



SALINAN

**KABUPATEN PRINGSEWU
PROVINSI LAMPUNG**

**PERATURAN BUPATI KABUPATEN PRINGSEWU
NOMOR 51 TAHUN 2017**

TENTANG

**PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PRINGSEWU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PRINGSEWU,

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk menumbuhkembangkan etos kerja, tanggung jawab, etika dan morai aparatur pemerintah serta guna meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat, perlu mengembangkan nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur pemerintah secara intensif, berkelanjutan dan menyeluruh di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu;
 - b. bahwa untuk melaksanakan pengembangan nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu diperlukan komitmen yang tinggi dan konsistensi dari seluruh jajaran aparatur pemerintah yang dapat mendukung terwujudnya penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang efektif dan efisien;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu;
- Mengingat** :
- 1. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 - 2. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Pringsewu di Provinsi Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 185, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4932);
 - 3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);

4. 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 5334);
 5. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah;
 10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
 12. Peraturan Daerah Kabupaten Pringsewu Nomor 07 Tahun 2010 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pringsewu Tahun 2010 Nomor 07);
-

13. Peraturan Daerah Kabupaten Pringsewu Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pringsewu (Lembaran Daerah Kabupaten Pringsewu Tahun 2016 Nomor 16);
14. Peraturan Bupati Kabupaten Pringsewu Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja dan Staf Ahli Bupati;
15. Peraturan Bupati Kabupaten Pringsewu Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Pemerintah Daerah;
16. Peraturan Bupati Kabupaten Pringsewu Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Badan-Badan Pemerintah Daerah;
17. Peraturan Bupati Kabupaten Pringsewu Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Lembaga Lainnya;
18. Peraturan Bupati Kabupaten Pringsewu Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PRINGSEWU.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pringsewu.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pringsewu.

4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Pringsewu.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
6. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kabupaten.
7. Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten selanjutnya disingkat OPD Kabupaten adalah Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain sebagai bagian dari Perangkat Daerah.
8. 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 masing-masing.
9. Aparatur Pemerintah adalah penyelenggara pemerintahan di daerah yang dalam menjalankan tugas kenegaraannya dibiayai dan digaji oleh negara.
10. Internalisasi adalah proses penanaman nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu.
11. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan nilai budaya kerja.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan ini adalah sebagai acuan dasar bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan budaya kerja.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan ini adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui perubahan sikap, perilaku dan pola pikir melalui nilai-nilai budaya kerja.

BAB III BUDAYA KERJA

Pasal 3

- (1) Setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau proses kerja aparatur pemerintahan di lingkungan Pemerintah Daerah wajib menetapkan nilai-nilai budaya kerja yang pelaksanaannya diukur dari indikator-indikator perilaku yang ditetapkan.
-

- (2) Budaya Kerja dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 4

Sistematika Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 terdiri atas:

- BAB I : PENDAHULUAN.
- BAB II : LANDASAN TEORI NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA.
- BAB III : STRUKTUR ORGANISASI KELOMPOK BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH.
- BAB IV : TEKNIK PENETAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH.
- BAB V : PENETAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH.
- BAB VI : PENUTUP.

BAB IV INTERNALISASI DAN SOSIALISASI

Pasal 5

Internalisasi dan sosialisasi nilai budaya kerja dilakukan secara terus menerus kepada Aparatur Pemerintah Daerah.

Pasal 6

Kepala OPD bertanggungjawab atas pelaksanaan internalisasi nilai budaya kerja di lingkungan OPD masing-masing.

Pasal 7

Sosialisasi nilai budaya kerja dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah dan OPD yang membidangi pembinaan Aparatur Pemerintah Daerah.

BAB V MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 8

- (1) Dalam rangka efektifitas implementasi nilai budaya kerja diperlukan monitoring dan evaluasi.

(2) untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

**BAB VI
PELAPORAN**

Pasal 9

Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), dilaporkan kepada Bupati.

**BAB VII
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 10

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pringsewu
pada tanggal 10 November 2017
BUPATI PRINGSEWU,

dto

SUJADI

Diundangkan di Pringsewu
pada tanggal 10 November 2017
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU,

dto

A. BUDIMAN PM

BERITA DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU TAHUN 2017 NOMOR 51

Sesuai dengan Aslinya
Kepala Bagian Bina dan Fasilitas Produk Hukum
Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu,


WASKITO JOKO SURYANTO, S.H., S.IP., M.H

PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PRINGSEWU

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Tujuan dan kondisi birokrasi yang diinginkan telah tercantum dalam Peraturan Presiden 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2015 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014. Reformasi Birokrasi itu merupakan wujud dari komitmen berkelanjutan pemerintah. Secara khusus, pada tahun 2025 diharapkan Indonesia berada pada fase yang benar-benar bergerak menuju negara maju yang mewujudkan pemerintahan kelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis serta diharapkan mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

Untuk mencapai apa yang diharapkan di atas, diperlukan upaya luar biasa untuk menata ulang proses birokrasi dan aparaturnya dari tingkat tertinggi hingga terendah. Untuk itu, diperlukan suatu perubahan paradigma yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru, di luar kebiasaan/rutinitas yang ada. Selain terobosan atau pemikiran baru, juga diperlukan perubahan pola pikir dan budaya kerja, untuk menjaga keberlanjutan hasil terobosan atau pemikiran baru tersebut. Penekanan perlu adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam kebijakan reformasi birokrasi, dinyatakan sebagai salah satu area dari 8 (delapan) area perubahan yang harus dilakukan oleh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Selanjutnya untuk mempercepat keberhasilan proses perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu, disusun acuan yang dapat digunakan sebagai landasan dalam bentuk pedoman untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat dan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu.

Melalui intervensi pengembangan budaya kerja tersebut, diharapkan dapat menumbuhkan etos kerja aparatur dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah serta mewujudkan aparatur pemerintah yang beretika, bermoral, berdisiplin, profesional, produktif dan bertanggungjawab.

B. RUANG LINGKUP

Pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu dilaksanakan di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Pringsewu dan mencakup seluruh aparatur pemerintah yang terkait dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Pringsewu.

C. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

- a. terwujudnya karakter Aparatur Pemerintah Kabupaten Pringsewu yang berakhlak mulia, beretika, berdisiplin, bertanggungjawab, 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 aparatur pemerintah 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 aparatur pemerintah sebagai pelayan masyarakat.

2. Manfaat

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 pengabdian sebagai pegawai Pemerintah Kabupaten Pringsewu.

b. bagi Instansi

dapat meningkatkan kerja sama, mengaktifkan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika organisasi, memperlancar komunikasi dan hubungan kerja serta menumbuhkembangkan kepemimpinan yang partisipatif.

c. bagi Pemerintah Daerah

meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

D. METODE PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Metode pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah dilakukan melalui proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. nilai-nilai budaya kerja yang digunakan bersumber pada nilai-nilai moral, agama, tradisi dan nilai-nilai kerja produktif maupun metode kerja modern sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bersifat universal;
2. penerapan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah ke dalam setiap individu maupun kelompok kerja tertentu, harus disesuaikan dengan penetapan visi, misi, dan tupoksi masing-masing OPD dan Pemerintah Kabupaten Pringsewu, sehingga program pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungan OPD masing-masing akan lebih berhasil;
3. penerapan nilai-nilai budaya kerja harus dilaksanakan secara simultan, dalam suatu sistem kebijakan publik, dengan demikian nilai tersebut harus diterapkan mulai dari perumusan kebijakan publik sampai implementasi kebijakan dimaksud ke dalam sistem manajemen pemerintahan sebagai kerangka peningkatan kualitas pelayanan masyarakat. Pada waktunya nanti, nilai-nilai budaya kerja dapat memotivasi jiwa setiap individu aparatur pemerintah dan kelompok masyarakat untuk mendorong kreatifitas dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan yang lebih baik;
4. kondisi lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan terutama melalui keteladanan pimpinan, perbaikan kesejahteraan aparatur, penerapan nilai budaya kerja, sosialisasi secara luas dan penegakan aturan secara konsisten;
5. pelaksanaan pengembangan budaya kerja dapat dilaksanakan lebih efektif pada setiap Kelompok Budaya Kerja (KBK) di semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pringsewu.

E. ASUMSI KEBERHASILAN BUDAYA KERJA

Bahwa keberhasilan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah tidak dapat dicapai dalam waktu singkat, hal ini dapat dimaklumi, karena untuk mengubah sikap mental dan perilaku pegawai akan membutuhkan waktu yang panjang dan harus dilakukan secara berkelanjutan. Agar pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah berhasil diperlukan beberapa asumsi dasar yang perlu dipenuhi, yaitu:

1. adanya komitmen dan keteladanan pimpinan dalam bentuk perhatian yang sungguh-sungguh terhadap penerapan budaya kerja;
2. adanya keinginan yang kuat dari para pegawai untuk berubah menjadi yang lebih baik;
3. adanya mekanisme penghargaan (*reward*) sedemikian rupa yang benar-benar dijalankan;
4. kesejahteraan pegawai yang terus ditingkatkan, baik dari segi finansial, fasilitas kerja dan jalur karir yang jelas.

F. PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Langkah yang dilakukan untuk mewujudkan nilai-nilai budaya kerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Pringsewu adalah:

1. menerbitkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah;
 2. menerbitkan Keputusan Bupati tentang Tim Koordinasi Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah;
 3. sosialisasi dan fasilitasi penerapan dan pengembangan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah;
 4. pembentukan Kelompok Budaya Kerja (KBK) pada masing-masing OPD dan Unit Kerja;
 5. evaluasi penerapan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah pada masing-masing KBK;
 6. pemberian penghargaan bagi OPD dan Unit Kerja yang telah dapat mengimplementasikan budaya kerja aparatur pemerintah dengan baik berdasarkan hasil evaluasi.
-

BAB II
LANDASAN TEORI
NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA

A. PENGERTIAN UMUM

Budaya kerja adalah cara kerja yang bermutu dan selalu didasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Budaya berasal dari bahasa Sanskerta "*buddhayah*" sebagai bentuk jamak dari kata dasar "*budhi*" artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, sikap mental. Budi daya berarti memberdayakan budi artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*) dan hasil karya (*performance*). Secara praktis dapat kita tarik kesimpulan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian:

1. pola nilai, sikap, mental, tingkah laku, hasil karya, termasuk instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakan.
2. budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
3. budaya hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi menerima atau menolak norma yang ada dalam berinteraksi.
4. dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan, baik sosial maupun lingkungan non sosial.

Dengan demikian pada hakekatnya bekerja merupakan cara manusia untuk mengaktualisasikan diri. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai dan keyakinan yang dianut dan dapat menjadi motivasi yang melahirkan karya untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah hadis dikatakan bahwa manusia didorong untuk bekerja secara profesional sesuai dengan ungkapan "*Jika sesuatu pekerjaan dilaksanakan yang bukan ahlinya (profesional) tunggulah kehancurannya*" yang dimaksud dengan profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuni sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan mempunyai nilai atau manfaat terhadap masyarakat.

B. NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA

Pada hakekatnya bekerja merupakan bentuk atau cara individu maupun kelompok dalam mengaktualisasikan diri. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut dan dapat menjadi motivasi untuk menghasilkan karya yang bermutu. Secara praktis seseorang memiliki persepsi mengenai cara kerja dalam bidang tertentu yang ditekuninya atas dasar prinsip-prinsip moral yang kuat.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap "kerja" dengan demikian budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang tugas yang ditekuni dengan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai yang diyakini dan memiliki semangat yang tinggi untuk mewujudkan prestasi kerja. Oleh karena itu budaya kerja mengandung pengertian:

1. ada pola nilai, sikap tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi, bahasa yang digunakan;
2. budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja;
3. budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima-menolak) norma-norma yang ada dalam cara berintegrasi sosial;
4. dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi) baik sosial maupun lingkungan.

