

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

SALINAN

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

NOMOR 31 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN DAN EVALUASI PENERAPAN
BUDAYA KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi perlu adanya penekanan pada perubahan pola pikir dan budaya kerja melalui Program Budaya Kerja Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur;
- b. bahwa Peraturan Gubernur Nomor 86 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sudah tidak sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi saat ini, sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Penerapan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Otonom Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1106);

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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/ 2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN DAN EVALUASI PENERAPAN BUDAYA KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Timur.
3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Provinsi Kalimantan Timur.

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Budaya Kerja Aparatur adalah sikap dan perilaku aparatur individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
6. Nilai Budaya Kerja adalah pilihan moral-etika yang dianggap baik, menyenangkan, penting, bermanfaat, dan menjadi pegangan dalam bersikap serta bertindak.
7. Nilai Organisasi adalah dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan yang sejalan dengan visi dan misi suatu organisasi, menjadi tuntunan atau pedoman dalam berpikir, bersikap, bertindak dan mengambil keputusan.
8. Evaluasi adalah proses pengukuran efektivitas pelaksanaan penerapan Budaya Kerja Aparatur.

Pasal 2

- (1) Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah dalam rangka pelaksanaan dan evaluasi penerapan Budaya Kerja Aparatur.
- (2) Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk meningkatkan penerapan Budaya Kerja Aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Ruang lingkup dari Peraturan Gubernur ini terdiri atas:

- a. mekanisme penerapan budaya kerja; dan
- b. evaluasi penerapan budaya kerja.

BAB II MEKANISME PENERAPAN BUDAYA KERJA

Bagian Kesatu Kelompok Budaya Kerja

Pasal 4

- (1) Penerapan Budaya Kerja Aparatur dilaksanakan secara bersama-sama oleh seluruh aparatur dalam Perangkat Daerah melalui pembentukan kelompok budaya kerja (KBK).

(2) Susunan organisasi dan tugas kelompok budaya kerja (KBK) sebagai berikut:

Susunan KBK	Pemangku pada PD	Tugas
Pengarah dan Penanggung jawab	Kepala Perangkat Daerah	Mendorong dan mengarahkan pelaksanaan Program Budaya Kerja, memberikan komitmen serta bertanggungjawab akan keberhasilan pelaksanaan penerapan budaya kerja
Ketua KBK	Sekretaris atau pejabat pengawas lainnya	Memimpin jalannya rapat KBK, memberikan motivasi anggota dan mendorong kelompok untuk terus melakukan aktivi-tas yang telah direncanakan serta melaporkan perkembang-an aktivitas KBK
Sekretaris KBK	Kasubbag. Umum dan Tata Usaha	Mengkoordinasikan dan me-nyelenggarakan administrasi penerapan Budaya Kerja Aparatur
Anggota KBK	Seluruh pegawai lainnya	partisipasi aktif dalam kelompok Budaya Kerja, bekerja sama dan belajar terus agar mampu memecahkan masalah serta melaksanakan kesepakatan dalam diskusi sesuai dengan rencana yang telah dibuat

Bagian Kedua
Perumusan Nilai Budaya Kerja Aparatur

Pasal 5

- (1) Nilai Budaya Kerja Aparatur harus berakar pada nilai yang berlaku dalam organisasi dari hari ke hari untuk menjadi lebih baik.
- (2) Sumber Nilai Budaya Kerja Aparatur dapat diambil dari nilai yang terkandung dalam:
 - a. ajaran agama;
 - b. falsafah Negara; dan
 - c. kebiasaan yang berkembang dalam masyarakat/adat.
- (3) Penetapan Nilai Organisasi dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.

