



**SALINAN**

## **KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN WONOGIRI**

KEPUTUSAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN WONOGIRI

NOMOR 12 TAHUN 2026

TENTANG

PENETAPAN PEDOMAN IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA HANDARBENI  
DI LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN WONOGIRI

KETUA KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN WONOGIRI,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola kelembagaan yang profesional, berintegritas, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik, serta meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kinerja aparatur, diperlukan penguatan nilai-nilai budaya kerja sebagai pedoman perilaku bagi seluruh jajaran di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri;
  - b. bahwa untuk menumbuhkan kesadaran, tanggung jawab, dan semangat kebersamaan dalam pelaksanaan tugas, serta memastikan implementasi nilai-nilai budaya kerja HANDARBENI berjalan secara terarah, terukur, dan berkelanjutan, diperlukan pedoman implementasi sebagai acuan bagi seluruh jajaran;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri tentang Penetapan Pedoman Implementasi Budaya Kerja HANDARBENI di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6109) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 224);
2. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
4. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 8 Tahun 2019 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 320) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 8 Tahun 2019 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 377);
5. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1236) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Komisi

Pemilihan Umum Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 826);

7. Keputusan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 314/ORT.07-Kpt/01/KPU/V/2021 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN WONOGIRI TENTANG PENETAPAN PEDOMAN IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA HANDARBENI DI LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN WONOGIRI.

KESATU : Menetapkan Menetapkan Pedoman Implementasi Budaya Kerja HANDARBENI di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU menjadi acuan bagi seluruh unsur di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawab kedinasan secara profesional.

KETIGA : Seluruh unsur di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri wajib mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja HANDARBENI sebagaimana tercantum dalam Lampiran secara konsisten dan berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab.

- KEEMPAT : Pelaksanaan, evaluasi, dan pembinaan terhadap implementasi budaya kerja HANDARBENI dilaksanakan secara berkelanjutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Wonogiri,  
pada tanggal 23 April 2026  
KETUA KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN WONOGIRI,  
ttd.  
SATYA GRAHA

Salinan sesuai dengan aslinya  
SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN WONOGIRI  
Kepala Sub Bagian Teknis Penyelenggaraan Pemilu,  
Partisipasi dan Hubungan Masyarakat



LAMPIRAN  
KEPUTUSAN KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN WONOGIRI  
NOMOR 12 TAHUN 2026  
TENTANG  
PENETAPAN PEDOMAN IMPLEMENTASI  
BUDAYA KERJA HANDARBENI DI  
LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN  
UMUM KABUPATEN WONOGIRI

PEDOMAN IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA HANDARBENI  
DI LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN WONOGIRI

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Secara umum birokrasi pemerintahan masih menghadapi persoalan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan profesionalitas yang mengakibatkan capaian kinerja (*performance*) tidak optimal serta tidak berorientasi pada hasil (*outcomes*). Masalah mendasar dari kondisi ini disebabkan oleh pola pikir (*mind-set*) dan budaya kerja (*culture-set*) yang terbangun di kalangan Birokrat. Budaya kerja belum menjadi modal sosial yang menumbuhkan dan menggerakkan kesadaran produktivitas kerja Aparatur Negara. Aparatur negara cenderung terjebak pada rutinitas belaka, pengelolaan pertanggungjawaban yang bertumpuk-tumpuk, sehingga pekerjaan inti yang berimplikasi pada kesejahteraan masyarakat menjadi terbengkalai.

Kualitas pelayanan aparatur yang rendah juga dapat disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, pemanfaatan teknologi dan budaya adaptif yang lemah. Pemanfaatan teknologi tidak dibarengi upaya peningkatan kecakapan sumber daya manusia (SDM). Kedua, mentalitas priyayi yang masih kuat menghinggapi, mengakibatkan aparatur yang digaji dari uang negara itu bukan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, tetapi justru minta dilayani. Ketiga, tata kelola pemerintahan masih diwarnai nilai-nilai tradisional yang kurang mendukung terciptanya *good governance*. Keempat, belum adanya budaya kerja pemerintahan atau budaya kerja aparatur yang berorientasi pada kualitas pelayanan publik. Kelima, budaya menunggu perintah atasan dan tidak berani mengambil resiko juga masih banyak dijumpai pada proses penyelenggaraan pemerintahan.

