



PERATURAN GUBERNUR BANTEN

NOMOR 77 TAHUN 2015

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR BANTEN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi, perlu dilakukan perubahan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*), untuk meningkatkan kinerja Aparatur;
- b. bahwa untuk mewujudkan perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten, diperlukan upaya-upaya yang terprogram dan berkelanjutan melalui pengembangan budaya kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
10. Peraturan Gubernur Banten Nomor 54 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Pembangunan Provinsi Banten Tahun Anggaran 2015.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI BANTEN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Banten.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Banten.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Dinas, Badan, Lembaga di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
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. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu serta kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
8. Kelompok Budaya Kerja adalah Organisasi non struktural pada SKPD Provinsi maupun Kabupaten/Kota yang menerapkan prinsip-prinsip Budaya Kerja dalam menyelesaikan permasalahan organisasi untuk meningkatkan kinerja SKPD.
9. Internalisasi adalah suatu proses penghayatan terhadap nilai sehingga merupakan keyakinan dan kesadaran akan kebenaran nilai yang diwujudkan melalui sikap dan perilaku dalam melaksanakan kegiatan operasional sehari-hari.

Pasal 2

- (1) Peraturan Gubernur ini disusun dengan maksud untuk mewujudkan Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi di Provinsi Banten.
- (2) Peraturan Gubernur ini bertujuan sebagai acuan dalam rangka mengembangkan Budaya Kerja bagi seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup Pedoman Pengembangan Budaya Kerja terdiri dari:
 - a. Bab I Pendahuluan;
 - b. Bab II Tahapan Budaya Kerja; dan
 - c. Bab III Penutup.
- (2) Pedoman Pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB III

PELAKSANAAN

Pasal 4

Penerapan pengembangan budaya kerja pada Aparatur Pemerintah Provinsi Banten tetap memperhatikan ajaran Agama yang dianut, peraturan perundangan yang berlaku, serta nilai-nilai luhur budaya masyarakat setempat.

Pasal 5

- (1) Untuk mendukung kelancaran dalam pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja agar berjalan sesuai dengan yang direncanakan, dilakukan pengendalian dan evaluasi pada setiap SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.
- (2) Mekanisme pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara berjenjang sesuai struktur organisasi.

BAB IV
PEMBIAYAAN

Pasal 6

- (1) Biaya pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah SKPD masing-masing.
- (2) Mekanisme pengelolaan dan pertanggungjawaban anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Banten.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 28 Desember 2015

GUBERNUR BANTEN,

ttd

RANO KARNO

Diundangkan di Serang
pada tanggal 28 Desember 2015

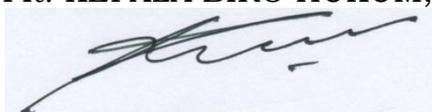
SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI BANTEN,

ttd

RANTA SOEHARTA

BERITA DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2015 NOMOR 78

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt. KEPALA BIRO HUKUM,



H. SAMSIR, SH. M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19611214 198603 1 008

LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR BANTEN
NOMOR 77 TAHUN 2015
TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN
BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam perspektif manajemen modern, birokrasi pemerintah yang ideal adalah birokrasi yang siap melayani, memberdayakan masyarakat, demokratis berlegitimasi, disertai akuntabilitas yang tinggi, menghargai hak azasi, berwibawa dan bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme serta bekerja secara efektif dan efisien.

Kondisi birokrasi yang diinginkan telah dicantumkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019.

Secara filosofis, untuk mewujudkan profil birokrasi yang ideal bukanlah hal yang mudah dan dihadapkan pada tantangan yang sangat kompleks. Tantangan tersebut dapat berasal dari diri para aparatur birokrasi sendiri maupun pada konsepsi serta sistem dan mekanisme kerja birokrasi yang tidak jarang mengalami deviasi dalam implementasinya.

Untuk mencapai apa yang diharapkan di atas, diperlukan upaya yang luar biasa untuk menata ulang proses birokrasi dan aparaturnya dari tingkat tertinggi hingga terendah. Untuk itu diperlukan suatu perubahan paradigma yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru di luar kebiasaan/rutinitas yang ada.

Terlebih lagi setelah secara riil, birokrasi pemerintah menghadapi eksistensi fenomena globalisasi yang syarat dengan kompetisi, keterbukaan, dan intensitas informasi yang sangat tinggi, kemudian menuntut perubahan paradigma pemerintahan menuju

paradigma *Good Governance* disertai dengan tuntutan reformasi di segala bidang yang bergulir paska Indonesia mengalami krisis multi dimensi. Unsur utama penggerak kinerja birokrasi di Indonesia adalah Aparatur Pemerintah khususnya dari unsur Pegawai Negeri Sipil.

