



BUPATI TASIKMALAYA
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI TASIKMALAYA
NOMOR 125 TAHUN 2022

TENTANG

BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN TASIKMALAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TASIKMALAYA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 mengamanatkan salah satu area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi adalah pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*);
- b. bahwa untuk implementasi ketentuan dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara, maka perlu disusun Peraturan Bupati tentang Budaya Kerja;
- c. bahwa untuk mendukung penerapan budaya kerja perlu adanya komitmen tinggi, etos kerja, tanggung jawab, etika dan moral segenap jajaran aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya secara terencana, sistematis dan terpadu;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Tahun 1950), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Nomor 2851);
2. 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);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 4. Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
 6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
 7. Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;
 8. Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 60 Tahun 2020 tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1001);
 9. Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
 10. Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
 11. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 1);
 12. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3

Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 3);

13. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tasikmalaya (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 7) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021 Nomor 3);
14. Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 10 Tahun 2018 tentang Disiplin Jam Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2018 Nomor 10).
15. Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021 Nomor 119).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bupati adalah Bupati Tasikmalaya.
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan Tugas Pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
5. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan

yang menjadi kewenangan daerah otonom.

6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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 sehari-hari.
9. *Core Values* adalah nilai-nilai dasar yang dihargai, dijunjung tinggi, dijalankan dan merupakan jiwa dari sebuah organisasi dan menjadi landasan ASN dalam melaksanakan tugasnya.
10. Kelompok Budaya Kerja, yang selanjutnya disingkat KBK, adalah organisasi Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang bersifat informal, dibentuk oleh Perangkat Daerah/Unit Kerja dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah.
11. *Role Model* adalah Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Pegawai Negeri Sipil yang lain.

Pasal 2

Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman untuk melaksanakan budaya kerja di Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Pasal 3

Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah sebagai berikut:

- a. meneguhkan jiwa korps dan kode etik PNS;
- b. meningkatkan pemantapan tata kelola organisasi;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme ASN sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya; dan
- d. memperkuat corak Pemerintahan Daerah bersendikan budaya lokal.

Pasal 4

Ruang lingkup Budaya Kerja meliputi:

- a. implementasi/penerapan nilai-nilai budaya kerja (*Core Values* dan *Employer Branding* ASN);
- b. pembinaan dan penilaian; dan
- c. pengembangan.

BAB II

BUDAYA KERJA

Pasal 5

- (1) Nilai-Nilai budaya kerja atau *Core Values* ASN di Lingkungan Pemerintah

Daerah Kabupaten Tasikmalaya adalah Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif yang disingkat “BerAKHLAK”.

- (2) *Employer Branding* ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya adalah Bangga Melayani Bangsa.
- (3) *Core Values* ASN “BerAKHLAK” sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengandung maksud sebagai berikut:
 - a. Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
 - b. Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
 - c. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
 - d. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
 - e. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara;
 - f. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan; dan
 - g. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Pasal 6

Panduan Perilaku yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) sebagai berikut:

- a. Berorientasi Pelayanan, dengan perilaku sebagai berikut:
 1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan; dan
 3. melakukan perbaikan tiada henti
- b. Akuntabel, dengan perilaku sebagai berikut:
 1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
 2. menggunakan kekayaan dan Barang Milik Negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien; dan
 3. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan .
- c. Kompeten, dengan perilaku sebagai berikut:
 1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 2. membantu orang lain belajar; dan
 3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. Harmonis, dengan perilaku sebagai berikut:
 1. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 2. suka menolong orang lain; dan
 3. membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. Loyal, dengan perilaku sebagai berikut:
 1. memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI, serta pemerintahan yang sah;
 2. menjaga nama baik sesama ASN, Pemimpin, Instansi dan Negara ; dan
 3. menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. Adaptif, dengan perilaku sebagai berikut:
 1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;

2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 3. bertindak proaktif.
- g. Kolaboratif, dengan perilaku sebagai berikut:
1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi ;
 2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

BAB III PENERAPAN BUDAYA KERJA

Pasal 7

Dalam penerapan Nilai dan perilaku utama budaya kerja (*core values*), Pimpinan Perangkat Daerah/Unit Kerja berperan sebagai panutan atau *role model*.

