



WALIKOTA PROBOLINGGO

SALINAN

PERATURAN WALIKOTA PROBOLINGGO
NOMOR 21 TAHUN 2009
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
PADA INSTANSI DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO

WALIKOTA PROBOLINGGO

- Menimbang : a. bahwa untuk mengetahui tingkat kemajuan, tingkat perubahan, tingkat kemanfaatan dan tingkat kesadaran terhadap nilai-nilai budaya kerja aparatur negara pada masing-masing instansi / Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, perlu dilakukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan pengembangan budaya kerja ;
- b. bahwa dalam upaya optimalisasi pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada huruf a. Konsideran ini, maka perlu ditetapkan Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah dalam Peraturan Walikota Probolinggo.
- Mengingat : 1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) ;
2. Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389)
3. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indoensia Nomor 4737) ;

4. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah ;
6. Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kota Probolinggo (Lembaran Daerah Kota Probolinggo Tahun 2008 Nomor 2) ;
7. Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD dan Staf Ahli Kota Probolinggo (Lembaran Daerah Kota Probolinggo Tahun 2008 Nomor 5) ;
8. Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Probolinggo (Lembaran Daerah Kota Probolinggo Tahun 2008 Nomor 6) ;
9. Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Probolinggo (Lembaran Daerah Kota Probolinggo Tahun 2008 Nomor 7) ;
10. Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan (Lembaran Daerah Kota Probolinggo Tahun 2008 Nomor 8) ;
11. Instruksi Gubernur Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Timur .

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA PROBOLINGGO TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA PADA INSTANSI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO.

Pasal 1

Menetapkan pedoman evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja pada Instansi di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, 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 dilingkungan Pemerintah Kota Probolinggo dan hasilnya disampaikan / dilaporkan kepada Walikota Probolinggo.

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 Probolinggo.

Ditetapkan di Probolinggo
pada tanggal 22 Juni 2009

WALIKOTA PROBOLINGGO,

Ttd,

H.M. BUCHORI

Diundangkan di Probolinggo
Pada tanggal 22 Juni 2009

SEKRETARIS DAERAH KOTA PROBOLINGGO,

Ttd,

Drs. H. JOHNY HARYANTO, M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 195704250 198410 1001

BERITA DAERAH KOTA PROBOLINGGO TAHUN 2009 NOMOR 21

Sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



BAMBANG SULISTYONO, SH, M.Si.

Pembina Tk I

NIP. 19561101 198509 1 001

SALINAN LAMPIRAN I PERATURAN WALIKOTA PROBOLINGGO

NOMOR : 21 TAHUN 2009

TANGGAL : 22 Juni 2009

**PEDOMAN EVALUASI
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
PADA INSTANSI DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO**

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 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 Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara 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

Sejak ditetapkannya Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 25/KEP/M.PAN/04/2002 yang kemudian ditindaklanjuti dengan Instruksi Gubernur Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2002 dan Instruksi Walikota Probolinggo Nomor 1 Tahun 2004 tentang Program Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo tersebut belum pernah dilakukan evaluasi, maka untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, 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 instansi / Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, sebagaimana ditetapkan dalam Instruksi Walikota Probolinggo Nomor 1 Tahun 2004 tentang Program Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

2. Tujuan

- a. Mendapatkan informasi perkembangan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di setiap instansi / SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.
- b. Memetakan bidang-bidang yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di setiap instansi / SKPD.
- c. Memberikan arah dan fokus dalam perbaikan dan meningkatkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah lebih lanjut setiap instansi/SKPD.
- d. Menjadi acuan untuk intervensi lebih lanjut yang dibutuhkan oleh setiap instansi/SKPD 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 instansi/SKPD 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 instansi / SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo 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 pemerintah di lingkungan instansi / SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo dilaksanakan secara *self assesment* oleh masing-masing Instansi / SKPD.
2. Dalam pelaksanaannya apabila diperlukan dapat berkoordinasi dengan Tim Pembina dan Evaluasi (Sekretariat ada pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Probolinggo).
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 instansi/SKPD juga disampaikan kepada Walikota Probolinggo untuk penyempurnaan kebijakan lebih lanjut serta untuk bahan laporan kepada Gubernur Jawa Timur dan Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

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 SKPD).
2. Formulir Kuesioner Evaluasi Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara 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 dilingkungan 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 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.
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 :
 - i. Kelompok I (Penerapan dalam Kepemimpinan dan Manajemen).
 - ii. Kelompok II (Penerapan dalam Pola Pikir dan Cara Kerja).
 - iii. 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 Probolinggo dan menjadi masukan bagi pimpinan instansi bersangkutan untuk dilaksanakan tindak lanjut yang diperlukan.
2. Bentuk Laporan yang disampaikan kepada Walikota Probolinggo adalah mengikuti bentuk laporan yang menyertai pedoman ini (terlampir).
3. Penjelasan lebih rinci mengenai nilai-nilai budaya kerja yang dievaluasi dalam formulir evaluasi dapat dipelajari dalam buku pedoman pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Kep. Men. PAN Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002).

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 antara aparatur pada instansi bersangkutan.

WALIKOTA PROBOLINGGO,

Ttd,

H. M. BUCHORI

SALINAN LAMPIRAN II PERATURAN WALIKOTA PROBOLINGGO

NOMOR : 21 TAHUN 2009

TANGGAL : 22 Juni 2009

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

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 Nilia-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 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 implementasi kebijakan publik dalam pelayanan masyarakat.

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

7. Sistem kebijakan 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 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 Dasar Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen :

TOTAL SCOR	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 ”

II. Penerapan Nilai-Nilai Dasar 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 Dasar Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen :

TOTAL SCOR

KATEGORI

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 ” law enforcement ”

III. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Perilaku Bekerja :

(Penjabaran dari masing-masing perilaku dapat dilihat pada Buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, sesuai dengan SK Men. PAN No. 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab Saudara, didasarkan pada nilai-nilai dasar 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. Disiplin dan keteraturan 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 Dasar Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen :

TOTAL SCOR	KATEGORI	
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 ” law enforcement ”

Tanggal :

Instansi :

Satuan/Unit Kerja :

Alamat Instansi :

WALIKOTA PROBOLINGGO,

Ttd,

H. M. BUCHORI