Kesadaran akan posisi Pegawai Negeri Sipil sebagai elemen vital birokrasi ini menyanggah konsekuensi logis yang menuntut Pegawai Negeri Sipil baik secara institusional maupun individual terus bebenah diri, melakukan berbagai upaya secara terprogram, konsisten dan berkelanjutan dalam rangka peningkatan dan pengembangan kompetensi aparatur pemerintah. Amanah tugas yang melekat pada diri aparatur harus dijalankan secara profesional. Kompetensi yang merupakan karakteristik yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintah berupa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan sikap (*attitude*), dapat dibangun melalui berbagai pendekatan, baik yang dilakukan secara personal maupun kelembagaan, melalui berbagai kebijakan yang komprehensif.

Dengan melihat kondisi tersebut di atas maka tantangan yang dihadapi aparatur cukup memprihantinkan, karena dalam prakteknya selama ini para pegawai masih sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja aparatur. Oleh karena itu perlu segera dikembangkan konkritisasi budaya kerja aparatur demi terwujudnya kesejahteraan dan pelayanan masyarakat secara baik dan benar, serta berkelanjutan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Uraian tersebut di atas memberikan pemahaman pentingnya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam konteks reformasi birokrasi yang menjadi sebuah pertarungan besar bagi bangsa Indonesia dalam menyongsong tantangan abad 21.

Selanjutnya untuk mempercepat keberhasilan proses perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur, serta pelaksanaan pengembangan nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur berjalan secara terencana, sistematis dan efektif, maka perlu disusun Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara dalam bentuk Peraturan Gubernur Banten untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku Pejabat dan Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.

B. TUJUAN

Tujuan dari pedoman pengembangan budaya kerja ini antara lain :

1. menyamakan cara pandang, langkah, dan tahapan dalam penerapan budaya kerja di Provinsi Banten;
2. memberikan panduan tentang upaya-upaya yang harus dilakukan dalam penerapan Budaya Kerja di Provinsi Banten;
3. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja di Provinsi Banten.

C. SASARAN

Sasaran dari pedoman pengembangan budaya kerja ini adalah sebagai berikut :

1. terbentuknya aparatur sipil negara yang mampu melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja;
2. mengembangkan sikap, semangat, dan perilaku yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

D. MANFAAT

Manfaat dari pengembangan budaya kerja ini adalah sebagai berikut :

1. meningkatkan kerjasama antar individu, antar kelompok, dan antar unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah;
2. mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan, dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
3. memperlancar komunikasi dan hubungan kerja;
4. menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
5. mengurangi hambatan-hambatan psikologis dan kultural dalam bekerja; dan
6. menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas kerja.

E. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pengembangan budaya kerja, meliputi :

1. pengkajian nilai-nilai budaya kerja;
2. internalisasi nilai-nilai budaya kerja;
3. susunan, wewenang, dan tanggungjawab organisasi budaya kerja;
4. langkah-langkah membangun budaya kerja;

5. monitoring dan laporan;
6. integrasi dan program budaya kerja dalam sistem dan mekanisme kerja organisasi;
7. pengawasan, pengendalian, dan evaluasi budaya kerja.

F. PRINSIP DASAR

Prinsip-prinsip dasar yang dianut dalam pengembangan budaya kerja di Daerah, antara lain :

1. pengembangan budaya kerja merupakan bagian tak terpisahkan dari Reformasi Birokrasi demi terwujudnya Birokrasi Pemerintah Daerah dengan Integritas dan kinerja yang tinggi;
2. budaya kerja merupakan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang diekspresikan dalam perilaku dan sikap kerja sehari-hari;
3. budaya kerja merupakan sikap mental yang dikembangkan dalam rangka percepatan perbaikan, penyempurnaan, dan peningkatan terhadap apa yang telah dicapai;
4. pengembangan budaya kerja tetap mengindahkan ajaran Agama yang dianut, peraturan perundangan yang berlaku serta kondisi sosial dan budaya setempat; dan
5. pengembangan budaya kerja harus dilaksanakan secara terencana, sistematis, menyeluruh, dan berkelanjutan.
6. budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi.
7. budaya kerja merupakan sikap mental yang dikembangkan untuk selalu mencari perbaikan, penyempurnaan dan/atau peningkatan terhadap apa yang telah dicapai.
8. budaya kerja ditanamkan atau diubah melalui perubahan nilai-nilai organisasi.

