



BUPATI WONOGIRI  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI WONOGIRI  
NOMOR 102 TAHUN 2018

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI WONOGIRI,

- Menimbang : a. bahwa dalam 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 (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*);
- b. bahwa untuk 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 Wonogiri;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
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 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3574) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 128, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
7. 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);
8. Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
9. 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 diubah beberapa kali 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);
10. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 215, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5357) ;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
13. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
16. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri (Lembaran Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016 Nomor 22, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 156);
18. Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 58 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri (Berita Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016 Nomor 58).

#### MEMUTUSKAN :

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

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Wonogiri.
2. Pemerintah adalah Pemerintah Kabupaten Wonogiri.
3. Bupati adalah Bupati Wonogiri.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

5. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas atau badan untuk melaksanakan sebagian urusan dinas atau badan.
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. 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. Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki dan diyakini kebenarannya terdiri dari 34 (tiga puluh empat) unsur/ 17 (tujuh belas) pasang nilai, yang diharapkan dapat dikembangkan oleh setiap aparatur negara, sehingga antara nilai-nilai yang diyakini tersebut, akan menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas.
9. Kelompok Budaya Kerja, yang selanjutnya disingkat KBK, adalah organisasi budaya kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang bersifat informal, dibentuk oleh perangkat daerah/ unit kerja dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Nilai Budaya yang selanjutnya disingkat nilai adalah konsep abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting dan bernilai di kehidupan manusia.
11. Role Model adalah Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Pegawai Negeri Sipil yang lain.
12. Pengembangan Budaya Kerja adalah peningkatan sikap dan perilaku ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang didasari oleh nilai budaya kerja dan telah menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

## BAB II RUANG LINGKUP

### Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Bupati ini, meliputi :

- a. Maksud, Tujuan, Manfaat dan Sasaran;
- b. Nilai- nilai Budaya Kerja;
- c. Penerapan Budaya Kerja;
- d. Langkah-langkah Pengembangan Budaya Kerja; dan
- e. Pembinaan dan Pengendalian.

## BAB III MAKSUD, TUJUAN, MANFAAT DAN SASARAN

### Pasal 3

Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah :

- a. membantu Pengembangan Budaya Kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. membantu Pemerintah Daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan organisasi Perangkat Daerah masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi; dan



- c. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja.

#### Pasal 4

Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ASN bertujuan untuk :

- a. terwujudnya karakter ASN daerah yang berakhlak mulia, beretika, berdisiplin, bertanggung jawab, produktif dan profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya;
- b. terwujudnya lingkungan kerja yang dapat mendukung peningkatan etos kerja, produktivitas kerja serta peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan pada masyarakat;
- c. meningkatnya citra ASN dalam mengubah pola pikir, pola sikap dan pola tindak;
- d. menerapkan nilai-nilai Pengembangan Budaya Kerja dalam mengubah sikap dan perilaku aparatur;
- e. membangun karakter dan jati diri ASN sebagai pelayan masyarakat;
- f. membantu Pemerintah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan organisasi Perangkat Daerah masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- g. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja.

#### Pasal 5

Manfaat pedoman Pengembangan Budaya Kerja ASN adalah :

- a. bagi pegawai  
memperoleh kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapatkan pengakuan, penghargaan kebanggaan kerja serta rasa ikut memiliki, bertanggung jawab meningkatkan kemampuan memimpin dan pemecahan masalah, memperluas wawasan, lebih memahami hidup dan pengabdianya sebagai pegawai Pemerintah Kabupaten Wonogiri.
- b. bagi instansi  
dapat meningkatkan kerja sama, mengefektifkan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika organisasi, memperlancar komunikasi dan hubungan kerja serta menumbuhkan kembangkan kepemimpinan yang partisipatif.
- c. bagi Pemerintah Daerah  
meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

