



PENJELASAN ATAU KETERANGAN

ATAS

RANCANGAN PERATURAN WALI KOTA MAGELANG

TENTANG

BUDAYA KERJA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MAGELANG

PEMERINTAH KOTA MAGELANG

TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan keterangan penjas Rancangan Peraturan Wali Kota tentang Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Magelang.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja. Yang dipertegas dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara, pemerintah daerah perlu menindaklanjuti dengan peratutan kepala daerah sebagai pedoman perilaku ASN menjadi budaya dalam melaksanakan tugas.

Pedoman tersebut menjadi dasar pemerintah Kota Magelang Menyusun rancangan Peraturan Wali Kota tentang budaya kerja di kota magelang.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	3
BAB I PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG.....	4
B. IDENTIFIKASI MASALAH	4
C. TUJUAN PENYUSUNAN.....	4
D. DASAR PENYUSUNAN	4
BAB II POKOK PIKIRAN.....	5
BAB III MATERI MUATAN	
A. SASARAN, JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN	7
B. RUANG LINGKUP MATERI	7
BAB IV PENUTUP	
A. KESIMPULAN.....	8
B. SARAN.....	8

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Budaya kerja ASN merujuk pada nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja aparatur sipil negara. Budaya kerja ini menjadi landasan dan pedoman bagi ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka sebagai pelayan publik. Dalam konteks ini, ASN diharapkan memiliki sikap yang profesional, integritas yang tinggi, mampu bekerja secara efektif, efisien, serta memiliki komitmen dalam mengabdikan kepada negara dan masyarakat.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja. Yang dipertegas dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara menjadi pedoman bagi ASN dalam melaksanakan pelayanan kepada Masyarakat.

Pemerintah Daerah perlu menindaklanjuti dengan pengaturan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Budaya kerja ASN tidak hanya berfokus pada individu saja, namun juga mencakup hubungan antar pegawai dan hubungan dengan masyarakat. Sebagai abdi negara, ASN dituntut untuk berperan aktif dalam mengimplementasikan program-program pemerintah serta melayani masyarakat dengan baik.

Para ASN diminta untuk bekerja dengan penuh integritas, berkomitmen, dan tanggung jawab serta memenuhi etika kerja yang ditetapkan serta tidak..... Dengan adanya budaya kerja ASN yang baik, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

C. TUJUAN PENYUSUNAN

Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman perubahan sikap dan perilaku Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Magelang.

Tujuannya adalah:

1. Membantu Pengembangan Budaya Kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di pemerintah Kota Magelang;
2. Membantu Pemerintah Kota Magelang untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di perangkat daerah masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
3. Memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja..

D. DASAR HUKUM

1. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;

BAB II POKOK PIKIRAN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja. Yang dipertegas dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara, menjadi pedoman aparatur sipil negara di lembaga maupun pemerintah daerah dalam melaksanakan budaya kerja dalam memberikan layanan kepada Masyarakat.

Reformasi Birokrasi yang saat ini sudah menerapkan pencapaian indikator general, dimana beberapa indikatornya mempunyai korelasi terhadap Budaya kerja yaitu antara lain : sistem kerja, sistem merit sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, core value BerAkhlak, Pelayanan Publik, tentunya merupakan ukuran agar Organisasi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*), Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien. terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*, Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif, SDM apatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

Perubahan Pola pikir (*mind set*) dan Budaya Kerja (*culture set*) Aparatur, menjadi hal penting dalam mendukung tercapainya tujuan reformasi birokrasi mengingat dalam budaya kerja mencakup nilai-nilai seperti tanggung jawab, transparansi, akuntabilitas, kejujuran, keadilan, dan kesetaraan, untuk mencapai hal tersebut budaya kerja sudah harus dimulai dari perekrutan dan harus ada pada setiap tahapan kegiatan antara lain penempatan pegawai, pengawasan, hingga evaluasi kinerja.

Pentingnya budaya kerja ASN terletak pada pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah. Jika budaya kerja ASN baik, maka diharapkan kualitas pelayanan publik juga akan meningkat. Sebaliknya, jika budaya kerja ASN buruk, akan berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik serta citra pemerintah, Oleh karena itu, pemerintah terus melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki budaya kerja ASN, disamping terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi Agar ASN mampu memanfaatkan teknologi dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. Dengan begitu, ASN dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat.

Pemerintah kota magelang menyiapkan karakter ASN dengan budaya kerja BerAkhlak dengan dengan menyusun Peraturan wali kota tentang Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Kota Magelang

BAB III MATERI MUATAN

A. SASARAN, JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN

Penyusunan rancangan Peraturan Wali Kota ini ditujukan sebagai Pedoman ASN di Pemerintah Kota Magelang, dalam rangka melaksanakan pelayanan kepada masyarakat.

B. RUANG LINGKUP MATERI

Aktualisasi budaya kerja sebagai berikut :

1. Pemahaman terhadap makna bekerja,
2. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan;
3. Sikap terhadap lingkungan pekerjaan,
4. Sikap terhadap waktu;
5. Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja;
6. Etos kerja; dan
7. Perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan

KETENTUAN YANG DIATUR DALAM RAPERDA

1. Pengertian, Maksud, Tujuan dan Ruang Lingkup
2. Core Values dan Employer Branding ASN BerAKHLAK
3. Panduan Perilaku
4. Pengorganisasian kelompok budaya kerja
5. Pembinaan pengendalian

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dengan terbitnya peraturan ini akan segera dilakukan penyesuaian budaya kerja di lingkungan pemerintah kota magelang, sehingga implementasi Pengembangan Budaya Kerja berhasil dengan baik yaitu :

1. Komitmen dari Pimpinan Unit Kerja
2. Nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh Pimpinan dan Pegawai.
3. Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/contoh penerapan nilai-nilai BerAkhlaq.
4. Antara Pimpinan dan Pegawai, saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif.
5. Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama di organisasinya.
6. Budaya kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

Demikian keterangan penjelasan sebagai alasan pengesahan konsep Peraturan Wali Kota Magelang.

B. SARAN

Peraturan Wali Kota ini akan digunakan sebagai Pedoman bagi ASN untuk berperilaku dalam melaksanakan tugasnya

KEPALA BAGIAN ORGANISASI
SETDA KOTA MAGELANG



WIKAN KANUGROHO, SE, M, Ec Dev
Pembina Tingkat I
NIP. 19720214 199803 1 004

DAFTAR PUSTAKA

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
2. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara.