



WALI KOTA PADANG
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN WALI KOTA PADANG
NOMOR 82 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN IMPLEMENTASI NILAI DASAR BUDAYA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PADANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk mendukung pencapaian kinerja individu dan tujuan organisasi/instansi, diperlukan komitmen yang tinggi, etos kerja, tanggung jawab, etika, moral, panduan perilaku dan nilai-nilai dasar yang seragam serta penerapan secara intensif, berkelanjutan dan menyeluruh;
- b. bahwa menindaklanjuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi *Core Values* dan *Employee Branding* Aparatur Sipil Negara perlu diatur pedoman implementasi nilai dasar budaya kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Implementasi Nilai Dasar Budaya Kerja;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20);
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 Pemerintah 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 Pemerintah Nomor 17 Tahun 1980 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Padang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3164);

5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
7. Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Padang (Lembaran Daerah Kota Padang Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Padang Nomor 87), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Padang (Lembaran Daerah Tahun 2020 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 118);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI NILAI DASAR BUDAYA KERJA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Padang.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Padang.
4. 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.
5. Budaya Organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
8. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan budaya kerja.
9. Internalisasi adalah proses penanaman nilai dasar yang terkandung di dalam budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Padang.
10. Institusionalisasi adalah penerapan nilai dasar yang terkandung di dalam budaya kerja pada seluruh unsur yang ada di dalam Organisasi Perangkat Daerah.

11. Agen Perubahan adalah individu/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

Maksud implementasi nilai dasar Budaya Kerja adalah :

- a. mengoptimalkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui pembangunan Budaya Kerja sehingga perubahan yang memerlukan waktu, komitmen, kedisiplinan, dan upaya menjadi lebih terukur; dan
- b. membantu Pemerintah Daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku ASN dan non ASN secara konsisten agar dapat meningkatkan kinerja dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat;

Pasal 3

Tujuan implementasi nilai dasar Budaya Kerja adalah :

- a. terbentuknya ASN dan non ASN yang mampu melakukan perubahan pola pikir dan Budaya Kerja sehingga terwujudnya pengembangan sikap, semangat dan perilaku yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi;
- b. meningkatkan sinergi dan kerjasama antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah;
- c. mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi; dan
- d. menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas kerja.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini adalah :

- a. nilai dasar Budaya Kerja;
- b. implementasi Budaya Kerja;
- c. monitoring, evaluasi dan laporan.

BAB II

NILAI DASAR BUDAYA KERJA

Pasal 5

- (1) Budaya Kerja merupakan turunan dari Budaya Organisasi.
- (2) Nilai-nilai dasar Budaya Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah *Sabana RANCAK*.
- (3) *Sabana RANCAK* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. *sabana* yang berarti sangat atau benar-benar berkomitmen untuk seluruh nilai Budaya Organisasi
 - b. responsif yaitu bergerak cepat dan tanggap dalam pelaksanaan tugas;

- c. ambeg paramarta yaitu memiliki kemampuan memilih dengan tepat mana yang harus didahulukan;
- d. normatif yaitu memiliki integritas dan berpegang teguh pada aturan yang berlaku;
- e. cerdas yaitu mampu bekerja secara lebih efisien dan efektif serta dapat berfikir dan bertindak satu langkah lebih maju;
- f. adil yaitu tidak sewenang-wenang dalam bekerja, berpegang pada kebenaran;
- g. kreatif yaitu memiliki daya cipta dan mampu memberikan nilai tambah dalam bekerja.

Pasal 6

- (1) Setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau proses kerja ASN dan non ASN wajib menerapkan nilai dasar yang terkandung dalam Budaya Kerja.
- (2) Nilai dasar Budaya Kerja ASN dan non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a adalah BerAKHLAK.
- (3) BerAKHLAK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah:
 - a. berorientasi Pelayanan yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
 - b. akuntabel yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
 - 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

Panduan perilaku (kode etik) dari masing-masing nilai-nilai dasar ASN dan non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) adalah 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 negara 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, pimpinan, instansi, dan negara; dan
 - 3. menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. adaptif :
 - 1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 - 2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 - 3. bertindak proaktif.
- g. kolaboratif :
 - 1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - 2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 - 3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

