



WALI KOTA KUPANG
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
PERATURAN WALI KOTA KUPANG

TENTANG
NOMOR 30 TAHUN 2025

BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA KUPANG
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA KUPANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menerapkan asas umum pemerintahan negara yang baik, menjunjung tinggi norma kesusilaan, kepatutan, norma hukum serta untuk mewujudkan Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme diperlukan budaya kerja;
- b. bahwa untuk mendukung penerapan budaya kerja perlu adanya komitmen tinggi, etos kerja, tanggungjawab, etika dan moral segenap jajaran aparatur Pemerintah Kota Kupang secara teencana, sistematis dan terpadu;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025* mengamanatkan salah satu area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi adalah pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*);
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Kupang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Kupang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3633);
2. Undang...

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
4. 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);
5. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. 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);

8. Peraturan...

8. 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);
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 233);
12. Peraturan Walikota Kupang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Walikota Kupang Nomor 66 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Kupang Tahun 2020-2024 (Berita Daerah Kota Kupang Tahun 2022 Nomor 08);
13. Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang (Lembaran Daerah Kota Kupang Tahun 2016 Nomor 13 Tambahan Lembaran Daerah Kota Kupang Nomor 273) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kota Kupang (Lembaran Daerah Kota Kupang Nomor 8 Tahun 2023, Tambahan Lembaran Daerah Kota Kupang Nomor 307);

Memutuskan...

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA KUPANG.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksudkan dengan:

1. Daerah adalah Kota Kupang.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
3. Wali Kota adalah Wali Kota Kupang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah;
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, pegawai BUMD, dan pegawai lain yang melaksanakan tugas dan fungsi Pemerintahan Kota Kupang.
8. 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.
9. *Core Values* adalah nilai-nilai dasar yang dihargai, dijunjung tinggi, dijalankan, dan merupakan jiwa dari sebuah organisasi dan menjadi landasan ASN dalam melaksanakan tugasnya.

10. *Employer Branding* ASN adalah *Employee Value Proposition* ASN, yaitu titik temu antara ekspektasi ASN dan komitmen Pemerintah Daerah dengan ekspektasi Pemerintah Daerah dan komitmen ASN. Tim Penerapan Budaya Kerja, yang selanjutnya disingkat TPBK, adalah organisasi Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang dibentuk oleh Perangkat Daerah dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan Penerapan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
11. Tim Penerapan Budaya kerja, selanjutnya disingkat TPBK, adalah organisasi budaya kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang dibentuk oleh Perangkat Daerah dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan penerapan budaya kerja di lingkungan pemerintah kota kupang
12. *Role Model* adalah Perangkat Daerah atau Unit Kerja atau Pegawai yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Perangkat Daerah atau Kelompok Budaya Kerja atau Pegawai lainnya.
13. Agen Perubahan adalah individu/ kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya.

Pasal 2

Budaya kerja dimaksudkan sebagai salah satu instrumen reformasi birokrasi yang dilaksanakan secara sistematis melalui Implementasi *Core values* dan *Employer Branding* ASN ke dalam pola pikir, pola perilaku dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen, dan kontinyu dalam rangka kelancaran, daya guna dan hasil guna pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal 3

Budaya Kerja bertujuan untuk:

- a. meneguhkan jiwa korps dan kode etik Pegawai;
- b. meningkatkan pemantapan tata kelola organisasi;
- c. mendorong peningkatan profesionalitas Pegawai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya;
- d. memperkuat corak pemerintahan daerah bersendikan karakter budaya lokal.

Pasal 4...

Pasal 4

Ruang lingkup Budaya Kerja mencakup implementasi *Core values* dan *Employer Branding* ASN di seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB II

CORE VALUES DAN EMPLOYER BRANDING ASN

Pasal 5

- (1) *Core Values* ASN adalah Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang disingkat “BerAKHLAK”.
- (2) *Employer Branding* ASN di lingkungan Pemerintah Kota Kupang yaitu Bangga Melayani Bangsa.
- (3) *Core Values* ASN “BerAKHLAK” sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengandung maksud sebagai berikut :
 - a. Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
 - b. Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
 - c. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
 - d. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
 - e. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara;
 - f. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan; dan
 - g. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Pasal 6

Panduan Perilaku (kode etik) dari masing-masing nilai-nilai dasar penguatan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) sebagai berikut:

- a. Berorientasi Pelayanan:
 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;

3.Melakukan...

3. Melakukan perbaikan tiada henti.

b. Akuntabel

1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
2. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien;
3. Tidak menyalahgunaan kewenangan jabatan.

c. Kompeten

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
2. Membantu orang lain belajar;
3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

d. Harmonis

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
2. Suka menolong orang lain;
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

e. Loyal

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan Negara;
3. Menjaga rahasia jabatan dan Negara.

f. Adaptif

1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas;
3. Bertindak proaktif.

g. Kolaboratif

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;

3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

Pasal 7

Untuk mengimplementasikan *Core Values* dan *Employer Branding* ASN, dan mendorong serta mempercepat perubahan, Tim Penerapan Budaya Kerja atau Pimpinan Perangkat Daerah membentuk Role Model dan Agen Perubahan sebagai Panutan .

