BUPATI TEBO

PROVINSI JAMBI

PERATURAN BUPATI TEBO

NOMOR 101 TAHUN 2024

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEBO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TEBO,

Menimbang: a. bahwa dalam rangka menumbuh kembangkan etos kerja, tanggung jawab, etika dan moral Aparatur Sipil Negara serta guna meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat, perlu mengembangkan nilai-nilai dasar budaya kerja Aparatur Sipil Negara secara intensif, berkelanjutan dan menyeluruh di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo;

b. bahwa untuk memberikan landasan dan acuan bagi Pemerintah Daerah dalam melakukan perubahan pola pikir Aparatur Sipil Negara perlu disusun budaya kerja Aparatur Sipil Negara.

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo;

Mengingat: 1. Undang–Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3903) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
3. 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 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);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. 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 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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 Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
9. 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);

10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/01/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 Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2023 Nomor 5).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEBO.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksudkan dengan:
1. Daerah adalah Kabupaten Tebo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tebo.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan pegawai lain yang melaksanakan tugas dan fungsi Pemerintahan Kabupaten Tebo.
7. 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.
8. Kelompok Budaya Kerja adalah Organisasi Non Struktural pada Perangkat Daerah yang menerapkan prinsip-prinsip budaya kerja dalam menyelesaikan permasalahan organisasi untuk meningkatkan Kinerja Perangkat Daerah

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

1. Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk mewujudkan birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan Pemerintah Daerah.
2. Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:
   a. pedoman pengembangan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
   b. mendorong perubahan sikap dan perilaku ASN di lingkungan Pemerintah Daerah agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi ; dan
   c. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring serta evaluasi pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja.

BAB III

SISTEMATIKA

Pasal 3

1. Pedoman pengembangan budaya kerja ASN yang disusun dengan sistematika sebagai berikut:
   BAB I : PENDAHULUAN
   BAB II : GAMBARAN UMUM
   BAB III : PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA BERAKHLAK
   BAB IV : PEMBENTUKAN KELOMPOK BUDAYA KERJA
   BAB V : PENUTUP
2. Pedoman pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV

PELAKSANAAN

Pasal 4

1. Dalam pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja dibentuk Kelompok Budaya Kerja pada setiap Perangkat Daerah.
2. Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melakukan pengembangan Budaya Kerja di lingkungannya.

BAB V

PEMBINAAN, MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 5

1. Pembinaan, Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pengembangan Budaya Kerja.
2. Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaporkan hasil pembinaan, monitoring dan evaluasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
3. Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun atau sewaktu-waktu jika diperlukan.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tebo.

Ditetapkan di Muara Tebo
pada tanggal, 15 - 11 - 2024

Pj. BUPATI TEBO,

VARIAL ADHI PUTRA

TELAH DI TELITI KEBENARANNYA
TANGGAL 31/10/24 TANGGAL 31/10/24
KEPALA BAGIAN ORGANISASI
AMSAR, SE
NIP 19770125 200212 1 003

Diundangkan di Muara Tebo
pada tanggal, 15 - 11 - 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TEBO,

TEGUH ARHADI

BERITA DAERAH KABUPATEN TEBO TAHUN 2024 NOMOR 101

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI TEBO
NOMOR : 101 TAHUN 2024
TANGGAL : 15 - 11 - 2024
TENTANG : PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEBO

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pengaturan sistem kerja aparatur sipil negara dengan berlandaskan reformasi birokrasi yang pada dasarnya tetap bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan nilai-nilai dasar BerAkhlak (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif yang secara khusus, Pemerintah Kabupaten Tebo dalam melaksanakan pembangunan yang kelanjutan agar dapat sejajar dengan kabupaten-kabupaten maju di Indonesia. Selanjutnya untuk mempercepat keberhasilan proses perubahan pola piker dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo, disusun acuan yang dapat digunakan sebagai landasan dalam bentuk pedoman untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat dan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo. Pedoman Pengembangan Budaya Kerja diharapkan dapat menjadi salah satu pendorong percepatan reformasi birokrasi sehingga dapat menghasilkan birokrasi dengan integritas dan kinerja tinggi sebagaimana diamanatkan dalam Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

B. TUJUAN

1. Pengembangan Budaya Kerja bertujuan untuk menyamakan cara pandang, langkah, dan tahapan dalam penerapan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.
2. Terwujudnya karakter Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo yang BerAkhlak (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
3. Mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungannya masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi.

4. Memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

C. MANFAAT

Pedoman pengembangan penerapan Budaya Kerja dimaksudkan untuk :

1. Meningkatkan kerjasama antara individu, antar kelompok, antar unit kerja dan antar pemerintah;
2. Meningkatkan intensitas koordinasi antar unit kerja dan antar pemerintah;
3. Mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
4. Memperlancar komunikasi dan hubungan kerja;
5. Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
6. Mengurangi hambatan-hambatan psikologis dan kultural dalam bekerja;dan
7. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreatifitas kerja.

D. SASARAN

Terciptanya perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (outcome) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk kesejahteraan masyarakat serta Bangga Melayani Bangsa.

E. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pengembangan budaya kerja meliputi :

1. Pengkajian nilai-nilai budaya kerja;
2. Internalisasi nilai-nilai budaya kerja;
3. Integritas nilai-nilai budaya kerja ke dalam mekanisme kerja;
4. Pembentukan KBK (Kelompok Budaya Kerja);
5. Penyusunan risalah budaya kerja;dan
6. Pengawasan, pengendalian dan evaluasi budaya kerja.

F. PRINSIP DASAR

Prinsip-prinsip dasar dalam pengembangan penerapan Budaya Kerja :

1. Pengembangan penerapan Budaya Kerja merupakan bagian tak terpisahkan dari reformasi birokrasi demi terwujudnya birokrasi di Pemerintah Kabupaten Tebo dengan integritas dan kinerja yang tinggi.
2. Budaya Kerja merupakan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi BerAkhlak yang diekspresikan dalam perilaku dan sikap kerja sehari-hari.
3. Budaya Kerja merupakan sikap mental yang dikembangkan dalam rangka percepatan perbaikan, penyempurnaan, dan perikatan terhadap apa yang terjadi.
4. Pengembangan penerapan Budaya Kerja tetap mengindahkan ajaran agama yang dianut, peraturan perundangan yang berlaku serta kondisi sosial dan budaya setempat.
5. Pengembangan penerapan Budaya Kerja harus dilaksanakan secara terencana, sistematis, menyeluruh dan berkelanjutan.

G. NILAI-NILAI DASAR (*CORE VALUES*) BUDAYA KERJA ASN BerAKHLAK

Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja BerAKHLAK, meliputi :

1. Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
2. Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
3. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
4. Harmonis, yaitu saling peduh dan menghargai perbedaan;
5. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamkan kepentingan Bangsa dan Negara;
6. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan;dan
7. Kolaboratif, yaitu membangun kerjasama yang sinergis.

H. KELEMBAGAAN

Kelembagaan pengembangan penerapan Budaya Kerja adalah organisasi non struktural di Perangkat Daerah yang merupakan bagian tak terpisahkan dari pengembangan kinerja Perangkat Daerah dan diwujudkan dalam bentuk KBK (Kelompok Budaya Kerja) pada berbagai tingkatan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mekanisme kerja KBK diatur dalam bentuk Standar Operasional Prosedur yang di bakukan.

BAB II
GAMBARAN UMUM

A. PENGERTIAN

Budaya kerja dapat dipahami sebagai sebuah keterkaitan unsur-unsur penting dalam organisasi yang dijalankan oleh para pegawai. Budaya kerja bukanlah sebuah unsur yang berdiri sendiri. Unsur-unsur yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi. Hal ini biasanya dinyatakan sebagai visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi dikembangkan dari kumpulan norma-norma, nilai, keyakinan, harapan, asumsi, dan filsafat dari orang-orang di dalamnya. Oleh karenanya tidak mengherankan bila kemudian terlihat jelas dalam perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi juga menjadi dasar praktik di dalam organisasi, termasuk bagaimana anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan maupun berinteraksi satu sama lain.

   Budaya organisasi tumbuh menjadi mekanisme kontrol, mempengaruhi cara pegawai berinteraksi dengan para pemangku kepentingan di luar organisasi. Perubahan budaya organisasi berpengaruh pada perubahan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut. Perubahan budaya organisasi berlaku dari tingkat tertinggi hingga satuan terkecil dalam organisasi. Keberhasilan dalam mengembangkan dan menumbuh kembangkan budaya organisasi sangat ditentukan oleh perilaku pimpinan organisasi. Dalam pengembangan budaya organisasi, diharapkan pimpinan organisasi dapat menjadi agen perubahan (*change agent*). Sebagai agen perubahan, salah satu kontribusi signifikan yang diharapkan adalah berperan sebagai panutan (*role model*).

Budaya organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo dapat dikenali sebagai keunggulan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan.

Pemerintah Kabupaten Tebo diharapkan dapat menciptakan dan mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja, antara lain melalui diklat, evaluasi kinerja unit kerja dan pegawai, sosialisasi, benchmarking, dan laboratorium pembelajaran.

Beberapa manfaat budaya organisasi, adalah:

a. Menerjemahkan peran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang Iain, karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memihki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya;
b. Menjadi identitas bagi anggota organisasi. Budaya yang kuat membuat anggota organisasi merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya;
c. Mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih mementingkan tujuan bersama di atas kepentingan individu;dan
d. Menjaga stabilitas organisasi. Komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi menjadi lebih stabil.

2. Budaya Kerja (*Culture Set*)

Dalam Grand Design Reformasi Birokrasi, budaya kerja dipahamkan sebagai Culture set. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap "kerja". Dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai 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. Pada prakteknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik.

Pencapaian peningkatan kualitas yang lebih baik tersebut, diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku ini merupakan cerminan dari sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh setiap individu.

Ketika individu-individu ini masuk ke dalam sebuah organisasi, maka akan terjadi penyesuaian nilai-nilai, norma-norma, sikap dan perilaku yang dimiliki individu ke dalam nilai-nilai, norma-norma, sikap dan perilaku yang diinginkan oleh organisasi demi mencapai cita-cita atau tujuannya. Perubahan tersebut memakan waktu, komitmen, kedisiplinan dan upaya yang luar biasa. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat akan dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Hal ini dikarenakan para pegawainya telah mengetahui dan memahami "pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut".

Aktualisasi budaya kerja antara lain dapat dilihat pada hal-hal sebagai berikut:

a. Pemahaman terhadap makna bekerja;
b. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan;
c. Sikap terhadap lingkungan pekerjaan;
d. Sikap terhadap waktu;
e. Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja;
f. Etos kerja;dan
g. Perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan.

Mengembangkan budaya kerja akan memberikan manfaat, baik bagi pegawai itu sendiri maupun lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Tebo dimana pegawai tersebut berada. Manfaat budaya kerja bagi pegawai, antara lain memberi kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggungjawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah.

Manfaat budaya kerja bagi instansi, antara lain:
a. Meningkatkan kerja sama antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
b. Meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerjasama yang baik antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
c. Mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
d. Memperlancar komunikasi dan hubungan kerja;
e. Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
f. Mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural;dan
g. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas pegawai.

Dalam konteks reformasi birokrasi, tujuan fundamental dari pengembangan budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat, peran dan komunikasi yang saling bergantung satu sama Iain. Oleh karenanya, reformasi birokrasi berupaya mengubah budaya kerja saat ini, menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil *(outcome)* yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

Secara khusus, dalam konteks pembinaan aparatur negara dapat dikatakan bahwa pengembangan budaya kerja aparatur negara merupakan upaya dan langkah terencana secara sistematis untuk menerapkan nilai-nilai dan norma etika budaya kerja aparatur negara, dan melaksanakan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

3. Nilai-nilai Organisasi dan Budaya ASN BerAKHLAK

Nilai-nilai organisasi merupakan dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan. Dalam konteks organisasi, nilai-nilai organisasi harus dikembangkan atau sejalan dengan visi dan misi organisasi. Nilai-nilai organisasi merupakan sebuah tuntunan atau pedoman yang mendasari: "Bagaimana individu di dalam sebuah organisasi berpikir, bersikap, bertindak dan mengambil keputusan". Biasanya nilai-nilai ini sulit untuk dipalsukan karena apa yang dipikirkan dan dilakukan, merupakan refleksi dari nilai-nilai yang dianut dan dijalankan pegawai dalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang menjadi faktor penentu: "Bagaimana suatu organisasi secara kolektif memiliki kualitas, kapasitas dan kapabilitas dalam pengambilan keputusan".

Dalam konteks reformasi birokrasi, perlu dan penting dilakukan perubahan nilai-nilai organisasi yang akan menjadi dasar dalam mengembangkan budaya kerja. Perubahan nilai organisasi bisa dilakukan melalui dua cara yang harus dilakukan secara bersamaan.