#### Pasal 6

Sasaran Pengembangan Budaya Kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah adalah terciptanya perubahan pola pikir dan Budaya Kerja ASN menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## BAB IV NILAI – NILAI BUDAYA KERJA

### Pasal 7

- (1) Nilai Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri yaitu : Sesarengan Mbangun Wonogiri dengan Nilai Profesional, Disiplin, Integritas, Inovatif dan Akuntabel yang disingkat “ SEMBARI PRODIIA”.
- (2) Nilai Budaya Kerja “SEMBARI PRODIIA” sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengandung pengertian sebagai berikut :
  - a. Sesarengan Mbangun Wonogiri yang disingkat “SEMBARI” sebagai pengantar nilai-nilai Budaya Kerja Kabupaten Wonogiri mengandung pengertian sebagai berikut :
    1. Sesarengan atau bersama, memiliki niat kebersamaan yang artinya pembangunan tidak dapat berjalan dengan lancar, tanpa kebersamaan dan kejujuran seorang pemimpin untuk mengajak (birokrat) bersama dengan rakyat dalam setiap langkah kerja;
    2. Mbangun adalah langkah (*actuating*) yang merupakan salah satu unsur manajemen realita di lapangan, konsisten dengan perencanaan (RPJMD), aspirasi dan kebutuhan rakyat. Membangun dalam arti luas adalah fisik dan non fisik, yang meliputi pembangunan ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan (ipoleksosbud hankam), dan
    3. Wonogiri dari peta geografi dan demografinya Wonogiri memerlukan sentuhan sumber daya manusia yang handal untuk mewujudkan pembangunan ipoleksosbud hankam.
  - b. Penjabaran nilai-nilai Budaya Kerja Kabupaten Wonogiri yang disingkat “PRODIIA” mengandung pengertian sebagai berikut :
    - 1 profesional adalah yang profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral, dalam melaksanakan tugas selalu menyelesaikan secara baik, tuntas, dan sesuai kompetensi/ keahlian serta memiliki pandangan jauh kedepan;
    - 2 disiplin adalah perasaan taat, patuh, dan tanggung jawab terhadap nilai-nilai yang dipercaya. Sikap disiplin memegang kendali utama dalam setiap langkah dimulai dari perencanaan sampai evaluasi yang kesemuanya ditarget oleh waktu, dana serta tanggung jawab sosial, tanpa disiplin semua langkah-langkah tersebut tidak akan berhasil;
    - 3 integritas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, dimana setiap tindakan mengutamakan perilaku terpuji dan penuh pengabdian yang dilandasi unsur kejujuran;
    - 4 inovatif adalah mencurahkan segala kemampuan diri dalam berfikir untuk menciptakan sesuatu yang baru bagi diri kita maupun masyarakat dan lingkungan sekitar, inovatif merupakan kunci kemajuan dalam pembangunan daerah, tanpa itu kita akan *stagnan* dalam perkembangan yang begitu pesat serta kemajuan yang membawa manfaat bagi masyarakat dan lingkungannya; dan
    - 5 akuntabel adalah dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik segi hasil maupun proses, serta tidak bertentangan dengan kedua hal tersebut, sama halnya dengan setiap kegiatan yang dilakukan harus dipertanggung jawabkan pelaksanaannya kepada pimpinan maupun kepada publik secara luas.



## Pasal 8

Perilaku penting yang mendukung penerapan nilai Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) adalah sebagai berikut :

- a. profesional meliputi memiliki jiwa kepemimpinan dan keteladanan, komitmen dan konsisten terhadap visi dan misi, memiliki wewenang dan tanggung jawab, dapat bekerjasama, menjalankan tugas sebaik mungkin sesuai dengan bidang tugasnya, berjalan sesuai koridor hukum yang pasti, bertindak dan berfikir jauh kedepan dilandasi profesionalitas;
- b. disiplin meliputi bekerja secara sistematis dan terencana, menghargai waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, serta konsisten terhadap ketentuan dan prosedur;
- c. integritas meliputi konsisten dalam tindakan dan nilai-nilai, berkomitmen untuk memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki karakter yang kuat, memiliki pribadi yang jujur;
- d. inovatif meliputi kreativitas dan kepekaan, memiliki kekhasan, berfikir positif dan maju kedepan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, semangat dan motivasi; dan
- e. akuntabel meliputi transparan dalam setiap pelaksanaan kegiatan, bertanggung jawab, konsisten dalam kata dan perbuatan, memiliki dedikasi dan loyalitas.

## Pasal 9

Untuk memacu penerapan Budaya Kerja pada Pemerintah Kabupaten Wonogiri dapat menggunakan yel-yel pengucapan "SEMBARI PRODIIA" : SESARENGAN MBANGUN WONOGIRI dengan NILAI PROFESIONAL, DISIPLIN, INTEGRITAS, INOVATIF dan AKUNTABEL baik pada acara formal atau non formal.

## BAB V PENERAPAN BUDAYA KERJA

### Pasal 10

Dalam penerapan nilai dan perilaku penting Budaya Kerja, pimpinan organisasi Perangkat Daerah/ UPTD berperan sebagai panutan atau "*Role Model*".

### Pasal 11

- (1). Sebagai pengawasan dalam mengawal Pengembangan Budaya Kerja terhadap pelaksanaan KBK bagi Perangkat Daerah maka Pemerintah Daerah membuat tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2). Untuk mendukung penerapan nilai dan perilaku penting Budaya Kerja setiap organisasi Perangkat Daerah/ UPTD wajib membentuk KBK yang ditetapkan dengan Keputusan kepala organisasi Perangkat Daerah.
- (3). KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas :
  - a. melakukan pengkajian dan analisis kegiatan organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja;
  - b. menyusun perumusan tujuan, kegiatan, nilai, janji layanan, motto, masukan, pertimbangan dan saran pada organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja; dan
  - c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja.

## Pasal 12

Syarat organisasi KBK agar dapat berjalan secara aktif dan efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pencapaian visi dan misi organisasi, adalah sebagai berikut :

- a. ketua KBK sedapat mungkin dijabat oleh ketua organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja yang tujuannya adalah untuk dapat lebih menggerakkan dan mengarahkan organisasi KBK;
- b. sekretaris dan anggota KBK bisa berasal dari pejabat struktural, pejabat fungsional, maupun pegawai administrasi. Namun yang diprioritaskan adalah pejabat struktural yang dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya dan tidak memandang pegawai senior atau yunior; dan
- c. keseluruhan anggota KBK adalah orang-orang yang mempunyai sifat persuasif, komunikatif, akomodatif, demokratis, dan dapat menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai dasar Budaya Kerja.

## Pasal 13

- (1). Susunan organisasi KBK bagi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (1) terdiri atas :
  - a. penanggung jawab;
  - b. fasilitator;
  - c. ketua;
  - d. sekretaris; dan
  - e. anggota.
- (2). Penanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mempunyai tugas :
  - a. memberikan pengawasan dalam manajemen perubahan (termasuk Pengembangan Budaya Kerja); dan
  - b. memiliki komitmen institusi terhadap program manajemen perubahan (termasuk Pengembangan Budaya Kerja).
- (3). Fasilitator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mempunyai tugas :
  - a. memberikan pengarahan dalam manajemen (termasuk Pengembangan Budaya Kerja); dan
  - b. memiliki komitmen institusi terhadap program manajemen perubahan (termasuk Pengembangan Budaya Kerja).
- (4). Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mempunyai tugas :
  - a. penanggung jawab seluruh pelaksanaan program manajemen perubahan (termasuk Pengembangan Budaya Kerja);
  - b. resolusi konflik/ pemecah permasalahan; dan
  - c. komunikasi dengan para pihak.
- (5). Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d mempunyai tugas :
  - a. pengelola harian program Pengembangan Budaya Kerja; dan
  - b. keterlibatan penuh sesuai dengan unit kerjanya.
- (6). Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e mempunyai tugas :
  - a. menyusun desain teknis program manajemen perubahan dan komunikasi (termasuk Pengembangan Budaya Kerja);
  - b. mempersiapkan teknis pengembangan dan pelaksanaan program manajemen perubahan dan komunikasi (termasuk Pengembangan Budaya Kerja); dan
  - c. memastikan kualitas perencanaan dan pelaksanaan program manajemen perubahan (termasuk Pengembangan Budaya Kerja).