G. NILAI-NILAI

Nilai-nilai budaya kerja meliputi :

1. integritas, yaitu mengutamakan perilaku terpuji, disiplin diri, setia, patuh, taat, penuh pengabdian dan tanggungjawab;
2. sinergi, yaitu merupakan wujud kebersamaan dengan seluruh pihak yang berkepentingan; dan
3. andal yaitu bisa diharapkan kemampuan dan potensinya.

H. MOTTO

Dari rangkaian nilai-nilai yang akan diterapkan di Provinsi Banten maka dibuatkan suatu Motto “*BISA*” singkatan dari Banten Integritas Sinergi Andal.

I. KELEMBAGAAN

Kelembagaan pengembangan budaya kerja adalah organisasi non struktural di SKPD yang merupakan bagian tak terpisahkan dari pengembangan kinerja SKPD dan diwujudkan dalam bentuk Kelompok Budaya Kerja (KBK) pada berbagai tingkatan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

BAB II TAHAPAN BUDAYA KERJA

A. PENGKAJIAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA

1. Pada tahap ini SKPD melakukan pengkajian secara mendalam tentang nilai-nilai organisasi dipercaya akan membawa organisasi mencapai visi dan menuntaskan misinya.
2. Hal penting yang harus diingat dalam merumuskan nilai-nilai organisasi adalah bahwa nilai-nilai harus didasarkan pada praktik yang dikenal dan dapat dilaksanakan oleh setiap pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.
3. Nilai-nilai tersebut harus berakar pada apa yang sesungguhnya berlaku dalam organisasi dari hari ke hari menjadi lebih baik.
4. Nilai-nilai organisasi dapat digali dari ajaran Agama, falsafah Negara dan kebiasaan yang berkembang baik dalam masyarakat/adat.
5. Nilai-nilai haruslah diturunkan dari visi dan misi organisasi, tugas pokok dan organisasi diperkaya dengan peraturan perundang-undangan, mempelajari organisasi sejenis, dan lain sebagainya.
6. Tim perencana harus membuat beberapa nilai yang disarankan dan kemudian diidentifikasi perilaku yang penting untuk mendukungnya.
7. Melaksanakan pertemuan dengan anggota organisasi untuk menjawab pertanyaan “Apa kegiatan penting bagi keberhasilan organisasi dan bersama-sama untuk menyatakan nilai-nilai dan perilaku penting yang mendukung?”
8. Mendeklarasikan nilai-nilai dan membangun komitmen untuk menerapkan budaya kerja serta dilanjutkan dengan mensosialisasikan dan menginternalisasikan yang dilakukan oleh pimpinan Pemerintah Daerah/SKPD dan dihadiri oleh jajaran Pimpinan lainnya serta seluruh pegawai.
9. Mendeklarasikan Budaya Kerja oleh pimpinan SKPD.

B. INTERNALISASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA

1. Internalisasi Nilai-nilai Budaya Kerja merupakan proses mengkomunikasikan apa yang telah disepakati, hal ini dimaksudkan untuk membangun penerimaan diri dan keterlibatan seluruh pegawai.

2. Proses internalisasi adalah proses yang terus menerus, pimpinan tertinggi harus terlibat penuh dalam proses ini.
3. Kepemimpinan secara simbolis sangat penting dan sangat diperlukan untuk membangun kepemilikan nilai-nilai budaya kerja pada setiap unit kerja.

C. SUSUNAN, WEWENANG, DAN TANGGUNG JAWAB ORGANISASI BUDAYA KERJA

Dalam pelaksanaan Budaya Kerja diperlukan adanya identifikasi masalah-masalah sebagai penyebab utama rendahnya kinerja yang dihasilkan dari kajian bersama oleh Kelompok Budaya Kerja (KBK) dengan struktur organisasi sebagai berikut :

1. Susunan Organisasi Pengembangan Budaya Kerja terdiri dari :
 - a. Tim Budaya Kerja Pemerintah Daerah :
 - 1) Pengarah
 - 2) Penanggung Jawab
 - 3) Ketua
 - 4) Sekretaris
 - 5) Koordinator
 - 6) Anggota
 - b. Tim Budaya Kerja SKPD
 - 1) Penanggung Jawab
 - 2) Ketua
 - 3) Sekretaris
 - 4) Koordinator
 - 5) Anggota
2. Wewenang dan tanggung jawab organisasi pengembangan budaya kerja :
 - a. Pengarah : Memberikan pengarahan pada fasilitator agar kelompok budaya kerja berjalan sesuai dengan program yang telah ditentukan.
 - b. Penanggung Jawab : Bertanggung jawab akan keberhasilan pelaksanaan pengembangan budaya kerja.
 - c. Ketua : Memimpin jalannya rapat Kelompok Budaya Kerja (KBK), memberi motivasi anggota dan melaporkan kegiatan

- Kelompok Budaya Kerja kepada Tim Pengarah.
- d. Sekretaris : Mengkoordinasikan dan menyelenggarakan administrasi pengembangan budaya kerja.
- e. Koordinator : Menyebarkan budaya kerja serta membimbing, memantau, dan melaporkan kegiatan Kelompok Budaya Kerja (KBK) kepada Tim Pengarah.