C. MOTTO

Dalam pelaksanaan budaya kerja komitmen seorang pemimpin sangat penting menjadi pelopor dan pendorong semangat kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik dengan sistem yang lebih baik, oleh karena itu diperlukan langkah kegiatan untuk mencari nilai-nilai baru yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin, untuk dapat mempengaruhi bawahan agar mampu berubah menuju manajemen modern guna menghadapi tantangan masa depan. Untuk itu motto yang ditetapkan adalah "BEKERJA CERMAT, TIADA HARI TANPA PRESTASI".

Dengan demikian diperlukan banyak kreativitas, ilmu pengetahuan dan teknologi serta paling mendasar adalah penguasaan atas tata nilai komparatif.

D. NILAI-NILAI BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PRINGSEWU

Pelaksanaan Budaya Kerja untuk mencapai target kualitas yang lebih baik harus bersumber dari setiap individu yang terkait dalam suatu organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam rangka kerja organisasi. Budaya kerja adalah merupakan suatu proses tanpa akhir atau terus menerus.

Setiap fungsi atau proses kerja menterjemahkan bahwa unsur-unsur kualitas dalam perilaku organisasi sangat memerlukan adanya nilai-nilai budaya kerja yang selanjutnya dijabarkan dalam indikator-indikator perilaku aparatur yang harus dimiliki sebagaimana uraian berikut:

1. integritas artinya dalam setiap tindakan selalu mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian sesuai nilai-nilai dan etika kerja yang berlaku.

indikator perilaku antara lain:

- a. bekerja dengan jujur;
- b. disiplin, dan konsisten dan bertanggungjawab pada etika dan nilai organisasi yang berlaku;
- c. memiliki komitmen terhadap visi dan misi organisasi;
- d. menjadi contoh bagi orang lain, serta berani dan tegas dalam bertindak mengambil keputusan dan resiko kerja.

2. profesionalisme artinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan selalu menyelesaikannya secara baik dan tuntas sesuai dengan kompetensi/keahlian.

Indikator perilaku antara lain:

- a. bertanggungjawab dengan keahlian dan kecerdasan yang dimiliki dengan berusaha menyelesaikannya pekerjaan hingga selesai;
- b. melakukan kerja sama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil pelaksanaan tugasnya;
- c. melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien;
- d. berfikir jauh kedepan dengan komitmen yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan.

3. akuntabel artinya dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik dari segi proses maupun hasil.

Indikator perilaku antara lain:

- a. menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. mempertanggungjawabkan hasil kerja dan seluruh sumber daya yang telah dipergunakan secara handal dan terbuka;
- c. memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan;
- d. siap memberikan pertanggungjawaban secara terbuka kepada para pihak yang berkepentingan.

4. inovatif artinya selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang bersifat positif dengan mempertahankan efektifitas kerja saat menghadapi informasi baru, perubahan situasi serta lingkungan yang berbeda ke arah kemajuan individu dan kelompok.

indikator perilaku antara lain:

- a. berupaya memahami, mencari dan menciptakan sesuatu yang baru secara positif menuju kemajuan;
- b. menyiapkan langkah-langkah strategis dalam mengantisipasi dampak perubahan jangka panjang untuk mencapai visi dan misi organisasi;

- c. mengembangkan kemampuan diri baik secara individual maupun kelompok serta tidak berikap egois dan tetap menjunjung tinggi etika yang ada dalam memperoleh materi pembaharuan;
 - d. mengambil tindakan konstruktif dan mengembangkan ide baru untuk memperbaiki situasi kerja yang menantang dan kurang kondusif.
-

BAB III
STRUKTUR ORGANISASI
KELOMPOK BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH

A. STRUKTUR ORGANISASI KELOMPOK BUDAYA KERJA (KBK)

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu, maka perlu dibentuk organisasi budaya kerja aparatur pemerintah yang disebut dengan Kelompok Budaya Kerja (KBK) pada seluruh OPD dan Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu.

Agar struktur organisasi KBK OPD dan Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu dapat berjalan efektif, maka susunan keanggotaan KBK tersebut mengikuti alur jenjang jabatan struktural sesuai dengan mekanisme kewenangan dan tanggung jawab dalam pembinaan kepegawaian yang berlaku pada instansi pemerintah. Sebagaimana diketahui kewenangan dan tanggung jawab 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.

Struktur Organisasi Kelompok Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Kelompok Budaya Kerja Aparatur Pemerintah pada Badan/Dinas/Inspektorat/Kantor/Satpol PP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu.

NO	Pejabat/ Instansi	Kedudukan Dalam Tim	Uraian Tugas
1.	- Kepala Badan/Dinas/Inspektorat/Kantor/Satpol PP	Ketua	memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok
2.	- Pejabat Eselon - Pejabat eselon	Sekretaris	memimpin pelaksanaan teknis Kegiatan Kelompok Budaya Kerja

3	- Seluruh Pejabat Eselon III, pada Badan/Dinas/Inspektorat/Kantor/ Satpol PP	Anggota	melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja
	- Seluruh Pejabat Eselon IV pada Badan/Dinas/Inspektorat/Kantor/ Satpol PP	Anggota	melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja
	- Staf potensial Badan/Dinas/Inspektorat/ Kantor/ Satpol PP	Anggota	melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja

2. Kelompok Budaya Kerja Aparatur Pemerintah pada Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD dan Kecamatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu.

a. SEKRETARIAT DAERAH

NO.	PEJABAT / INSTANSI	KEDUDUKAN DALAM TIM	URAIAN TUGAS
1.	Asisten	Ketua	memberikan petunjuk dan arahan dalam rangka pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja.
2.	Kabag	Sekretaris	memimpin pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja
3.	- Seluruh Pejabat Eselon III dan Eselon IV	Anggota	melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja.
	- Staf potensial	Anggota	melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja.

b. SEKRETARIAT DPRD.

NO.	PEJABAT / INSTANSI	KEDUDUKAN DALAM TIM	URAIAN TUGAS
1.	Sekretaris DPRD	Ketua	memberikan petunjuk dan arahan dalam rangka pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja.
2.	Pejabat Eselon III	Sekretaris	memimpin pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja
3.	- Seluruh Pejabat Eselon III dan Eselon IV - Staf potensial	Anggota Anggota	melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja. Melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja.

c. KECAMATAN.