BAB III IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA

Pasal 8

- (1) Implementasi nilai dasar Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah diselenggarakan dan dikoordinasikan oleh Tim Pembangunan Budaya Kerja Pemerintah Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (2) Tim Pembangunan Budaya Kerja Pemerintah Daerah bertugas :
 - a. memberikan arahan agar internalisasi budaya kerja berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan;
 - b. bertanggung jawab akan keberhasilan pelaksanaan pembangunan budaya kerja dan melaporkan progres pelaksanaan;
 - c. mengkoordinasikan dan menyelenggarakan aktifitas penerapan nilai dasar budaya kerja; dan
 - d. mendokumentasikan proses pelaksanaan pembangunan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 9

- (1) Untuk mendukung penerapan nilai dasar budaya kerja pada setiap Perangkat Daerah dibentuk satuan tugas Budaya Kerja yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah.
- (2) Satuan tugas Budaya Kerja bertugas:
 - a. merumuskan rencana kerja yang mendukung penerapan nilai dasar budaya kerja di lingkungannya;
 - b. melaksanakan proses sosialisasi dan institusionalisasi pada berbagai kesempatan dan media komunikasi kedinasan kepada pegawai di lingkungannya;
 - c. memberikan apresiasi atau hal-hal lain kepada pegawai sebagai bentuk keberhasilan penerapan budaya kerja dan bangga melayani bangsa;
 - d. melaksanakan upaya lainnya untuk mendukung penerapan nilai dasar Budaya Kerja di lingkungannya; dan
 - e. menyusun laporan penerapan budaya kerja di lingkungan kerjanya.
- (3) Satuan tugas Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) langsung bertindak sebagai agen perubahan pada Perangkat Daerah.

Pasal 10

- (1) Sosialisasi nilai dasar Budaya Kerja dilakukan secara terus menerus kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Sosialisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala pada berbagai kegiatan kedinasan oleh Tim Pembangunan Budaya Kerja Pemerintah Daerah.

Pasal 11

- (1) Internalisasi nilai dasar Budaya Kerja dilakukan dalam bentuk penanaman nilai-nilai dengan proses pembelajaran panjang kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Internalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan di jajaran internal perangkat daerah yang dikoordinir oleh Kepala Perangkat Daerah.

Pasal 12

- (1) Institusionalisasi nilai dasar Budaya Kerja dilakukan dalam rangka melembagakan nilai-nilai dalam satuan tugas Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 9 ayat (1);
- (2) Satuan tugas Budaya Kerja pada setiap Perangkat Daerah secara langsung berperan sebagai agen perubahan.

BAB IV

MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 13

Dalam rangka meningkatkan efektifitas implementasi Nilai Dasar Budaya Kerja dilakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Pasal 14

Monitoring implementasi Nilai Dasar Budaya Kerja dilakukan oleh Tim Pembangunan Budaya Kerja secara berkala ke masing-masing Perangkat Daerah.

Pasal 15

- (1) Evaluasi implementasi Nilai Dasar Budaya Kerja dilakukan secara berkala dan berjenjang di lingkup Perangkat Daerah dan Pemerintah Daerah.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada lingkup Perangkat Daerah dilakukan oleh satuan tugas Budaya Kerja.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan oleh Tim Pembangunan Budaya Kerja.
- (4) Tata cara evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 16

- (1) Pelaporan implementasi Nilai Dasar Budaya Kerja dilakukan bersifat tahunan dan berjenjang di lingkup Perangkat Daerah dan Pemerintah Daerah;
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada lingkup Perangkat Daerah dilakukan oleh satuan tugas Budaya Kerja dan disampaikan kepada Tim Pembangunan Budaya Kerja;
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan oleh Tim Pembangunan Budaya Kerja setelah menerima laporan dari seluruh satuan tugas Budaya Kerja.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

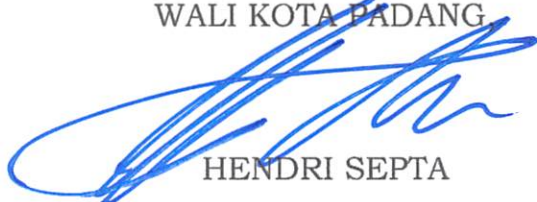
Pasal 17

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Lembaran Berita Daerah Kota Padang.