D. LANGKAH-LANGKAH MEMBANGUN BUDAYA KERJA

Untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pelaksanaan pengembangan budaya kerja di Provinsi Banten perlu memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Langkah Pertama
 - a. menjelaskan konsep pengembangan budaya kerja;
 - b. menanamkan kepercayaan, kegotongroyongan;
 - c. mendorong keterbukaan dan kejujuran; dan
 - d. membangun sikap Integritas;
2. Langkah Kedua
 - a. menerangkan tujuan, falsafah dan norma-norma organisasi;
 - b. memberikan motivasi untuk mencapai tujuan;
 - c. gaya yang wajar-wajar tidak dibuat-buat;
 - d. menunjukkan kejadian yang tidak konsisten;
 - e. melakukan pengawasan;
 - f. memberikan bekal alat dan tehnik peningkatan kualitas.
3. Langkah Ketiga
 - a. Keterlibatan Pemimpin dalam mencegah hal-hal yang negatif;
 - b. Mendorong kerjasama, koordinasi, keterbukaan, musyawarah dan mufakat;
 - c. Gaya Kepemimpinan “*Ing Ngarso Sung Tuludo*” - “*Ing Madyo Mangun Warso*” - “*Tut Wuri Handayani*” untuk memudahkan pelaksanaan program.
4. Langkah Keempat
 - a. Menata hubungan kerja antara pegawai dengan atasan;
 - b. Mendorong kerja sama dan koordinasi untuk mencapai hasil yang efektif.

5. Langkah Kelima
 - a. Meningkatkan keterampilan untuk interaksi dan pemecahan masalah;
 - b. Mendorong Kerjasama dalam kelompok (Silih Asih, Silih Asah, Silih Asuh dan Selaras Serasi Seimbang);
 - c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
6. Langkah Keenam
 - a. Melakukan Evaluasi terhadap dampak positif dan negatif;
 - b. Melakukan penyempurnaan terus menerus agar lebih efektif dan efisien, kerjasama dan koordinasi.
7. Langkah Ketujuh
 - a. Budaya Kerja dimantapkan;
 - b. Resiko kerugian dikurangi seminimal mungkin.
8. Langkah Kedelapan
 - a. Lakukan Prestasi-prestasi unggulan;
 - b. Memperhatikan rencana jangka panjang untuk menegakkan norma-norma dan sikap Koorperatif;
 - c. Memberikan penghargaan atas dasar prestasi.
9. Langkah Kesembilan
 - a. Memberikan Kepemimpinan dengan contoh;
 - b. Membangun kader melalui kerjasama yang terkoordinatif.
10. Langkah Kesepuluh
 - a. Melakukan pendekatan kepada semua orang untuk melakukan perubahan;
 - b. Melakukan kerja yang lebih teliti;
 - c. Mendorong partisipasi semua orang;
11. Langkah Kesebelas
 - a. Mendorong pegawai untuk akrab dengan masyarakat atau pelanggan;
 - b. Ciptakan kondisi agar dapat menimbulkan ide-ide baru untuk perbaikan;
 - c. Kembangkan sosio-teknis untuk mendorong munculnya ide-ide tersebut.
12. Langkah Keduabelas
 - a. Memelihara sikap kebersamaan dan kegotong royongan;
 - b. Memanfaatkan produktifitas dan integritas;
 - c. Kesempatan ditumbuhkan.

E. MONITORING DAN LAPORAN

1. Monitoring

a. Persepsi pegawai tentang lingkungan kerja.

Dalam pelaksanaan Kelompok Budaya Kerja (KBK), kegiatan monitoring dilakukan dengan mengisi Daftar Pertanyaan menurut persepsi, baik yang positif maupun negatif terhadap kondisi di lingkungan kerja, mengenai :

- 1) Sistem penghargaan;
- 2) Perilaku Kepemimpinan;
- 3) Interaksi antar pegawai;
- 4) Sistem Administrasi;
- 5) Pembinaan Personil (Diklat);
- 6) Pengembangan;
- 7) Kepuasan Kerja;
- 8) Semangat atau Etos Kerja;
- 9) Etika dan Moral;
- 10) Lain-lain yang dianggap perlu.

