masing-masing unit kerja;
  - b. hasil seleksi internal pimpinan unit kerja disampaikan kepada Tim RBI Instansi Pemerintah; dan
  - c. Tim RBI Instansi Pemerintah melakukan penelaahan atas hasil seleksi internal pimpinan unit kerja. Penelaahan lebih ditekankan pada pemenuhan kriteria dan komitmen individu yang diusulkan. Dalam proses penelaahan ini Tim RBI dapat melakukan klarifikasi kepada pimpinan unit kerja dan individu yang diusulkan. Apabila diperlukan penilaian yang lebih khusus oleh Tim RBI, kebijakannya diserahkan oleh pimpinan masing-masing instansi pemerintah.
- 2) Tahap Assesment:

Individu Agen Perubahan yang telah terpilih pada tahap penjaringan awal selanjutnya dilakukan assesment. Pelaksanaan assesment dilakukan dengan memperhatikan hal sebagai berikut:

  - a. assesment dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kepribadian dan potensi kemampuan seseorang individu sebagai Agen Perubahan;
  - b. penilaian dilakukan secara sederhana yang tidak memerlukan biaya tinggi; dan
  - c. hasil assesment digunakan sebagai bagian bahan pertimbangan pimpinan Instansi Pemerintah selain hasil seleksi penjaringan awal dalam menetapkan seorang individu dapat menjadi Agen Perubahan, serta untuk program pengembangan dan pembinaan lanjutan dalam meningkatkan integritas dan kapabilitas individu Agen Perubahan.
- 3) Tahap Penetapan Formal

Tahap Penetapan Formal dilakukan oleh Wali Kota, berdasarkan hasil seleksi penjaringan awal dan assesment, selanjutnya Wali Kota melakukan penetapan secara formal individu-individu sebagai Agen Perubahan di lingkungan Instansi Pemerintah masing-masing. Hal yang perlu diperhatikan dalam penetapan formal adalah:

  - a. penetapan formal dilakukan dengan surat keputusan pimpinan instansi pemerintah; dan



- b. Keputusan Pimpinan Instansi Pemerintah, minimal berisi tentang daftar individu yang ditetapkan sebagai Agen Perubahan, peran, tugas dan fungsi Agen Perubahan serta jangka waktu Agen Perubahan.

WALI KOTA TANGERANG,

Cap + Ttd

ARIEF R. WISMANSYAH

LAMPIRAN III  
PERATURAN WALI KOTA TANGERANG  
NOMOR 66 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

PERAN, TUGAS, DAN MEKANISME KERJA AGEN PERUBAHAN

1. Peran dan Tugas Agen Perubahan

- a. Sebagai katalis, yang bertugas memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai di lingkungan unit kerjanya masing-masing tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju ke arah unit kerja yang lebih baik.
- b. Sebagai penggerak perubahan, yang bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yang lebih baik.
- c. Sebagai pemberi solusi, yang bertugas memberikan alternatif solusi kepada para pegawai atau pimpinan di lingkungan unit kerja yang menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan unit kerja menuju unit kerja yang lebih baik.
- d. Sebagai mediator, yang bertugas membantu memperlancar proses perubahan, terutama menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan membina hubungan antara pihak-pihak yang ada di dalam dan pihak di luar unit kerja terkait dengan proses perubahan.
- e. Sebagai penghubung, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unit kerjanya dengan para pengambil keputusan.

2. Mekanisme Kerja Agen Perubahan

Mekanisme kerja Agen Perubahan perlu ditetapkan agar diperoleh harmonisasi dan sinergitas gerak langkah antar komponen organisasi dalam melakukan perubahan dalam rangka reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah. Mekanisme kerja Agen Perubahan yang perlu ditetapkan adalah:

- 1) Mekanisme kerja Agen Perubahan dengan pimpinan Instansi Pemerintah dan pimpinan unit kerja masing-masing
  - a. Agen Perubahan bertanggungjawab langsung kepada pimpinan Instansi Pemerintah selaku pihak yang menetapkan.
  - b. Agen Perubahan menyusun rencana tindak individu dan kelompok sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Rencana tindak harus mendapat persetujuan dari pimpinan instansi pemerintah.
  - c. berdasarkan atas rencana tindak yang telah disetujui tersebut, Agen Perubahan melaksanakan rencana tindaknya dan melaporkan secara berkala kepada pimpinan instansi pemerintah dengan tembusan kepada pimpinan unit kerja dan Tim RBI.
  - d. Pimpinan Instansi Pemerintah dan unit kerja memonitor secara berkala pelaksanaan rencana tindak kerja Agen Perubahan di unit kerjanya, sekaligus mendukung upaya Agen Perubahan dalam melakukan perubahan dengan menyediakan dukungan maupun sumber-sumber yang dibutuhkan.
  - e. jika terdapat permasalahan dalam implementasi perubahan, Agen

Perubahan dapat menyampaikan permasalahan serta usulan alternatif solusinya kepada pimpinan secara langsung dan berjenjang.

- f. Pimpinan Instansi Pemerintah memberikan arahan dan solusi kepada Agen Perubahan terhadap permasalahan yang dihadapi Agen Perubahan dalam mengimplementasikan rencana tindaknya.
- 2) Mekanisme Kerja Agen Perubahan dengan Tim RBI Instansi Pemerintah
    - a. Tim RBI di masing-masing Instansi Pemerintah khususnya yang terkait dengan manajemen perubahan mengkoordinasikan para Agen Perubahan. Koordinasi Tim RBI dengan Agen Perubahan dilakukan pada tahap perencanaan melalui penyusunan rencana tindak, tahap pelaksanaan melalui monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana tindak secara berkala dan tahap pengembangan melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas Agen Perubahan lainnya.
    - b. Tim RBI di masing-masing Instansi Pemerintah khususnya yang terkait dengan manajemen perubahan memfasilitasi pertemuan antar Agen Perubahan dalam bentuk forum pertukaran pengetahuan/pengalaman antar Agen Perubahan untuk mereplikasi kemajuan yang diperoleh disatu unit kerja ke unit kerja lainnya.
  - 3) Mekanisme Kerja Dengan Sesama Agen Perubahan Lainnya
    - a. Individu Agen Perubahan dalam suatu unit kerja/organisasi dapat bergabung dalam Forum Agen Perubahan pada tingkat unit kerja/organisasi.
    - b. Forum Agen Perubahan pada tingkat unit kerja/organisasi bergabung dalam sebuah Forum Agen Perubahan pada tingkat Instansi Pemerintah.
    - c. Forum Agen Perubahan menjadi sarana bagi Agen Perubahan untuk melakukan koordinasi, pertukaran pengetahuan/pengalaman serta untuk mereplikasi kemajuan dan hambatan/kendala yang dihadapi.
    - d. Koordinasi antar Agen Perubahan dilakukan pada tahap perencanaan penyusunan rencana tindak, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi.
  - 4) Mekanisme Kerja Dengan Pegawai Lainnya
    - a. Agen Perubahan melakukan langkah konkret perubahan dilingkungan unit kerjanya melalui penerapan rencana tindak yang telah ditetapkan.
    - b. Agen Perubahan secara aktif melakukan internalisasi tentang rencana tindak perubahan dan rencana aksi program reformasi birokrasi internal di lingkungan Instansi Pemerintah masing-masing kepada para pegawai melalui berbagai cara seperti pertemuan rutin dalam knowledge sharing, sosialisasi, pelatihan kantor sendiri, dan lain-lain.
    - c. Penerapan rencana tindak dilakukan mulai dari masing-masing Agen Perubahan. Selanjutnya secara bertahap Agen Perubahan mengajak individu anggota organisasi lain untuk mengikuti perubahan perilaku yang baik sesuai dengan nilai-nilai dan budaya kinerja organisasi.

Mekanisme kerja poin 1) s.d 4) dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan.

WALI KOTA TANGERANG,

ARIEF R. WISMANSYAH