Komisi Pemilihan Umum yang dibentuk guna melayani peserta Pemilu dan pemilih. Pada era *post truth*, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri sebagai penyelenggara Pemilu dituntut untuk menyediakan informasi yang kredibel. Menyampaikan isu-isu penting soal Pemilu dan Demokrasi dengan lugas sehingga tidak menimbulkan persepsi yang berbeda di hadapan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan tata kelola kelembagaan yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri memandang perlu menetapkan budaya kerja sebagai pedoman perilaku bagi

seluruh jajaran. Budaya kerja disusun sebagai upaya untuk mengembangkan kebiasaan-kebiasaan baik di internal Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri.

## B. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6109) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 224);
2. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
4. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 8 Tahun 2019 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 320) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 8 Tahun 2019 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 377);
5. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1236) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan

Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 826);

6. Keputusan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 314/ORT.07-Kpt/01/KPU/V/2021 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;

C. TUJUAN PENYUSUNAN PEDOMAN BUDAYA KERJA

1. Pedoman Budaya Kerja dijadikan acuan bagi seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri dalam menjalankan tugas.
2. Pedoman Budaya Kerja dijadikan landasan moral atau etika seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri.
3. Pedoman Budaya Kerja ditanamkan ke dalam sikap, perilaku dan lingkungan kerja seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri.

D. MANFAAT PEDOMAN KERJA BUDAYA KERJA

1. Pedoman Budaya Kerja diharapkan mampu menciptakan sikap, perilaku, dan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya HANDARBENI;
2. Pedoman Budaya Kerja diharapkan mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja;
3. Pedoman Budaya Kerja diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik aparatur.

E. RUANG LINGKUP

Pedoman budaya kerja ini berlaku untuk seluruh komisioner dan sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri.

BAB II  
PEDOMAN BUDAYA KERJA

A. NILAI BUDAYA KERJA

Selaras dengan cita-cita pendiri Kabupaten Wonogiri RM. Said, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri menginisiasi budaya kerja dengan jargon **HANDARBENI** yang mengandung makna rasa memiliki, tanggung jawab, dan kebersamaan, menjadi landasan nilai dalam menjalankan tugas penyelenggaraan Pemilihan Umum, Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah serta pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pedoman implementasi agar nilai-nilai tersebut dapat diterapkan secara nyata dan berkelanjutan dalam lingkungan kerja. HANDARBENI yang berisi 10 Pokok Prinsip Budaya kerja yang wajib diterapkan di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri adalah sebagai berikut:

<b>Unsur</b>	<b>Nilai Budaya Kerja</b>
Humanis,	Ramah, Santun
Akuntabel	Bertanggungjawab dan Dapat dipertanggungjawabkan
Netral	Non Partisan
Disiplin	Tertib dan Tepat Waktu
Adaptif,	Menyesuaikan perubahan
Responsif	Cepat tanggap
Berintegritas	Jujur dan Beretika
Efektif	Tepat guna
Nasionalis	Cinta tanah air
Inovatif	Penuh Inovasi

Adapun perilaku utama dari nilai budaya kerja tersebut adalah:

<b>No</b>	<b>Nilai Budaya Kerja</b>	<b>Perilaku Utama</b>
1.	Humanis	a. Bersikap ramah, sopan dan santun; b. Menghargai sesama dalam menjalankan tugas pelayanan kepada peserta Pemilu, Pemilih dan Masyarakat; c. Tidak berkata kasar / emosional

