



BUPATI SAMBAS

PERATURAN BUPATI SAMBAS
NOMOR 2 TAHUN 2016

TENTANG

PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI SAMBAS,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan daerah yang berhasil guna, berdaya guna, bersih dan bertanggung jawab serta mencapai misi dan tujuan organisasi, perlu adanya peningkatan kinerja aparatur pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas;
- b. bahwa untuk mewujudkan hal sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu perbaikan sikap dan perilaku serta pola pikir aparatur melalui pengembangan nilai-nilai budaya kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 352) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025 (Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 33 dan Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4700);

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. 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);
6. 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 dua kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Sambas Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sambas (Lembaran Daerah Kabupaten Sambas Tahun 2008 Nomor 9);
12. Peraturan Bupati Sambas Nomor 43 Tahun 2014 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Sambas Tahun 2015 – 2019 (Berita Daerah Kabupaten Sambas Tahun 2014 Nomor 44);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sambas.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Sambas.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Sambas.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas, Badan, Kantor, Satuan Polisi Pamong Praja, Rumah Sakit Umum Daerah dan Kecamatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas.
6. 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.
7. Nilai-nilai organisasi adalah pilihan nilai-nilai moral dan sosial yang disepakati dan dianggap baik/positif serta relevan untuk dijadikan pedoman dan dipegang teguh dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.
8. Semangat adalah ekspresi mental dan perilaku merasa senang, bergairah dan bahagia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memuaskan.
9. Integritas adalah kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat, berkata dan berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan prinsip-prinsip kebenaran, moral dan etika.
10. Gotong Royong adalah sebuah keyakinan mengenai pentingnya melakukan kegiatan secara bersama-sama dan bersifat sukarela supaya kegiatan yang dikerjakan dapat berjalan cepat, efektif dan efisien.
11. Akuntabel adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai Aparatur Sipil Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Profesional adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
14. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan nilai budaya kerja.
15. Internalisasi adalah proses penanaman nilai yang terkandung di dalam budaya kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas.
16. Institusionalisasi adalah penerapan nilai dasar budaya kerja pada seluruh unsur yang ada pada suatu organisasi.

17. Tim Pengembangan Budaya Kerja yang selanjutnya disebut Tim adalah Tim yang dibentuk oleh Pemerintah Kabupaten Sambas dalam rangka pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas.
18. Kelompok Budaya Kerja yang selanjutnya disingkat KBK adalah kelompok yang dibentuk pada setiap SKPD untuk mempercepat proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai dalam mengembangkan budaya kerja.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

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

BAB III

NILAI BUDAYA KERJA

Pasal 3

- (1) Setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau proses kerja aparatur pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas wajib menerapkan nilai budaya kerja yang pelaksanaannya diukur dari indikator perilaku yang telah ditetapkan.
- (2) Nilai Budaya Kerja Pemerintah Kabupaten Sambas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Semangat, Integritas, Gotong Royong, Akuntabel dan Profesional yang disingkat menjadi SIGAP.
- (3) Indikator perilaku nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.

BAB IV

MOTTO DAN SALAM BUDAYA KERJA

Pasal 4

Motto Budaya Kerja Pemerintah Kabupaten Sambas adalah ASN SAMBAS SELALU SIGAP (Semangat, Berintegritas, Bergotong Royong, Akuntabel dan Profesional).

Pasal 5

- (1) Salam Budaya Kerja Pemerintah Kabupaten Sambas adalah:
KABUPATEN SAMBAS!
SIGAPI!
- (2) Pada setiap pertemuan resmi Pemerintah Daerah, dibudayakan penggunaan salam Budaya Kerja.

BAB V
SOSIALISASI, INTERNALISASI DAN INSTITUSIONALISASI

Pasal 6

Sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai budaya kerja dilakukan secara terus menerus kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas

Pasal 7

- (1) Sosialisasi nilai budaya kerja kepada seluruh SKPD dilaksanakan oleh Tim Pengembangan Budaya Kerja Pemerintah Kabupaten Sambas.
- (2) Sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai budaya kerja kepada setiap aparatur pada setiap SKPD menjadi tanggung jawab Kepala SKPD masing-masing.

Pasal 8

Dalam rangka sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi, Tim menyusun Program/Rencana Budaya Kerja Kabupaten Sambas per tahun.

BAB V
KELOMPOK BUDAYA KERJA

Pasal 9

- (1) KBK dibentuk pada setiap SKPD yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala SKPD.
- (2) KBK membantu proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai-nilai budaya kerja di lingkungan SKPD.
- (3) KBK menyusun:
 - a. nilai budaya SKPD yang mengacu pada nilai Budaya Kerja Kabupaten; dan
 - b. program/rencana kerja Pengembangan Budaya Kerja pada SKPD per tahun.

BAB VI
MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 10

- (1) Dalam rangka meningkatkan efektivitas implementasi nilai budaya kerja dilakukan monitoring dan evaluasi.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Reformasi Birokrasi pada Kelompok Kerja Manajemen Perubahan.
- (3) Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilaporkan kepada Bupati.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sambas
pada tanggal 9 Februari 2016

BUPATI SAMBAS,

TTD

JULIARTI DJUHARDI ALWI

Diundangkan di Sambas
Pada tanggal 9 Februari 2016

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SAMBAS,

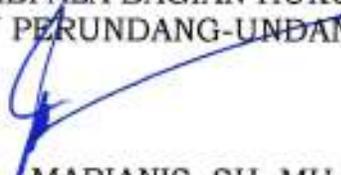
TTD

JAMIAT AKADOL

BERITA DAERAH KABUPATEN SAMBAS TAHUN 2016 NOMOR 2

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN PERUNDANG-UNDANGAN,



MARIANIS, SH, MH
Pembina (IV/a)
NIP. 19640112 200003 1 003

PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS

A. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan internal maupun eksternal menuntut organisasi pemerintahan, termasuk organisasi pemerintahan di Kabupaten Sambas melakukan proses transformasi untuk menjadi organisasi yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih berkualitas.

Keberhasilan transformasi organisasi memerlukan konsistensi, minimalisasi konflik dan resistensi, komitmen, pengikat serta identitas yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Selain itu dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi serta tuntutan profesionalisme dan pelayanan yang prima, maka perlu adanya budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan tata nilai dan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari, pedoman dalam membuat keputusan, serta mengarahkan tindakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang ideal harus sejalan dengan tindakan-tindakan organisasi, mulai dari kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian hingga pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misinya salah satunya sangat ditentukan oleh kuat lemahnya budaya organisasi yang dimiliki dan dilakukan oleh organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan budaya organisasi dalam wujud pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan peningkatan kinerja aparatur pemerintahan melalui program budaya kerja dengan menggali nilai-nilai untuk diolah agar menjadi perilaku manajemen yang pada saatnya nanti akan menjadi kebiasaan dan keyakinan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan mutu yang diharapkan serta sekaligus membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Memperkenalkan budaya kerja dalam administrasi pemerintahan mempunyai arti yang sangat penting, yaitu turut merubah perilaku aparat pemerintah dalam upaya mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi, untuk menopang kecepatan laju pembangunan dengan wujud kegiatan antara lain berupa:

- a. menjamin hasil kerja dengan kualitas baik;
- b. membuka seluruh komunikasi, cepat menemukan kesalahan dan memperbaikinya;
- c. cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar; dan
- d. dapat meminimalkan data dan informasi yang keliru atau palsu.

Disamping manfaat di atas, masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan akan teratasi, ingin belajar dan berprestasi terus menerus dan lain sebagainya.

Adapun tujuan budaya kerja agar pola kerja aparatur pemerintahan mengalami perubahan yaitu cara kerja yang sesuai dengan nilai budaya kerja untuk mencapai produktivitas dan kualitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. 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 baru yang sepatutnya dimiliki oleh pimpinan, untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar mampu berubah menuju manajemen modern guna menghadapi tantangan masa depan

B. NILAI BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS

Budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud dalam "kerja" atau "bekerja"

Pada prinsipnya, pengembangan budaya kerja merupakan proses yang panjang, harus dilakukan terus menerus dengan strategi yang tepat dan konsisten. Pengembangan budaya kerja dilakukan melalui 3 (tiga) tahap, yaitu:

1. Perumusan nilai;
2. Implementasi nilai Budaya Kerja; dan
3. Monitoring, evaluasi dan pelaporan Pengembangan Budaya Kerja.