NO.	PEJABAT / INSTANSI	KEDUDUKAN DALAM TIM	URAIAN TUGAS
1.	Camat	Ketua	memberikan petunjuk dan arahan dalam rangka pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja.
2.	Sekcam	Sekretaris	memimpin pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja
3.	- Seluruh Pejabat Eselon IV - Staf potensial	Anggota Anggota	melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja. melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja.

B. PEMBENTUKAN DAN PERSYARATAN KBK

1. Pembentukan KBK.

KBK dibentuk di tiap-tiap OPD dan Unit Kerja yang ditetapkan dengan:

- a. keputusan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah untuk Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pringsewu;
- b. keputusan Kepala Badan/Dinas/Kantor untuk Badan/Dinas/Kantor di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu;
- c. keputusan Kepala Bagian untuk Unit Kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu;
- d. dalam organisasi KBK, Ketua dan Sekretaris KBK merangkap sebagai anggota;
- e. keanggotaan dalam KBK tidak terbatas pada pejabat struktural saja, tetapi dapat ditambah pejabat struktural dibawahnya dan staf yang potensial sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

2. Persyaratan Organisasi KBK.

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 OPD 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 junior;
- 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.

C. TUGAS KELOMPOK BUDAYA KERJA

Agar organisasi KBK dapat mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta mewujudkan tercapainya visi dan misi organisasi, perlu ditetapkan tugas KBK, yang antara lain sebagai berikut:

- a. melakukan pengkajian dan analisis kegiatan OPD atau Unit Kerja;
- b. menyusun perumusan masukan, pertimbangan dan saran pada OPD atau Unit Kerja;
- c. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan OPD atau Unit Kerja.

BAB IV
TEKNIK PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA
APARATUR PEMERINTAH

Dalam melaksanakan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah pertama-tama yang harus dilakukan adalah menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja pada setiap individu aparatur pemerintah. Setelah nilai-nilai budaya kerja tertanam, maka setiap aparatur pemerintah 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.

Langkah-langkah penerapan dan pengembangan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah dilakukan dengan menggunakan tehnik sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi. Dalam proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi tersebut peranan Kelompok Budaya Kerja (KBK) dimasing-masing OPD 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 aparatur pemerintah. Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan sosialisasi antara lain dalam bentuk ceramah, pelatihan di kantor sendiri (PKS), diskusi, workshop, pendidikan dan pelatihan, dan lain sebagainya.

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. Penceramah bisa berasal dari dalam kantor sendiri atau dari luar kantor. Dalam rangka pengembangan budaya kerja, maka tema-tema ceramah yang diinginkan dapat dipesankan kepada penceramah yang bersangkutan.

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 akuntabel, nilai integritas, nilai profesionalisme, atau yang lainnya.

Materi PKS juga dapat diarahkan untuk membahas masalah-masalah yang muncul di sekitar kantor kita. PKS dapat diberikan baik 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 antara pemrasaran dengan peserta diskusi. 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. Diskusi dapat diselenggarakan dengan pemrasaran tunggal atau diskusi panel, dan pemrasarannya dapat berasal dari dalam kantor sendiri atau dari luar kantor.

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 *workshop* 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 pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara resmi oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan 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 aparatur pemerintah telah melaksanakan penerapan dan pengembangan nilai-nilai budaya kerja budaya kerja, sehingga dapat menjadi percontohan bagi instansi-instansi pemerintah atau OPD lainnya. Dengan sosialisasi semacam ini diharapkan pula para pegawai akan lebih termotivasi untuk melaksanakan budaya kerja dengan sebaik-baiknya.

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 nilai-nilai dasar budaya kerja 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 pemerintah, 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. PERANAN KELOMPOK BUDAYA KERJA(KBK)

Dalam proses sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur pemerintah pada setiap OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu, peranan KBK adalah sangat besar. KBK adalah kelompok kerja yang dibentuk secara khusus untuk membantu Pimpinan OPD dalam hal penerapan dan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungannya.

Selain tugas tersebut di atas, tugas penting lainnya adalah ikut memecahkan masalah budaya kerja yang ada pada masing-masing OPD. Dalam rangka pemecahan masalah, KBK perlu melakukan berbagai aktifitas seperti mengidentifikasi, menginventarisasi dan membuat prioritas masalah, mencari penyebab masalah, membuat rencana tindakan (*action plan*), melaksanakan rencana tindakan, mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan dan membuat koreksi untuk penyempurnaan-penyempurnaan yang diperlukan.

Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut KBK harus selalu berkonsultasi dengan Pimpinan OPD selaku penanggungjawab penerapan dan pengembangan nilai-nilai budaya kerja di

lingkungannya. Terutama dalam hal penentuan penyebab masalah dan pemhuatan rencana tindak, KBK harus meminta arahan dan persetujuan Pimpinan OPD. Rencana tindakan yang telah ditetapkan akan menjadi kegiatan-kegiatan yang termuat dalam rencana kerja budaya kerja pada OPD yang bersangkutan.

Rencana tindakan yang dibuat oleh KBK dengan persetujuan Pimpinan OPD idealnya dirancang secara menyeluruh, yaitu mencakup nilai-nilai dasar budaya kerja apa saja yang perlu dibenahi, peraturan-peraturan, sistem-sistem, prosedur-prosedur dan tehnik-tehnik kerja apa saja yang harus diperbaiki di dalam OPD yang bersangkutan. Setelah rencana tindak disusun, maka semua unsur pimpinan dalam OPD bertanggungjawab atas pelaksanaannya tergantung pada lingkup permasalahan apa yang harus diperbaiki.

BAB V
PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA
KERJA APARATUR PEMERINTAH

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

Organisasi pemerintah yang sangat birokratis cenderung mengembangkan budaya kerja yang seragam, dalam arti nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma perilaku individu aparatur pemerintah 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.