#### Pasal 14

- (1). Susunan organisasi KBK bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) terdiri atas :
  - a. ketua;
  - b. sekretaris; dan
  - c. anggota.
- (2). Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mempunyai tugas :
  - a. bertanggung jawab terhadap pelaksanaan KBK;
  - b. memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan KBK;
  - c. berperan aktif dalam kegiatan KBK;
  - d. menindaklanjuti hasil pemikiran KBK; dan
  - e. melaporkan hasil pelaksanaan kepada Bupati.
- (3). Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mempunyai tugas :
  - a. memimpin pelaksanaan teknis kegiatan KBK; dan
  - b. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan KBK.
- (4). Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mempunyai tugas :
  - a. berperan aktif dalam kegiatan KBK;
  - b. bekerjasama dengan seluruh anggota lainnya; dan
  - c. melaksanakan kegiatan KBK.

### BAB VI LANGKAH-LANGKAH PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

#### Pasal 15

Langkah-langkah Pengembangan Budaya Kerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### BAB VII PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

#### Pasal 16

- (1) Bupati selaku penanggung jawab Budaya Kerja melakukan pembinaan dan pengendalian penerapan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pembinaan dan pengendalian sebagaimana pada ayat (1) dilakukan dengan :
  - a. memberikan pedoman, petunjuk, bimbingan, dan arahan dalam penerapan Budaya Kerja;
  - b. melakukan monitoring dan evaluasi penerapan Budaya Kerja; dan
  - c. mengoordinasikan penyelenggaraan kompetensi KBK.



BAB VIII  
PENUTUP

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Wonogiri  
pada tanggal 12 Desember 2018

 BUPATI WONOGIRI,



 JOKO SUTOPO

Diundangkan di Wonogiri  
pada tanggal 12 Desember 2018

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN WONOGIRI,



SUHARNO

BERITA DAERAH KABUPATEN WONOGIRI TAHUN 2018 NOMOR 103

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI WONOGIRI  
NOMOR 102 Tahun 2018  
TENTANG  
PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA  
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN  
WONOGIRI

LANGKAH-LANGKAH PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

A. TAHAPAN PERSIAPAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Pada prinsipnya Pengembangan Budaya Kerja merupakan proses yang panjang dan tidak mudah, harus dilakukan secara terus-menerus dengan strategi yang tepat dan konsisten. Secara sederhana, Pengembangan Budaya Kerja dapat ditempuh dengan 3 (tiga) tahapan sebagai berikut :

1. Perumusan Nilai-Nilai

Dalam melaksanakan Pengembangan Budaya Kerja pertama-tama yang harus dilakukan adalah merumuskan dan menanamkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja pada setiap individu ASN. Setelah nilai-nilai Budaya Kerja tertanam, maka setiap ASN 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-nilai Budaya Kerja tersebut akhirnya akan melembaga dalam organisasi.