Ditetapkan di Padang
pada tanggal 24 November 2022

WALI KOTA PADANG,


HENDRI SEPTA

Diundangkan di Padang
pada tanggal 24 November 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA PADANG,


ANDREE HARMADI ALGAMAR

BERITA DAERAH KOTA PADANG TAHUN 2022 NOMOR

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA PADANG
NOMOR 82 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN IMPLEMENTASI NILAI DASAR
BUDAYA KERJA

PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN PEMBANGUNAN BUDAYA KERJA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANG

A. Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Budaya Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Padang

I. Latar Belakang

Di era demokratisasi ini dalam rangka persiapan memasuki era globalisasi serta perdagangan bebas nanti, masyarakat sangat mendambakan perubahan yang mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini tentu saja memerlukan perubahan budaya kerja aparatur yang mencakup perubahan pola pikir (*mindset*), nilai-nilai (*values*), perilaku maupun cara kerja (*kultur birokrasi*) terutama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Pedoman Implementasi Nilai Dasar Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Padang untuk menjadi acuan dan pedoman bagi seluruh Perangkat Daerah, dalam melakukan perubahan pola pikir, sikap dan perilaku aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari. Pedoman ini berisi nilai-nilai dasar budaya kerja yang diterapkan dalam rangka membangun budaya kerja Aparatur.

Bahwa dalam rangka berhasil gunanya implementasi Nilai Dasar Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Padang tersebut maka perlu dipersiapkan pedoman evaluasi untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan pembangunan budaya kerja di lingkungan Perangkat Daerah Kota Padang secara terus menerus. Oleh karena itu, dibutuhkan pedoman untuk digunakan sebagai alat dalam melaksanakan evaluasi pembangunan budaya kerja dimaksud.

II. Maksud, Tujuan, Sasaran dan Manfaat Evaluasi

1. Maksud :

Untuk mengetahui tingkat kemajuan termasuk hambatan/kendala dalam pelaksanaan pembangunan budaya kerja aparatur di setiap perangkat daerah dan di lingkungan Pemerintah Kota Padang.

2. Tujuan :

- a. Mendapatkan informasi perkembangan pelaksanaan pembangunan budaya kerja di setiap Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang;
- b. Memetakan bidang-bidang yang memerlukan perhatian khusus dalam pembangunan budaya kerja di setiap Perangkat Daerah;
- c. Memberikan arah dan fokus dalam perbaikan dan meningkatkan pelaksanaan pembangunan budaya kerja lebih lanjut di setiap Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang;
- d. Menjadi acuan untuk intervensi lebih lanjut yang dibutuhkan oleh setiap Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang untuk percepatan internalisasi budaya kerja secara lebih efektif dan efisien.

3. Sasaran

- a. Tersusunnya data dan informasi (peta dan permasalahan) sebagai masukan untuk bahan perbaikan sistem pembangunan budaya kerja, terutama dalam rangka mendorong perubahan persepsi, pola pikir dan perilaku aparatur demi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat yang lebih baik;
- b. Terciptanya kontinuitas pembangunan budaya kerja dan peningkatan kinerja Aparatur secara sistematis dan terprogram;

- c. Memperbaiki citra Aparatur sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

4. Manfaat :

Hasil evaluasi digunakan sebagai masukan bagi Perangkat Daerah bersangkutan untuk terus melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam melaksanakan pembangunan budaya kerja.

III. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi pelaksanaan pembangunan budaya kerja dilaksanakan pada seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang dengan cakupan materi sebagai berikut :

1. Penerapan nilai dasar budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen;
2. Penerapan nilai dasar budaya kerja dalam pola pikir dan cara kerja;
3. Penerapan nilai dasar budaya kerja dalam sikap, perilaku dan etika dalam kerja.

IV. Metode Evaluasi

1. Evaluasi pelaksanaan pembangunan budaya kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Padang dilaksanakan secara *self assesment* oleh masing-masing perangkat daerah;
2. Dalam pelaksanaannya apabila diperlukan dapat berkoordinasi dengan Sekretariat Daerah Kota Padang melalui Bagian Organisasi;
3. Metode evaluasi menggunakan kuesioner agar mudah diaplikasikan dan diinterpretasikan, baik bagi pelaksana maupun bagi responden yang dievaluasi;
4. Hasil evaluasi disamping untuk keperluan perbaikan internal juga disampaikan kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah Kota Padang dan disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia untuk penyempurnaan kebijakan di waktu yang akan datang.

