



BUPATI DOMPU  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT  
PERATURAN BUPATI DOMPU  
NOMOR 12 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN DOMPU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI DOMPU,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kinerja, menumbuhkan kembangkan semangat dan etos kerja, tanggungjawab moral Aparatur Sipil Negara serta melaksanakan tugas reformasi birokrasi, perlu dilakukan perubahan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*), Aparatur Sipil Negara dalam rangka penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat;
- b. bahwa untuk mewujudkan perubahan pola pikir dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Kabupaten Dompus perlu upaya-upaya yang terprogram dan berkelanjutan melalui pengembangan penerapan budaya kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Kabupaten Dompus;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
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 Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan 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 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
  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 Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
  6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
  7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
  8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya kerja Aparatur Negara;

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN DOMPU.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Dompu.
2. Pemerintah Daerah , adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

3. Bupati adalah Bupati Dompu.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga Perwakilan Rakyat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan 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 adalah organisasi non struktural pada Perangkat Daerah yang menerapkan prinsip-prinsip budaya kerja dalam menyelesaikan permasalahan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Perangkat Daerah.
8. Nilai-nilai Budaya Kerja adalah nilai-nilai moral, agama, Pancasila, tradisi dan nilai-nilai kerja produktif maupun metode kerja modern sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bersifat universal dan terbuka.

#### Pasal 2

Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ASN ini, bertujuan untuk :

- a. membantu pengembangan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. membantu pemerintah daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat dan pegawai di lingkungan masing-masing, agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja.

#### Pasal 3

Pengembangan Budaya Kerja ASN dilaksanakan di setiap Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Dompu.

#### Pasal 4

- (1) Pimpinan Perangkat Daerah menunjuk Pejabat yang membidangi kepegawaian sebagai penanggung jawab pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di lingkungan kerjanya masing-masing.

- (2) Setiap Perangkat Daerah membentuk Kelompok Budaya Kerja di lingkungannya.
- (3) Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipimpin oleh Pejabat Eselon IV sebagai Ketua Kelompok Budaya Kerja yang ditetapkan oleh Bupati.
- (4) Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas melakukan Pengembangan Budaya Kerja di lingkungannya.

## BAB II

### PEDOMAN DAN PELAKSANAAN BUDAYA KERJA

#### Pasal 5

- (1) Pelaksanaan Budaya Kerja ASN di setiap Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal (3) mengacu pada Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- (2) Pedoman Pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut :
  - BAB I : PENDAHULUAN
  - BAB II : SASARAN, PRINSIP DASAR DAN LANGKAH-LANGKAH BUDAYA KERJA.
  - BAB III : INDIKATOR BUDAYA KERJA ASN.
  - BAB IV : PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA ASN.
  - BAB V : PENUTUP.
- (3) Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 6

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja ASN pada Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Dompu dikoordinir oleh Bagian Organisasi Ketatalaksanaan dan Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.
- (2) Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk Sekretariat Pengembangan Budaya Kerja yang berkedudukan di Sub Bagian Ketatalaksanaan pada Bagian Organisasi Ketatalaksanaan dan Aparatur.

## BAB III LAPORAN, MONITORING DAN EVALUASI

### Bagian Kesatu Laporan

#### Pasal 7

- (1) Kelompok Budaya Kerja menyampaikan laporan pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja kepada Kepala Perangkat Daerah melalui penanggung jawab.
- (2) Kepala perangkat daerah menyampaikan laporan pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di lingkup kerjanya kepada Bupati melalui Bagian Organisasi Ketatalaksanaan dan Aparatur selaku koordinator.
- (3) Kepala Bagian Lingkup Sekretariat Daerah menyampaikan Laporan pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja kepada Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi Ketatalaksanaan dan Aparatur.

### Bagian Kedua Monitoring dan Evaluasi

#### Pasal 8

- (1) Monitoring dan evaluasi Pengembangan Budaya Kerja ASN Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu dilaksanakan oleh Bagian Organisasi Ketatalaksanaan dan Aparatur.
- (2) Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Budaya Kerja ASN pada Perangkat Daerah dilaksanakan oleh pimpinan masing-masing Perangkat Daerah.

## BAB IV PEMBINAAN

### Pasal 9

- (1) Bupati melaksanakan pembinaan umum atas pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Lingkup Pemerintah Kabupaten Dompu.
- (2) Kepala Perangkat Daerah melaksanakan pembinaan teknis pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di lingkup kerjanya masing-masing.

**BAB V  
PEMBIAYAAN**

**Pasal 10**

Pembiayaan atas pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja ASN bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

**BAB VI  
PENUTUP**

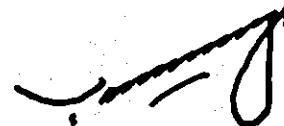
**Pasal 11**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Dompu.

