



**BUPATI PURWOREJO**  
**PROVINSI JAWA TENGAH**

PERATURAN BUPATI PURWOREJO  
NOMOR

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PURWOREJO,

- Menimbang :
- a. bahwa 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 dalam rangka perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo, diperlukan adanya komitmen, etos kerja, tanggung jawab, etika dan moral secara terencana, sistematis dan terpadu;
  - c. bahwa guna memberikan landasan dan acuan bagi pegawai aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo dalam melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja perlu disusun pedoman pengembangan budaya kerja;
  - d. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;

3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksudkan dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Purworejo
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya dapat disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Purworejo.
4. Bupati adalah Bupati Purworejo
5. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Purworejo
6. Sekretaris Daerah yang selanjutnya dapat disebut Sekda adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Purworejo.
7. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya dapat disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya dapat disingkat UPT adalah unsur pelaksana tugas teknis pada SKPD.
9. Unit Kerja adalah unit kerja pada SKPD.

10. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya dapat disingkat PNS, adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
11. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi.
12. 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.
13. Kelompok Budaya Kerja, yang selanjutnya dapat disebut KBK, adalah organisasi Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang bersifat informal, dibentuk oleh SKPD/Unit Kerja dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
14. Nilai Budaya, yang selanjutnya dapat disebut nilai, adalah konsep abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting dan bernilai di kehidupan manusia.
15. Figur (*role model*) adalah Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Pegawai Negeri Sipil yang lain.

## BAB II

### MAKSUD, TUJUAN, MANFAAT DAN RUANG LINGKUP BUDAYA KERJA

#### Pasal 2

Budaya kerja dimaksudkan sebagai salah satu instrumen reformasi birokrasi yang dilaksanakan secara sistematis melalui penggalan, perumusan, dan penerapan Nilai Budaya Kerja ke dalam pola pikir, pola perilaku dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen, dan kontinyu dalam rangka kelancaran, daya guna dan hasil guna pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

#### Pasal 3

Budaya Kerja bertujuan untuk:

- a. meneguhkan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil;
- b. meningkatkan pemantapan tata kelola organisasi;
- c. mendorong peningkatan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawabnya;
- d. memperkuat corak pemerintahan daerah bersendikan karakter budaya lokal.

#### Pasal 4

- (1) Manfaat Budaya Kerja bagi PNS adalah memberi 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.
- (2) Manfaat Budaya Kerja bagi instansi adalah:
  - a. meningkatkan kerja sama antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
  - b. meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerja sama yang baik antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
  - c. mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
  - d. memperlancar komunikasi dan hubungan kerja;
  - e. menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
  - f. mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural;
  - g. menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas pegawai.
- (3) Manfaat Budaya Kerja bagi Pemerintah Daerah adalah meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat serta terciptanya birokrasi dengan integritas dan kinerja tinggi.

#### Pasal 5

Ruang lingkup Budaya Kerja mencakup penerapan Nilai Budaya Kerja di seluruh SKPD dan Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah dan mencakup seluruh aparatur Pemerintah Daerah yang terkait dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Purworejo.

### BAB III

#### NILAI BUDAYA KERJA

#### Pasal 6

- (1) Nilai Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah yaitu bersih, ikhlas, melayani, akuntabel dan profesional yang disebut "BERIMAN-PROFESIONAL".
- (2) Nilai Budaya Kerja "BERIMAN-PROFESIONAL" sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengandung maksud sebagai berikut:
  - a. bersih mengandung arti bersih dalam berpikir, bertindak, dan bekerja, mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- b. ikhlas yaitu dalam norma etika dan agama dapat diartikan rela sepenuh hati, datang dari lubuk hati, tidak mengharapkan imbalan atau balas jasa atas suatu perbuatan, khususnya yang berdampak positif pada orang lain, dan semata-mata karena menjalankan tugas/amanah demi Tuhan Yang Maha Kuasa;
- c. melayani yaitu memberikan pelayanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, akurat, berdaya guna dan berhasil guna yang memenuhi kepuasan pemangku kepentingan;
- d. akuntabel yaitu dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik segi proses maupun hasil;
- e. profesional yaitu dalam melaksanakan tugas selalu menyelesaikan secara baik, tuntas, dan sesuai kompetensi/keahlian, orang yang terampil, andal dan sangat bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya.