Pasal 6

Tahapan perumusan Nilai Budaya Kerja sebagai berikut:

- a. perencanaan dengan membentuk kelompok budaya kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 4. sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini;

- b. kelompok budaya kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 melakukan penggalian dan perumusan nilai melalui *focus group discussion* (FGD) yang terdiri atas perwakilan pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas serta pelaksana;
- c. identifikasi nilai dapat dilakukan dengan melaksanakan pertemuan kelompok budaya kerja untuk menentukan kegiatan yang penting bagi keberhasilan organisasi dan bersama-sama menyatakan nilai dan perilaku penting yang mendukung;
- d. langkah identifikasi nilai sesuai dengan layanan dan masalah yang dihadapi masing-masing organisasi, sebagai berikut:
 - 1. menetapkan aspek strategis organisasi yang dominan dalam pelayanan;
 - 2. hasil survei kepuasan masyarakat bagi Perangkat Daerah yang melaksanakan pelayanan langsung kepada masyarakat;
 - 3. kemungkinan penyebab kegagalan maupun keberhasilannya;
 - 4. analisa penyebab kegagalan yang dominan;
 - 5. menetapkan akar masalah; dan
 - 6. menetapkan Nilai Budaya Kerja.
- e. Nilai Budaya Kerja Aparatur dirumuskan berdasarkan nilai dasar perilaku dan kode etik pegawai, antara lain:
 - 1. integritas, seluruh aparatur harus konsisten dan berpegang teguh pada kejujuran dan kebenaran antara tindakan seseorang dengan nilai, keyakinan dan prinsip, satu kata dengan perbuatan, dapat dipercaya karena yang menjadi ucapannya juga menjadi tindakannya;
 - 2. melayani, seluruh aparatur harus memberikan pelayanan kepada pemangku kepentingan dan dilaksanakan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat, dan aman;
 - 3. profesional, seluruh aparatur harus bekerja dengan tuntas dan akurat berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab serta komitmen yang tinggi;
 - 4. religius, seluruh aparatur harus taat/patuh dalam menjalankan ajaran agama yang dipeluknya, bersikap toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lainnya, serta selalu menjalin kerukunan hidup antar pemeluk agama lainnya;
 - 5. sinergi, seluruh aparatur harus berkomitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan pemangku kepentingan, untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas; dan
 - 6. inovatif, seluruh aparatur harus memiliki gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi/perbaikan yang dapat diimplementasikan sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- f. nilai yang akan diambil untuk diterapkan di masing-masing organisasi dapat berbeda, dengan jumlah nilai yang dapat diterapkan paling sedikit 3 (tiga) nilai dan paling banyak berjumlah 5 (lima) nilai;

- g. kelompok budaya kerja kemudian membahas konsep nilai yang telah dirumuskan bersama dan bersifat universal, definisi nilai dan contoh perilaku pendukung harus sangat jelas;
- h. kelompok budaya kerja menetapkan perilaku utama secara spesifik yaitu, perilaku yang diharapkan dan tidak diharapkan oleh organisasinya masing-masing yang mencerminkan nilai yang telah disepakati;
- i. aparatur yang terbaik dalam melaksanakan penerapan perilaku yang diharapkan dapat diberikan penghargaan, sedangkan yang melanggar atau belum melaksanakan penerapan perilaku yang diharapkan akan diberikan sanksi, penghargaan dan/atau sanksi dimaksud ditetapkan berdasarkan kesepakatan kelompok budaya kerja; dan
- j. format nilai budaya kerja beserta penghargaan dan/atau sanksi yang disepakati sebagaimana dimaksud pada huruf i tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Ketiga Implementasi Nilai Budaya Kerja Aparatur

Pasal 7

- (1) Nilai Budaya Kerja Aparatur yang telah ditetapkan kemudian dideklarasikan oleh Kepala Perangkat Daerah dengan dihadiri oleh seluruh aparatur untuk membangun komitmen yang dituangkan dalam suatu naskah deklarasi budaya kerja.
- (2) Kelompok Budaya Kerja melakukan sosialisasi dan internalisasi, yaitu proses komunikasi nilai-nilai yang telah disepakati untuk membangun pemahaman dan keterlibatan seluruh aparatur.
- (3) Proses sosialisasi dan internalisasi harus dipahami sebagai kampanye/kegiatan yang dirancang untuk mencapai 3 (tiga) hal:
 - a. melibatkan setiap aparatur;
 - b. mendorong adanya diskusi tambahan dan *brainstorming*; dan
 - c. mengkomunikasikan pengukuran nilai.