BAB IV PENGEMBANGAN NILAI BUDAYA KERJA

Pasal 8

Pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya diselenggarakan dan dikoordinasikan oleh Tim Reformasi Birokrasi.

Pasal 9

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

Pasal 10

Mengembangkan budaya kerja memberikan manfaat:

- a. bagi pegawai memberikan kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggungjawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah;
- b. bagi instansi antara lain:
 1. meningkatkan kerja sama antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
 2. meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerjasama yang baik antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
 3. mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
 4. memperlancar komunikasi dan hubungan kerja;
 5. menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
 6. mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural; dan

7. menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas pegawai.
- c. bagi Pemerintah Daerah meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

BAB V ORGANISASI

Pasal 11

- (1) Untuk mendukung penerapan Nilai dan Perilaku Utama Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7, dibentuk KBK pada setiap Perangkat Daerah/Unit Kerja.
- (2) KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. merumuskan program dan kegiatan yang mendukung penerapan nilai budaya kerja di lingkungannya;
 - b. mengembangkan perilaku utama sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja;
 - c. melaksanakan proses sosialisasi, internalisasi, dan upaya lainya untuk mendukung upaya penerapan dan pengembangan budaya kerja di lingkungannya;
- (3) Perangkat Daerah/Unit Kerja dapat memberi nama KBK sesuai dengan karakteristik dan kreativitas masing-masing Perangkat Daerah/Unit Kerja.
- (4) Pembentukan dan nama KBK ditetapkan oleh Pimpinan Perangkat Daerah

Pasal 12

- (1) Susunan Organisasi dan tugas KBK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) terdiri dari:
 - a. Penanggung jawab;
 - b. Ketua;
 - c. Sekretaris;
 - d. Anggota; dan
 - e. Fasilitator
- (2) Penanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah Pimpinan Perangkat Daerah, yang bertugas:
 - a. menyediakan fasilitas untuk kegiatan KBK;
 - b. membina, memastikan, dan memantau kegiatan KBK;
 - c. mendorong KBK untuk tetap aktif; dan
 - d. menindaklanjuti hasil pemikiran KBK.
- (3) Ketua, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah pegawai yang ditunjuk oleh Pimpinan Perangkat Daerah mempunyai tugas:
 - a. memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan KBK;
 - b. mengkoordinis perumusan kegiatan KBK;
 - c. melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan KBK; dan

- d. melaporkan secara berkala dan evaluasi pelaksanaan KBK.
- (4) Sekretaris, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah pegawai yang ditunjuk oleh Pimpinan Perangkat Daerah mempunyai tugas sebagai berikut:
- a. mengkoordinasikan kelancaran pelaksanaan tugas administrasi pelaksanaan KBK;
 - b. membantu ketua dalam mengkoordinasikan pelaksanaan KBK; dan
 - c. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua.
- (5) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah pegawai di lingkungan Perangkat Daerah mempunyai tugas:
- a. berperan aktif melaksanakan kegiatan KBK;
 - b. bekerjasama dengan seluruh anggota;
 - c. melaporkan pelaksanaan kegiatan KBK secara berkala; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan Ketua.
- (6) Fasilitator mempunyai tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e adalah Pegawai yang ditunjuk oleh Pimpinan Perangkat Daerah, yang bertugas:
- a. menularkan pengetahuan tentang Budaya Kerja kepada Ketua dan Anggota;
 - b. mengoordinasikan, membimbing dan mengarahkan kegiatan KBK;
 - c. menciptakan hubungan yang baik antara KBK dan Penanggung jawab;
 - d. mengikuti perkembangan aktivitas KBK dan bersama Ketua melaporkan perkembangan aktivitas KBK kepada Penanggung jawab; dan
 - e. membangkitkan kembali semangat KBK agar aktif dan membantu memecahkan permasalahannya.

BAB VI

PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 13

- (1) Bupati melakukan pembinaan dan pengendalian penerapan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya
- (2) Pembinaan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memberikan pedoman, petunjuk, bimbingan dan arahan dalam penerapan budaya kerja.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Singaparna
pada tanggal 1 Desember 2022

BUPATI TASIKMALAYA,



ADE SUGIANTO

Diundangkan di Singaparna
pada tanggal 1 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TASIKMALAYA,



MOHAMAD ZEN

BERITA DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA TAHUN 2022 NOMOR 126