



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN  
PERATURAN WALIKOTA TANGERANG  
NOMOR 63 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA  
APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA TANGERANG,

- Menimbang : a. bahwa reformasi birokrasi mencakup pembenahan struktural, prosedural, kultural dan etika birokrasi;
- b. bahwa dalam rangka menciptakan kultur dan etika birokrasi pemerintah yang produktif, efektif, efisien, tercipta iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktivitas yang tinggi, melalui pengembangan budaya kerja aparatur;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota Tangerang tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tangerang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3518);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
3. 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);
4. 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 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);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4452);
6. 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);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Rad Map* Reformasi Birokrasi 2015 – 2019;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
12. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tangerang Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2013 Nomor 1);
13. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Tangerang Tahun 2014-2018 (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2014 Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Tangerang Tahun 2014-2018 (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2017

Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Nomor 10);

14. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Nomor 8);

15. Peraturan Walikota Nomor Tahun tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang (Berita Daerah Kota Tangerang Tahun 2018 Nomor );

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN BUDAYA KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG

#### Pasal 1

Menetapkan pedoman evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang, sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan ini.

#### Pasal 2

Pedoman evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, merupakan acuan untuk melakukan evaluasi tingkat kemajuan, tingkat perubahan, tingkat kemanfaatan, dan tingkat kesadaran dalam pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur.

#### Pasal 3

Evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur, wajib dilaksanakan setiap tahun pada instansi di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang dan hasilnya disampaikan/dilaporkan kepada Walikota Tangerang.

#### Pasal 4

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tangerang.

Ditetapkan di Tangerang  
pada tanggal 2 Juli 201

**WALIKOTA TANGERANG,**

**Cap/Ttd**

**H. ARIEF R.WISMANSYAH**

Diundangkan di Tangerang  
pada tanggal 2 Juli 2018

**SEKRETARIS DAERAH KOTA TANGERANG,**

**Cap/Ttd**

**DADI BUDAERI**

**BERITA DAERAH KOTA TANGERANG TAHUN 2018 NOMOR 63**

LAMPIRAN I  
PERATURAN WALIKOTA TANGERANG  
NOMOR : 63 TAHUN 2018  
TENTANG  
PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN  
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA  
PADA INSTANSI DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA TANGERANG

PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA  
PADA INSTANSI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG

I. LATAR BELAKANG

Di era demokratisasi dan dalam rangka persiapan memasuki era globalisasi serta dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan perubahan yang sangat mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini tentu saja memerlukan perubahan budaya kerja aparatur yang mencakup baik perubahan pola pikir (mindset), nilai-nilai (values), perilaku, maupun cara kerja (kultur birokrat) terutama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut telah terbit Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, untuk menjadi acuan dan pedoman bagi instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah, dalam melakukan perubahan pola pikir, sikap, dan perilaku aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari. Pedoman dimaksud berisi nilai-nilai budaya kerja aparatur yang perlu diterapkan dalam rangka membangun budaya kerja aparatur pemerintah, kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Nomor \_\_\_\_ Tahun \_\_\_\_ tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang dan Instruksi Walikota Nomor \_\_\_\_ tentang Penerapan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Kota Tangerang, maka untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan budaya kerja secara terus menerus. Oleh karena itu dibutuhkan pedoman untuk digunakan sebagai alat untuk melaksanakan evaluasi pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah dimaksud.

## II. MAKSUD, TUJUAN, SASARAN, DAN MANFAAT EVALUASI

### 1. Maksud

Untuk mengetahui tingkat kemajuan termasuk hambatan/kendala dalam pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur di setiap OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang, sebagaimana ditetapkan dalam Instruksi Walikota Tangerang Nomor \_\_\_\_ tentang Penerapan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Kota Tangerang.

### 2. Tujuan

- a. Mendapatkan informasi perkembangan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di setiap OPD di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang.
- b. Memetakan bidang-bidang yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di setiap OPD.
- c. Memberikan arah dan fokus dalam perbaikan dan peningkatan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah lebih lanjut setiap OPD.
- d. Menjadi acuan untuk intervensi lebih lanjut yang dibutuhkan oleh setiap OPD untuk mengembangkan budaya kerja secara lebih efektif dan efisien di lingkungan masing-masing.