2.	Akuntabel	<p>a. Berani bertanggungjawab dan seluruh pelaksanaan tugasnya dapat dipertanggungjawabkan;</p> <p>b. Menyelesaikan tugas sesuai prosedur;</p> <p>c. Dokumentasi kerja tertib;</p>
3.	Netral	<p>a. Bersikap non partisan;</p> <p>b. Imparsial;</p> <p>c. Profesional;</p> <p>d. Bebas kepentingan;</p> <p>e. Tidak menunjukkan keberpihakan;</p> <p>f. Tidak terlibat aktivitas politik praktis.</p>
4.	Disiplin	<p>a. Tidak berhitung dengan waktu kerja;</p> <p>b. Kehadiran tepat waktu dan mengatakan tidak dari kata terlambat datang;</p> <p>c. Menyelesaikan tugas tepat waktu;</p> <p>d. Kepatuhan terhadap aturan kerja</p>
5.	Adaptif	<p>a. Mampu menyesuaikan perubahan;</p> <p>b. Menyelaraskan dengan perkembangan teknologi;</p> <p>c. Mampu menggunakan teknologi kerja;</p> <p>d. Cepat menyesuaikan perubahan;</p> <p>e. Mau belajar hal baru;</p> <p>f. Dapat bekerja di mana saja.</p>
6.	Responsif	<p>a. Melaksanakan tugas dengan cepat;</p> <p>b. Mencerna informasi dengan tepat;</p> <p>c. Mempunyai <i>sense of belonging</i> yang tinggi;</p> <p>d. Tanggap terhadap keluhan masyarakat;</p> <p>e. Komunikatif dalam koordinasi.</p>
7.	Berintegritas	<p>a. Menjauhi konflik kepentingan,</p>

		<p>b. Mempunyai kesatuan utuh antara pikiran, perkataan, dan perbuatan, yang didasarkan pada nilai moral, kejujuran, dan etika;</p> <p>c. Ingat pada Sumpah dan Janji Aparatur dan Abdi Negara;</p> <p>d. Jujur dalam bekerja;</p> <p>e. Tidak menyalahgunakan wewenang;</p> <p>f. Konsisten antara ucapan dan tindakan.</p>
8.	Efektif	<p>a. Mempunyai kemampuan mencapai tujuan, hasil, atau target yang diharapkan secara tepat;</p> <p>b. Pekerjaan selesai tepat sasaran;</p> <p>c. Tidak berbelit-belit;</p> <p>d. Menggunakan waktu secara efisien.</p>
9.	Nasionalis	<p>a. Mencintai Indonesia dengan cara bekerja penuh waktu;</p> <p>b. Menjunjung tinggi nilai Pancasila;</p> <p>c. Mengutamakan kepentingan negara;</p> <p>d. Menjaga nama baik lembaga.</p>
10.	Inovatif	<p>a. Kreatif dan penuh inovasi, berfikir <i>out of the box</i>, bekerja tidak hanya atas perintah atasan;</p> <p>b. Mengusulkan ide baru;</p> <p>c. Mencari solusi kreatif;</p> <p>d. Melakukan perbaikan kerja.</p>

Selain Budaya Kerja HANDARBENI, budaya MALU juga melingkupi seluruh kegiatan dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri. Dengan penerapan budaya MALU diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran diri untuk berbuat lebih dan terbaik bagi lembaga. Adapun budaya MALU tersebut melingkupi:

1. Malu Terlambat Masuk Kantor;
2. Malu Tidak Ikut Apel;
3. Malu Sering Tidak Masuk Kerja;
4. Malu Pulang Kerja Sebelum Waktunya;

5. Malu Sering Minta Izin Tidak Masuk Kerja;
6. Malu Bekerja Tanpa Program;
7. Malu Bekerja Tanpa Tanggung Jawab;
8. Malu Pekerjaan Terbengkalai;
9. Malu Sering Meninggalkan Meja Kerja Tanpa Alasan Penting;
10. Malu bekerja tanpa output yang jelas.