1. PERUMUSAN NILAI

Nilai organisasi harus didasarkan pada praktek yang dikenal dan dapat dilaksanakan setiap pegawai. Nilai tersebut harus berakar pada apa yang sesungguhnya berlaku dalam organisasi dari hari ke hari untuk menjadi lebih baik. Referensi nilai diturunkan dari visi dan misi organisasi, tugas pokok dan fungsi organisasi, diperkaya dengan peraturan perundang-undangan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan visi misi Pemerintah Kabupaten Sambas dan sejalan dengan Gerakan Nasional Revolusi Mental yang telah dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Muh.Jusuf Kalla, maka nilai-nilai budaya kerja yang akan dikembangkan oleh Pemerintah Kabupaten Sambas ada 5 (lima) nilai yang disingkat dengan "**SIGAP**".

Nilai budaya kerja **SIGAP** ini merupakan akronim dari beberapa nilai, yaitu:

- a. S = SEMANGAT
- b. I = INTEGRITAS
- c. G = GOTONG ROYONG
- d. A = AKUNTABEL
- e. P = PROFESIONAL

Nilai-nilai budaya kerja tersebut selanjutnya dijabarkan dalam indikator- indikator perilaku aparatur yang harus dimiliki sebagai berikut:

1. Semangat artinya dalam pelaksanaan tugas selalu berorientasi pada hasil terbaik, semangat tinggi dalam bersaing, optimis dan selalu mencari cara-cara yang produktif dan inovatif.
Indikator perilaku utama nilai semangat antara lain:
 - a. Melakukan pekerjaan dengan perasaan senang;
 - b. Bekerja dengan motivasi tinggi;
 - c. Bekerja pantang menyerah;
 - d. Responsif terhadap pekerjaan; dan
 - e. Menumbuhkan inovasi kerja.
2. Integritas artinya setiap tindakan selalu mengutamakan perilaku terpuji, jujur, disiplin, penuh pengabdian, dapat dipercaya, dan berpegang teguh dengan prinsip-prinsip kebenaran, moral dan etika.
Indikator perilaku utama nilai integritas antara lain:
 - a. Bekerja dengan berpegang teguh pada ajaran agama/relegius, etika dan nilai-nilai organisasi yang berlaku;
 - b. Disiplin, konsisten, jujur dan dapat dipercaya;
 - c. Bekerja secara objektif;
 - d. Berpikiran positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi; dan
 - e. Menjadi teladan dan panutan bagi orang lain.
3. Gotong Royong artinya dalam melaksanakan tugas mengutamakan kebersamaan, sukarela (tanpa pamrih), tanggungjawab, dan adil (tidak diskriminatif) serta memelihara persatuan dan kesatuan.
Indikator perilaku utama nilai gotong royong, antara lain:
 - a. Berkolaborasi dengan rekan kerja;
 - b. Memiliki solidaritas yang tinggi; dan
 - c. Berorientasi pada kepentingan umum.

4. Akuntabel artinya bahwa setiap kegiatan maupun hasil akhir dari kegiatan pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada atasan dan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Indikator perilaku utama nilai akuntabel antara lain:

- a. Mampu mempertanggung jawabkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pemberi amanah;
 - b. Menjaga kewibawaan dan nama baik pemerintah; dan
 - c. Mengoptimalkan kinerja dengan prinsip tata kelola yang bersih.
5. Profesional artinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan selalu menyelesaikan secara baik dan tuntas sesuai dengan kompetensi/keahlian.

Indikator perilaku utama nilai profesional antara lain:

- a. Memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi;
- b. Memegang teguh kode etik profesi;
- c. Memiliki tanggung jawab profesi; dan
- d. Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat.

Setelah nilai yang ingin dibentuk atau ditanamkan telah diturunkan menjadi perilaku utama sehingga lebih mudah untuk dikenali, diamati dan diukur. Untuk mengukur atau mengetahui seberapa jauh nilai itu diterapkan atau seberapa jauh budaya kerja itu sudah terbentuk, maka dilakukan pengukuran perilaku yang ditampilkan.

Berikut perilaku yang ditampilkan dari nilai budaya Pemerintah Kabupaten Sambas:

| No | Nilai | Perilaku Utama | Perilaku yang ditampilkan |
|----|---------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Semangat | a. Melakukan pekerjaan dengan perasaan senang | a. Berpenampilan menarik dan energik b. Bersungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan |
| | | b. Bekerja dengan motivasi tinggi | a. Cepat menyelesaikan pekerjaan b. Bekerja mengedepankan mutu |
| | | c. Bekerja pantang menyerah; | a. Siap menerima berbagai tugas b. Optimis dapat menyelesaikan tugas c. Berani menghadapi ancaman dan tekanan |
| | | d. Responsif terhadap pekerjaan; | a. Bekerja tidak menunggu perintah b. Bekerja sesuai tuntutan keadaan c. Cepat tanggap dalam menghadapi berbagai masalah |
| | | e. Menumbuhkan inovasi kerja | Kreatif dan inovatif dalam bekerja |
| 2. | Integritas | a. Bekerja dengan berpegang teguh pada ajaran agama/religius, etika dan nilai nilai organisasi yang berlaku | a. Bersih dari perilaku KKN b. Melaksanakan kewajiban sebagai umat beragama c. Mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku |
| | | b. Disiplin, konsisten, jujur dan dapat dipercaya | a. Mentaati peraturan jam kerja b. Dapat memenuhi target sasaran kerja yang telah ditentukan c. Berani mengatakan benar atau salah |
| | | c. Bekerja secara objektif | a. Mampu menentukan skala prioritas b. Memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi |
| | | d. Berpikiran positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi | a. Bersikap sabar, ikhlas, dan saling memotivasi dalam melaksanakan tugas b. Memberikan kesempatan yang sama (tidak diskriminatif) |
| | | e. Menjadi teladan dan panutan bagi orang lain | a. Berperilaku baik, ramah, sopan dan adil dalam memberikan pelayanan. b. Melakukan pekerjaan dengan baik mulai dari diri sendiri |
| 3. | Gotong Royong | a. Berkolaborasi dengan rekan kerja | a. Komunikatif dengan rekan kerja b. Mengutamakan kepentingan organisasi c. Bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi d. Bekerjasama dalam tim kerja e. Aktif memberdayakan diri sendiri dalam tim |
| | | b. Memiliki solidaritas yang tinggi | a. Empati / peduli kepada keluarga / pegawai yang mengalami musibah b. Tenggang rasa / menghormati orang lain c. Kompak dan rukun antar sesama |

| No | Nilai | Perilaku Utama | Perilaku yang ditampilkan |
|----|-------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | c. Berorientasi pada kepentingan umum | a. Peka terhadap lingkungan sekitar b. Mengutamakan kepentingan umum |
| 4. | Akuntabel | a. Mampu mempertanggung jawabkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya | a. Konsisten dan komitmen menyampaikan setiap kegiatan dan hasil kerja kepada atasan dan masyarakat b. Menyampaikan informasi yang relevan sesuai aturan yang berlaku |
| | | b. Menjaga kewibawaan dan nama baik Pemerintah | Selalu membangun kepercayaan (<i>trust building</i>) dan kejujuran dalam melaksanakan tugas |
| | | c. Mengoptimalkan kinerja dengan prinsip tata kelola yang bersih | a. Mengutamakan pencapaian hasil b. Selalu berusaha meningkatkan kinerja |
| 5. | Profesional | a. Memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi | a. Selalu berusaha mencapai hasil kerja terbaik b. Memiliki kesungguhan dan ketelitian kerja c. Memiliki kesadaran untuk mengembangkan kemampuan secara mandiri |
| | | b. Memegang teguh kode etik profesi | a. Memelihara dan meningkatkan citra profesi b. Bekerja sesuai wewenang dan tanggungjawabnya |
| | | c. Memiliki tanggung jawab profesi | a. Tekun, ulet dan gigih untuk membuat sesuatu yang lebih baik b. Bekerja dengan penuh tanggung jawab |
| | | d. Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat | a. Mengutamakan kepentingan masyarakat, bangsa dan negara diatas kepentingan pribadi/golongan. b. Memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengharapkan imbalan (pamrih). |

2. IMPLEMENTASI NILAI BUDAYA KERJA

Implementasi atau penerapan nilai budaya kerja dilakukan melalui sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi. Implementasi nilai budaya kerja pada SKPD dilakukan oleh Kelompok Budaya Kerja.

a. SOSIALISASI

Sosialisasi adalah kegiatan untuk menyampaikan dan menjelaskan mengenai nilai dasar budaya kerja, baik tentang filosofi, makna, tujuan, fungsi dan bagaimana seharusnya berperilaku sesuai dengan nilai dasar budaya kerja. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan agar 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 (diklat), 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 tanggung jawab, 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 dan pada PKS. Seperti halnya pada PKS, materi diskusi juga dapat mengambil tema/masalah budaya kerja tertentu yang dianggap penting. Diskusi dapat diselenggarakan dengan narasumber tunggal atau diskusi panel, dan narasumber 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 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 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 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 Massa.

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 aparat pemerintah telah melaksanakan penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja, sehingga dapat menjadi percontohan bagi instansi pemerintah atau SKPD lainnya.

b. INTERNALISASI

Internalisasi adalah kegiatan untuk menanamkan nilai-nilai dasar budaya kerja ke dalam jiwa setiap individu pegawai. Sasaran dari internalisasi adalah nilai dasar budaya kerja yang disampaikan dapat merasuk dalam jiwa setiap individu pegawai. Penjiwaan 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 budaya kerja bagi aparat pemerintah, antara lain dapat dilakukan dalam bentuk *mind setting*, *outbond*, *workshop*, atau cara yang lainnya.

Proses internalisasi 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. 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 dasar budaya kerja pada seluruh unsur yang ada pada suatu organisasi. Sasaran dari institusionalisasi yaitu bahwa 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 dasar budaya kerja.

Untuk melakukan institusionalisasi nilai dasar budaya kerja, setiap SKPD harus melibatkan dan menggerakkan semua unit-unit di bawahnya sampai unit yang terkecil. Unit terkecil tersebut termasuk didalamnya 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 dasar budaya kerja. Selanjutnya semua sistem, prosedur dan teknik kerja yang telah ditetapkan harus menjadi komitmen bagi semua pegawai yang ada pada unit organisasi bersangkutan. Apabila nilai dasar budaya kerja telah diterapkan di setiap unit organisasi, maka secara otomatis nilai dasar budaya kerja telah diterapkan pada seluruh unsur organisasi. Apabila hal ini tercapai berarti organisasi bersangkutan telah mencapai institusionalisasi nilai dasar budaya kerja.

d. KELOMPOK BUDAYA KERJA

Dalam proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai dasar budaya kerja aparatur pemerintah pada setiap unit kerja, diperlukan peranan KBK. KBK adalah kelompok kerja yang dibentuk secara khusus untuk membantu Pimpinan SKPD dalam hal penerapan dan pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungannya.

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas, maka dibentuk KBK pada seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas.

Agar struktur organisasi KBK SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas dapat berjalan efektif, maka susunan keanggotaan KBK tersebut mengikuti atur jenjang jabatan struktural. Hal ini mengingat salah satu prinsip penerapan budaya kerja di lingkungan aparatur negara adalah mengikuti mekanisme kewenangan dan tanggung jawab dalam pembinaan kepegawaian yang berlaku pada instansi pemerintah.

Kelompok Budaya Kerja ditetapkan dengan Keputusan Kepala SKPD dengan susunan keanggotaan dan tugas sebagai berikut:

| No. | Nama Jabatan | Kedudukan dalam KBK | Uraian Tugas |
|-----|---|---------------------|---|
| 1. | Kepala SKPD | Ketua | Memberikan petunjuk dan arahan dalam rangka pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja |
| 2. | Sekretaris SKPD/Kepala Bagian Tata Usaha/Kepala Sub Bagian Tata Usaha/Sekretaris Camat | Sekretaris | Memimpin pelaksanaan teknis kegiatan Kelompok Budaya Kerja |
| 3. | Seluruh Kepala Bidang/Kepala Bagian/Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian/Kepala Sub Bidang | Anggota | Melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja |
| 4. | Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional Tertentu yang potensial sesuai kebutuhan | Anggota | Melaksanakan kegiatan Kelompok Budaya Kerja |

Untuk Sekretariat Daerah, Ketua Kelompok Budaya Kerja adalah Sekretaris Daerah, Sekretaris adalah Asisten Administrasi Umum dan Aparatur dan Anggota adalah seluruh Asisten, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan JFU dan JFT yang ditunjuk.

Dalam struktur KBK, Ketua dan Sekretaris merangkap sebagai anggota. Keseluruhan anggota KBK adalah orang yang mempunyai sifat persuasif, komunikatif, akomodatif, demokratis dan dapat menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja.

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

- a. Melakukan pengkajian dan analisis kegiatan SKPD atau Unit Kerja.
- b. Menyusun perumusan masukan, pertimbangan dan saran pada SKPD atau Unit Kerja.
- c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan SKPD atau Unit Kerja.

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

Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut KBK harus selalu berkonsultasi dengan Pimpinan SKPD selaku penanggungjawab penerapan dan pengembangan nilai budaya kerja di lingkungannya. Terutama dalam hal penentuan penyebab masalah dan pembuatan rencana tindak, KBK harus meminta arahan dan persetujuan Pimpinan SKPD. Rencana tindakan yang telah ditetapkan akan menjadi kegiatan yang termuat dalam rencana kerja budaya kerja pada SKPD yang bersangkutan.

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

C. MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

1. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kemajuan dari proses pengembangan budaya kerja. Pada tingkat SKPD, pelaksanaan monitoring dan evaluasi dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Kepala SKPD setidaknya satu bulan sekali;
- b. Survey rutin, khusus terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilaksanakan oleh masing-masing SKPD yang dilakukan paling sedikit setahun sekali;
- c. Penghargaan kepada pegawai yang menjadi teladan dalam penerapan Budaya Kerja SKPD;
- d. Pengukuran target yang telah ditetapkan; dan
- e. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan budaya kerja.

Pada tingkat Kabupaten, pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai berikut:

- a. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pengembangan Budaya Kerja setidaknya tiga bulan sekali;
- b. Survey rutin, khusus terkait dengan penerapan budaya kerja oleh SKPD. Setidaknya survey dilakukan setahun sekali;
- c. Pengukuran target yang telah ditetapkan;
- d. Kompetisi antar kelompok budaya kerja untuk topik nilai tertentu;
- e. Pemberian penghargaan kepada KBK SKPD;
- f. Laporan kemajuan penerapan budaya kerja.

2. Pelaporan.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban SKPD dalam pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja, maka setiap Kepala SKPD diwajibkan menyampaikan laporan perkembangan penerapan budaya kerja di lingkungan SKPD masing-masing kepada Bupati minimal 6 bulan sekali (per semester) atau sewaktu-waktu diperlukan.

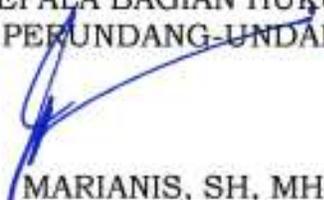
BUPATI SAMBAS,

TTD

JULIARTI DJUHARDI ALWI

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN PERUNDANG-UNDANGAN,


MARIANIS, SH, MH

Pembina (IV/a)

NIP. 19640112 200003 1 003