Peningkatan kinerja aparatur pemerintah secara individu, kelompok maupun organisasi hanya akan dapat efektif dan efisien apabila dilakukan melalui proses sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai budaya kerja sebagai *core culture*. Hal ini dapat lebih menjamin tindakan bersama dan dilain pihak akan menyebabkan terbentuknya sub-sub culture yang kokoh dan mengakar di setiap OPD yang memungkinkan adanya pengembangan, inovasi dan adaptasi dengan keadaan-keadaan yang berbeda.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka langkah-langkah strategis dan merupakan prioritas yang perlu dilaksanakan secara sistemik, komprehensif dan berkelanjutan agar dapat mendukung keberhasilan penerapan nilai-nilai budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu, adalah:

A Penerapan Nilai-Nilai Budaya Kerja Untuk Pengembangan Jati Diri, Sikap dan Perilaku antara lain:

1. memahami jati diri

Secara harfiah jati diri berarti ciri-ciri utama (inti) sumber kehidupan (*nur illahi*) yang dapat memancarkan semangat dan daya gerak dalam pribadi manusia yang sangat berpengaruh terhadap pembentukan cipta, rasa, karsa dan karya. Sesuai dengan fitrahnya dan realitasnya aparatur pemerintah bersifat multi dimensi dan memiliki berbagai peran, yaitu sebagai manusia pribadi ciptaan-Nya. Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia terdiri dari jasmani dan rohani, akal pikiran, perasaan, jiwa dan hati nurani sehingga mampu mengembangkan cipta, rasa dan karsa sesuai dengan nilai manusiawi di dalam lingkungan sosial.

Dalam keadaan apapun manusia mempunyai hasrat untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani sesuai dengan fitrahnya, untuk hidup, hak untuk keluarga dan mengembangkan keturunan, hak untuk memperoleh keadilan dan hak untuk kebebasan pribadi, hak rasa aman lahir batin, hak atas kesejahteraan. Demikian pula halnya dengan aparatur pemerintah, karena sesuai dengan hak dan kewajibannya cenderung secara langsung memperoleh kesempatan untuk berperan, berprestasi, mengaktualisasikan diri, mendapatkan pengakuan, penghargaan, kebanggaan atas prestasi kerja, rasa memiliki dan bertanggungjawab untuk pengembangan kepemimpinan, memperluas pengetahuan dan wawasan sehingga dapat menikmati makna hidup yang bahagia lahir dan batin.

Aparatur pemerintah sebagai figur manusia individu, tentunya dalam penerapan nilai-nilai budaya kerja sangat diharapkan mampu menjadi figur pribadi teladan yang dapat menampilkan jati dirinya sebagai aparatur pemerintah yang filosofi hidupnya lebih mengedepankan moral dan etika profesi. Pemahaman dan penghayatan terhadap nilai dan makna hidup, nilai agama dan pendidikan menjadi sangat penting bagi setiap aparatur pemerintah, karena akan sangat mempengaruhi pengembangan sikap dan perilaku kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Profesionalisme tanpa akhlak akan membuahkan sosok manusia yang cerdas intelektual tetapi bodoh secara moral sehingga kecerdasannya hanya akan memperdaya orang lain bahkan kecerdasannya dipakai untuk mencari celah serta justifikasi penyimpangan perilakunya. Begitu juga nilai dan akhlak yang bersih tanpa profesionalisme tidak akan membuahkan kinerja yang optimal, sehingga kedua aspek ini bagian dari arah pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah. Kedua aspek ini harus merupakan bagian dari arah pembentukan budaya kerja yang nyata. Manusia tidak cukup hanya bekerja keras, tetapi harus diimbangi dengan kerja cerdas dan spiritual (IQ, EQ, SQ) sesuai dengan moral dan peraturan yang berlaku.

Kinerja bangsa Indonesia hingga saat ini masih relatif berada pada ranking terendah di antara negara-negara dunia, hal ini antara lain disebabkan oleh kondisi aparatur pemerintah yang kurang memiliki komitmen tinggi, kurang konsisten bahkan mengesampingkan nilai-nilai dasar budaya kerja. Oleh karena itu untuk mengembangkan jati diri aparatur pemerintah, diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. bersujud dan pandai bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan nikmat-Nya, karena termasuk manusia yang beruntung untuk mendapatkan kepercayaan dari Tuhan Yang Maha Esa menerima amanah sehingga memiliki kesempatan untuk berkarya, beramal yang dapat digunakan sebagai bekal dikelak kemudian hari;

- b. renungkan kembali dengan hati yang tenang, pikiran yang jernih serta mohon ridha dan bimbingan Tuhan Yang Maha Esa untuk memahami siapa jati diri kita sebenarnya apa yang selama ini dilakukan untuk kepentingan pribadi, keluarga, masyarakat, negara, dan agama;
- c. renungkan kembali dengan sungguh-sungguh apakah kelemahan dan kekurangan kita selama ini dan kelebihan potensi serta bakat yang kita miliki;
- d. tentukan dan perbaiki tujuan hidup kita sebagai wujud kebahagiaan dengan penuh makna sebagai makhluk yang mulia berdasarkan nilai-nilai luhur yang di yakini;
- e. pegang teguh komitmen untuk mewujudkan tujuan dari isi hidup dalam melaksanakan setiap pekerjaan sebagai amanah dan amal sholeh, ikhlas, jujur, profesional, tekun, sabar dan bertanggung jawab serta memohon bimbingan Tuhan Yang Maha Esa;
- f. konsep rencana kerja secara cermat dan realistis, laksanakan rencana kerja secara konsisten dan berkelanjutan dengan niat yang baik, ikhlas, jujur, profesional dan bertanggungjawab sesuai dengan hati nurani, norma, prinsip, sistem, etika, moral dalam lingkungan kerja;
- g. lakukan evaluasi, introspeksi dan koreksi pribadi setiap saat, tetapkan hati dan tekad bahwa prestasi hari ini lebih baik dari kemarin dan prestasi hari esok harus lebih baik dari hari ini;
- h. bersujud, bersyukur dan berserah diri dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena hari ini telah melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya. Insha Allah akan merasa hidup berbahagia, lahir dan batin, tenang, tenteram, damai dan penuh makna.

