



DINAS
PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN GRESIK

LAPORAN BUDAYA KERJA 2025

Mewujudkan Budaya Kerja
ASN yang Profesional, Berintegritas
dan Berorientasi Pelayanan



*Dari Desa
Untuk Sejahtera*



BerAKHLAK



Berorientasi Pelayanan

Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat serta bersikap ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan.



Akuntabel

Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi.



Kompeten

Terus belajar dan mengembangkan kapasitas diri untuk menghadapi tantangan baru.



Harmonis

Saling peduli, menghargai perbedaan, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.



Loyal

Berdedikasi tinggi dan mengutamakan kepentingan bangsa serta negara di atas kepentingan pribadi.



Adaptif

Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan serta terus berinovasi.



Kolaboratif

Membuka kerja sama yang sinergi demi mencapai tujuan bersama.



PROFESIONAL



INTEGRITAS



KOLABORATIF



INOVATIF

BERSAMA MEMBANGUN DESA
UNTUK GRESIK MAJU DAN SEJAHTERA



BUDAYA KERJA

2025

**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN GRESIK**

Penguatan budaya kerja ASN yang profesional, disiplin, akuntabel, adaptif, dan berorientasi pelayanan dalam fasilitasi Desa dan Kecamatan.

DAFTAR ISI

- 03 Kata Pengantar
- 04 Latar Belakang
- 05 Perubahan yang Ingin Dicapai
- 06 Perilaku BerAKHLAK
- 07 Penilaian Disiplin Kerja dengan Pengurangan Besaran TPP
- 08 Manfaat dan Kondisi Sebelum
- 09 Pergerakan / Movement
- 10 Kondisi Sesudah
- 11 Kesimpulan

KATA PENGANTAR

Budaya kerja merupakan unsur yang dominan dalam mencapai sasaran strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sekaligus menjadi bagian penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, adaptif, dan dinamis. Laporan Budaya Kerja Tahun 2025 ini disusun sebagai dokumentasi dan bahan evaluasi atas upaya penguatan budaya kerja aparatur di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.

Penguatan budaya kerja diarahkan melalui penerapan nilai-nilai organisasi secara berkelanjutan, perbaikan sistem kerja yang lincah dan fleksibel, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Nilai-nilai tersebut menjadi perekat kebiasaan, cara berpikir, dan tindakan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas.



Dokumen ini menggunakan struktur dan substansi utama laporan Budaya Kerja Dinas PMD Tahun 2024 sebagai rujukan, dengan penyesuaian tahun menjadi 2025 dan penggantian dokumentasi foto menggunakan kegiatan terbaru yang diberikan. Data capaian kuantitatif Tahun 2025 perlu disesuaikan kembali dengan data resmi apabila akan digunakan sebagai dokumen final.

LATAR BELAKANG



Dalam rangka meningkatkan pelayanan aparatur pemerintah yang berdayaguna, bersih, dan bertanggungjawab, serta dalam mencapai visi, misi, dan tujuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, diperlukan peningkatan kinerja aparatur melalui Program Aktualisasi Budaya Kerja Aparatur yang Baik di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.

Guna menumbuhkan etos kerja, etika, dan moral aparatur pemerintah yang terencana, sistematis, dan efektif diperlukan komitmen yang tinggi dan konsisten dari seluruh aparatur pemerintah. Atas dasar tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik membentuk dan menguatkan budaya kerja ASN sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada Desa dan Kecamatan.

PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI

A. Sasaran

- Mewujudkan ASN yang lebih profesional.
- Meningkatkan tingkat disiplin.
- Meningkatkan akuntabilitas.
- Memperkuat komitmen terhadap pelayanan.

B. Indikator Kinerja

- Jumlah izin dan kualitas pelaksanaan pelayanan sesuai tugas dan fungsi.
- Rendahnya pengaduan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan OPD berdasarkan hasil SKM.

C. Target

- Tingkat ketidakhadiran pegawai kurang dari 2%.
- Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan OPD lebih dari 75%.



PERILAKU BERAKHLAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa merupakan bagian penting dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan pemerintahan.

