



BUPATI KOLAKA
PROVINSI SULAWESI TENGGARA
PERATURAN BUPATI KOLAKA
NOMOR 4 TAHUN 2023
TENTANG
BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN KOLAKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI KOLAKA

Menimbang : bahwa dalam rangka melaksanakan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values dan Employer Branding* Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Budaya Kerja, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kolaka;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959, tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
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 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5757);

7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
10. 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);
11. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah;

13. 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);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
15. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kolaka (Lembaran Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2016 Nomor 5), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kolaka (Lembar Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2018 Nomor 3).

MEMUTUSKAN :

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

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal I

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kolaka;

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
3. Bupati adalah Bupati Kolaka;
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Kolaka
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka;
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan 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. Nilai Budaya adalah konsep abstrak mengenai masalah besar dan bersifat umum yang sangat penting serta bernilai bagi kehidupan manusia.
10. *Core Values* adalah nilai-nilai dasar yang dihargai, dijunjung tinggi, dijalankan, dan merupakan jiwa dari sebuah organisasi dan menjadi landasan ASN dalam melaksanakan tugasnya.
11. *Employer Branding* ASN adalah *Employee Value Proposition* ASN, yaitu titik temu antara ekspektasi ASN dan komitmen Pemerintah Daerah dengan ekspektasi Pemerintah Daerah dan komitmen ASN .
12. Kelompok Budaya Kerja, yang selanjutnya disingkat KBK, adalah organisasi Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang bersifat informal, dibentuk oleh Perangkat Daerah dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
13. Role Model adalah Aparatur Sipil Negara yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Aparatur Sipil Negara yang lain.

14. Agen Perubahan adalah Individu/kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam perilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya.

Pasal 2

Budaya kerja dimaksudkan sebagai salah satu instrument reformasi birokrasi yang dilaksanakan secara sistematis melalui penggalian, perumusan, dan penerapan nilai budaya kerja ke dalam pola pikir, pola perilaku dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen dan berkelanjutan dalam rangka kelancaran dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal 3

Budaya Kerja Bertujuan untuk:

- a. membantu pengembangan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. membantu Pemerintahan Daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungannya masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. memberikan panduan dan dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja;
- d. memperkuat jiwa Korps dan Kode etik ASN;
- e. mendorong peningkatan profesionalisme ASN sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawabnya;

Pasal 4

Sasaran pengembangan budaya kerja adalah ASN diseluruh perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Daerah.

BAB II

Core Values dan Employer Branding ASN

Pasal 5

- (1) *Core Values* ASN adalah Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang disingkat "BerAKHLAK".

- (2) *Employer Branding* ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen 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 (Kode Etik) yang mendukung penerapan masing-masing nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sebagai berikut :

- a. Berorientasi Pelayanan meliputi :
 - 1) Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - 2) Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
 - 3) Melakukan perbaikan tiada henti.
- b. Akuntabel meliputi :
 - 1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
 - 2) Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien; dan
 - 3) Tidak menyalahgunaan kewenangan jabatan.
- c. Kompeten meliputi :
 - 1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;

- 2) Membantu orang lain belajar; dan
- 3) Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

d. Harmonis meliputi :

- 1) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
- 2) Suka menolong orang lain; dan
- 3) Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

e. Loyal meliputi :

- 1) Memegang teguh ideology Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta Pemerintahan yang sah;
- 2) Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan Negara; dan
- 3) Menjaga rahasia jabatan dan Negara.

f. Adaptif meliputi :

- 1) Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
- 2) Terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas; dan
- 3) Bertindak proaktif.

g. Kolaboratif meliputi :

- 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 prilaku utama budaya kerja, pimpinan Perangkat Daerah dan pimpinan unit kerja berperan sebagai panutan (*Role Model*) atau panutan.

Pasal 8

- (1). Untuk mendukung penerapan nilai dan prilaku utama budaya kerja dibentuk Kelompok Budaya Kerja (KBK) pada setiap Perangkat Daerah.
- (2) KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah.
- (3). KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas :
 - a. merumuskan, menyusun program dan kegiatan yang mendukung penetapan nilai budaya kerja dilingkungannya;

- b. mengembangkan perilaku utama sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja;
- c. melaksanakan proses sosialisasi, internalisasi dan upaya lainnya untuk mendukung upaya penerapan dan pengembangan budaya kerja di lingkungannya;
- d. melakukan monitoring dan evaluasi atas penerapan dan pengembangan budaya kerja di lingkungannya; dan
- e. melaporkan penerapan dan pengembangan budaya kerja kepada Kepala Perangkat Daerah.

Pasal 9

- (1) Susunan organisasi KBK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) terdiri atas:
 - a. penanggung jawab;
 - b. ketua;
 - c. sekretaris;
 - d. anggota; dan
 - e. fasilitator.
- (2) Penanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertugas:
 - a. membina dan memantau kegiatan KBK;
 - b. mendorong KBK untuk tetap aktif;
 - c. menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi KBK; dan
 - d. memastikan terlaksananya diskusi-diskusi kelompok.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas:
 - a. mendorong KBK untuk terus melakukan aktivitas yang telah direncanakan;
 - b. memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan KBK;
 - c. memimpin pelaksanaan teknis kegiatan KBK;
 - d. menciptakan hubungan yang baik antara KBK dengan penanggung jawab; dan
 - e. melaporkan aktivitas KBK kepada penanggung jawab.
- (4) Sekretaris Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c bertugas:
 - a. melaksanakan tugas-tugas kesekretariatan KBK;
 - b. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan KBK.

- (5) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d bertugas:
- bekerjasama dengan seluruh anggota KBK;
 - berperan aktif dalam melaksanakan kegiatan KBK;
 - hadir dan berperan aktif dalam diskusi KBK; dan
 - melakukan kesepakatan dalam diskusi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- (6) Fasilitator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e bertugas:
- memfasilitasi dan mengarahkan diskusi KBK;
 - mengikuti perkembangan dan melaporkan aktivitas KBK kepada penanggung jawab; dan
 - memberi motivasi kepada KBK untuk terus melakukan aktivitas sesuai jadwal kegiatan yang telah di rencanakan.
- (7) Susunan organisasi KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik Perangkat Daerah.

BAB IV

MONITORING, EVALUASI DAN PEMBINAAN

Pasal 10

- (1) Tim pelaksana pengembangan budaya kerja aparatur melakukan monitoring, evaluasi dan pembinaan.
- (2) Monitoring, evaluasi dan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
- memberikan pedoman, petunjuk, bimbingan dan arahan dalam penerapan perkembangan budaya kerja;
 - memantau perkembangan dan tindak lanjut hasil evaluasi sebagai proses penguatan nilai-nilai dan keberhasilan KBK;
 - melaporkan hasil monitoring, evaluasi dan tindak lanjut pelaksanaan pengembangan budaya kerja setiap KBK kepada Bupati; dan
 - mengkoordinasikan penyelenggaraan kompetisi KBK.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kolaka
pada tanggal 2 - 01 - 2023

BUPATI KOLAKA,



AHMAD SAFEI

Diundangkan di Kolaka
pada tanggal 2 - 01 - 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KOLAKA,



POITU MURTOPO

BERITA DAERAH KABUPATEN KOLAKA TAHUN 2023 NOMOR 4