2. Peran Sikap dan Perilaku Aparatur Pemerintah

Dalam kehidupan individual, aparatur pemerintah dituntut melaksanakan tugas dan pergaulan sehari-hari dengan penuh tanggungjawab, wajib bersikap dan berperilaku profesional, dan mengedepankan etika moral dalam hubungan antar sesama aparatur pemerintah maupun dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Dengan demikian aparatur pemerintah diharapkan sebagai sosok individu teladan di lingkungannya yang mampu menampilkan jati dirinya sebagai aparatur yang beretika, bermoral, profesional, disiplin, kreatif, inovatif dan bertanggungjawab baik secara moral, organisatoris dan sosial sesuai dengan norma dan hukum yang berlaku. Oleh karena itu representasi sikap dan perilaku aparatur pemerintah yang dikehendaki dalam nilai-nilai budaya kerja, adalah:

- a. sebagai sosok aparatur pemerintah dalam konteks pekerjaan, wajib melakukan kerjasama, saling mendukung, saling asah, asih, asuh dalam rangka peningkatan kinerja dan pelayanan masyarakat;
- b. sebagai pelaksana wajib mentaati hukum, kebijakan pimpinan dan prosedur/tata kerja, perintah serta petunjuk atasan, wajib loyal dan bertanggungjawab terhadap tugas, memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pemimpinnya;
- c. sebagai seorang pemimpin wajib menjadi tauladan, mampu membimbing, mendidik, mengawasi dan mengembangkan kemampuan bawahan. Mempersiapkan pemimpin yang lebih baik masa mendatang bersikap dan bertindak tegas, arif, adil dan bijaksana;
- d. dalam kedudukannya sebagai kepala keluarga atau ibu rumah tangga berkewajiban untuk mencukupi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan lahir dan batin keluarganya serta mampu menjadi teladan, pelindung, pendidik dan pengayom keluarganya dengan penuh kasih sayang dan tanggungjawab;
- e. sebagai warga masyarakat ikut berpartisipasi aktif dalam membina dan menciptakan kesejahteraan bersama, ketertiban umum, ketenteraman, kerukunan, ketaatan pada hukum, keakraban hubungan kekeluargaan berdasarkan kegotongroyongan, saling menghargai dan menghormati sesama warga masyarakat;
- f. sebagai warga negara, aparatur pemerintah mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya. Bahkan setiap aparatur pemerintah harus bersikap dan bertindak sebagai patriot bangsa, rela berkorban membela negara dan kepentingan negara, mengutamakan kewajiban tugas-tugas negara daripada kepentingan pribadi dan golongan.

3. Pengembangan Budaya Pelayanan di Lingkungan Aparatur Pemerintah

Pengembangan budaya pelayanan di lingkungan aparatur pemerintah merupakan salah satu aspek dari prioritas penerapan budaya kerja aparatur pemerintah yang berorientasi pada pengembangan jati diri, sikap dan perilaku. Pengembangan tersebut antara lain bertujuan mengubah jati diri aparatur pemerintah yang semula sarat dengan stigma dilayani oleh masyarakat dan hanya melayani pemerintah menjadi aparatur pemerintah yang melayani masyarakat. Perubahan sikap dan perilaku aparatur pemerintah tersebut sudah menjadi tuntutan publik yang harus diakomodasikan dan tuntutan perubahan internal aparatur pemerintah untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan etika profesi yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu untuk mengembangkan budaya pelayanan di

lingkungan aparatur pemerintah harus berpedoman pada hal-hal sebagai berikut:

- a. setiap aparatur pemerintah berkewajiban bersikap dan berperilaku sebagai pelayan masyarakat yang baik dengan memperhatikan batas-batas kewenangannya dan pelayanan dilakukan dengan sungguh-sungguh secara individual serta bersikap responsif terhadap setiap permintaan masyarakat;
- b. setiap aparatur pemerintah harus bersikap profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menghormati dan menjalin kerjasama yang baik dengan masyarakat, tidak merugikan hak-hak masyarakat dan bertanggungjawab terhadap pelayanan yang memuaskan masyarakat serta wajib menciptakan suasana yang kondusif antara pemerintah dengan masyarakat;
- c. setiap aparatur pemerintah berkewajiban membangun jiwa dan semangat melayani masyarakat dengan baik, antar lain dengan memberikan hak-hak masyarakat dan informasi yang diperlukan serta menciptakan layanan publik yang cepat, nyaman dan prima;
- d. setiap aparatur pemerintah berkewajiban menumbuhkembangkan budaya malu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Budaya malu merupakan bagian dari pengembangan jati diri aparatur pemerintah yang paling penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Budaya malu terhadap tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan pula salah satu bentuk pengembangan motivasi sikap dan perilaku aparatur pemerintah.

B. PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA MELALUI PENGEMBANGAN KERJASAMA DAN DINAMIKA

Keberhasilan suatu instansi pemerintah maupun unit organisasi sangat ditentukan oleh hubungan kerjasama dan dinamika hubungan didalamnya. Hubungan itu tidak hanya berdasarkan pertimbangan untung rugi, tetapi juga berdasarkan kasih sayang, tolong menolong, saling memperkuat atau mendukung. Hubungan kerjasama dalam birokrasi pemerintahan harus didasarkan pada aturan yang jelas, bersifat rasional dan profesional, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing baik secara individu maupun kelembagaan.

Kerjasama itu merupakan bentuk interaksi sosial dalam bekerja, atas dasar saling membutuhkan, karena kesadaran masing-masing bahwa tujuan instansi pemerintah maupun unit organisasi hanya dapat dicapai bila mendapat dukungan penuh dari seluruh kelompok kerja.