Cara yang dimaksud, adalah :

a. Melalui praktik keteladanan penerapan nilai-nilai oleh para pimpinan organisasi. Dalam hal ini, pimpinan organisasi menjadi panutan (*role model*) ;dan

b. Melalui penciptaan sistem organisasi dan teknologi yang dapat mengarahkan individu dalam organisasi untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang baru.

Nilai-nilai organisasi memiliki fungsi antara lain:

a. Menjadi alat dalam pengendalian perilaku setiap individu dalam melaksanakan perannya masing-masing dalam organisasi;
b. Mendorong terjadinya kondisi kerja yang saling menghormati, mau mendengar, memberikan teladan, saling mengingatkan, dan bekerjasama dengan baik;
c. Meningkatkan tanggungjawab individual terhadap perannya;dan
d. Mendorong peningkatan akuntabilitas organisasi.

Dalam konteks aparatur negara, nilai-nilai organisasi dapat dipahami sebagai pilihan nilai-nilai moral dan sosial yang disepakati dan dianggap baik/positif serta relevan untuk dijadikan pedoman dan dipegang teguh dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

4. Etos Kerja

Etos kerja dibentuk oleh nilai budaya kerja. Etos kerja adalah suatu paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diwujudkan secara nyata berupa perilaku khas kerja mereka. Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai pendorong atau penggerak terbangunnya perilaku kerja yang diinginkan.

5. Pola Pikir (*Mind set)*

Dalam Grand Design Reformasi Birokrasi pola pikir dipahamkan sebagai Mind set. Pola pikir adalah kerangka mental yang membangun sebuah makna tertentu, yang menentukan pandangan, sikap dan perilaku seseorang. Dengan kata Iain, pola pikir menentukan: "Apa yang akan dilakukan". Pola pikir sangat dipengaruhi oleh system kepercayaan atau sistem nilai yang dimiliki, nilai-nilai keluarga, pendidikan, dan lingkungan. Oleh karena itu harus dipastikan agar pola pikir hanya dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang baik dan benar.

Jika pola pikir sudah terbentuk sesuai dengan nilai-nilai organisasi, budaya kerja, dan etos kerja, maka pola pikir akan memiliki fungsi antara lain:

a. Membantu pembentukan etos kerja individu dalam organisasi;dan
b. Membantu setiap individu dalam organisasi untuk memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

6. Agen Perubahan

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. Budaya kerja terbentuk dari nilai-nilai yang telah disepakati secara konsisten, dan telah disosialisasikan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo. Hasil dari terinternalisasi nilai-nilai tersebut diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari pada setiap pegawai. Budaya kerja yang telah terinternalisasi tersebut dapat dilihat dari etos kerja yang ditampilkan. Proses dari nilai-nilai menjadi budaya kerja dan kemudian muncul sebagai etos kerja, akan bisa menjadi daya ungkit perubahan pola pikir bagi setiap pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo.

B. PRINSIP DASAR

1. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi.
2. Budaya kerja merupakan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari.
3. Budaya kerja merupakan sikap mental yang dikembangkan untuk selalu mencari perbaikan, penyempurnaan dan/atau peningkatan terhadap apa yang telah dicapai.
4. Budaya kerja dikembangkan antara lain dengan mempertimbangkan ajaran-ajaran agama, konstitusi (peraturan perundang-undangan), kondisi sosial dan budaya setempat.
5. Perubahan budaya kerja harus berjalan secara terencana, terstruktur, komprehensif dan berkelanjutan.
6. Budaya kerja ditanamkan atau diubah melalui perubahan nilai-nilai organisasi.

BAB III
PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA BerAKHLAK

Pelaksanaan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo dalam rangka penerapan perilaku (kode etik) nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK sebagai berikut:

a. Berorientasi Pelayanan
   1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat.
   2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan.
   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 menyalahgunakan kewenangan jabatan.
c. Kompeten
   1. Meningkatan kompetensi diri Untuk menjawab tantangan yang §elalu berubah.
   2. Membantu orang Iain belajar.
   3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

d. Harmonis
   1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
   2. Suka menolong orang Iain.
   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 kreativitas.
   3. Bertindak proaktif.

g. Kolaboratif
   1. Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
   2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
   3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