## B. PENERAPAN BUDAYA KERJA DALAM PELAYANAN PUBLIK

Implementasi budaya kerja HANDARBENI dalam pelayanan publik merupakan wujud nyata komitmen Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri dalam memberikan layanan yang berkualitas, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Nilai-nilai budaya kerja tidak hanya menjadi pedoman internal, tetapi harus tercermin secara langsung dalam setiap interaksi pelayanan kepada masyarakat.

Setiap jajaran wajib menginternalisasikan nilai-nilai HANDARBENI dalam pelaksanaan pelayanan publik, baik dalam pelayanan informasi kepemiluan, pengelolaan data, fasilitasi tahapan pemilu, maupun penanganan pengaduan masyarakat. Penerapan nilai Humanis diwujudkan melalui sikap ramah, santun, dan menghargai setiap pemohon layanan tanpa diskriminasi. Nilai Akuntabel tercermin dalam penyampaian informasi yang benar, jelas, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya, nilai Netral menjadi landasan dalam memberikan pelayanan yang bebas dari kepentingan politik maupun golongan, sehingga menjamin kepercayaan publik terhadap lembaga. Nilai Disiplin dan Efektif diwujudkan melalui ketepatan waktu pelayanan, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta penyelesaian layanan secara tepat guna dan tepat sasaran.

Dalam menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat, nilai Adaptif dan Inovatif mendorong pemanfaatan teknologi informasi serta pengembangan metode pelayanan yang lebih mudah diakses dan efisien. Sementara itu, nilai Responsif mengharuskan setiap petugas untuk cepat tanggap terhadap pertanyaan, permohonan, maupun pengaduan masyarakat dengan memberikan solusi yang tepat. Nilai Berintegritas menjadi fondasi utama dalam menjaga kejujuran, transparansi, dan konsistensi dalam setiap proses pelayanan, sedangkan nilai Nasionalis tercermin dalam semangat pengabdian kepada masyarakat dan negara dalam rangka menjaga kualitas demokrasi.

Melalui penerapan nilai-nilai tersebut secara konsisten, diharapkan pelayanan publik di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri tidak hanya memenuhi standar administratif, tetapi juga mampu memberikan pengalaman pelayanan yang baik, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta memperkuat legitimasi penyelenggaraan pemilu.

### C. TATA CARA PENERAPAN BUDAYA KERJA

Dalam melaksanakan pengembangan budaya kerja di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri hal pertama yang harus dilakukan adalah menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja setiap pegawai dan diharapkan dapat menerapkan atau mengaplikasikan dalam tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Apabila proses penerapan nilai-nilai budaya kerja berjalan secara intensif dan berkelanjutan, maka nilai budaya kerja tersebut akhirnya akan menjadi sebuah kebiasaan di lingkungan kantor. Langkah-langkah penerapan dan pengembangan nilai-nilai budaya kerja HANDARBENI dilakukan dengan menggunakan teknis sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi.

#### 1. Sosialisasi

Sosialisasi adalah kegiatan untuk menyampaikan dan menjelaskan mengenai nilai-nilai dasar budaya kerja baik tentang filosofi, makna, tujuan, fungsi dan bagaimana seharusnya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dasar budaya kerja. Sosialisasi dilakukan melalui pembelajaran satu arah, bisa melalui materi pembina apel atau melalui penerangan dari luar instansi. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan agar nilai-nilai dasar budaya kerja diketahui dan dipahami oleh aparatur pemerintah. Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan sosialisasi antara lain dalam bentuk ceramah, pelatihan di kantor sendiri, diskusi, workshop, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.

#### 2. Internalisasi

Internalisasi adalah kegiatan untuk menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja ke dalam jiwa setiap individu pegawai. Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan internalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja bagi aparatur pemerintah, antara lain dapat dilakukan dalam bentuk *mind setting*, *outbond*, *workshop*, atau yang lainnya. Proses internalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja hasilnya akan lebih efektif apabila prakteknya di lapangan

ada contoh dan keteladanan dari pimpinan. Secara normatif pengembangan budaya kerja memang merupakan kewajiban semua pegawai, tetapi tanggung jawabnya ada pada pimpinan. Oleh karena itu adanya komitmen dan keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sangat diperlukan.