V. Mekanisme Pelaksanaan Evaluasi

1. Penanggung jawab dalam pelaksanaan evaluasi adalah pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dalam pembinaan personil pada Perangkat Daerah bersangkutan (Kepala Perangkat Daerah, Sekretaris Perangkat Daerah dan Kepala Bidang);
2. Formulir kuesioner evaluasi pengembangan budaya kerja Aparatur Sipil Negara diedarkan secara proposional kepada seluruh pejabat pada unit kerja yang ada pada perangkat daerah bersangkutan;
3. Responden yang mengisi kuesioner evaluasi adalah seluruh pejabat yang dipilih secara acak. Jumlah responden yang dipilih dari unit kerja di lingkungan Perangkat Daerah yang bersangkutan. Jumlah responden minimal 10% dari staf yang ada di lingkungan kerja perangkat daerah bersangkutan. Dengan demikian diharapkan evaluasi ini dapat memberikan gambaran keseluruhan mengenai pengembangan budaya kerja di Perangkat Daerah masing-masing.
4. Formulir kuesioner ini dapat diperbanyak sesuai kebutuhan dan diisi oleh setiap responden secara anonim (tanpa nama) untuk menjaga objektivitas penilaian atau dapat juga menyertakan nama/identitas;
5. Pengisian formulir dapat dilaksanakan secara serempak dalam satu tempat, ataupun diedarkan untuk diisi di tempat masing masing. Lama waktu antara tanggal pengedaran dan pengisian serta pengumpulan formulir evaluasi ini hendaknya tidak melebihi waktu 5 (lima) hari kerja untuk memastikan kondisi yang diamati dalam evaluasi ini mencangkup periode waktu yang sama;
6. Semua pertanyaan yang ada dalam formulir evaluasi ini mencangkup periode waktu yang sama;
7. Pengolahan data evaluasi adalah sebagai berikut :

- a. Seluruh kuesioner yang telah diisi ditabulasi untuk mendapatkan jumlah semua angka/jawaban dalam kotak yang disediakan pada setiap pertanyaan menurut kelompok masing-masing, yakni :
 - 1) Kelompok I (Penerapan dalam Kepemimpinan dan Manajemen).
 - 2) Kelompok II (Penerapan dalam Pola pikir dan Cara Kerja).
 - 3) Kelompok III (Penerapan dalam Perilaku Bekerja).
- b. Hasil penjumlahan semua angka (*total score*) dapat dibandingkan pada tabel penilaian yang menyertai evaluasi untuk melihat kategori hasil evaluasi.
- c. Untuk mengetahui evaluasi setiap unit kerja dapat diambil nilai rata-rata penilaian dari formulir yang telah diisi oleh semua responden pada unit kerja yang bersangkutan.

VI. Pelaporan

- 1. Pejabat yang secara fungsional bertanggungjawab dalam pembinaan personil mengolah hasil evaluasi yang telah diisi menjadi laporan kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan Bagian Organisasi untuk disampaikan dan ditindaklanjuti ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia dan menjadi masukan bagi Kepala Perangkat Daerah bersangkutan untuk melaksanakan tindak lanjut yang diperlukan;
- 2. Bentuk laporan yang disampaikan sebagaimana dimaksud mengikuti bentuk laporan yang menyertai pedoman ini (terlampir);

VII. Penutup

Keberhasilan evaluasi pembangunan budaya kerja sangat bergantung pada komitmen yang tinggi dari jajaran pimpinan didukung oleh segenap aparatur dalam menerapkan evaluasi pembangunan budaya kerja secara jujur dan faktual. Evaluasi ini tidak berfungsi sekedar sebagai sebuah laporan, namun merupakan sebuah instrumen strategis untuk memberikan arah dan fokus perbaikan yang berkesinambungan guna mewujudkan budaya kerja yang produktif pada segenap jajaran Aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Padang. Oleh karna itu, evaluasi ini perlu diikuti dengan tindak lanjut yang konkrit dengan koordinasi yang sinergis antara perangkat daerah dan tim pembangunan budaya kerja serta Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.

B. Formulir Pertanyaan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Budaya Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Padang

Isilah jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada setiap kotak yang menyertai pertanyaan dan nilai score di isi sesuai dengan jawaban yang di centang (✓) sesuai dengan jawaban dan fakta dalam aktivitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di Perangkat Daerah masing-masing. Seluruh pertanyaan harus diisi secara benar dan lengkap. Oleh karena itu sebelum dikumpulkan, periksalah kembali apakah setiap pertanyaan telah diisi dengan lengkap dan benar.

I. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dalam Kepemimpinan dan Manajemen Negara :

NO	PERTANYAAN	NILAI SCORE 1	NILAI SCORE 2	NILAI SCORE 3	NILAI SCORE 4	SCORE
		YA	SERING	KURANG	TIDAK	
1	Visi dan Misi Pemko telah dipahami secara jelas oleh setiap anggota organisasi dan dijabarkan secara fokus dalam kebijakan dan program kerja					

2	Pimpinan menunjukan komitmen dan keteladanan dalam melaksanakan secara konsisten nilai dasar budaya kerja					
3	Pimpinan melaksanakan dialog dua arah secara konsisten dengan seluruh jajaran untuk mengevaluasi kinerja, strategi, kebijakan dan program kerja dalam pencapaian visi dan misi					
4	Pimpinan bersikap terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja baru yang lebih efisien					
5	Ada tindak lanjut yang nyata atas hasil evaluasi kebijakan dan program kerja selama ini dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik					
6	Penerapan nilai dasar budaya kerja telah dilaksanakan secara berkelanjutan dalam suatu sistem kebijakan publik yang nyata sampai dengan implemetasi kebijakan publik dalam rangka pelayanan masyarakat					
7	Sistem kebijakan publik yang diterapkan telah mencapai tujuan dan sasarannya secara efektif dan efisien					
8	Organisasi telah menetapkan standar kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan tuntutan/kebutuhan masyarakat					
9	Organisasi telah menerapkan sistem pengendalian mutu kinerja untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat					
10	Upaya pengembangan SDM dalam membentuk pola pikir, sikap, dan cara kerja yang produktif telah dilaksanakan komprehensif dan berkelanjutan					
TOTAL SCORE						

Kategori Penilaian :

Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja Dalam Kepemimpinan dan Manajemen :

TOTAL SCORE

KATEGORI

- | | |
|---------|--|
| 10 - 11 | BAGUS - Untuk dipertahankan dan ditingkatkan |
| 12 - 17 | BELUM BAGUS - Perlu peningkatan (sosialisasi) |
| 18 - 27 | KURANG BAGUS - Perlu sosialisasi, pelatihan dan penerapan secara konsisten |
| 28 - 40 | TIDAK BAGUS - Perlu sosialisasi pelatihan, dan penanganan intensif atau dengan "law enforcement" |

Kategori penilaian :

Penerapan nilai dasar budaya kerja dalam pola pikir dan cara kerja :

TOTAL SCORE

KATEGORI

- ### III. Penerapan nilai dasar budaya kerja dalam Perilaku Bekerja :

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab, didasarkan pada nilai dasar budaya kerja sebagai berikut :

NO	PERTANYAAN	NILAI SCORE 1	NILAI SCORE 2	NILAI SCORE 3	NILAI SCORE 4	SCORE
		SANGAT TINGGI	TINGGI	CUKUP	KURANG	
1	Komitmen dan konsistensi					
2	Wewenang dan tanggung jawab					
3	Keikhlasan dan kejujuran					
4	Integritas dan profesionalisme					

Rata-Rata							

Padang, Tanggal – Bulan – Tahun

Penanggung Jawab Evaluasi :
 Jabatan :
 Pangkat/Golongan :
 Tanda Tangan dan :
 Cap/Stempel

D. Petunjuk Pengisian Laporan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Budaya Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Padang

Instansi : - Untuk Perangkat Daerah diisi dengan Nama Perangkat Daerah;
 - Untuk Pemerintah Daerah diisi dengan Nama Pemerintah Kota Padang.

Satuan/Unit Kerja : - Untuk Perangkat Daerah diisi dengan Nama Unit Kerja setingkat Eselon III;
 - Untuk Pemerintah Daerah diisi dengan Nama Perangkat Daerah.

Tanggal : diisi sesuai dengan tanggal, bulan dan tahun pelaporan

Penanggung jawab : - Untuk Perangkat Daerah diisi dengan Nama dan evaluasi NIP Kepala Perangkat Daerah;
 - Untuk Pemerintah Daerah diisi dengan Wali Kota.

Total Score (TS) dan Kategori (Ka) :

TS I : Diisi Total Score dari Kelompok I.

Ka I : Diisi Kategori Total Score Kelompok I (Sesuai Label Kategori).

TS II : Diisi Total Score dari Kelompok II.

Ka II : Diisi Kategori Total Score Kelompok II (Sesuai Label Kategori).

TS III : Diisi Kategori Total Score Kelompok III.

Ka III : Diisi Kategori Total Score Kelompok III (Sesuai Label Kategori).

Keterangan : diisi keterangan yang ingin diberikan, dapat diisi bebas sesuai kebutuhan.

Rata-Rata : diisi nilai rata-rata dari seluruh total score seluruh satuan kerja dan kategori dengan tabel kategori.

WALI KOTA PADANG,



HENDRI SEPTA