2. Implementasi

Setelah nilai-nilai dirumuskan, tahap selanjutnya adalah Implementasi atau mendeklarasikan nilai-nilai yang dilakukan pimpinan tertinggi pada Pemerintah Daerah yang dihadiri oleh jajaran pimpinan lainnya serta seluruh pegawai. Adapun langkah-langkah penerapan dan pengembangan nilai-nilai Budaya Kerja ASN dilakukan dengan menggunakan tehnik sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi. Dimana dalam tehnik tersebut peranan Kelompok Budaya Kerja (KBK) dimasing-masing organisasi Perangkat Daerah sangat besar.

a. 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 dengan tujuan agar nilai-nilai dasar Budaya Kerja diketahui dan dipahami oleh para ASN. Proses sosialisasi adalah proses yang terus menerus, dan pimpinan tertinggi harus terlibat penuh dalam proses ini. Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan sosialisasi antara lain :

1). Ceramah

Ceramah adalah kegiatan penyampaian atau penjelasan tentang informasi tertentu, dimana informasi yang disampaikan bersifat satu arah, yaitu dari penceramah kepada peserta. Materi ceramah biasanya berisi nilai-nilai yang masih bersifat umum, misalnya ceramah agama, ceramah etika sosial, ceramah budaya organisasi dan



sejenisnya.

2). Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS)

PKS adalah pelatihan di kantor sendiri yang diselenggarakan dari pegawai untuk pegawai sendiri. PKS biasanya dilakukan dengan kelompok-kelompok kecil, waktunya pendek dan dapat dilakukan sesering mungkin. Materi PKS Budaya Kerja dapat membahas tema-tema kecil tertentu sesuai dengan waktunya, misalnya membahas nilai-nilai dasar Budaya Kerja tertentu seperti nilai tanggung jawab, nilai integritas, nilai profesionalisme, atau yang lainnya. Materi PKS juga dapat diarahkan untuk membahas masalah-masalah yang muncul di sekitar kantor masing-masing. PKS dapat dilaksanakan oleh pejabat struktural, fungsional, KBK atau pegawai lain yang dianggap mampu.

3). Diskusi

Diskusi adalah pembahasan tema/masalah tertentu yang dilakukan oleh sekelompok orang, lebih bersifat arus informasi dua arah. Diskusi sebenarnya hampir sama dengan PKS, hanya bentuknya biasa lebih besar dari pada PKS. Seperti halnya pada PKS, materi diskusi juga dapat mengambil tema/masalah Budaya Kerja tertentu yang dianggap penting.

4). *Workshop*

*Workshop* adalah suatu lokakarya yang isinya tidak hanya membahas masalah/informasi tertentu saja, tetapi disertai dengan latihan-latihan atau simulasi dengan tujuan agar para peserta dapat cepat memahami masalah yang disampaikan. Sosialisasi Budaya Kerja dengan cara *workshop* hasilnya bisa lebih efektif dibandingkan dengan cara yang lainnya. Dengan cara ini diharapkan para pegawai dapat dengan cepat memahami dan menghayati nilai-nilai dasar Budaya Kerja, selanjutnya mereka mampu menerapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

5). Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang diselenggarakan secara resmi oleh pusat pendidikan dan pelatihan. Serta merupakan salah satu sarana yang baik untuk mensosialisasikan nilai-nilai dasar Budaya Kerja, karena materi yang diberikan bisa lebih lengkap dibandingkan dengan cara lain. Kurikulum untuk sosialisasi Budaya Kerja tersebut bisa mencakup :

- a) nilai-nilai dasar Budaya Kerja;
- b) metode penerapan nilai-nilai dasar Budaya Kerja;
- c) perubahan sikap dan perilaku;
- d) pengembangan kreativitas individu dan kelompok;
- e) teknik-teknik pemecahan masalah, dan lain-lain.

kurikulum tentang Budaya Kerja tersebut hendaknya dapat dimasukkan baik untuk diklat kepemimpinan maupun diklat teknis.