Bagian Keempat Monitoring dan Pelaporan

Pasal 8

Monitoring pelaksanaan Budaya Kerja Aparatur di lingkungan Perangkat Daerah dilakukan oleh masing-masing Perangkat Daerah, dalam bentuk:

- a. menyusun rencana kerja monitoring;
- b. inventarisasi data hasil dari monitoring;
- c. mengolah dan menganalisa data hasil monitoring pelaksanaan Budaya Kerja Aparatur;
- d. pembuatan laporan hasil monitoring pelaksanaan Budaya Kerja Aparatur;

- e. memberikan saran dan rekomendasi hasil monitoring pelaksanaan Budaya Kerja Aparatur; dan
- f. pembuatan laporan hasil monitoring pelaksanaan Budaya Kerja Aparatur yang memuat saran dan rekomendasi hasil monitoring pelaksanaan Budaya Kerja Aparatur.

Pasal 9

- (1) Laporan Budaya Kerja Aparatur merupakan salah satu media atau alat dalam rangka meningkatkan kinerja sumber daya manusia aparatur secara bertahap, konsisten dan berkesinambungan berdasarkan informasi yang dimiliki oleh setiap Perangkat Daerah.
- (2) Format laporan Budaya Kerja Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB III EVALUASI PENERAPAN BUDAYA KERJA

Pasal 10

Evaluasi pelaksanaan penerapan Budaya Kerja Aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah beserta tim evaluasi pelaksanaan penerapan budaya kerja.

Pasal 11

Lingkup evaluasi pelaksanaan penerapan Budaya Kerja Aparatur pada seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan perubahan pola pikir dan budaya kinerja berdasarkan indikator sebagai berikut:

- a. keterlibatan pimpinan perangkat daerah secara aktif dan berkelanjutan;
- b. adanya media komunikasi untuk sosialisasi secara reguler; dan
- c. adanya penetapan *agent of change* ataupun *role model*.

Pasal 12

Metode evaluasi menggunakan sistem skoring bagi setiap materi/topik agar mudah diaplikasikan dan diinterpretasikan dengan panduan tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan gubernur ini.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 27 Juli 2021

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 27 Juli 2021

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

MUHAMMAD SA'BANI

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2021 NOMOR 31

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,


ROZANI ERAWADI
NIP. 19710124 199703 1 007



LAMPIRAN I : PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR
NOMOR 31 TAHUN 2021 TENTANG PEDOMAN
PELAKSANAAN DAN EVALUASI PENERAPAN
BUDAYA KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

FORMAT NILAI BUDAYA KERJA

Nilai Budaya Kerja (Nilai Budaya Kerja yang diusulkan merupakan nilai yang diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan kinerja di lingkungan Perangkat Daerah.)

DEFINISI NILAI BUDAYA	PENERAPAN BUDAYA KERJA	PENGHARGAAN	SANKSI
(Definisi nilai budaya kerja menjelaskan tentang hal-hal yang diharapkan dari nilai budaya kerja yang akan diterapkan.)	(Penerapan budaya kerja menyebutkan tentang perilaku yang mencerminkan nilai budaya kerja dimaksud. Perilaku kerja tersebut dapat dikenali, diamati, dan diukur/dinilai.)	(Penghargaan dan atau sanksi diberikan bagi aparatur sesuai dengan pengukuran/penilaian penerapan budaya kerja. Kriteria dan bentuk penghargaan/sanksi sesuai kesepakatan Kelompok Budaya Kerja)	

CONTOH: Nilai Integritas

NILAI BUDAYA	PENERAPAN BUDAYA	PENGHARGAAN	SANKSI
Mempunyai komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang akan, sedang, dan telah dilakukan.	Dalam melaksanakan tugas selalu berpedoman pada sasaran dan target kinerja yang telah ditetapkan.	Diberi penghargaan bagi pegawai yang terbaik dalam menerapkan budaya kerja	Bersedia dikurangi penilaian kinerja bagi yang tidak menjalankan

CONTOH: Nilai Profesional

NILAI BUDAYA	PENERAPAN BUDAYA	PENGHARGAAN/SANKSI	SANKSI
Memahami Indikator Keberhasilan dalam mencapai sasaran kinerja masing-masing	Selalu menyampaikan laporan hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan sesuai target yang telah ditetapkan menyangkut sumber/inputnya, proses yang dilakukan, serta hasil/output yang didapatkan.	Diberi penghargaan bagi pegawai yang terbaik dalam menerapkan budaya kerja	Bersedia dikurangi penilaian kinerja bagi yang tidak menjalankan