### 3. Institusionalisasi

Pelembagaan budaya kerja mutlak diperlukan guna mendukung penerapan budaya kerja HANDARBENI. Institusionalisasi budaya kerja dilakukan dengan cara menerapkan seluruh peraturan, kebijakan, sistem dan prosedur kerja. Untuk melakukan institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja, setiap subbagian harus terlibat dan turut menggerakkan semua pelaksanaannya. Semua subbagian mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja tersebut dilakukan dengan cara memperbaiki sistem, prosedur, maupun teknis kerja sesuai dengan nilai-nilai dasar budaya kerja. Selanjutnya semua sistem, prosedur dan teknik yang telah ditetapkan harus menjadi komitmen bagi semua pegawai yang ada pada unit organisasi tersebut. Apabila nilai-nilai dasar budaya kerja telah diterapkan di setiap unit organisasi, maka secara otomatis nilai-nilai dasar budaya kerja telah diterapkan pada seluruh unsur organisasi. Apabila ini dapat tercapai berarti Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri telah mencapai institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja.

### BAB III

#### INDIKATOR PENILAIAN BUDAYA KERJA

##### A. PENILAIAN BUDAYA KERJA

Penilaian budaya kerja HANDARBENI merupakan bagian integral dalam upaya membangun dan memastikan internalisasi nilai-nilai organisasi di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri. Penilaian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya kerja telah dipahami, diterapkan, dan menjadi perilaku nyata dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Penilaian budaya kerja dilaksanakan secara objektif, terukur, transparan, dan berkelanjutan, dengan mengacu pada indikator perilaku yang mencerminkan nilai-nilai HANDARBENI, yaitu Humanis, Akuntabel, Netral, Disiplin, Adaptif, Responsif, Berintegritas, Efektif, Nasionalis, dan Inovatif.

Pelaksanaan penilaian dilakukan secara berkala, baik melalui penilaian oleh atasan langsung, penilaian diri (*self-assessment*), maupun evaluasi kolektif dalam forum internal. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, pembinaan, serta peningkatan kapasitas pegawai dalam rangka memperkuat budaya kerja yang profesional dan berintegritas. Selain itu, hasil penilaian budaya kerja juga dapat diintegrasikan dalam sistem penilaian kinerja pegawai, sehingga tidak hanya menilai capaian hasil kerja, tetapi juga menilai proses dan perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai organisasi.

Dalam rangka mendorong implementasi yang optimal, penilaian budaya kerja HANDARBENI juga diikuti dengan mekanisme penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja dan perilaku terbaik, serta pembinaan bagi pegawai yang memerlukan peningkatan. Dengan demikian, budaya kerja tidak hanya menjadi nilai normatif, tetapi benar-benar hidup dan menjadi bagian dari keseharian organisasi.

Melalui penilaian yang konsisten dan berkesinambungan, diharapkan budaya kerja HANDARBENI mampu memperkuat integritas kelembagaan, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta mendukung terwujudnya penyelenggaraan pemilu yang profesional, transparan, dan akuntabel.

## B. PRINSIP PENILAIAN

### 1. Objektif

Penilaian dilakukan secara adil dan tidak dipengaruhi oleh faktor subjektif seperti kedekatan personal, perasaan, atau kepentingan tertentu. Setiap pegawai dinilai berdasarkan perilaku nyata dan kinerja yang ditunjukkan, bukan berdasarkan asumsi atau persepsi semata. Dalam penerapannya, penilaian harus mengacu pada indikator yang telah ditetapkan serta didukung oleh bukti atau fakta yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, hasil penilaian mencerminkan kondisi yang sebenarnya dan dapat diterima oleh seluruh pihak.