Oleh karena itu nilai-nilai dasar BerAKHLAK menjadi dasar penguatan budaya kerja di Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tebo dalam melakukan internalisasi secara pararel agar meningkatkan kesadaran terkait core values BerAKHLAK dan Bangga Melayani Bangsa, diantaranya melalui :

a. Penggunaan logo BerAKHLAK dan tagar Bangga Melayani Bangsa dalam poster, konten media sosial, latar virtual, twibbon, bahan paparan, dan lain-lain.
b. Penyisipan informasi BerAKHLAK dan Bangga Melayani Bangsa dalam setiap apel, rapat koordinasi/pertemuan, sosialisasi, dan lain-lain.
c. Penulisan panduan perilaku BerAKHLAK dalam konten media sosial, poster, x-banner, dan lain-lain.
d. Pemutaran video panduan perilaku BerAKHLAK di media sosial, media elektronik, dan media lainnya.
e. Pemberian apresiasi atau hal-hal lain kepada ASN sebagai bentuk bangga melayani bangsa.
f. Penguatan peran Agen Perubahan Reformasi Birokrasi.
g. Atau dapat ditambahkan dengan metode lain yang relevan, kreatif, dan inovatif sesuai dengan karakteristik masing-masing.

BAB IV
PEMBENTUKAN KELOMPOK BUDAYA KERJA

Dalam rangka pengembangan budaya kerja, setiap perangkat daerah dan unit kerja agar membentuk Kelompok Budaya Kerja (KBK) . Kelompok budaya kerja akan melaksanakan diskusi, sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai dalam mengembangkan budaya kerja yang bertujuan untuk:

a. Memastikan pemahaman bersama terhadap nilai-nilai yang telah dirumuskan;
b. Merumuskan aplikasi nilai-nilai tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari;
c. Memastikan peran dan tanggung jawab masing-masing anggota dalam aplikasi nilai-nilai tersebut;
d. Memecahkan masalah dalam rangka membangun budaya kerja serta mendorong berkembangnya budaya inovatif melalui pendekatan aktif pembelajaran terhadap inovasi yang dilakukan oleh instansi lain baik secara nasional maupun internasional;dan
e. Merumuskan dan menyetujui mekanisme kerja yang akan dijalankan.

Untuk memastikan diskusi berjalan dengan lancar, maka diperlukan adanya peran-peran sebagai berikut:

a. Penanggung jawab, bertugas untuk memastikan terlaksananya diskusidiskusi, dan mendorong kelompok untuk tetap aktif
b. Fasilitator, bertugas untuk memfasilitasi dan mengarahkan diskusi kelompok dan melaporkan aktivitas kelompok kepada penanggung jawab;
c. Ketua kelompok, berperan serta dalam kelompok, menciptakan hubungan yang baik antara kelompok dengan penanggung jawab dan fasilitator dan mendorong kelompok untuk terus melakukan aktivitas yang direncanakan;
d. Anggota kelompok, bertugas hadir dan berperan aktif dalam diskusi kelompok dan bekerjasama untuk melaksanakan kesepakatan dalam diskusi sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Agar struktur organisasi KBK Perangkat Daerah di Pemerintah Kabupaten Tebo dapat berjalan efektif, maka susunan keanggotaan KBK tersebut mengikuti alur jenjang jabatan struktural. Sebagaimana diketahui kewenangan dan tanggungjawab pembinaan kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terletak pada para pejabat struktural. Karena itu walaupun organisasi budaya kerja merupakan organisasi informal, tetapi personilnya sedapat mungkin diisi oleh para pejabat struktural serta Agen Perubahan. Kepala Perangkat Daerah bertanggungjawab atas pelaksanaan internalisasi budaya kerja di lingkungan kerjanya.

Setiap Perangkat Daerah secara periodik melaksanakan internalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja melalui forum yang bersifat formal maupun informal (misal : disisipkan dalam rapat intern, pembinaan, apel dst).

Tujuan Pembentukan Kelompok Budaya Kerja :

a. Mempercepat proses rasa memiliki dan internalisasi nilai-nilai budaya kerja;
b. Meningkatkan pemahaman bersama terhadap implementasi nilainilai budaya kerja;
c. Memperkuat komunikasi antar individu dalam unit kerja dan antarunit kerja;
d. Mempermudah koordinasi antar unit kerja; dan
e. Mempermudah proses monitoring dan evaluasi.

