



WALIKOTA BATAM

PERATURAN WALIKOTA BATAM NOMOR 47 TAHUN 2013

TENTANG BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BATAM,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan daerah yang berhasil guna, berdaya guna, bersih dan bertanggungjawab serta mencapai misi dan tujuan organisasi, perlu adanya peningkatan kinerja aparatur pemerintahan di lingkungan Pemerintahan Kota Batam;
- b. bahwa untuk mewujudkan ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu perbaikan sikap dan perilaku serta pola pikir melalui nilai-nilai budaya kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Batam;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);

3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
5. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 1 Tahun 2010 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2010 Nomor 1 Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 67);

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Batam.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana pemerintahan daerah Kota Batam.
3. Walikota adalah Walikota Batam.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang selanjutnya disingkat SKPD/Unit Kerja adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
5. 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 masing-masing.
6. Aparatur adalah penyelenggara pemerintahan di daerah yang dalam menjalankan tugas kenegaraannya dibiayai dan digaji oleh negara.

7. Internalisasi adalah proses penanaman nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Batam.
8. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan nilai budaya kerja.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Walikota ini adalah sebagai acuan dasar bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan budaya kerja.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Walikota ini adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui perubahan sikap, perilaku dan pola pikir melalui nilai-nilai budaya kerja.

BAB III BUDAYA KERJA

Pasal 3

- (1) Setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau proses kerja aparatur pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Batam wajib menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang pelaksanaannya diukur dari indikator-indikator perilaku yang telah ditetapkan.
- (2) Budaya kerja dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota ini.

BAB IV INTERNALISASI DAN SOSIALISASI

Pasal 4

Internalisasi dan sosialisasi nilai budaya kerja dilakukan secara terus menerus kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Pasal 5

Kepala SKPD bertanggungjawab atas pelaksanaan internalisasi nilai budaya kerja di lingkungan SKPD masing-masing.

Pasal 6

Sosialisasi nilai budaya kerja dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah dan SKPD yang membidangi pembinaan aparatur.

BAB V MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 7

- (1) Dalam rangka efektifitas implementasi nilai budaya kerja diperlukan monitoring dan evaluasi.
- (2) Untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB VI PELAPORAN

Pasal 8

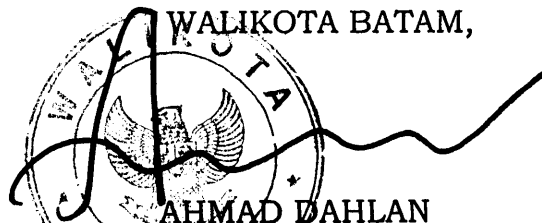
Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi nilai budaya kerja dilaporkan kepada Walikota.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

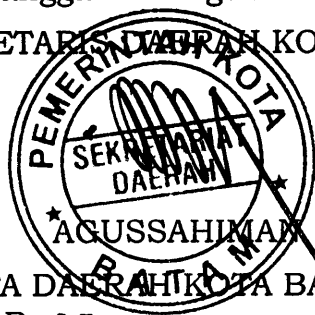
Pasal 9

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

Ditetapkan di Batam
pada tanggal 28 Agustus 2013

WALIKOTA BATAM,

AHMAD DAHLAN

Diundangkan di Batam
Pada tanggal 28 Agustus 2013
SEKRETARIS DAERAH KOTA BATAM



BUDAYA KERJA DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM

A. Pendahuluan

Perubahan lingkungan internal maupun eksternal menuntut organisasi pemerintahan, termasuk organisasi pemerintahan di Kota Batam melakukan proses transformasi untuk menjadi organisasi yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih berkualitas.

Keberhasilan transformasi organisasi memerlukan konsistensi, minimalisasi konflik dan resistensi, komitmen, pengikat serta identitas yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Selain itu dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi serta tuntutan profesionalisme dan pelayanan yang prima, maka perlu adanya budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan tata nilai dan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari, pedoman dalam membuat keputusan, serta mengarahkan tindakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang ideal harus sejalan dengan tindakan-tindakan organisasi, mulai dari kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian hingga pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misinya salah satunya sangat ditentukan oleh kuat lemahnya budaya organisasi yang dimiliki dan dilakukan oleh organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan Budaya Organisasi dalam wujud pemerintahan yang baik (*Good Governance*) diperlukan peningkatan kinerja aparatur pemerintahan melalui program budaya kerja dengan menggali nilai-nilai untuk diolah agar 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.

