



**BUPATI MAHAKAM ULU  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**PERATURAN BUPATI MAHAKAM ULU  
NOMOR 40 TAHUN 2020**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR  
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI MAHAKAM ULU,**

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan kinerja, menumbuhkembangkan semangat dan etos kerja, tanggung jawab moral Aparatur Sipil Negara serta melaksanakan reformasi birokrasi, perlu dilakukan perubahan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*), Aparatur Sipil Negara dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat;
  - b. bahwa untuk mewujudkan perubahan pola pikir dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah, diperlukan upaya—yang terprogram dan berkelanjutan melalui pengembangan penerapan budaya kerja;
  - 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 Daerah;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Mahakam Ulu di Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5395);
  3. 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);
4. 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);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
  6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
  7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
  8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
  9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
  10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 - 2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441).

**MEMUTUSKAN:**

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

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Mahakam Ulu.
2. Bupati adalah Bupati Mahakam Ulu.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom Kabupaten Mahakam Ulu.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Bagian Organisasi adalah Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.
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 Daerah.
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 dalam rangka meningkatkan kinerja Perangkat Daerah.
9. *Plan, Do, Check, Action* yang selanjutnya disingkat PDCA adalah siklus peningkatan proses (*Process Improvement*) yang berkesinambungan atau secara terus menerus seperti lingkaran yang tidak ada akhirnya.

## Pasal 2

Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ASN, bertujuan untuk:

- a. membantu pengembangan Budaya Kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. membantu Pemerintah Daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat dan pegawai di lingkungan masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- c. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja.

## BAB II

### PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA ASN

## Pasal 3

Pengembangan Budaya Kerja ASN dilaksanakan disetiap Perangkat Daerah.

#### Pasal 4

- (1) Pimpinan Perangkat Daerah menunjuk pejabat yang membidangi kepegawaian sebagai penanggung jawab pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di lingkungan kerjanya masing-masing.
- (2) Setiap Perangkat Daerah membentuk Kelompok Budaya Kerja di lingkungannya.
- (3) Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Pejabat Eselon IV sebagai ketua yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah.
- (4) Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melakukan pengembangan Budaya Kerja di lingkungannya.
- (5) Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai susunan organisasi sebagai berikut:
  - a. Pengarah, adalah kepala Dinas/Badan/Kantor dan Pimpinan /Direktur Rumah Sakit, dan lain-lain;
  - b. Penanggung jawab, adalah para pimpinan di bawah top manager yang dapat berperan sebagai narasumber dan fasilitator (kepala Bagian TU dan Sekretaris Dinas/Badan);
  - c. Fasilitator, pejabat yang pernah mendapatkan pelatihan, yang mampu mentransfer ilmu hasil pelatihan kepada ketua kelompok dan anggota kelompok, tidak harus bereselon;
  - d. Ketua, pejabat yang pernah mendapatkan pelatihan, yang mampu memimpin kelompok, tidak harus bereselon; dan
  - e. Anggota, adalah staf pelaksana yaitu pegawai terdepan yang menangani langsung suatu pekerjaan pada suatu unit kerja yang sama.
- (6) Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mempunyai peranan sebagai berikut:
  - a. Pengarah:
    - (i) Mendorong dan mengarahkan pelaksanaan Program Budaya Kerja dan memberikan komitmen.
  - b. Penanggungjawab :
    - (i) Mendorong terbentuknya Kelompok Budaya Kerja di unit kerjanya;
    - (ii) Memberikan bantuan untuk terlaksananya pendidikan/pelatihan Program Kelompok Budaya Kerja;
    - (iii) Menyediakan fasilitas untuk pertemuan Kelompok Budaya Kerja;
    - (iv) Membina dan mengarahkan pertemuan Kelompok Budaya Kerja;
    - (v) Mendorong Kelompok Budaya Kerja untuk tetap aktif;
    - (vi) Cepat tanggap akan hasil pemikiran Kelompok Budaya Kerja;
    - (vii) Mengusahakan agar semua pegawai menjadi anggota Kelompok Budaya Kerja.
  - c. Fasilitator :