Penerapan nilai budaya kerja melalui pengembangan kerjasama dan dinamika kelompok akan berhasil apabila:

1. ada komitmen dari pimpinan tertinggi instansi pemerintah dan para pemimpin unit kerja yang ada dibawahnya;
2. disadarinya pengembangan kerjasama dan dinamika kelompok merupakan salah satu cara penting untuk mengembangkan kemampuan SDM;
3. nilai-nilai dasar pembentuk sikap dan perilaku positif dan produktif yang diterapkan dapat dimengerti dan dipahami dengan baik oleh pimpinan dan anggota kelompok;
4. ada kesediaan pimpinan dan anggota untuk bersikap terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja baru yang efisien;
5. adanya rasa saling percaya antara bawahan dengan bawahan dan antar anggota kelompok kerja;
6. pengembangan kerjasama dan dinamika kelompok kerja terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi;
7. adanya perhatian yang cukup besar dari pimpinan dan partisipasi penuh dari para anggota;
8. adanya tindaklanjut yang nyata atas hasil-hasil kelompok kerja untuk meningkatkan kinerja dan adanya dukungan sosial dari lingkungan kerjanya;
9. dilaksanakan secara teratur dan berkelanjutan dalam jangka panjang;

Dalam mengembangkan kerjasama tersebut, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. tujuan/target yang konkrit yang bisa dipahami dan disepakati oleh para anggota kelompok;
2. kejelasan tugas dan peran, fungsi masing-masing anggota dan mengetahui cara melakukan dengan baik;
3. kejelasan aturan bagaimana menghadapi dan menyelesaikan konflik antar kelompok kerja maupun dengan kelompok lain;
4. menghindari pergantian atau perubahan susunan kelompok kerja secara berlebihan untuk menjaga stabilitas dan kontinuitas;
5. menciptakan kelompok kerja yang kondusif untuk menjalin interaksi sosial yang efektif.

C. PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA UNTUK MEMPERBAIKI KEBIJAKAN PUBLIK

Kebijakan publik pada dasarnya merupakan keputusan yang diambil oleh lembaga pemerintahan negara baik eksekutif, legislatif maupun yudikatif yang bersifat mengatur kepentingan umum dan pelayanan masyarakat. Dengan kebijakan publik yang baik dan benar diharapkan dapat menumbuhkan kebiasaan masyarakat untuk melakukan kegiatan yang bernilai. Kebiasaan yang dijalankan sehari-hari secara berkelanjutan dapat menjadi citra dan budaya kerja yang bernilai tinggi.

Pada dasarnya setiap manusia dalam menjalankan kegiatannya mempunyai kebutuhan jasmani dan rohani, kebutuhan jasmaniah terdiri dari:

1. kebutuhan dasar (makan, minum, rumah, kesehatan, pendidikan, kebutuhan barga diri);
2. kebutuhan transportasi dan komunikasi.

Sedangkan kebutuhan rohani terdiri dari:

1. rasa aman selamat;
2. kebutuhan kebebasan; dan
3. kebutuhan untuk diterima oleh masyarakat.

Agar setiap peraturan perundang-undangan dan kebijakan publik mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien, maka dalam proses pengambilan keputusan hendaknya memenuhi prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik yaitu:

1. kepastian hukum;
2. tertib penyelenggaraan negara;
3. kepentingan umum;
4. terbuka;
5. profesional;
6. proporsional;
7. akuntabilitas;
8. efektif;
9. efisien.

Disamping itu, mengutamakan perlindungan HAM, penanggulangan kemiskinan, kelestarian sumberdaya alam dan lingkungan hidup, tepat cepat dalam mengatasi konflik sehingga suasana kehidupan masyarakat tenteram, damai dan kondusif.

Satu hal penting yang perlu disadari untuk mendapatkan perhatian dan pemikiran serius serta pertimbangan yang mendalam adalah pada waktu merumuskan tujuan dan sasaran kebijakan publik. Dalam hal ini aparatur negara harus memiliki komitmen, konsistensi, kejujuran, keteguhan hati, kearifan, disiplin dan rasa tanggung jawab yang tinggi agar tidak mudah tergoyahkan oleh bisikan-bisikan untuk memanfaatkan kenikmatan pribadi dan keserakahan materi dari keputusan yang melekat pada tugas dan jabatan yang dipercayakan (diamanatkan) kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, perlu ditempuh langkah perbaikan kebijakan dan pelayanan publik sebagai berikut:

1. memperjelas hubungan wewenang dan tanggungjawab antar lembaga legislatif, eksekutif dan yudikatif;
2. penataan organisasi dan ketatalaksanaan penyelenggaraan pemerintahan;
3. menerapkan sistem pengendalian mutu kinerja dalam peningkatan kinerja dan pelayanan masyarakat;
4. perubahan sikap mental dan perilaku aparatur negara sebagai pelayan masyarakat.

D. PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA UNTUK MEMPERBAIKI MANAJEMEN DAN PELAYANAN MASYARAKAT

Dalam usaha memperbaiki sistem manajemen pemerintahan dan pelayanan masyarakat, perlu dilakukan analisis secara sistematis dan tepat sasaran. Harus diketahui apa yang akan diperbaiki, apa penyebab atau masalahnya dan bagaimana cara memperbaikinya. Analisis masalah dan perbaikan sistem manajemen harus memperhatikan ruang lingkup, kompleksitas masalah serta lingkungan kerja internal maupun eksternal. Hal itu dapat dilihat dari proses kegiatan, fungsi manajemen, unsur atau bidang kegiatan strategis manajemen yang perlu diperbaiki secara parsial mendalam (intensif) dan secara menyeluruh (komprehensif) untuk meningkatkan kinerja unit organisasi/instansi pemerintah.

Karena beragamnya organisasi pemerintah, baik ukuran besarnya organisasi, jenis, kedudukan, tugas pokok, fungsi, ruang lingkup, maka dalam Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ini dituangkan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki sistem manajemen dan pelayanan masyarakat.

Ciri-ciri pelayanan yang baik terhadap masyarakat sebagai berikut :

1. adanya kepastian waktu, biaya dan kualitas;
2. sikap ramah aparatur yang melayani;
3. adanya informasi yang terpercaya dan mudah diketahui masyarakat;
4. aparatur yang memberikan pelayanan harus memiliki kompetensi dan kepribadian yang sesuai dengan fungsinya;
5. layanan yang diberikan tidak diskriminatif;
6. tidak melakukan KKN.

Untuk mewujudkan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat perlu ditempuh langkah-langkah untuk memperbaiki pelaksanaan sistem manajemen dan pelayanan masyarakat antara lain:

1. perumusan visi, misi dan tujuan;
2. perumusan masalah;
3. sistem pengambilan keputusan;
4. perencanaan terpadu;
5. pengorganisasian yang tepat;
6. pemberdayaan masyarakat;
7. pengendalian pelaksanaan manajemen pelayanan masyarakat;
8. pemeriksaan hasil kerja.

E. PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PENGAWASAN DAN PENEGAKAN HUKUM

Perilaku yang baik seharusnya berasal dari sikap mental dan moral yang baik seperti komitmen pribadi, kejujuran, disiplin dan tanggung jawab. Dengan sikap mental dan moral yang baik, setiap orang akan berperilaku baik karena berasal dari pribadi yang baik.

Pada awalnya seluruh manusia dilahirkan di dunia dalam keadaan suci, namun dalam proses tumbuh kembang tidak terlepas dari pengaruh lingkungan. Tetapi dalam implementasi kehidupan manusia tergantung pada stimulan mana yang paling dominan yang mengarahkan pada kecenderungan untuk berbuat baik dan buruk. Seseorang aparatur yang pandai belum tentu mempunyai kemampuan untuk mengendalikan perbuatannya dengan baik, karena dorongan-dorongan kebutuhan yang mungkin dapat mempengaruhi cara dirinya mengambil keputusan. Demikian pula orang yang mempunyai integritas belum tentu sosok orang yang profesional. Aparatur yang bermoral, bersemangat bermotivasi tinggi, belum tentu mampu mengaktualisasikan kinerja secara konsisten. Apabila sistem dan lingkungan tidak kondusif serta fungsi pengawasan sangat lemah akan memperlemah motivasi luhur tersebut. Oleh karena itu, perlu dikembangkan budaya pengawasan yang komprehensif, terpadu, aparatur yang cerdas intelektual, berakhlak mulia, bermoral, profesional, kinerja tinggi dan berdaya saing.

Nilai-nilai dasar yang diuraikan di atas masih bersifat normatif dan ideal sehingga perlu diaplikasikan sepenuhnya dalam kehidupan keseharian. Nilai-nilai tersebut hendaknya menjadi keyakinan yang dihayati dan menjadi sumber pendorong perilaku aparatur pemerintah. Profesionalisme tanpa akhlak mulia akan membuahkan sosok manusia yang cerdas secara intelektual tetapi bodoh secara moral sehingga kecerdasan dan keahlian dapat digunakan untuk mengembangkan pikiran dan praktek negatif yang merugikan masyarakat dan negara. Akan tetapi, tanpa profesionalisme, moralitas yang baik akan lumpuh dan tidak mungkin menghasilkan kinerja yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, penghayatan terhadap nilai-nilai kehidupan, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan profesionalitas dan akhlak/moral yang baik bagi aparatur pemerintah agar keduanya saling mendukung.

Memperhatikan hal-hal tersebut di atas, maka untuk mengefektifkan pengawasan dan penegakan hukum melalui pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. mengkaji dan memperbaiki kebijakan publik bidang manajemen kepegawaian dengan peraturan yang konkrit, jelas dan mudah dilaksanakan;
2. menerapkan setiap peraturan dan kebijakan pemerintah secara konsisten dan konsekuen;
3. mengarahkan pengembangan budaya kerja secara spesifik dengan menanamkan makna, visi dan misi aparatur pemerintah sebagai pelayan masyarakat;
4. pimpinan harus mempunyai komitmen, tanggungjawab, berakhlak moral mulia dan menjadi teladan bagi bawahannya;
5. dikembangkan sistem yang memacu loyalitas kepada profesi sebagai pelayan masyarakat.

Selanjutnya untuk mengefektifkan pengawasan dan penegakan hukum di lingkungan aparatur pemerintah oleh masyarakat, perlu dilakukan intensifikasi pemberdayaan masyarakat dengan:

1. meningkatkan kualitas kebijakan, pelaksanaan pelayanan masyarakat dan kontrol sosial dari masyarakat;
2. membangun citra aparatur pemerintah yang bersih, profesional, bertanggungjawab dan terpercaya;
3. mendukung penegakan hukum dan keadilan secara transparan, tertib dan proporsional;
4. membangun sensitifitas fungsi-fungsi manajerial pada pejabat birokrasi pemerintah;
5. mendorong perbaikan pengorganisasian, metode kerja dan ketatalaksanaan birokrasi pemerintah untuk perbaikan pelayanan masyarakat;
6. menggiatkan dan mendinamisasi pelaksanaan aparat pengawasan fungsional dan aparat penegak hukum lainnya.

BAB VI PENUTUP

Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Pringsewu ini disusun dalam rangka revitalisasi dan konkretisasi penerapan serta pengembangan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu. Dengan mengacu pada pedoman ini seluruh OPD berkewajiban mengimplementasikan secara menyeluruh dan berkelanjutan serta mengaplikasikannya dengan kondisi internal masing-masing.

Melalui penerapan dan pengembangan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah ini, diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja aparatur pemerintah dan kinerja pemerintah daerah yang selanjutnya tentunya akan mendukung pula terwujudnya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pringsewu. Hal yang lebih penting lagi dengan sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai budaya kerja ini, sangat diharapkan akan mampu menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif kepada setiap aparatur pemerintah serta dapat memperbaiki persepsi, pola pikir dan perilaku aparatur yang menyimpang dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat sekaligus untuk mempercepat pemberantasan praktek KKN.

Seluruh Pimpinan OPD dengan dasar pedoman ini berkewajiban untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di lingkungan OPD masing-masing melalui Kelompok Budaya Kerja dan forum-forum profesional. Dengan demikian nantinya akan diperoleh aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional yang dapat memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan dan meningkatkan kinerja pemerintah serta meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada aparatur pemerintah.

Dengan keberhasilan penerapan dan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu, diharapkan pula dapat mendukung percepatan terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu.

BUPATI PRINGSEWU,

dto

SUJADI