Struktur Oganisasi Kelompok Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo tersebut, adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Kepala Badan/Kepala Dinas/Satpol PP :

   Penanggung jawab: Sekretaris Daerah/ Sekretaris DPRD/Kepala Badan/Kepala Dinas/Kepala Kantor
   Ketua : Pejabat Struktural yang membawahi Tata Usaha
   Sekretaris : Pejabat Struktural yang berkompeten
   Anggota :Perwakilan masing-masing bagian/bidang

2. UPTD :
   Penanggung jawab : Kepala Dinas
   Ketua : Kepala UPTD
   Sekretaris : Kepala Bagian Tata Usaha
   Anggota : Perwakilan dari masing-masing seksi

Catatan : Disetiap struktur harus ada Agen Perubahan

Kelompok Budaya Kerja (KBK) mempunyai tugas :

1. Menyusun rencana aksi *(action plan)* implementasi budaya kerja;
2. Menyelenggarakan internalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja secara rutin di lingkungan kerjanya;
3. Melakukan upaya meningkatkan pemahaman dan menyamakan persepsi dalam mengimplementasikan nilai-nilai dasar budaya kerja;
4. Melakukan inventarisasi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerjanya dan melakukan upaya untuk mencari pemecahan/jalan keluar yang terbaik;
5. Berkoordinasi secara langsung atau tidak langsung dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Tebo untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Budaya Kerja di instansinya;
6. Melakukan langkah-langkah yang diperlukan sebagai tindak lanjut hasil evaluasi;dan
7. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan *(action plan)* implementasi budaya kerja.

B. Langkah-langkan untuk membangun Kelompok Budaya Kerja

1. Langkah Satu

a. Menjelaskan tentang konsep (filosofi, nilai-nilai) yang terkandung dalam budaya kerja kepada pegawai di lingkungan kerjanya;
b. Menanamkan keterbukaan dan kesadaran untuk menerima konsep budaya kerja;dan
c. Komitmen Semua Pihak.

2. Langkah Dua

a. Menginventadsir permasalahan;
b. Pengumpulan data dan informasi;
c. Menentukan permasalahan yang akan diprioritaskan pemecahannya
d. Analisa terhadap masala!! yang terjadi (kesenjarlgan, faktor yang berpengaruh dan kerugian/akibat yang ditimbulkan) .

3. Langkah Tiga
Menyusun rencana tindak (action plan) yang dapat menjawab 4W+H,

yaitu :

What = apa yang harus dilakukan
Why = mengapa (keperluannya/tujuan)
Where = Dimana
When = batasan waktu
How = cara

4. Langkah Empat
a. Melaksanakan rencana tindak (action plan) ;
b. Memantau pelaksanaan rencana tindak (action plan);dan
c. Melakukan koreksi/perbaikan.

5. Langkah Lima

a. Melakukan evaluasi atas pelaksanaan rencana tindak
b. Menindak lanjut hasil evaluasi
c. Menyusun laporan pelaksanaan

C. Contoh Form Pelaksanaan Budaya Kerja

1. Form A : Jadwal Pelaksanaan internalisasi Budaya Kerja

NO	KEGIATAN	TEMA	WAKTU PELAKSANAAN	PENANGGUNG JAWAB TEKNIS
1	2	3	4	5

Keterangan :

Kolom 1 : No. Urut

Kolom 2 : Diisi rencana kegiatan internalisasi

Kolom 3 : Tema kegiatan, bisa mengambil dari indikator Nilai Budaya Kerja

Kolom 4 : Diisi waktu pelaksanaan

Kolom 5 : Diisi pejabat yang bertanggung jawab terhadap terselenggaranya internalisasi

Muara Tebo,.....

Ketua Kelompok Budaya Kerja

Perangkat Daerah

.....

2. Form B. 1 : Daftar Inventarisir Permasalahan

NO	MASALAH	DAMPAK	ANALISA SEBAB AKIBAT	KATEGORI (PENTING,SEDANG, TIDAK)
1	2	3	4	5
1	.....	.....	Man, method, mesin) material, money	
2				
3				
4				
5				
dst				

Keterangan :

Kolom 1 : No. Urut

Kolom 2 : Permasalahan actual riil yang dihadapi dan menimbulkan dampak negative

Kolom 3 : Dampak negatif yang diakibatkan oleh masalah tersebut

Kolom 4 : Penyebab timbulnya masalah dilihat dari man, method, mesin, material, money

Kolom 5 : Pengkategorian masalah sesuai prioritas yang perlu ditangani lebih dahulu

Muara Tebo,.....