Pasal 8

Penerapan budaya kerja dilingkungan Pemerintah daerah diselenggarakan dan dikoordinasikan oleh Tim Penerapan Budaya Kerja Kota Kupang.

BAB III

Peran dan tugas TPBK

Pasal 9

- (1) Untuk mendukung implementasi Panduan Perilaku (kode etik) dari masing- masing nilai-nilai dasar, dibentuk TPBK pada setiap Perangkat Daerah.
- (2) Implementasi kode etik melalui nilai-nilai dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada ASN yang telah memenuhi panduan perilaku nilai-nilai dalam budaya kerja ASN Berahklak yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) TPBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. merumuskan program dan kegiatan yang mendukung implementasi Panduan Perilaku (kode etik) dari masing-masing nilai-nilai dasar budaya kerja di lingkungannya;
 - b. mengembangkan perilaku penting sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja;
 - c. melaksanakan proses sosialisasi, internalisasi, dan upaya lainnya untuk mendukung implementasi dan pengembangan budaya kerja di lingkungannya.
- (4) Perangkat Daerah dapat memberi nama TPBK sesuai dengan karakteristik dan kreativitas masing-masing.
- (5) Pembentukan dan nama TPBK ditetapkan oleh Pimpinan Perangkat Daerah.

Pasal...

Pasal 10

- (1) Susunan organisasi TPBK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) terdiri atas:
 - a. penanggung jawab;
 - b. ketua;
 - c. sekretaris; dan
 - d. anggota.
- (2) Penanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu Pimpinan Perangkat Daerah, yang bertugas Menetapkan kebijakan, memberikan arahan, petunjuk, motivasi, perencanaan, pengawasan, dan evaluasi penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK agar tercapai pemerintah yang profesional, berintegrasi, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari KKN;
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu Pegawai yang ditunjuk oleh Pimpinan Perangkat Daerah, yang bertugas Memimpin, mengarahkan TPBK, dalam melaksanakan kegiatan penerapan budaya kerja serta melaporkan aktivitas TPBK kepada penanggungjawab yang berorientasi pada Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK;
- (4) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu Pegawai yang ditunjuk oleh Pimpinan Perangkat Daerah, yang bertugas Melaksanakan tugas-tugas kesekretariatan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan TPBK dalam menginternalisasi dan menerapkan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, meliputi:
 - a. Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, terdiri atas Pegawai di lingkungan Perangkat Daerah yang bertugas:
 - 1) Memastikan terlaksananya nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK di lingkungan kerja;
 - 2) Berperan aktif dalam internalisasi, sosialisasi dan implementasi, Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja ASN BerAKHLAK di lingkungan kerja; dan

c.Melakukan...

- 3) Melakukan monitoring dan evaluasi untuk memastikan efektivitas penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja ASN BerAKHLAK di lingkungan kerja.
- b. Susunan organisasi TPBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik Perangkat Daerah;
- c. Bagan organisasi TPBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 11

Untuk memacu implementasi Budaya Kerja dapat menggunakan yel-yel atau frasa yang dapat meningkatkan semangat pada acara formal atau non formal.

BAB IV

PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 12

- (1) Wali Kota melakukan pembinaan dan pengendalian implementasi Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pembinaan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. memberikan pedoman, petunjuk, bimbingan, dan arahan dalam implementasi Budaya Kerja; dan
 - b. melakukan monitoring dan evaluasi implementasi Budaya Kerja.

BAB...

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kupang
pada tanggal 19 Oktober 2025



WALI KOTA KUPANG,

CHRISTIAN WIDODO

Diundangkan di Kupang
pada tanggal 19 Oktober 2025



Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA KUPANG,

IGNASIUS R. LEGA

BERITA DAERAH KOTA KUPANG TAHUN 2025 NOMOR ...

Paraf Hierarki	
Pj. Sekretaris Daerah Kota Kupang	
Asisten Pemerintahan dan Kesra Sekda Kota Kupang	
Kepala Bagian Hukum Setda Kota Kupang	
Perancang Peraturan Perundang-undangan Setda Kota Kupang	
Kepala Bagian Organisasi Setda Kota Kupang (Pemerakarsa)	

LAMPIRAN
 PERATURAN WALI KOTA KUPANG
 NOMOR 30 TAHUN 2025
 TANGGAL 19 OKTOBER 2025
 TENTANG
 BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KOTA KUPANG

BAGAN TIM PEMBENTUKAN BUDAYA KERJA







Keterangan :

- : Garis komando
- : Garis koordinasi

WALI KOTA KUPANG,

 CHRISTIAN WIDODO

Paraf Hierarki	
Pj. Sekretaris Daerah Kota Kupang	
Asisten Pemerintahan dan Kesra Sekda Kota Kupang	
Kepala Bagian Hukum Setda Kota Kupang	
Perancang Peraturan Perundang-undangan Setda Kota Kupang	
Kepala Bagian Organisasi Setda Kota Kupang (Pemerakarsa)	