



WALI KOTA SERANG PROVINSI BANTEN

PERATURAN WALI KOTA SERANG
NOMOR 34 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN PENERAPAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SERANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SERANG,

- Menimbang:
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Lampiran Peraturan Menteri Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja dan untuk mempercepat keberhasilan proses perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Serang perlu disusun pedoman yang dapat digunakan sebagai landasan dalam bentuk pedoman untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat dan aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Serang;
 - b. bahwa pedoman pengembangan budaya kerja aparatur sipil negara telah diatur dalam Peraturan Wali kota Serang Nomor 49 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Serang, perlu dicabut karena sudah tidak sesuai dengan perkembangan, tuntutan, dan dinamika peraturan dalam kerangka pelaksanaan reformasi birokrasi sehingga perlu diganti;
 - c. bahwa untuk memberikan landasan dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara dan sejalan dengan ketentuan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara diperlukan pengaturan mengenai budaya kerja aparatur sipil negara;
 - d. bahwa

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Penerapan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Serang;

- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4748);
 2. 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 beberapa kali diubah 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);
 3. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PENERAPAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SERANG.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Daerah adalah wali kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

2. Pemerintahan

2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Serang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. 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.
7. Kelompok Budaya Kerja, yang selanjutnya disingkat KBK adalah organisasi Budaya Kerja yang dilaksanakan dalam pengoptimalan implementasi Budaya Kerja yang dilaksanakan oleh tim percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi Perangkat Daerah.
8. *Core Values* adalah nilai-nilai dasar yang dihargai, dijunjung tinggi, dijalankan dan merupakan jiwa dari sebuah organisasi dan menjadi landasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
9. *Role Model* adalah Perangkat Daerah atau unit kerja atau Pegawai yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Perangkat Daerah atau KBK atau Pegawai lainnya.
10. 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.

Pasal 2

Budaya Kerja dimaksudkan sebagai salah satu instrumen reformasi birokrasi yang dilaksanakan secara sistematis melalui implementasi *Core Values* kedalam pola pikir, pola perilaku, dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen, dan berkelanjutan dalam rangka kelancaran, daya guna, dan hasil guna pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal

Pasal 3

Pedoman Budaya Kerja bertujuan untuk:

- a. membantu pengembangan Budaya Kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. membantu mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungannya masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, melakukan monitoring, dan evaluasi pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja.
- d. meneguhkan jiwa korps dan kode etik ASN;
- e. meningkatkan pemantapan tata kelola organisasi;
- f. mendorong peningkatan profesionalitas ASN sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya; dan
- g. memperkuat corak Pemerintah Kota Serang bersendikan karakter budaya lokal;

Pasal 4

Sasaran ditetapkan Peraturan Wali Kota ini adalah terciptanya perubahan pola pikir dan Budaya Kerja ASN menjadi Budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat

Pasal 5

Ruang lingkup Budaya Kerja mencakup penerapan nilai Budaya Kerja Perangkat Daerah dan seluruh ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

BAB II

CORE VALUES PEGAWAI

Pasal 6

- (1) *Core Values* ASN yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif yang disingkat “BerAKHLAK”.
- (2) *Employer branding* ASN di lingkungan Pemerintah Kota Serang adalah bangga melayani bangsa.
- (3) *Core Values* ASN “BerAKHLAK” sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengandung maksud sebagai berikut:
 - a. berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
 - b. akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan;
 - c. kompeten

- c. kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
- d. harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
- e. loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara;
- f. adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan; dan
- g. kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Pasal 7

Core Values dari masing-masing nilai-nilai dasar penguatan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) sebagai berikut:

- a. berorientasi pelayanan
 - 1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - 2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
 - 3. melakukan perbaikan tiada henti.
- b. akuntabel
 - 1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
 - 2. menggunakan kekayaan dan barang milik daerah secara bertanggung jawab, efektif dan efisien; dan
 - 3. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. kompeten
 - 1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 - 2. membantu orang lain belajar; dan
 - 3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. harmonis
 - 1. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 - 2. suka menolong orang lain; dan
 - 3. membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. loyal
 - 1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 - 2. menjaga nama baik sesama ASN, pemimpin, instansi dan negara; dan
 - 3. menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. adaptif
 - 1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 - 2. terus

2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 3. bertindak positif.
- g. kolaboratif
1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Pasal 8

Untuk mengimplementasikan *Core Values* dan *employer branding* ASN dan mendorong serta mempercepat perubahan, dibentuk Tim Percepatan Reformasi Birokrasi Kota Serang dengan membentuk *Role Model* Agen Perubahan sebagai panutan atau teladan.

BAB III ORGANISASI

Pasal 9

- (1) Penerapan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Serang diselenggarakan oleh Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Serang.
- (2) Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Serang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. melakukan internalisasi dan sosialisasi Budaya Kerja BerAKHLAK;
 - b. melakukan dan mendukung implementasi Budaya Kerja BerAKHLAK;
 - c. melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja BerAKHLAK; dan
 - d. melaporkan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja BerAKHLAK kepada Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Serang.
- (3) Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Serang bertugas:
 - a. mendukung implementasi *Core Values* dari masing-masing nilai-nilai dasar pada setiap Perangkat Daerah;
 - b. menerima laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja BerAKHLAK dari Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Serang untuk ditindaklanjuti;
 - c. melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Budaya Kerja BerAKHLAK di lingkungan Pemerintah Kota Serang; dan
 - d. melaporkan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

BAB IV
PENERAPAN BUDAYA KERJA

Pasal 10

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

BAB V
PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 11

- (1) Wali Kota melakukan pembinaan dan pengendalian implementasi Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Serang melalui Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Serang.
- (2) Pembinaan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. memberikan pedoman, petunjuk, bimbingan, dan arahan dalam implementasi Budaya Kerja;
 - b. melakukan monitoring dan evaluasi implementasi Budaya Kerja; dan
 - c. mengoordinasikan penyelenggaraan kompetisi KBK.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan nilai-nilai Budaya Kerja ASN dilaporkan kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 11

- (1) Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk menjaga kualitas keberlanjutan dan berkesinambungan Budaya Kerja.
- (2) Monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara:
 - a. berkala, dilaksanakan per tahun; dan
 - b. khusus, dilaksanakan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada Perangkat Daerah/unit kerja.
- (4) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pelaksanaan Budaya Kerja;
 - b. komitmen; dan
 - c. sarana dan prasarana.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Pada saat Peraturan Wali Kota Serang ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Serang Nomor 49 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Serang (Berita Daerah Kota Serang Tahun 2020 Nomor 49) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 13

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 Serang.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 26 Juni 2023
WALI KOTA SERANG,

ttd.

SYAFRUDIN

Diundangkan di Serang
pada tanggal 26 Juni 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA SERANG,

ttd.

NANANG SAEFUDIN

BERITA DAERAH KOTA SERANG TAHUN 2023 NOMOR 311

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



TARULI BARITA H.S., S.H.
NIP 196809241996032003

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA SERANG
NOMOR 34 TAHUN 2023
TENTANG PEDOMAN PENERAPAN
BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SERANG

PEDOMAN PENERAPAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SERANG

A. Pendahuluan

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 arah 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 Kota Serang untuk melakukan transformasi organisasi dan reformasi birokrasi secara lebih cepat, berkelanjutan, dan konsisten dengan meminimalisasi 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.

Budaya Kerja merupakan seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. 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 perlu pemahaman dan implementasi yang lebih baik bahwa hal tersebut merupakan sebuah tatanan kerja sehari-hari. Budaya Kerja harus dilakukan dengan nilai-nilai yang ada berpatokan pada pengertian-pengertian:

1. Budaya Kerja sebagai sistem aturan;
2. Budaya Kerja sebagai cara kerja yang lebih baik serta bermanfaat; dan
3. Budaya Kerja yang kuat akan mendorong kinerja organisasi dalam jangka panjang yang lebih baik.

Budaya Kerja ASN dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok ASN yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Diperkenalkan Budaya Kerja oleh pemerintah pusat untuk Pemerintah Daerah, yaitu BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Budaya Kerja BerAKHLAK mencirikan nilai-nilai dasar ASN dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN 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.

B. Nilai-nilai Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Serang

Budaya Kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai suatu “kerja” atau “bekerja”. Pelaksanaan Budaya Kerja untuk mencapai target kualitas yang lebih baik harus bersumber dari setiap individu yang terkait dalam suatu organisasi kerja itu sendiri. Budaya Kerja merupakan suatu proses tanpa akhir atau terus-menerus.

Setiap fungsi atau proses kerja menerjemahkan bahwa unsur-unsur kualitas dalam perilaku organisasi sangat memerlukan adanya nilai-nilai Budaya Kerja. Nilai-nilai Budaya Kerja mengandung unsur nilai yang

diharapkan dapat dikembangkan sehingga nilai yang diyakini sebagai bentuk aktualisasi keyakinan dan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

C. Penerapan Budaya Kerja melalui *Role Model* dan Tugas Tim Reformasi Birokrasi

1. Perencanaan

Pada tahap perencanaan, langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan membentuk tim pada tingkat Perangkat Daerah dan Pemerintah Kota Serang.

2. Pelaksanaan di Lingkungan Perangkat Daerah

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Serang agar dapat berjalan efektif, 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 dan 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 Serang. Deklarasi nilai-nilai BerAKHLAK harus dilakukan oleh jajaran pimpinan tertinggi Pemerintah Kota Serang yang diikuti oleh jajaran pimpinan Perangkat Daerah/unit kerja serta seluruh ASN Pemerintah Kota Serang.

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 ASN dari semua tingkatan terhadap nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK, sehingga menjadi pedoman dan terimplementasi dalam pola pikir, sikap, dan perilaku ASN di Pemerintah Kota Serang.

Budaya Kerja BerAKHLAK yang sudah berjalan dilaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap nilai-nilai Budaya Kerja untuk penguatan pelaksanaan penerapan nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK 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

a. Pada Saat Apel Pagi

Pada saat apel pagi di Perangkat Daerah, nilai-nilai BerAKHLAK dibacakan dan diikuti oleh semua ASN Perangkat Daerah agar nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK tertanam dalam pola pikir dan pola kerja di lingkungan Pemerintah Kota Serang.

b. 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.

c. Dokumen Bahan Tayang

Terhadap setiap dokumen bahan tayang di lingkungan Pemerintah Kota Serang menyisipkan logo BerAKHLAK dan kalimat "Bangga Melayani Bangsa".

d. Media Sosial Perangkat Daerah

Setiap unggahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah melalui media sosial masing-masing menyisipkan logo BerAKHLAK dan kalimat "Bangga Melayani Bangsa".

e. *Twibbon* BerAKHLAK (tanggal 17 setiap bulan)

Semua pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Serang memasang *twibbon* dengan tema Budaya Kerja BerAKHLAK yang dapat dikreasikan oleh Perangkat Daerah, kemudian digunakan oleh pegawai pada tanggal 17 setiap bulan.

f. *Banner*/Pamflet

Semua *banner*/pamflet yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah atau Pemerintah Kota Serang menyertakan logo BerAKHLAK dan kalimat "Bangga Melayani Bangsa".

g. Multimedia

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

h. Pemasangan *standing banner* BerAKHLAK pada area kantor Perangkat Daerah.

i. Bentuk lain sesuai dengan kreativitas Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah.

D. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Budaya Kerja

Penetapan nilai Budaya Kerja dilaksanakan dengan berbagai upaya pengembangan nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai Budaya Kerja harus

tersosialisasi dan terinternalisasi di kalangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Serang.

Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK dimonitoring oleh Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Serang di masing-masing Perangkat Daerah. Hasil monitoring yang dilakukan oleh Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah diserahkan ke Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Serang kemudian akan diserahkan kepada Sekretaris Daerah untuk kemudian dilaporkan kepada wali kota.

Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Perangkat Daerah dilakukan oleh Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah kemudian diserahkan kepada Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Serang secara berkala per tahun selambat-lambatnya bulan Agustus untuk kemudian dapat ditindaklanjuti.