Dalam peningkatan produktivitas kinerja pegawai, salah satu aspek manajemen ASN adalah pemberian penghasilan berdasarkan produktivitas kerja. Penilaian capaian indikator kinerja dan disiplin kerja menjadi bagian dari upaya memastikan beban kerja, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas berjalan secara bertanggung jawab.

Nilai	Implementasi dalam budaya kerja
Berorientasi Pelayanan	Memberikan fasilitasi dan pelayanan kepada Desa dan Kecamatan secara responsif dan berkualitas.
Akuntabel	Melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, tertib, dan dapat dipertanggungjawabkan.
Kompeten	Meningkatkan kapasitas, kemampuan, dan kemauan untuk terus belajar.
Harmonis	Membangun lingkungan kerja yang saling menghargai dan kondusif.
Loyal	Menjaga komitmen terhadap organisasi dan kepentingan masyarakat.
Adaptif	Terbuka terhadap perubahan dan pengembangan cara kerja.
Kolaboratif	Membangun sinergi antara pimpinan, pegawai, Desa, dan Kecamatan.

PENILAIAN DISIPLIN KERJA DENGAN PENGURANGAN BESARAN TPP

Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ditempatkan sebagai instrumen pembinaan disiplin dan penguatan tanggung jawab pegawai. Dalam rujukan laporan, pelanggaran disiplin yang berdampak pada pengurangan TPP meliputi:

- Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja.
- Pegawai ASN yang pulang sebelum waktunya.
- Pegawai ASN yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah.

Disiplin kehadiran menjadi penting karena keterlambatan atau ketidakhadiran pegawai dapat berimbas pada kelancaran proses pelayanan dan fasilitasi kepada Desa maupun Kecamatan.

MANFAAT DAN KONDISI SEBELUM

MANFAAT

Dengan diterapkannya penguatan budaya kerja dan disiplin melalui mekanisme yang konsisten, diharapkan terjadi perubahan perilaku ASN secara bertahap. Perubahan tersebut didukung peningkatan kapasitas dan kapabilitas, komitmen pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

KONDISI SEBELUM

Rujukan laporan menggambarkan kondisi awal berupa masih adanya ASN yang kurang memahami tugas pokok dan fungsi serta masih terjebak pada paradigma lama, sehingga pelayanan fasilitasi kepada Desa dan Kecamatan belum maksimal.



PERGERAKAN / MOVEMENT

01 SOSIALISASI

Komunikasi dan penyampaian arah kebijakan budaya kerja kepada seluruh pegawai melalui arahan pimpinan dan media komunikasi internal.

02 INTERNALISASI

Penguatan pemahaman nilai dan perilaku kerja melalui komunikasi interpersonal, dialog pimpinan dan pegawai, serta diskusi rutin.

03 ADAPTASI

Penyesuaian cara kerja dan pembiasaan perilaku disiplin, akuntabel, kolaboratif, dan berorientasi pelayanan.

04 PELAKSANAAN

Penerapan budaya kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, termasuk penguatan disiplin dan tanggung jawab pelayanan.



KONDISI SESUDAH



Dengan upaya penguatan budaya kerja tersebut, secara bertahap diharapkan terbentuk sinergitas yang membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab, diberikan kepercayaan untuk terus mengembangkan diri, serta mampu berinovasi dan berkomitmen tinggi dalam membantu memfasilitasi Desa dan Kecamatan.

Orientasi kondisi sesudah diarahkan pada komitmen kerja yang berkualitas, tepat waktu, akuntabel, adaptif, dan berorientasi pelayanan.



KESIMPULAN

Dalam rangka percepatan internalisasi dan penerapan disiplin pegawai, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik berkomitmen untuk menguatkan budaya kerja ASN yang profesional dalam memfasilitasi Desa dan Kecamatan.

Penguatan budaya kerja dilaksanakan melalui penerapan nilai-nilai secara berkelanjutan, perbaikan sistem kerja yang lincah dan fleksibel, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta penguatan disiplin dan tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, budaya kerja diharapkan menjadi kebiasaan positif yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian sasaran strategis perangkat daerah.



Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik • 2025