Memperkenalkan budaya kerja dalam administrasi pemerintahan mempunyai arti yang sangat penting, yaitu turut merubah perilaku aparat pemerintah dalam upaya mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi, untuk menopang kecepatan laju pembangunan dengan wujud kegiatan antara lain berupa :

- a. menjamin hasil kerja dengan kualitas baik;
- b. membuka seluruh komunikasi, cepat menemukan kesalahan dan memperbaikinya;
- c. cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar
- d. dapat meminimalisir data dan informasi yang keliru atau palsu.

Disamping manfaat di atas, masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan akan teratasi, ingin belajar dan berprestasi terus menerus dan lain sebagainya.

Adapun tujuan budaya kerja agar pola kerja aparatur pemerintahan mengalami perubahan yaitu cara kerja yang sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja untuk mencapai produktifitas dan kualitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dalam pelaksanaan Budaya Kerja komitmen seorang pemimpin sangat penting menjadi pelopor dan

dengan sistem yang lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan langkah kegiatan untuk mencari nilai-nilai baru yang sepatutnya dimiliki oleh pimpinan, untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar mampu berubah menuju manajemen modern guna menghadapi tantangan masa depan

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

Budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud dalam “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. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam rangka kerja organisasi. Budaya kerja adalah merupakan suatu proses tanpa akhir atau terus menerus.

Setiap fungsi atau proses kerja menterjemahkan bahwa unsur-unsur kualitas dalam perilaku organisasi sangat memerlukan adanya nilai-nilai budaya kerja yang selanjutnya dijabarkan dalam indikator-indikator perilaku aparatur yang harus dimiliki sebagaimana uraian berikut :

1. **Integritas** artinya dalam setiap tindakan selalu mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian sesuai nilai-nilai dan etika kerja yang berlaku.

Indikator perilaku:

- a. bekerja dengan jujur, tulus dan ikhlas;
- b. disiplin, konsisten dan bertanggung jawab pada etika dan nilai organisasi yang berlaku;
- c. memiliki komitmen terhadap visi dan misi organisasi;
- d. objektif terhadap setiap permasalahan;
- e. menjadi contoh bagi orang lain, serta berani dan tegas dalam bertindak mengambil keputusan dan resiko kerja.

2. **Profesionalisme** artinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan selalu menyelesaikan secara baik dan tuntas sesuai dengan kompetensi/keahlian.

Indikator perilaku:

- a. bertanggungjawab dengan keahlian dan kecerdasan yang dimiliki dengan berusaha menyelesaikan pekerjaan hingga selesai;
- b. melakukan kerjasama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil pelaksanaan tugasnya;
- c. melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien;
- d. berfikir jauh kedepan dengan komitmen yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan.

3. **Akuntabel** artinya dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik dari segi proses maupun hasil.

Indikator perilaku:

- b. mempertanggung jawabkan hasil kerja dan seluruh sumber daya yang telah dipergunakan secara andal dan terbuka;
 - c. memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan;
 - d. siap memberikan pertanggungjawaban secara terbuka kepada para pihak yang berkepentingan.
4. **Inovatif** artinya selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang bersifat positif dengan mempertahankan efektifitas kerja saat menghadapi informasi baru, perubahan situasi serta lingkungan yang berbeda ke arah kemajuan individu dan kelompok.

Indikator perilaku:

- a. berupaya memahami, mencari dan menciptakan sesuatu yang baru secara positif menuju kemajuan;
- b. menyiapkan langkah-langkah strategis dalam mengantisipasi dampak perubahan jangka panjang untuk mencapai visi dan misi organisasi;
- c. mengembangkan kemampuan diri baik secara individual maupun kelompok serta tidak bersikap egois dan tetap menjunjung tinggi etika yang ada dalam memperoleh materi pembaharuan;
- d. mengambil tindakan konstruktif dan mengembangkan ide baru untuk memperbaiki situasi kerja yang menantang dan kurang kondusif.