E. Formulir laporan monitoring dan evaluasi yang perlu disiapkan oleh Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah, sebagaimana pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Formulir Laporan Monitoring dan Evaluasi

No.	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Bentuk/ Media/ Peralatan yang Digunakan	Permasalahan yang Dihadapi	Upaya Pemecahan Permasalahan	Data Dukung
1	2	3	4	5	6	7
Slogan-slogan yang menggambarkan nilai organisasi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan						
Budaya Kerja organisasi yang resmi menggambarkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku di Perangkat Daerah yang bersangkutan						
Internalisasi budaya organisasi yang berkelanjutan berdasarkan dokumen resmi						
Budaya organisasi sudah tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai pada Perangkat Daerah yang bersangkutan berdasarkan hasil evaluasi secara rutin dan berkelanjutan						

Serang,.....

Ketua Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Serang,

(.....)

Keterangan:

- Kolom 1 : Nomor urut
- Kolom 2 : Waktu pelaksanaan kegiatan
- Kolom 3 : Kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka implementasi/aktivasi *Core Values* BerAKHLAK
- Kolom 4 : Menjelaskan bentuk detail kegiatan, media yang digunakan atau peralatan pendukung untuk mensukseskan kegiatan
- Kolom 5 : Permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan
- Kolom 6 : Memberikan alternatif solusi pemecahan permasalahan
- Kolom 7 : Memberikan data dukung yang disajikan dalam tautan *google drive*

Tabel 2 Indikator Maturitas Organisasi Variabel Budaya Kerja

Indikator	Data Dukung
Sudah ada slogan-slogan yang menggambarkan nilai organisasi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan	<ul style="list-style-type: none"> a. Ada slogan nilai organisasi; dan b. Dokumen slogan organisasi tertuang dalam bentuk media cetak dan noncetak.
Sudah ada dokumen Budaya Kerja organisasi yang resmi menggambarkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku di Perangkat Daerah yang bersangkutan	<ul style="list-style-type: none"> a. Ada dokumen resmi nilai, sikap, perilaku; dan b. Dokumen keputusan penetapan nilai budaya organisasi, keputusan Tim Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah yang juga mencakup KBK dan Agen Perubahan dan lain-lain.
Sudah ada dokumen internalisasi budaya organisasi yang berkelanjutan berdasarkan dokumen resmi	<ul style="list-style-type: none"> a. Ada dokumen resmi program internalisasi budaya organisasi berkelanjutan; dan b. Sumber daya aparatur, dan dokumen rencana (program) pengembangan budaya organisasi, kegiatan sosialisasi, sarasehan, ekspo, bimtek, lomba, dan lain-lain.
Budaya organisasi sudah tercermin dalam sikap dan perilaku ASN pada Perangkat Daerah yang bersangkutan berdasarkan hasil evaluasi secara rutin dan berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> a. Ada budaya organisasi yang terbentuk, melalui evaluasi rutin berkala; dan b. Dokumen monev budaya organisasi (kinerja KBK dan Agen Perubahan), lomba Budaya Kerja, pelaksanaan rekomendasi dan tindak lanjut evaluasi

F. Penutup

Penerapan Budaya Kerja dengan penanaman nilai-nilai baru yang lebih mendorong tercapainya tujuan Budaya Kerja BerAKHLAK merupakan salah satu faktor keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi yang tidak dapat ditunda atau diabaikan penerapan/implementasinya.

Implementasi nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK di lingkungan Pemerintah Kota Serang harus terus menerus didorong untuk mempercepat terbentuknya aparatur pemerintah yang profesional. Dalam Peraturan Wali Kota ini juga diperjelas keterkaitan Budaya Kerja dalam reformasi birokrasi dengan manajemen perubahan.

Seluruh pimpinan Perangkat Daerah dengan dasar pedoman ini berkewajiban untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing melalui forum-forum profesional. Keberhasilan penerapan dan pengembangan Budaya Kerja BerAKHLAK di lingkungan Pemerintah Kota Serang diharapkan dapat mendukung percepatan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat serta manajemen pemerintahan yang demokratis.

Tabel 3 Penjabaran Nilai-nilai Budaya Kerja Berakhlak dalam *Core Values* dan Perwujudan Perilaku

No.	Nilai	Panduan Perilaku	Perwujudan Perilaku
1.	Berorientasi Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; 2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan 3. Melakukan perbaikan tiada henti. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senyum, salam, sapa, sopan, santun (5S) dan komunikatif serta memberi informasi secara tuntas; 2. Menerima dan menindaklanjuti pengaduan, aspirasi, dan layanan dengan baik; 3. Mengidentifikasi masyarakat yang membutuhkan pelayanan; 4. Melayani masyarakat ataupun pihak yang membutuhkan dengan prima; 5. Memberikan pelayanan yang responsif dan cekatan kepada kelompok rentan;

			<p>6. Memberikan pelayanan prima dengan standar sama dalam melayani semua pihak tanpa membedakan suku, agama, jabatan, dan status serta orientasi politik;</p> <p>7. Memberikan pelayanan yang bermutu dan aman; dan</p> <p>8. Mengutamakan kepentingan pelanggan.</p>
2.	Akuntabel	<p>1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;</p> <p>2. Menggunakan kekayaan dan barang milik daerah secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan</p> <p>3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.</p>	<p>1. Melaksanakan tugas yang diberikan atasan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, dan tepat waktu dalam pengerjaannya;</p> <p>2. Menggunakan perangkat kerja milik kantor hanya untuk keperluan pekerjaan;</p> <p>3. Bekerja ikhlas, jujur, konsisten, memberikan kontribusi kinerja kepada organisasi dan bertanggung jawab;</p> <p>4. Menolak KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme);</p> <p>5. Mematuhi aturan dan tidak menyalahgunakan 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 ditetapkan; 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>1. Mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi melalui <i>zoom meeting</i> ataupun menyaksikan di <i>youtube</i>;</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Membantu orang lain belajar; dan 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Membagi pengetahuan melalui diskusi di tempat kerja; 3. Meningkatkan kompetensi dan kemampuan dengan mengikuti pelatihan/ bimtek, <i>coaching</i>, dan <i>learning team work</i>; 4. Terbuka terhadap aspirasi dan potensi pengembangan kompetensi; 5. Menghasilkan <i>output</i> secara tepat isi, tepat saji, dan tepat manfaat; dan 6. Memelihara kompetensi dan keprofesionalannya.
4.	Harmonis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya; 2. Suka menolong orang lain; dan 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling menghormati dan menghargai serta saling membantu dalam pekerjaan; 2. Kesiediaan membantu orang lain; 3. Berkomunikasi dengan orang lain secara baik; 4. Menjaga hubungan baik dengan seluruh rekan kerja; 5. Ikut berdonasi untuk rekan kerja yang sakit atau memerlukan bantuan; 6. Saling berinteraksi dengan rekan kerja; dan 7. Saling menghormati dan bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda keyakinan, suku, maupun budaya.
5.	Loyal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah; 2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara; dan 3. Menjaga rahasia jabatan dan negara. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memegang teguh sumpah janji Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia dan menjaga kode etik ASN; 2. Menumbuhkan semangat nasionalisme dalam kepribadian dan pelaksanaan tugas; 3. Menyimpan informasi dengan aman rahasia dan menyebarkannya hanya kepada pihak yang berwenang;

			<p>4. Bersikap dan berperilaku yang baik dan tidak merusak nama baik instansi tempat kerja;</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 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 terhadap perkembangan dan berorientasi pelayanan untuk menjawab situasi kemajuan dan 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; dan</p> <p>8. Menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap hal baru.</p>
7.	Kolaboratif	<p>1. Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;</p> <p>2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan</p> <p>3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.</p>	<p>1. Membina hubungan kerja yang sinergis dengan mitra kerja dan pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi;</p> <p>2. Memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berkontribusi mengembangkan dan memajukan instansi;</p> <p>3. Menerapkan prinsip kolaborasi <i>Penta helix</i> (akademisi, pelaku usaha, pemerintah, media, dan masyarakat) dalam mencapai tujuan organisasi;</p>

			<ol style="list-style-type: none">4. Membuka ruang kepada semua mitra partisipasi secara inklusif dan berkeadilan;5. Menerima saran dan pendapat dari rekan kerja;6. Berkoordinasi dengan seluruh rekan kerja satu bidang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; dan7. Melibatkan semua anggota dalam tim kerja dalam pengelolaan pekerjaan dan memberikan kesempatan untuk berkembang.
--	--	--	--

WALI KOTA SERANG,

ttd.

SYAFRUDIN