- (i) Melatih Ketua/Anggota Kelompok Budaya Kerja dalam menggunakan teknik kendali mutu;
  - (ii) Mengkoordinasikan, membimbing dan mengarahkan pertemuan/aktivitas Kelompok Budaya Kerja;
  - (iii) Menciptakan hubungan yang baik antara Kelompok Budaya Kerja dengan Pengarah dan Penanggungjawab;
  - (iv) Mengikuti perkembangan PDCA Kelompok Budaya Kerja dan melaporan perkembangan Kelompok Budaya Kerja pada Pengarah dan Penanggungjawab;
  - (v) Membangkitkan kembali semangat Kelompok Budaya Kerja dan membantu memecahkan kesulitannya;
- d. Ketua Kelompok Budaya Kerja :
- (i) Berperan serta dalam kelompok dan pertemuan Kelompok Budaya Kerja Membina dan memimpin pertemuan Kelompok Budaya Kerja serta mengarahkan aktivitas dan diskusi kelompok;
  - (ii) Menciptakan hubungan yang baik antara Kelompok Budaya Kerja dengan Pengarah dan Penanggungjawab;
  - (iii) Mengikuti perkembangan PDCA Kelompok Budaya Kerja dan melaporkan perkembangan Kelompok Budaya Kerja pada Pengarah dan Penanggungjawab;
  - (iv) Membangkitkan kembali semangat anggota Kelompok Budaya Kerja dan membantu memecahkan kesulitannya;
- e. Anggota Kelompok Budaya Kerja :
- (i) Menghadiri setiap pertemuan Kelompok Budaya Kerja, menjadi pendengar yang baik dan berpartisipasi secara aktif;
  - (ii) Aktif menyumbangkan saran dan mengumpulkan data yang diperlukan;
  - (iii) Menjalin kerja sama yang baik di antara anggota;
  - (iv) Selalu berusaha mengembangkan diri/belajar agar mampu memecahkan masalah; dan
  - (v) Selalu berusaha melaksanakan konsep dan teknik Kelompok Budaya Kerja sebaik-baiknya.

#### Pasal 5

- (1) Pelaksanaan Budaya Kerja ASN di setiap Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 mengacu pada pedoman pengembangan Budaya Kerja.
- (2) pedoman pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika:

BAB I	:	PENDAHULUAN
BAB II	:	GAMBARAN UMUM
BAB III	:	KETERKAITAN BUDAYA KERJA DENGAN

## REFORMASI BIROKRASI

BAB IV : LANGKAH-LANGKAH PENGEMBANGAN  
BUDAYA KERJA

BAB V : PENUTUP.

- (3) Uraian pedoman pengembangan Budaya Kerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### Pasal 6

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dikoordinir oleh Bagian Organisasi.
- (2) Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk Sekretariat Pengembangan Budaya Kerja yang berkedudukan di Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana pada Bagian Organisasi.

## BAB III PELAPORAN

### Pasal 7

- (1) Kelompok Budaya Kerja menyampaikan laporan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja kepada Kepala Perangkat Daerah melalui pejabat eselon III.
- (2) Kepala Perangkat Daerah menyampaikan laporan pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di lingkup kerjanya kepada Bupati melalui Bagian Organisasi selaku koordinator.
- (3) Kepala Bagian di lingkungan menyampaikan laporan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja kepada Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi.
- (4) Materi pokok laporan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika:
  - I. Pendahuluan
  - II. Gambaran Umum
  - III. a. Keadaan saat ini  
b. pemecahan masalah  
c. komitmen pimpinan dan bawahan
  - IV. Penutup  
Kesimpulan
- (5) Laporan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja dikumpulkan ke Bagian Organisasi Sekretariat Daerah pada bulan Desember setiap tahunnya.

BAB IV  
MONITORING DAN EVALUASI  
Pasal 8

- (1) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Bagian Organisasi.
- (2) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja ASN pada Perangkat Daerah dilaksanakan oleh masing-masing Kepala Perangkat Daerah.

BAB V  
PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN  
Pasal 9

- (1) Bupati melakukan pembinaan dan pengendalian penerapan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah
- (2) Tata cara pembinaan dan pengendalian penerapan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
  - a. Memberikan bimbingan, petunjuk, dan arahan dalam menerapkan budaya kerja budaya kerja;
  - b. Melaksanakan pengendalian dan evaluasi penerapan budaya kerja; dan
  - c. Mengkoordinasi penyelenggaraan kompetisi Kelompok Budaya Kerja.
- (3) Kepala Perangkat Daerah melaksanakan pembinaan teknis pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja ASN di lingkup kerjanya masing-masing.
- (4) Pembinaan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan:
  - a. Membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan dan keteladanan ASN;
  - b. Mendorong etos kerja ASN untuk mewujudkan ASN yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abadi masyarakat;
  - c. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan ASN sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara kesatuan Republik Indonesia.

BAB VI  
PEMBIAYAAN  
Pasal 10

Pembiayaan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja ASN bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan

- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 11

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ujoh Bilang  
pada tanggal, 18 November 2020

**Pjs.BUPATI MAHAKAM ULU,**

ttd

**GEDEYUSA**

Diundangkan di Ujoh Bilang  
pada tanggal, 18 November 2020

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN MAHAKAM ULU,**

ttd

**STEPHANUS MADANG**

Salinan sesuai dengan aslinya,  
KEPALA BAGIAN HUKUM

  
**ARSENIUS DUJAN, SE, M.Hum**  
NIP. 19820402 201001 1 016



BERITA DAERAH KABUPATEN MAHAKAM ULU TAHUN 2020 NOMOR 40