b. Rekapitulasi Persepsi Pegawai tentang Lingkungan Kerja

No.	Kawasan Pengaruh	Pernyataan		Jumlah	Keterangan
		Negatif	Positif		
1.	Sistem Penghargaan				
2.	Perilaku				
3.	Kepemimpinan				
4.	Interaksi				
5.	Antar Pegawai Sistem Administrasi				
6.	Pembinaan Personil (Diklat)				
7.	Pengembangan Kepuasan Kerja				
8.	Semangat atau Etos Kerja				
9.	Etika dan Moral				
Jumlah					

Keterangan :

Dari data tersebut dapat dianalisis tentang arah atau kecenderungan lingkungan kerja, sehingga kita akan mampu memperkirakan kebijaksanaan dan program untuk menyempurnakan keadaan lingkungan kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

c. Catatan Harian Pegawai

NO	Tugas/ Kewajiban yang dilakukan		Kejadian/masalah/kesulitan mengganggu manajemen
	Jam	Kegiatan	

.....,.....,.....

Keterangan
Diisi oleh setiap pegawai
langsung
Secara individual

Mengetahui,
Atasan

(.....)

d. Rencana Kerja Kelompok

Apa	Mengapa	Bagaimana	Tujuan	Kapan	Dimana	Penanggung Jawab

Fasilitator

Ketua Kelompok

(.....)

(.....)

2. Laporan

Dalam pelaksanaan kelompok budaya kerja, sistem laporan merupakan kegiatan yang sangat penting untuk mengetahui kemajuan pelaksanaannya, dengan memperhatikan dan menggunakan formulir di bawah ini :

LAPORAN KEMAJUAN

Unit Kerja :

Tema / Proyek :

Periode :

Tahapan	Kegiatan	Hasil		Keterangan
		Sebelum	Sesudah	
P	Plan (Perencanaan)			
D	Do (Pelaksanaan)			
C	Check (Pengendalian)			
A	Action (Tindak lanjut)			

Fasilitator

Ketua Kelompok

(.....)

(.....)

Keterangan:

Laporan kemajuan diisi sesuai dengan siklus jadwal perbaikan penyempurnaan. Mulai dengan *environment scanning* yaitu memotret keadaan lingkungan kerja, diikuti dengan melakukan perbaikan/ penyempurnaan, kemudian dipantau, dicek, serta membuat laporan hasil.

Sistem Laporan Kelompok Budaya Kerja (KBK) adalah sebagai berikut:

- Setiap Kelompok Budaya Kerja berkewajiban menyusun dan memberikan laporan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada fasilitator;
- Setiap Kelompok Budaya Kerja yang dikoordinir oleh fasilitator berkewajiban menyusun dan memberikan laporan setiap 6 (enam) bulan kepada pengarah;

- c. Setiap Kelompok Budaya Kerja yang dikoordinir oleh fasilitator dengan persetujuan pengarah berkewajiban menyusun dan memberikan laporan setiap tahun kepada Gubernur melalui Sekretariat Tim Pengarah.

F. INTEGRASI PROGRAM BUDAYA KERJA KE DALAM SISTEM DAN MEKANISME KERJA ORGANISASI

Sebagai bagian dari upaya untuk percepatan pencapaian visi dan misi organisasi maka program budaya kerja yang dicanangkan dan dilaksanakan oleh kelompok budaya kerja harus menjadi bagian tak terpisahkan dari sistem dan mekanisme kerja organisasi. Integrasi program budaya kerja dengan sistem dan mekanisme kerja organisasi tersebut secara sinergis akan mempunyai arti yang sangat dalam yaitu turut merubah perilaku aparatur pemerintah dalam upaya mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi khususnya peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

G. PENGAWASAN, PENGENDALIAN DAN EVALUASI BUDAYA KERJA

- a. Pengawasan, pengendalian dan evaluasi penerapan budaya kerja dilaksanakan dalam rangka menjamin pengembangan budaya kerja dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan dapat memberikan dampak yang nyata bagi peningkatan kinerja organisasi;
- b. Mekanisme pengendalian dan evaluasi dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan jenjang yang ada dalam organisasi.

BAB III PENUTUP

Pengembangan Budaya Kerja dengan penanaman nilai-nilai baru yang lebih mendorong tercapainya tujuan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Provinsi Banten dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota adalah suatu hal yang tidak dapat ditunda. Hal ini menjadi salah satu faktor keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Reformasi Birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN), mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik Aparatur Negara. Melalui pedoman ini diharapkan program pengembangan budaya kerja dapat berjalan secara sinergis dengan program-program yang terkait dengan Reformasi Birokrasi.

GUBERNUR BANTEN,

ttd

RANO KARNO