### 2. Terukur

Penilaian dilakukan dengan menggunakan indikator yang jelas, spesifik, dan memiliki ukuran yang dapat dinilai secara kuantitatif maupun kualitatif. Setiap aspek budaya kerja diterjemahkan ke dalam indikator perilaku yang memiliki skala penilaian, sehingga memudahkan dalam pemberian skor. Dengan adanya ukuran yang jelas, hasil penilaian dapat dibandingkan antar waktu maupun antar individu, serta dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan pegawai.

### 3. Mudah Diamati

Indikator penilaian disusun dalam bentuk perilaku yang nyata dan dapat dilihat dalam aktivitas kerja sehari-hari. Penilaian tidak didasarkan pada hal-hal yang abstrak, tetapi pada tindakan konkret yang dapat diamati secara langsung oleh atasan maupun rekan kerja. Sebagai contoh, disiplin diukur melalui kehadiran dan ketepatan waktu, sedangkan responsif diukur melalui kecepatan dalam menindaklanjuti tugas atau permintaan. Dengan indikator yang mudah diamati, proses penilaian menjadi lebih sederhana, praktis, dan minim interpretasi yang berbeda.

### 4. Relevan

Indikator penilaian harus memiliki keterkaitan langsung dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penilaian budaya kerja tidak berdiri sendiri, tetapi harus selaras dengan kebutuhan kerja dan konteks kelembagaan. Dengan prinsip relevansi, setiap indikator yang digunakan benar-benar mencerminkan perilaku yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas di

Komisi Pemilihan Umum, khususnya dalam mendukung pelayanan publik dan penyelenggaraan pemilu yang berkualitas.

C. FORMAT PENILAIAN

Penilaian penerapan budaya kerja dilaksanakan menggunakan format sebagai berikut:

No	Nilai	Indikator	Skor (1-4)	Catatan
1.	Humanis	a. Bersikap ramah dalam pelayanan b. Menghargai rekan kerja c. Tidak berkata kasar / emosional		
2.	Akuntable	a. Menyelesaikan tugas sesuai prosedur b. Dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan c. Dokumentasi kerja tertib		
3.	Netral	a. Tidak menunjukkan keberpihakan b. Tidak terlibat aktivitas politik praktis c. Menjaga profesionalitas		
4.	Disiplin	a. Kehadiran tepat waktu b. Kepatuhan terhadap aturan kerja c. Penyelesaian tugas sesuai deadline		
5.	Adaptif	a. Mampu menggunakan teknologi kerja b. Cepat menyesuaikan perubahan c. Mau belajar hal baru		
6.	Responsif	a. Cepat merespon tugas/permintaan b. Tanggap terhadap keluhan masyarakat		

		c. Komunikatif dalam koordinasi		
7.	Berintegritas	a. Jujur dalam bekerja b. Tidak menyalahgunakan wewenang c. Konsisten antara ucapan dan tindakan		
8.	Efektif	a. Pekerjaan selesai tepat sasaran b. Tidak berbelit-belit c. Menggunakan waktu secara efisien		
9.	Nasionalis	a. Menjunjung nilai Pancasila b. Mengutamakan kepentingan negara c. Menjaga nama baik lembaga		
10.	Inovatif	a. Mengusulkan ide baru b. Mencari solusi kreatif c. Melakukan perbaikan kerja		

## BAB IV PENGHARGAAN DAN SANKSI

### A. PENGHARGAAN

Dalam rangka mendorong implementasi budaya kerja HANDARBENI secara optimal, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja dan perilaku kerja yang selaras dengan nilai-nilai budaya kerja.

Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas komitmen, integritas, dan kontribusi positif dalam pelaksanaan tugas serta pelayanan kepada masyarakat. Pemberian penghargaan diharapkan dapat memotivasi seluruh jajaran untuk terus meningkatkan kualitas kinerja dan menjadikan nilai-nilai HANDARBENI sebagai budaya kerja yang melekat.