6). Sosialisasi Melalui Media Masa

Melalui media masa seperti media cetak, elektronik maupun *internet/website* dapat mensosialisasikan/menyampaikan kepada masyarakat bahwa instansi Pemerintah telah melaksanakan Pengembangan Budaya Kerja pegawai. Sosialisasi tersebut dimaksudkan untuk

menunjukkan bahwa ASN telah melaksanakan penerapan dan pengembangan nilai-nilai Budaya Kerja, sehingga dapat menjadi percontohan bagi instansi-instansi pemerintah atau organisasi Perangkat Daerah lainnya.

b. Internalisasi

Internalisasi adalah kegiatan untuk menanamkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja ke dalam jiwa setiap individu pegawai. Sasaran dari internalisasi adalah nilai-nilai dasar Budaya Kerja yang disampaikan dapat merasuk dalam jiwa setiap individu pegawai. Penjiwaan tersebut akan tercermin dari sikap dan perilaku para pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan internalisasi nilai-nilai budaya kerja bagi aparatur sipil negara, antara lain dapat dilakukan dalam bentuk *mind setting*, *outbond*, *workshop*, atau cara yang lainnya.

Proses internalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja hasilnya akan lebih efektif apabila praktiknya di lapangan ada contoh dan keteladanan dari pimpinan. Yang dimaksud dengan pimpinan adalah pimpinan pada semua level organisasi, mulai dari pejabat yang paling atas sampai yang paling bawah termasuk ketua-ketua kelompok jabatan fungsional. Secara normatif Pengembangan Budaya Kerja memang merupakan kewajiban semua pegawai, tetapi tanggungjawabnya ada pada pimpinan. Oleh karena itu adanya komitmen dan keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja sangat diperlukan.

c. Institusionalisasi

Institusionalisasi adalah penerapan nilai-nilai dasar Budaya Kerja pada seluruh unsur yang ada pada suatu organisasi. Sasaran dari institusionalisasi yaitu bahwa nilai-nilai dasar Budaya Kerja telah melembaga atau membudaya dalam suatu organisasi (*corporate culture*). Institusionalisasi Budaya Kerja akan terwujud apabila semua peraturan kebijakan, sistem dan prosedur kerja suatu organisasi (instansi/unit kerja) telah mencerminkan semua nilai-nilai dasar Budaya Kerja.

Kebijakan, sistem dan prosedur kerja suatu organisasi (instansi/unit kerja) telah mencerminkan semua nilai-nilai dasar Budaya Kerja.

Untuk melakukan institusionalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja, setiap organisasi Perangkat Daerah harus melibatkan dan menggerakkan semua unit-unit di bawahnya sampai unit-unit yang terkecil. Unit-unit terkecil tersebut termasuk di dalamnya adalah kelompok-kelompok jabatan fungsional. Dengan demikian setiap unit organisasi sampai unit-unit yang terkecil semuanya mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerjanya. Perbaikan kinerja tersebut dilakukan dengan cara memperbaiki sistem, prosedur maupun teknik kerja sesuai dengan nilai-nilai dasar Budaya Kerja. Selanjutnya semua sistem, prosedur dan teknik kerja yang telah ditetapkan harus menjadi komitmen bagi semua pegawai yang ada pada unit organisasi yang bersangkutan. 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 hal ini tercapai berarti organisasi yang bersangkutan telah mencapai institusionalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja.

Dari uraian diatas jelas bahwa sasaran akhir dari Pengembangan Budaya Kerja adalah terwujudnya institusionalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja. Dengan demikian hakekat pengembangan Budaya Kerja pada dasarnya menanamkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja, baik pada individu pegawai maupun institusi/lembaga. Untuk dapat mengetahui apakah institusionalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja benar-benar telah terwujud, maka idealnya setiap nilai-nilai dasar Budaya Kerja harus dapat diukur tingkat keberhasilan penerapannya. Untuk keperluan pengukuran tersebut maka setiap nilai-nilai dasar Budaya Kerja perlu dirinci unsur-unsurnya terlebih dahulu dan kemudian ditetapkan indikator keberhasilannya.