### 3. Sasaran

- a. Tersusunnya data dan informasi (peta permasalahan) sebagai masukan untuk bahan perbaikan sistem pengembangan budaya kerja, terutama dalam rangka mendorong perubahan persepsi, pola pikir, dan perilaku dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Terciptanya kontinuitas pengembangan budaya kerja dan peningkatan kinerja aparatur pemerintah secara sistematis dan terprogram.
- c. Memperbaiki citra aparatur pemerintah sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

### 4. Manfaat

Hasil evaluasi digunakan sebagai masukan bagi OPD bersangkutan untuk terus melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam pelaksanaan program pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah.

### III. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah dilaksanakan pada seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang dengan cakupan materi sebagai berikut:

1. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen.
2. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja.
3. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Sikap, Perilaku, dan Etika dalam bekerja.

### IV. METODE EVALUASI

1. Evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang dilaksanakan secara *self assesment* oleh masing-masing OPD.
2. Dalam pelaksanaannya apabila diperlukan dapat berkoordinasi dengan Tim Pembina dan Evaluasi (melalui Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Tangerang).
3. Metode Evaluasi menggunakan kuesioner agar mudah diaplikasikan dan diinterpretasikan, baik bagi pelaksana maupun bagi reponden yang dievaluasi. Hasil evaluasi disamping untuk keperluan perbaikan internal OPD juga disampaikan kepada Walikota Tangerang untuk penyempurnaan kebijakan lebih lanjut serta untuk bahan laporan kepada Gubernur Banten dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

### V. MEKANISME PELAKSANAAN EVALUASI

1. Penanggung-jawab dalam pelaksanaan evaluasi adalah pejabat yang baik secara struktural maupun fungsional bertanggung-jawab dalam pembinaan personil di instansi bersangkutan (Pimpinan OPD).
2. Formulir Kuesioner Evaluasi Pengembangan Budaya Kerja Aparatur diedarkan secara proporsional kepada seluruh pejabat struktural (eselon) dan fungsional yang terpilih di seluruh unit kerja yang ada di instansi bersangkutan.
3. 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 di lingkungan instansi yang bersangkutan. Jumlah responden minimal 30% dari staf yang ada di satuan kerja instansi bersangkutan. Dengan demikian, diharapkan evaluasi ini dapat

memberikan gambaran keseluruhan mengenai pengembangan budaya kerja di instansi 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 mencakup periode waktu yang sama.
6. 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.
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 satuan kerja dapat diambil nilai rata-rata hasil penilaian dari formulir yang telah diisi oleh semua responden pada satuan kerja bersangkutan.

## VI. PELAPORAN

1. Pejabat yang baik secara struktural maupun fungsional bertanggung-jawab dalam pembinaan personil mengolah hasil evaluasi yang telah diisi menjadi laporan kepada Walikota Tangerang dan menjadi masukan bagi pimpinan instansi bersangkutan untuk dilaksanakan tindak lanjut yang diperlukan.
2. Bentuk Laporan yang disampaikan kepada Walikota Tangerang adalah mengikuti bentuk laporan berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2011 tentang Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang.

3. Penjelasan lebih rinci mengenai nilai-nilai budaya kerja yang dievaluasi dalam formulir evaluasi dapat dipelajari dan mengacu pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negeran dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.

## VII. PENUTUP

Keberhasilan evaluasi pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah sangat bergantung pada komitmen yang tinggi dari jajaran pimpinan didukung oleh segenap aparatur instansi bersangkutan dalam menerapkan evaluasi pengembangan 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 pemerintah. Oleh karena itu, evaluasi ini perlu diikuti dengan tindak lanjut yang konkrit dengan koordinasi yang sinergis antar-aparatur pada instansi bersangkutan.