Ditetapkan di Dompu  
pada tanggal 21 - 05 - 2018

**BUPATI DOMPU,**



**H. BAMBANG M. YASIN**

Diundangkan di Dompu  
pada tanggal 21 - 05 - 2018 .

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN DOMPU,**



**H. AGUS BUKHARI**

**BERITA DAERAH KABUPATEN DOMPU TAHUN 2018 NOMOR**

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI DOMPU  
NOMOR 12 TAHUN 2018  
TENTANG  
PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA  
KERJA ASN LINGKUP PEMERINTAH  
KABUPATEN DOMPU

BAB I  
PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur Negara. Tujuan dan kondisi birokrasi yang diinginkan telah tercantum 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 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014.

Reformasi birokrasi ini merupakan wujud dari komitmen berkelanjutan pemerintah. Secara khusus, pada tahun 2025 diharapkan Indonesia berada pada fase yang benar-benar bergerak menuju Negara maju yang mewujudkan pemerintah kelas dunia, yaitu pemerintah yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis serta diharapkan mampu menghadapi tantangan pada abad ke 21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

Untuk mencapai apa yang diharapkan diatas, diperlukan upaya luar biasa untuk menata ulang proses birokrasi dan aparaturnya dari tingkat tertinggi hingga tingkat terendah. Untuk itu, diperlukan suatu perubahan paradigm yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru diluar kebiasaan/rutinitas yang ada. Selain terobosan atau pemikiran baru juga diperlukan perubahan pola pikir dan budaya kerja untuk menjaga keberlanjutan hasil terobosan atau pemikiran baru tersebut. Penekanan perlu adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam kebijakan reformasi birokrasi, dinyatakan sebagai salah satu area dari 8 (delapan) perubahan yang harus dilakukan oleh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.

Agar dapat menjamin pelaksanaan penerapan budaya kerja ASN maka proses dan hasil budaya kerja ASN perlu dikembangkan atas dasar pembinaan dan penerangan dan monitoring dan evaluasi secara berkesinambungan.

Pembinaan dan pengendalian Budaya Kerja ASN dimaksudkan dalam rangka penerapan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga masing-masing perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Dompu dapat memahami dan menaati pelaksanaan pengembangan penerapan budaya kerja ASN. Pertemuan rutin, pemberian arahan, pedoman, bimbingan, pelatihan serta kerjasama, monitoring dan evaluasi ASN dimaksudkan untuk melihat tingkat capaian kinerja ril ASN factor kendala yang ditemui serta langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan.

Uraian tersebut diatas memberikan pemahaman akan pentingnya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam kontek reformasi birokrasi yang menjadi sebuah pertarungan besar bagi bangsa Indonesia dalam menyongsong tantangan abad ke 21. Selanjutnya untuk mempercepat keberhasilan proses perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur dilingkup Pemerintah Kabupaten Dompu, ditetapkan Peraturan Bupati Dompu yang dapat digunakan sebagai landasan dalam bentuk pedoman untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat dan pegawai lingkup pemerintah Kabupaten Dompu.



## BAB II

### SASARAN, PRINSIP DASAR DAN LANGKAH- LANGKAH PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

#### A. ARAH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIIL NEGARA

1. Arah Kebijakan Pengembangan Budaya Kerja ASN adalah dalam rangka mewujudkan masyarakat Dompu yang sejahtera dan religius.
2. Arah Kebijakan Pengembangan Budaya Kerja ASN, dicapai melalui upaya sebagai berikut:
  - a. menumbuhkembangkan nilai-nilai budaya kerja;
  - b. mengubah pola pikir perilaku ASN yang menyimpang dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pelayanan dan mempercepat pemberantasan praktek KKN;
  - c. meningkatkan kinerja ASN melalui kelompok budaya kerja agar lebih peka, kreatif dan dinamis guna memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraannya, pelayanan masyarakat dan daya saing ;dan
  - d. memperbaiki citra ASN dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

#### B. SASARAN BUDAYA KERJA

Sasaran utama pengembangan budaya kerja adalah terciptanya perubahan pola pikir dan budaya kerja ASN menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktifitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

#### C. PRINSIP DASAR BUDAYA KERJA

Prinsip budaya kerja sebagai berikut:

1. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi.
2. Budaya kerja merupakan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari.
3. Budaya kerja merupakan sikap mental yang dikembangkan untuk mencari perbaikan, penyempurnaan dan/atau peningkatan terhadap apa yang telah dicapai.
4. Budaya kerja dikembangkan antara lain mempertimbangkan ajaran-ajaran agama, konsitusi (peraturan perundang-undangan), kondisi sosial dan budaya setempat.
5. Perubahan budaya kerja harus berjalan secara terencana, terstruktur, komprehensif dan berkelanjutan.
6. Budaya kerja ditanamkan atau diubah melalui perubahan nilai-nilai organisasi.