Bentuk penghargaan dapat berupa penetapan sebagai pegawai teladan, pemberian piagam penghargaan, maupun bentuk apresiasi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penilaian terhadap penerima penghargaan dilakukan secara objektif, transparan, dan berdasarkan hasil evaluasi penerapan budaya kerja secara berkala.

### B. SANKSI

Selain pemberian penghargaan, penerapan budaya kerja HANDARBENI juga diiringi dengan pemberian sanksi sebagai bentuk penegakan disiplin dan akuntabilitas organisasi. Sanksi diberikan kepada pegawai yang tidak menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja serta melanggar ketentuan yang berlaku.

Pemberian sanksi dilakukan secara proporsional, adil, dan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, dengan tetap mengedepankan prinsip pembinaan dan perbaikan. Sanksi dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, maupun bentuk tindakan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan kepegawaian yang berlaku.

Penerapan sanksi bertujuan untuk menjaga konsistensi pelaksanaan budaya kerja, meningkatkan disiplin pegawai, serta memastikan bahwa nilai-nilai HANDARBENI tidak hanya menjadi pedoman normatif, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam setiap aspek pekerjaan.

## C. ROADMAP

### 1. Peluncuran

Untuk memulai dan memberikan branding bahwa Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri telah memiliki budaya kerja, perlu untuk melakukan peluncuran yang diikuti oleh seluruh pegawai dan khalayak umum. Pada momen ini keterlibatan masyarakat juga diperlukan agar pemahaman bahwa Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri memiliki budaya kerja dapat tersampaikan kepada khalayak, sehingga pada akhirnya HANDARBENI menjadi ikon Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri. Peluncuran dilaksanakan dengan metode langsung dan disiarkan melalui kanal youtube Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri.

### 2. Visualisasi

Dengan memberikan sentuhan visual/ gambar/ poster didinding kantor, diharapkan seluruh pegawai dapat membaca dan dapat menjadi sebuah kebiasaan atas budaya kerja yang telah ditetapkan. Visualisasinya dapat berupa:

- a. Poster budaya kerja;
- b. Banner di ruang pelayanan;
- c. Stiker meja kerja;

### 3. Internalisasi

Membentuk kebiasaan menjadi budaya membutuhkan waktu yang lama, sehingga kegiatan-kegiatan baik meskipun kecil ketika dilaksanakan secara terus menerus akan menjadi sebuah budaya baik.

- a. Briefing pagi setiap pukul 08.00 dengan pemateri dari pejabat dan pelaksana secara bergiliran sekaligus berdoa bersama;
- b. Evaluasi budaya kerja;
- c. *Role model*, setiap pimpinan harus dapat menjadi tauladan yang baik:

### 4. Program Rutin

Program rutin dibutuhkan sebagai penyemangat bagi penerapan budaya kerja.

- a. Pegawai Teladan, setiap tanggal 17 Agustus diberikan piagam penghargaan bagi pegawai teladan dengan kriteria penerapan budaya kerja HANDARBENI;
- b. Evaluasi bulanan dan *Sharing best practice*, semacam *knowledge sharing* masing-masing pelaksana untuk memaparkan pengalaman terbaik dilakukan bersamaan dengan evaluasi triwulanan.

5. Publikasi

Gaung baik berkaitan dengan penerapan budaya kerja harus dapat sampai secara luas. Publikasi yang digunakan untuk menggaungkan penerapan tersebut dapat dilakukan melalui.

- a. Berita
- b. *Campaign Sosial Media*
- c. Dokumentasi kegiatan

Demikian pedoman teknis penerapan budaya kerja sebagai pedoman pelaksanaan dari budaya kerja HANDARBENI di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Wonogiri.

KETUA KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN WONOGIRI,  
ttd.  
SATYA GRAHA

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN WONOGIRI

Kepala Sub Bagian Teknis Penyelenggaraan Pemilu,  
Partisipasi dan Hubungan Masyarakat



TRI SUJARWATI