**WALIKOTA TANGERANG,**

**Cap/Ttd**

**H. ARIEF R.WISMANSYAH**

LAMPIRAN II  
PERATURAN WALIKOTA TANGERANG  
NOMOR : 63 TAHUN 2018  
TENTANG  
PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN  
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA  
PADA INSTANSI DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA TANGERANG

FORMULIR PERTANYAAN  
EVALUASI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA  
PADA INSTANSI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG

Isilah jawaban Saudara pada setiap kotak yang menyertai pertanyaan sesuai dengan fakta nyata dalam aktivitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat di instansi 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 Penting 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 menunjukkan 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, strategi, 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 efisien  
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 sistem kebijakan publik yang nyata sampai dengan implemmentasi kebijakan publik dalam pelayanan masyarakat.  
1. Ya            2. Sering            3. Kurang            4. Tidak
7. Sistem kebijakan yang diterapkan telah mencapai tujuan dan sasaraannya 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 penyelenggaraan kepemimpinan 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 Penting Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen:

<b>SKOR TOTAL</b>	<b>KATEGORI</b>	
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 <i>law enforcement</i> .

- II. Penerapan Nilai-nilai Penting Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja.
11. 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
12. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang hanya menjalankan wewenang menjadi menjalankan peran.  
 1. Ya            2. Sering        3. Kurang        4. Tidak
13. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang hanya berpikir jangka pendek/sesaat menjadi berpikir jangka panjang/strategis.  
 1. Ya            2. Sering        3. Kurang        4. Tidak
14. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang bersifat memerintah menjadi bersifat melayani.  
 1. Ya            2. Sering        3. Kurang        4. Tidak
15. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang bersifat melaksanakan rutinitas selama ini menjadi bersifat melakukan perbaikan dan peningkatan terus-menerus.  
 1. Ya            2. Sering        3. Kurang        4. Tidak

**Kategori Penilaian**

Penerapan Nilai-Nilai Penting Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja

<b>SKOR TOTAL</b>	<b>KATEGORI</b>	
05—06	BAGUS	Untuk dipertahankan 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 <i>law enforcement</i>

- III. Penerapan Nilai-nilai Penting Budaya Kerja dan Perilaku Bekerja
- Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung-jawab Saudara, didasarkan pada nilai-nilai penting budaya kerja sebagai berikut:
16. Komitmen dan konsistensi  
 1. Sangat Tinggi    2. Tinggi        3. Cukup        4. Kurang

17. Wewenang dan tanggung-jawab  
1. Ya            2. Sering        3. Kurang        4. Tidak
18. Keikhlasan dan kejujuran  
1. Sangat Tinggi    2. Tinggi        3. Cukup        4. Kurang
19. Integritas dan profesionalisme  
1. Sangat Tinggi    2. Tinggi        3. Cukup        4. Kurang
20. Kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas  
1. Sangat Tinggi    2. Tinggi        3. Cukup        4. Kurang
21. Kepemimpinan dan keteladanan  
1. Ya            2. Sering        3. Kurang        4. Tidak
22. Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja  
1. Ya            2. Sering        3. Kurang        4. Tidak
23. Ketepatan/keakurasian dan kecepatan  
1. Ya            2. Sering        3. Kurang        4. Tidak
24. Rasionalitas dan kecerdasan emosi  
1. Sangat Tinggi    2. Tinggi        3. Cukup        4. Kurang
25. Keteguhan dan ketegasan  
1. Sangat Tinggi    2. Tinggi        3. Cukup        4. Kurang
26. Kedisiplinan dan keteraturan dalam bekerja  
1. Sangat Tinggi    2. Tinggi        3. Cukup        4. Kurang
27. Keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik  
1. Sangat Tinggi    2. Tinggi        3. Cukup        4. Kurang
28. Dedikasi dan loyalitas  
1. Sangat Tinggi    2. Tinggi        3. Cukup        4. Kurang

29. Semangat dan motivasi  
 1. Sangat Tinggi    2. Tinggi    3. Cukup    4. Kurang
30. Ketekunan dan kesabaran  
 1. Sangat Tinggi    2. Tinggi    3. Cukup    4. Kurang
31. Keadilan dan keterbukaan  
 1. Ya                    2. Sering    3. Kurang    4. Tidak
32. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi  
 1. Sangat Tinggi    2. Tinggi    3. Cukup    4. Kurang

**Kategori Penilaian**

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

<b>SKOR TOTAL</b>	<b>KATEGORI</b>	
17—20	BAGUS	Untuk 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 penanganan intensif atau dengan <i>law enforcement</i>

Tanggal :  
 Instansi :  
 Satuan/Unit Kerja :  
 Alamat Instansi :

**WALIKOTA TANGERANG,**

**Cap/Ttd**

**H. ARIEF R. WISMANSYAH**