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,



SEKRETARIAT DAERAH 3
ROZANI ERAWADI
NIP. 19710124 199703 1 004

LAMPIRAN II : PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN
TIMUR NOMOR 31 TAHUN 2021 TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN DAN EVALUASI
PENERAPAN BUDAYA KERJA APARATUR
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

FORMAT LAPORAN BUDAYA KERJA APARATUR

Format Laporan Budaya Kerja Aparatur adalah sebagai berikut :

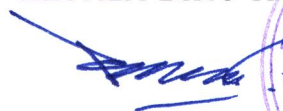
- I. Pendahuluan
- II. Gambaran Umum
 - a. Keadaan saat ini
 - b. Keadaan yang diharapkan
 - c. Permasalahan
 - d. Pemecahan masalah
 - e. Penetapan nilai-nilai
- III. Implementasi
- IV. Hasil pelaksanaan penerapan Budaya Kerja Aparatur
- V. Penutup
Kesimpulan


GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,


ROZANI ERAWADI
NIP. 19710124 199703 1 007



LAMPIRAN III : PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN
TIMUR NOMOR 31 TAHUN 2021
TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN
DAN EVALUASI PENERAPAN BUDAYA
KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

PANDUAN EVALUASI
PENERAPAN BUDAYA KERJA APARATUR PADA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

Perangkat Daerah yang dinilai:

NO	KATEGORI & ASPEK PENILAIAN	NILAI	BOBOT
a)	Ketepatan waktu pengumpulan laporan (Laporan untuk 1 tahun dikumpulkan paling lambat minggu pertama Januari tahun berikutnya, tenggat waktu kedua sampai akhir Januari tahun berikutnya)		10
	Tepat waktu (minggu I Januari tahun berikutnya)	10	
	Terlambat (akhir Januari tahun berikutnya)	5	
	Tidak menyampaikan laporan atau lewat dari Januari tahun berikutnya	0	
b)	Surat Keputusan Kelompok Budaya Kerja dilampirkan		5
	Melampirkan SK KBK sesuai dengan pedoman	5	
	Tidak ada SK KBK	0	
c)	Kesepakatan/komitmen nilai budaya kerja		10
	Menyampaikan nilai budaya kerja yang disepakati oleh seluruh anggota KBK	10	
	Menyampaikan nilai budaya kerja yang belum disepakati oleh seluruh anggota KBK	5	
	Tidak menyampaikan nilai budaya kerja	0	
d)	Inovasi nilai budaya kerja		20
	Ada inovasi atau perkembangan nilai budaya kerja yang diterapkan dan mampu mendorong perbaikan kinerja	20	
	Ada inovasi atau perkembangan nilai budaya kerja yang mampu mendorong perbaikan kinerja, dalam proses/konsep	10	
	Tidak ada inovasi nilai budaya kerja yang diterapkan	0	

e)	Pelaksanaan kesepakatan/komitmen nilai budaya kerja		30
	Kesepakatan/komitmen nilai budaya kerja dilaksanakan secara terus menerus	30	
	Kesepakatan/komitmen nilai-nilai budaya kerja dilaksanakan pada kurun waktu tertentu	20	
	Kesepakatan/komitmen nilai-nilai budaya kerja tidak dilaksanakan, sebatas dokumen	10	
f)	Adanya penghargaan dan sanksi (<i>rewards and punishment</i>) terhadap penerapan dan pelanggaran komitmen budaya kerja		10
	Ada pemberian penghargaan dan/atau sanksi	10	
	Tidak ada pemberian penghargaan dan/atau sanksi	0	
g)	Hasil pelaksanaan kesepakatan/komitmen nilai budaya kerja mempengaruhi tingkat pelayanan kepada masyarakat		15
	Survei Kepuasan Masyarakat meningkat	15	
	Survei Kepuasan Masyarakat tetap	10	
	Survei Kepuasan Masyarakat menurun	5	
	Tidak ada hasil Survei Kepuasan Masyarakat	0	

EVALUATOR :

Nama :

NIP :

Pangkat/Golongan :

Jabatan :

Instansi :

....., 20...

(.....)

NIP.....

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,


ROZANI ERAWADI 3
NIP. 19710124 199703 1 007