#### D. LANGKAH-LANGKAH PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Sesuai prinsip dasar Budaya Kerja merupakan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang selanjutnya implementasikan dalam perilaku kerja sehari-hari yang ditempuh dalam 3 (tiga tahapan besar yaitu:

1. Perumusan nilai-nilai: nilai-nilai budaya kerja yang digunakan bersumber pada nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran agama, falsafah negara dan kebiasaan yang berkembang baik dalam masyarakat/adat. Budaya Kerja ASN lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Dompu berlandaskan semboyan Nggahi Rawi Pahu (satukan Kata dan Perbuatan yang diimplementasikan dengan kerja nyata).

Untuk mencerminkan nilai-nilai Budaya Kerja ASN mempunyai perilaku sebagai berikut :

- a. profesionalisme yakni memiliki pandangan jauh ke depan, menjalankan tugas sebaik mungkin sesuai dengan bidang tugasnya hingga selesai dan melakukan kerjasama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil pelaksanaan tugasnya.
  - b. Ekonomis yakni bersifat hati-hati dalam penggunaan anggaran, fasilitas dan waktu.
  - c. Luwes yakni pantas dan menarik, elok, tidak kaku, mudah menyesuaikan diri.
  - d. Amanah yakni bekerja dengan sungguh-sungguh berdasarkan kepercayaan yang diberikan kepadanya.
  - e. Non rasis yakni tidak membeda-bedakan, tidak diskriminasi.
  - f. Gotong royong yakni bekerja sama (tolong menolong) dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas.
  - g. Inovatif yakni membuat kebijakan, yakni kreatif dan berdaya guna.
2. Implementasi : Mendeklarasikan nilai-nilai dan membangun komitmen untuk menerapkan budaya kerja serta dilanjutkan dengan mensosialisasikan dan menginternalisasikan.

Secara umum tujuan pendeklarasian adalah untuk membangun komitmen yang dilakukan oleh pimpinan tertinggi yang dihadiri oleh seluruh ASN. Tahapan selanjutnya proses sosialisasi yaitu proses mengkomunikasikan apa yang telah disepakati, hal ini dimaksudkan untuk membangun penerimaan dan ketertiban seluruh ASN.

- a. untuk mengimplementasikan nilai-nilai dan mendorong serta mempercepat pelaksanaan budaya kerja dibentuk kelompok budaya kerja pada perangkat daerah.
- b. kelompok budaya kerja ditetapkan dengan keputusan kepala perangkat daerah.
- c. dalam rangka memastikan implementasi pengembangan budaya kerja dibentuk tim penilai budaya kerja yang dibantu oleh

sekretariat budaya kerja yang berkedudukan di bagian Organisasi Ketatalaksanaan dan Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

- d. Tim penilai budaya kerja terdiri dari unsur-unsur :
  1. Pejabat pada perangkat daerah yang membidangi kepegawaian, hukum, pengawasan, organisasi dan satuan polisi pamong praja.
  2. Akademisi
  3. Tokoh Agama dan/atau masyarakat.
  4. Insan pers.
3. Monitoring dan evaluasi : untuk melihat berapa besar kemajuan dari proses pengembangan budaya kerja dalam rangka mempercepat pencapaian hasil dan motivasi pegawai untuk membangun budaya kerja, selain menggunakan scorecard dapat dikembangkan proses monitoring dan evaluasi secara kreatif.

#### E. SYARAT-SYARAT

Syarat-syarat keberhasilan pengembangan budaya kerja :

- a. Komitmen dari pimpinan tertinggi instansi pemerintah dan para pimpinan unit organisasi yang ada dibawahnya;
- b. Nilai-nilai pembentuk sikap dan perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh pimpinan dan ASN;
- c. Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/ccontoh penerapan nilai-nilai dilingkungan unit kerja masing-masing;
- d. Antara pimpinan dan ASN saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja yang baru yang lebih efektif;
- e. Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh instansi atau unit organisasinya; dan
- f. Budaya kerja ditetapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

**BAB III**  
**INDIKATOR BUDAYA KERJA ASN**

Merujuk pada nilai-nilai budaya dasar kerja tersebut, maka dapat dijabarkan nilai/indikator Budaya Kerja Lingkup Pemerintah Kabupaten Dompu sebagai berikut:

No	NILAI DASAR BUDAYA KERJA	INDIKATOR	
1	Komitmen dan Konsisten (terhadap visi, misi dan tujuan organisasi)	1.1	Adanya ketepatan visi, misi dan tujuan organisasi yang di tetapkan dengan peraturan.
		1.2	Adanya rencana kerja yang mengacu pada visi, misi dan tujuan organisasi.
		1.3	Adanya pembinaan yang konsisten dan sistimatis dari pimpinan dalam membangun komitmen.
		1.4	Adanya sanksi yang adil dan konsisten terhadap pelanggaran komitmen
2	Wewenang dan tanggungjawab (yang jelas, tegas dan seimbang)	2.1	Adanya ketegasan wewenang dan tanggungjawab
		2.2	Adanya pengawasan terhadap pelaksanaan mekanisme kerja dan pelaporan
		2.3	Adanya ketetapan SOP (Standart Operating Produre)
		2.4	Adanya ketepatan dalam pendelegasian wewenang (Kompeten)
		2.5	Adanya kejelasan dan penegakan sistim <i>reward and punishment</i>
3	Keihlasan dan Kejujuran (yang menumbuhkan kepercayaan masyarakat dan kewibawaan pemerintah)	3.1	Adanya jaminan terhadap dinamika SOP pelayanan.
		3.2	Adanya sistim pengawasan efektif terhadap ASN.
		3.3	Adanya peningkatan Kesejahteraan ASN
		3.4	Adanya keteladanan pimpinan pada semua level.

No	NILAI DASAR BUDAYA KERJA	INDIKATOR	
4.	Integritas dan profesionalisme (yang konsisten dalam kata dan perbuatan serta ahli dalam bidangnya)	4.1	Adanya upaya peningkatan kesejahteraan ASN yang di harapkan.
		4.2	Adanya tranparansi dalam pelaksanaan SOP seleksi rekrutmen pegawai.
		4.3	Adanya kepastian pola karier dan kejelasan pembinaannya
		4.4	Adanya ukuran kinerja dan jajnji pelayanan
5.	Kreatifitas dan kepekaan (yang mendorong kearah efektivitas)	5.1	Adanya reward dan punishment berdasarkan kreatifitas dan kerajinan.
		5.2	Adanya keterbukaan dalam operasional manajemen
		5.3	Adanya kebijakan yng fleksibel dalm pemberdayaan masyarakat pelanggan.
6.	Kepemimpinan dan keteladanan (yang mampu mendayagunakan kemampuan potensi bawahan secara optimal)	6.1	Adanya kepahaman pemimpin terhadap syarat-syarat jabatan yang berilaku
		6.2	Adanya kepahaman pemimpin terhadap pola kepemimpinan dan keteladanan yang di harapkan
7	Kebersamaam dan dinamika kelompok (yang mendorong agar cara kerjanya tidak bersifat individual dan pusat kekuasaan hanya pada satu tangan)	7.1	Adanya kesamaan pemahaman terhadap tujuan organisasi
		7.2	Adanya pemberdayaan kelompok kerja
		7.3	Adanya pemberdayaan sistim dan ekstern dalam pelayanan masyarakat
		7.4	Adanya kesesuaian antara kepetingan individu dengan organisasi

No	NILAI DASAR BUDAYA KERJA	INDIKATOR	
		7.5	Adanya kesamaan pemahaman terhadap kepentingannya Gugus kendali Mutu Kinerja dan Pelayanan (GKM) Kelompok Budaya Kerja
8.	Ketepatan dan kecepatan (adanya kepastian waktu kuantitas, kualitas dan finansial yang dibutuhkan)	8.1	Adanya kepastian rincian tugas pekerjaan dan hasil yang diharapkan
		8.2	Adanya ketepatan antara petugas/pegawai dengan pekerjaannya
		8.3	Adanya kesesuaian antara rencana dan realisasi
		8.4	Adanya dukungan teknologi yang tepat guna
9.	Rasionalitas dan kecerdasan emosi, keseimbangan antara kecerdasan inteltual dan emosional	9.1	Adanya metode pengujian yang tepat dalam rekrutment
		9.2	Adanya dukungan kebijakan dan ketentuan yang jelas dalam capain tujuan organisasi
		9.3	Adanya keteladanan pemimpin dan kultur lingkungan yang mendukung
		9.4	Adanya kepedulian, pimpinan dalam pengembangan dan penyelarasan kecerdasan intelektual, emosional dan spritual (IQ, EQ dan SQ)
		9.5	Adanya Program diklat yang mengacu peningkatan kecerdasan
		9.6	Adanya keperdulaiuan terhadap perkembangan Iptek
10	Keteguhan dan ketegsan (yang tidak mudah terpengaruh oleh pihak yang merugikan)	10.1	Adanya ketepatan pejabat sesuai dengan keahlian dan pengalaman (adanya fit dan propertest)
		10.2	Adanya kefahaman terhadap

No	NILAI DASAR BUDAYA KERJA	INDIKATOR	
			SOP yang berlaku (professional)
		10.3	Adanya kefahaman terhadap nilai-nilai spiritual
		10.4	Adanya figur percontohan keteladanan dari pemimpin dalam sikap dan berperilaku teguh dan tegas
		10.5	Adanya Sistem kewaspadaan terhadap sikap-sikap yang merugikan
11.	Disiplin dan keteraturan kerja (yang mengacu pada kepada (SOP)	11.1	Adanya penetapan SOP pada setiap tugas dan upaya pengembangannya
		11.2	Adanya perangkat keras pendukung operasional SOP
		11.3	Adanya formal evaluasi yang sistematik dan standar kinerja yang jelas pada setiap tugas pekerjaan
		11.4	Adanya pola promosi dan demosi yang adil jelas dan tegas
		11.5	Adanya kepastian program diklat secara periodik
		11.6	Adanya apresiasi secara periodik dari pimpinan terhadap pegawai yang disiplin, giat bekerja dan berprestasi
12.	Keberanian dan kearifan	12.1	Adanya kepedulian yang tinggi dari pimpinan terhadap terwujudnya good governance dan clean government
		12.2	Adanya gerakan yang kuat konsisten terhadap penerapan pola hidup sederhana bukan prestise
		12.3	Adanya pemberlakuan sistem penilaian kinerja individu, kinerja mutu organisasi yang obyektif, transparan dan kontinyu konstinue
13.	Dedikasi dan loyalitas	13.1	Adanya gerakan pembentukan

No	NILAI DASAR BUDAYA KERJA	INDIKATOR	
	(terhadap tugas yang bersumber pada visi misi dan tujuan organisasi)		kelompok Budaya kerja (KBK)
		13.2	Adanya kepehaman terhadap prioritas kepentingan kepada masyarakat, bangsa dan Negara.
		13.3	Adanya rencana operasional kegiatan yang sudah dimengerti.
		13.4	Adanya gerakan dari setiap PNS untuk menjadi teladan yang baik lingkungan sekitarnya dengan menerapkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja
		13.5	Adanya kepehaman terhadap keutamaan amal soleh dan prestasi kerja untuk kebahagiaan hidup dan akhirat
		13.6	Adanya wadah untuk peningkatan kesejahteraan bersama dalam rangka mendorong prestasi, dedikasi dan loyalitas yang tinggi
14	Semangat dan motivasi (yang didorong oleh keinginan memperbaiki keadaan secara perorangan maupun organisasional).	14.1	Adanya semangat untuk menjadi lebih profesional
		14.2	Adanya semangat koordinasi dan kerjasama yang dinamis
		14.3	Adanya gerakan yang maksimal untuk pengembangan budaya kerja Aparatur Pemerintah di unit kerja masing-masing
15	Ketekunan dan kesabaran yang di dasarkan tanggungjawab terhadap tugas yang diamanahkan	15.1	Adanya Kejelasan sistim merit pada setiap jabatan sehingga setiap pegawai mempunyai penghargaan.
		15.2	Adanya penerapan sistim target yang konsisten dalam



No	NILAI DASAR BUDAYA KERJA	INDIKATOR	
			mencapai tujuan yang tetapkan (terukur, dapat dicapai, realitas dan jelas batas waktunya)
16	Keadilan dan keterbukaan (sesuai dengan keinginan masyarakat)	16.1	Adanya penyuluhan, sangsi yang layak dan adil
		16.2	Adanya penegakan aturan yang konsisten dan adil
		16.3	Adanya gerakan pemberdayaan kontrol masyarakat
		16.4	Adanya pemberdayaan sistim pengadilan manajemen
		16.5	Adanya peningkatan penghasilan yang disertai dengan penegakan disiplin pengawasan dan evaluasi kinerja yang obyektif dan transparan
17.	Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi	17.1	Adanya diklat yang relevan untuk mendorong terbentuknya sikap positif
		17.2	Adanya gerakan penyebarluasan IPTEK dikalangan PNS

**...BAB IV**  
**PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN**  
**BUDAYA KERJA ASN**

Dalam rangka mengetahui tingkat kemajuan, tingkat perubahan, tingkat kemanfaatan dan tingkat kesadaran terhadap nilai-nilai Budaya Kerja dan ASN lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, diperlukan evaluasi untuk meningkatkan efektifitas dalam pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah. Adapun maksud dan tujuan, serta sasaran dan manfaat pelaksanaan evaluasi pengembangan Budaya Kerja Aparatur, sebagai berikut :

**1. Maksud**

Untuk mengetahui tingkat kemajuan termasuk hambatan/kendala dalam pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja ASN di setiap instansi/Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Dompu, sebagaimana ditetapkan dalam surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

**2. Tujuan**

- a. Mendapatkan informasi perkembangan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja ASN di setiap instansi/Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Dompu;
- b. Memetakan bidang – bidang yang memerlukan perhatian khusus dalam Pengembangan Budaya Kerja ASN di setiap instansi/Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Dompu;
- c. Memberikan arah dan fokus dalam perbaikan dan peningkatan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja ASN lebih lanjut di setiap instansi (Perangkat Daerah); dan
- d. Menjadi acuan untuk intervensi lebih lanjut yang dibutuhkan oleh setiap instansi (Perangkat Daerah) dalam mengembangkan Budaya Kerja secara lebih efektif dan efisien dilingkungan masing-masing.

**3. Sasaran**

- a. Tersusunnya data dan informasi (peta permasalahan) sebagai masukan untuk bahas perbaikan sistem pengembangan Budaya Kerja, terutama dalam rangka mendorong perubahan persepsi, pola pikir dan perilaku ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di Kabupaten Dompu;
- b. Terciptanya kontinuitas pengembangan Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja ASN secara sistematis dan terprogram; dan
- c. Memperbaiki citra ASN sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

#### 4. Manfaat

Hasil Evaluasi digunakan sebagai masukan bagi instansi/Perangkat Daerah bersangkutan untuk terus melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam pelaksanaan program pengembangan Budaya Kerja ASN.

#### 5. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja ASN dilaksanakan dengan cakupan materi sebagai berikut:

- 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 Sikap, Perilaku dan Etika dalam berkerja.

#### 6. Metode Evaluasi

- a. Evaluasi pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja ASN dilingkungan instansi/Perangkat Daerah dilaksanakan secara *self assement* oleh masing-masing instansi;
- b. Dalam pelaksanaannya apabila diperlukan dapat berkoordinasi dan berkonsultasi kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Dompu melalui Bagian Organisasi, Ketatalaksanaan dan Aparatur Sekretaris Daerah Kabupaten Dompu;
- c. Metode Evaluasi menggunakan kuesioner agar mudah diaplikasikan dan interpretasikan, baik bagi pelaksana maupun bagi responden yang dievaluasi; dan
- d. Hasil evaluasi di samping untuk keperluan perbaikan internal instansi juga dilaporkan kepada Bupati, untuk menyempurnakan kebijakan lebih lanjut.

#### 7. Mekanisme Pelaksanaan Evaluasi

- a. Penanggungjawab dalam pelaksanaan evaluasi adalah Pejabat yang secara fungsional bertanggungjawab dalam pembinaan personil di instansi bersangkutan (Sekda, Kepala Badan, Kepala Dinas, Kepala Bagian);
- b. Formulir Kuesioner Evaluasi Pengembangan Budaya Kerja ASN diedarkan secara proposional kepada seluruh pejabat struktural (eselon) dan fungsional yang terpilih di seluruh Perangkat Daerah / unit kerja yang ada di instansi bersangkutan;
- c. Responden yang mengisi kuesioner evaluasi adalah pejabat struktural (eselon II-IV) dan fungsional yang dipilih secara acak. Jumlah responden baik yang struktural maupun staf fungsional yang dipilih dari satuan kerja dilingkungan instansi / Perangkat Daerah yang bersangkutan;

- d. Jumlah responden minimal 10% dari staf yang ada disatuan kerja instansi bersangkutan. Dengan demikian, diharapkan evaluasi ini dapat memberikan gambaran keseluruhan mengenai pengembangan Budaya Kerja di instansi / Perangkat Daerah masing-masing;
- e. Formulir kuesioner ini dapat di perbanyak sesuai kebutuhan dan isi oleh setiap responden serta anonim (tanpa nama) untuk menjaga obyektivitas penilaian atau dapat juga menertakan nama / identitas;
- f. Pengisian formulir dapat dilaksanakan secara serempak dalam satu tempat, ataupun diedarkan untuk diisi ditempat 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 mencakup periode waktu yang sama;
- g. Semua pertanyaan yang ada dalam formulir evaluasi harus diisi. Oleh karena itu, saat pengumpulan perlu diperiksa kembali apakah semua pertanyaan telah diisi dengan lengkap dan akurat; dan
- h. Pengolahan data evaluasi adalah sebagai berikut:
  - 1) Seluruh kuesioner yang telah diisi ditabulasi untuk mendapatkan jumlah semua angka/jawaban dalam kotak yang disediakan pada setiap pertanyaan menurut kelompok masing-masing, yakni:
    - a) Kelompok I (Penerapan dalam Kepemimpinan dan Manajemen);
    - b) Kelompok II (Penerapan dalam Pola Pikir dan Cara Kerja); dan
    - c) Kelompok III (Penerapan dalam Perilaku Bekerja).
  - 2) Hasil penjumlahan semua angka (Total Score) dapat dibandingkan pada tabel penilaian yang menyertai evaluasi untuk melihat kategori hasil evaluasi; dan
  - 3) Untuk mengetahui evaluasi setiap satuan kerja dapat diambil nilai rata-rata hasil penilaian dari formulir yang telah diisi oleh semua responden pada satuan kerja bersangkutan.

## 8. Pelaporan

- a. Pejabat secara fungsional bertanggungjawab dalam pembinaan personil mengolah hasil evaluasi yang telah diisi menjadi laporan yang disampaikan kepada Bupati Dompu dan menjadi masukan bagi pimpinan instansi/Perangkat Daerah bersangkutan untuk dilaksanakan tindaklanjut yang diperlukan;
- b. Bentuk Laporan yang di sampaikan kepada Bupati Dompu adalah mengikuti bintek bentuk laporan yang menyertai pedoman ini (terlampir);
- c. Penjelasan lebih rinci mengenai nilai-nilai Budaya kerja yang di evaluasi dalam formulir evaluasi dapat dipelajari dalam Buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ASN yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Per.Men.PAN Nomor:PER /01/M.PAN/01/2017).

**FORMULIR PERTANYAAN EVALUASI  
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA  
PADA PERANGKAT DAERAH LINGKUP PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN DOMPU**

Isilah jawaban Saudara pada setiap kotak yang menyertai pertanyaan sesuai dengan fakta nyata aktifitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di instansi/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.

Penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen:

- 1) Visi dan Misi telah dipahami secara jelas oleh setiap anggota Organisasi dan dijabarkan secara fokus dalam kebijakan dan program kerja sehari-hari:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

- 2) Pimpinan menunjukan komitmen dan keteladanan dalam melaksanakan secara konsisten visi misi serta nilai-nilai Budaya Kerja

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

- 3) Pimpinan melaksanakan dialog dua arah secara konsisten dengan seluruh jajaran untuk mengevaluasi kinerja strategis, kebijakan dan program kerja dalam pencapaian visi misi organisasi:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

- 4) Pimpinan bersifat terbuka dan menerima perubahan Kebijakan serta metode kerja baru yang lebih efektif:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

- 5) Ada tindak lanjut yang nyata, atas hasil evaluasi terhadap kebijakan dan program kerja selama ini dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

6) Penerapan nilai-nilai Budaya Kerja telah dilaksanakan secara berkelanjutan dalam suatu sistim kebijakan publik yang dalam kerangka pelayanan masyarakat:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

7) Sistem kebijakan publik yang diterapkan telah mencapai tujuan dan sasarannya secara efektif dan efisien:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

8) Organisasi telah menerapkan standar kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan tuntutan/kebutuhan masyarakat:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

9) Organisasi telah menerapkan sistem pengendalian mutu kinerja untuk meningkatkan kinerja penyelenggara pemerintahan dan pelayanan masyarakat:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

10) Upaya pengembangan SDM dalam membentuk pola pikir, sikap dan cara kerja yang produktif telah dilaksanakan secara komprehensif dan berkelanjutan:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

**Kategori Penilaian :**

Penerapan Nilai-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"

1. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja :

1. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang selama ini bersifat terkotak-kotak menjadi sinergis:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

2. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang hanya menjalankan wewenang menjadi menjalankan peran:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

3. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang hal berpikir jangka pendek/sesaat menjadi berpikir jangka panjang/strategis:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

4. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang bersifat memerintah menjadi bersifat melayani:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

5. Terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang bersifat melakukan perbaikan dan peningkatan terus-menerus:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak

Kategori Penilaian :

Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja:

TOTAL SCORE	KATEGORI
05-06	BAGUS-Untuk dipertabankan dan ditingkatkan
07-09	BELUM BAGUS-Perlu peningkatan (sosialisasi)
10-13	KURANG BAGUS-Perlu sosialisasi, pelatihan dan penerapan secara konsisten
14-20	TIDAK BAGUS-Perlu sosialisasi, pelatihan dan penanganan intensif atau dengan "law enforcement"

II. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja : (Penjabaran dari masing-masing perilaku dapat dilihat pada Buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, sesuai dengan PER MEN. PAN No.39 Tahun 2012). Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab Saudara, didasarkan pada nilai-nilai dasar budaya kerja sebagai berikut:

6. Komitmen dan Konsisten :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

7. Wewenang dan tanggungjawab :

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak     

8. Keikhlasan dan kejujuran :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

9. Integritas dan profesionalisme :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

10. Kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

11. Kepemimpinan dan keteladanan :

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak     

12. Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak     

13. Ketetapan/keakurasian dan kecepatan:

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak     

14. Rasionalitas dan kecerdasan emosi:

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang



15. Keteguhan dan ketegasan:

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

16. Disiplin dan keteraturan bekerja :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

17. Keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menanganikan konflik :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

18. Dedikasi dan loyalitas :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

19. Semangat dan motivasi :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

20. Ketekunan dan kesabaran :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

21. Keadilan dan keterbukaan :

1. Ya      2. Sering      3. Kurang      4. Tidak     

22. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi :

1. Sangat Tinggi      2. Tinggi      3. Cukup      4. Kurang     

Kategori Penilaian :

Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Perilaku Bekerja :

TOTAL SCORE	KATEGORI
17-20	BAGUS-Uhtuk dipertahankan dan ditingkatkan
21-30	BELUM BAGUS-Perlu peningkatan (sosialisasi)
31-45	KURANG BAGUS-Perlu sosialisasi, pelatihan dan penerapan secara konsisten
46-68	TIDAK BAGUS-Perlu sosialisasi, pelatihan dan penahanan intensif atau dengan " <i>law enforcement</i> "

Tanggal :  
 Instansi :  
 Satuan/Unit Kerja :  
 Alamat Instansi :  
 Bentuk Laporan :  
 Evaluasi Laporan :  
 Evaluasi :

Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi/SKPD  
Pemerintah Kabupaten Dompu

Instansi/SKPD

SKPD/Umit Kerja	Total Score dan Kategori						Keterangan
	TS I	Ka I	TS II	Ka II	TS III	Ka III	
<b>RATA-RATA</b>							

Penanggung Jawab Evaluasi :  
Jabatan :  
Pangkat Golongan :

(.....)  
NIP. ....

Petunjuk pengisian laporan :

- Instansi : Diisi dengan nama instansi/SKPD
- Tanggal : Diisi dengan tanggal pelaporan
- Penanggung Jawab Evaluasi : Diisi dengan nama pejabat yang ditunjuk sebagai penanggung evaluasi, dengan ketentuan sebagai berikut :
  - Untuk Sekretaris Daerah Kabupaten : Sekretaris Daerah.
  - Untuk instansi/SKPD : Kepala Badan/Kepala Dinas
  - Jabatan : Diisi dengan jabatan pejabat yang ditunjuk sebagai penanggung jawab evaluasi
- Satuan Kerja : Diisi dengan nama satuan kerja yang ada pada instansi/SKPD bersangkutan, yaitu: Untuk Pemerintah Kabupaten : Unit Kerja setingkat Eselon II dan III.

**Total Score (TS) dan Kategori (Ka) :**

- TS I** : Diisi Total Score dari kelompok I
- Ka I** : Diisi Kategori Total Score kelompok I (sesuai tabel Kategori
- TS II** : Diisi Total Score dari kelompok II
- Ka II** : Diisi Kategori Total Score kelompok II (sesuai tabel Kategori
- TS III** : Diisi Total Score dari kelompok III
- Ka III** : Diisi Kategori Total Score kelompok III (sesuai tabel  
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 diisi sesuai dengan tabel kategori

## BAB V PENUTUP

Keberhasilan Penerapan Pengembangan Budaya Kerja ASN dilingkungan Perangkat Daerah dan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Dompu sangat bergantung pada komitmen yang tinggi dari jajaran pimpinan didukung oleh segenap ASN secara jujur dan faktual dalam menerapkan pengembangan budaya kerja.

Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja ASN tidak berfungsi sekedar sebagai sebuah laporan, namun merupakan sebuah instrumen strategis untuk memberikan arah dan fokus perbaikan yang berkesinambungan di waktu yang akan datang guna mewujudkan Budaya Kerja ASN yang bertanggungjawab, jujur disiplin dan memiliki etos kerja yang tinggi. Oleh karena itu, ini perlu diikuti dengan tindak lanjut komitmen yang konkrit dan koordinasi yang sinergis antara Pimpinan Perangkat Daerah bersangkutan dengan bawahannya.

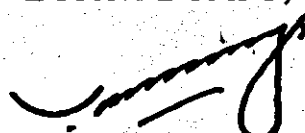
Pedoman Pelaksanaan Budaya Kerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dompu dibuat dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap Perangkat Daerah, untuk meningkatkan Kinerja ASN melalui penerapan Budaya kerja ASN.

Pedoman Pelaksanaai Budaya Kerja ASN juga berperan sebagai pendorong terhadap kualitas kinerja dan merupakan tanggungjawab masing-masing dari pada Perangkat Daerah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance).

Dalam perspektif yang lebih luar, pedoman pelaksanaan program budaya Kerja ASN juga berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik. Semua ini memerlukan dukungan dan peran aktif seluruh lembaga instansi pemerintah serta partisipasi setiap ASN. Dukungan tersebut merupakan pendorong utama dalam Pelaksanaan Budaya Kerja ASN Lingkup Pemerintah Kabupaten Dompu dan sebagai perwujudan pelaksanaan PER MEN. PAN No.39 Tahun 2012.

Namun demikian, perlu digaris bawahi bahwa pedoman ini merupakan pemikiran dasar dan masih membutuhkan perbaikan dan penyempurnaan, bahkan menyesuaikan lebih lanjut selaras dengan perkembangan keadaan kebutuhan dan kondisi masing-masing Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Dompu.

BUPATI DOMPU,



H. BAMBANG M.YASIN