Ketua Kelompok Budaya Kerja

Perangkat Daerah

.....

3. Form B.2 : Daftar Prioritas Masalah

NO	PRIORITAS MASALAH	USULAN PEMECAHAN MASALAH	KETERANGAN
1	2	3	4
1			
2			
3			
4			
5			
dst			

Keterangan :
Kolom 1 : No. Urut
Kolom 2 : prioritas masalah, diambil dari Form B.1 kolom 5
Kolom 3 : usulan kegiatan untuk memecahkan masalah
Kolom 4 : diisi penjelasan yang diperlukan

Muara Tebo,.....
Ketua Kelompok Budaya Kerja
Perangkat Daerah

.....

4. Form B.3 : Daftar Rencana Tindak (Action Plan)

NO	MASALAH	KEGIATAN YANG HARUS DILAKUKAN	TUJUAN	TEMPAT	WAKTU	CARA	PENANGGUNG JAWAB
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							
3							
4							
5							
dst							

Keterangan :

Kolom 1 : No. Urut
Kolom 2 : Masalah aktual (dari Form B.2 kolom 2)
Kolom 3 : Kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan masalah (dari Form B.2 kolom 3)
Kolom 4 : Tujuan yang ingin dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
Kolom 5 : Tempat pelaksanaan kegiatan
Kolom 6 : Waktu pelaksanaan kegiatan
Kolom 7 : Tahapan cara melaksanakan kegiatan
Kolom 8 : Pejabat penanggungjawab pelaksanaan kegiatan

Muara Tebo,.....
Ketua Kelompok Budaya Kerja
Perangkat Daerah

.....

5. Form B. 4 : Pemantauan Pelaksanaan Rencana Tindak (*action plan*)

NO	PERMASALAHAN	KEGIATAN	KENDALA PADA SAAT PELAKSANAAN	TINDAK LANJUT
1	2	3	4	5
1				
2				
3				
4				
5				
dst				

Keterangan :

Kolom 1 : No. Urut

Kolom 2 : Diambil dari Form B.3 kolom 2

Kolom 3 : Diambil dari Form B.3 kolom 3

Kolom 4 : Diisi kendala yang dihadapi dalam penyelesaian Masalah

Kolom 5 : Diisi tindak lanjut yang akan dilakukan berdasarkan basil evaluasi

Muara Tebo,.....

Ketua Kelompok Budaya Kerja

Perangkat Daerah

.....

BAB V
PENUTUP

Implementasi Pedoman Pembangunan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo harus terus menerus di dorong agar terciptanya Akselerasi Transformasi SDM Aparatur dalam mendukung Reformasi Birokrasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah, perlu upaya luar biasa yang didukung komitmen yang kuat dari semua pihak, mulai dari pimpinan tertinggi sampai pegawai terendah.

Pedoman Pelaksanaan Budaya Kerja Pemerintah Kabupaten Tebo merupakan salah satu usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pelaksanaannya dimungkinkan untuk dikembangkan, diperluas dan diperdalam sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing.

TELAH DI TELITI KEBENARANNYA

TANGGAL 31/10/24	TANGGAL 31/10/24
Analis Kebijakan Ahli Muda	KEPALA BAGIAN ORGANISASI
Muhammad Ilhamsyah NIP. 199003132019031003	AMIZAR, SE NIP. 197701[illegible]200212 1 003

Pj. BUPATI TEBO,

31/10/24

VARIAL ADHI PUTRA

PARAF KOORDINASI

SEKDA	
ASISTEN	
KABAN HUKUM	

BAB V
PEMBINAAN, MONITORING DAN EVALUASI
Pasal 5

1. Pembinaan, Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pengembangan Budaya Kerja.
2. Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaporkan hasil pembinaan, monitoring dan evaluasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
3. Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun atau sewaktu-waktu jika diperlukan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tebo.

Ditetapkan di Muara Tebo
pada tanggal, 15 - 11 - 2024

Pj. BUPATI TEBO,

VARIAL ADHI PUTRA

Diundangkan di Muara Tebo
pada tanggal, 15 - 11 - 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TEBO,

TEGUH ARHADI

BERITA DAERAH KABUPATEN TEBO TAHUN 2024 NOMOR 101