### 3. Monitoring dan Evaluasi

Strategi penerapan nilai-nilai Budaya Kerja ASN sebagai suatu proses manajemen strategis akan selalu berkaitan erat dengan lingkup, jenis dan bobot masalah yang dihadapi oleh ASN dalam pelaksanaan tugas di lingkungan organisasi Perangkat Daerah (OPD) masing-masing. Sementara ini masih dirasakan, bahwa belum semua Perangkat Daerah mempunyai Budaya Kerja yang cukup kuat untuk mempengaruhi tingkat produktifitas dan kinerja individu ASN.

Organisasi pemerintah yang sangat birokratis cenderung mengembangkan Budaya Kerja yang seragam, dalam arti nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma perilaku individu ASN dipolakan berdasarkan konsep pikiran tertentu, sehingga kurang memberikan ruang gerak kreativitas dan dinamika organisasi sesuai dengan tantangan lingkungan strategis. Oleh karena itu penggunaan sistim, metode dan tehnik kerja yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sangat penting agar nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma yang telah disepakati akan signifikan mempengaruhi peningkatan produktifitas dan kinerja serta perlunya dilakukan aktivitas monitoring dan evaluasi yang pada dasarnya aktivitas tersebut untuk melihat seberapa besar kemajuan dari proses Pengembangan Budaya Kerja. Dalam rangka mempercepat pencapaian hasil dan mempertahankan motivasi pegawai untuk membangun Budaya Kerja.

Tujuan dilaksanakannya monitoring dan evaluasi terhadap Perkembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah adalah :

- a. mendapatkan informasi perkembangan Pengembangan Budaya Kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. memetakan bidang-bidang yang memerlukan perhatian khusus dalam Pengembangan Budaya Kerja;
- c. memberikan arah dalam fokus perbaikan dan meningkatkan pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja ASN lebih lanjut di setiap instansi;
- d. menjadi acuan untuk intervensi lebih lanjut yang dibutuhkan untuk mengembangkan Budaya Kerja lebih efektif dan efisien.



B. LANGKAH-LANGKAH PENGEMBANGAN NILAI BUDAYA KERJA

Langkah -langkah yang dilakukan untuk mewujudkan nilai-nilai Budaya Kerja aparatur Pemerintah Daerah adalah :

1. menerbitkan Peraturan Bupati tentang pedoman Pengembangan Budaya Kerja ASN;
2. sebagai pengawasan dalam mengawal Pengembangan Budaya Kerja terhadap pelaksanaan KBK bagi Perangkat Daerah maka Pemerintah Daerah membuat tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
3. untuk mendukung penerapan nilai dan perilaku penting Budaya Kerja setiap organisasi Perangkat Daerah/ UPTD wajib membentuk KBK yang ditetapkan dengan Keputusan kepala Perangkat Daerah
4. sosialisasi dan fasilitasi penerapan dan pengembangan nilai-nilai Budaya Kerja ASN;
5. pembentukan Kelompok Budaya Kerja (KBK) dan *Role Mode* pada masing-masing organisasi Perangkat Daerah dan unit kerja;
6. evaluasi penerapan nilai-nilai Budaya Kerja ASN pada masing-masing KBK, yang dilanjutkan dengan penyelenggaraan gelar Budaya Kerja tingkat kabupaten;
7. gelar Budaya Kerja tingkat Kabupaten Wonogiri adalah pemberian penghargaan bagi organisasi Perangkat Daerah dan unit kerja yang telah mengimplementasikan Budaya Kerja ASN dengan baik berdasarkan hasil evaluasi.

C. SYARAT KEBERHASILAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Syarat- syarat keberhasilan Pengembangan Budaya Kerja baru dapat dibentuk, bila hal-hal berikut dipenuhi :

1. adanya komitmen dari pimpinan Pemerintah Daerah;
2. nilai- nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh pimpinan dan pegawai;
3. pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/contoh penerapan nilai-nilai di lingkungan Pemerintah Daerah;
4. antara pimpinan dan pegawai saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif;
5. budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama organisasi Perangkat Daerah; dan
6. budaya kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

BUPATI WONOGIRI