#### Pasal 7

Perilaku penting yang mendukung penerapan nilai Budaya Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) adalah sebagai berikut:

- a. bersih meliputi: bersih hati dan pikiran, bersih dalam tindakan dan pekerjaan, taat, patuh dan tidak melanggar terhadap peraturan, norma dan prinsip-prinsip yang berlaku, tidak menyalahgunakan wewenang dan jabatan serta menjauhi praktek korupsi, kolusi dan nepotisme;
- b. ikhlas meliputi: rela, kecintaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, tidak mengeluh, tulus, bersahaja;
- c. melayani meliputi melayani dengan sepenuh hati, ramah, sopan, penuh kepedulian, pro aktif dan cepat tanggap, tanpa tekanan, berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan dan berpedoman pada standar pelayanan yang berlaku;
- d. akuntabel meliputi: mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, memenuhi target-target kinerja yang telah ditetapkan, dan mempertanggungjawabkan seluruh sumber daya yang dipergunakan.
- e. profesional meliputi: pandangan jauh ke depan, selalu menyelesaikan tugas secara baik sesuai tupoksi, tuntas, dapat bekerjasama, sesuai kompetensi/ keahlian, mengikuti perkembangan teknologi dan kreatif, inovatif dan produktif;

### BAB IV

#### PENERAPAN BUDAYA KERJA

#### Pasal 8

Dalam penerapan nilai dan perilaku penting Budaya Kerja, pimpinan SKPD/ Unit Kerja berperan sebagai figur (*role model*).

#### Pasal 9

- (1) Untuk mendukung penerapan nilai dan perilaku penting Budaya Kerja, di setiap SKPD/Unit Kerja dibentuk KBK.
- (2) KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
  - a. merumuskan program dan kegiatan yang mendukung penerapan nilai Budaya Kerja;
  - b. mengembangkan perilaku penting sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja;
  - c. melaksanakan proses sosialisasi, internalisasi, dan upaya lainnya untuk mendukung upaya penerapan dan pengembangan Budaya Kerja.
- (3) SKPD/ Unit Kerja dapat memberi nama KBK sesuai dengan karakteristik dan kreativitas masing-masing SKPD/ Unit Kerja.
- (4) Pembentukan dan nama KBK ditetapkan dengan Keputusan Kepala SKPD.

#### Pasal 10

- (1) Susunan organisasi KBK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) terdiri atas:
  - a. penanggung jawab;
  - b. ketua;
  - c. sekretaris;
  - d. anggota;
  - e. fasilitator.
- (2) Penanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mempunyai tugas:
  - a. bertanggungjawab atas penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatan KBK;
  - b. menyediakan sarana dan prasarana untuk kegiatan KBK;
  - c. membina , memastikan, dan memantau kegiatan KBK;
  - d. mendorong KBK untuk tetap aktif; dan
  - e. menindaklanjuti hasil pemikiran KBK.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, mempunyai tugas:
  - a. berperan aktif dalam memimpin pelaksanaan kegiatan KBK;
  - b. memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan KBK;
  - c. menciptakan hubungan yang baik antara KBK dengan penanggung jawab dan fasilitator;
  - d. bersama dengan fasilitator melaporkan perkembangan aktivitas KBK kepada penanggung jawab; dan
  - e. mendorong KBK untuk terus melakukan aktivitas yang telah direncanakan.

- (4) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, mempunyai tugas:
  - a. menyusun rencana kegiatan KBK;
  - b. melaksanakan tugas-tugas kesekretariatan KBK;
  - c. membantu Ketua dalam pelaksanaan teknis kegiatan KBK; dan
  - d. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan KBK.
- (5) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, mempunyai tugas:
  - a. berperan aktif dalam kegiatan KBK;
  - b. bekerjasama dengan seluruh anggota; dan
  - c. melaksanakan kegiatan KBK.
- (6) Fasilitator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, mempunyai tugas:
  - a. memberikan fasilitasi pelaksanaan kegiatan KBK;
  - b. menularkan pengetahuan tentang Budaya Kerja kepada ketua dan anggota;
  - c. mengoordinasikan, membimbing dan mengarahkan kegiatan KBK;
  - d. menciptakan hubungan yang baik antara KBK dan penanggung jawab;
  - e. mengikuti perkembangan aktivitas KBK dan bersama Ketua melaporkan perkembangan aktivitas KBK kepada Penanggung jawab; dan
  - f. membangkitkan kembali semangat KBK agar aktif dan membantu memecahkan permasalahannya.
- (7) Susunan organisasi KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik SKPD/Unit Kerja.
- (8) Bagan organisasi KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini .

## BAB V

### PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

#### Pasal 11

Penerapan dan pengembangan Budaya Kerja ditempuh dengan langkah-langkah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI

PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 12

- (1) Bupati melakukan pembinaan dan pengendalian penerapan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pembinaan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
  - a. memberikan pedoman, petunjuk, bimbingan, dan arahan dalam penerapan Budaya Kerja;
  - b. mengoordinasikan penyelenggaraan kompetisi KBK;
  - c. melakukan monitoring dan evaluasi penerapan Budaya Kerja.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Purworejo  
pada tanggal

BUPATI PURWOREJO,

MAHSUN ZAIN

Diundangkan di Purworejo  
pada tanggal

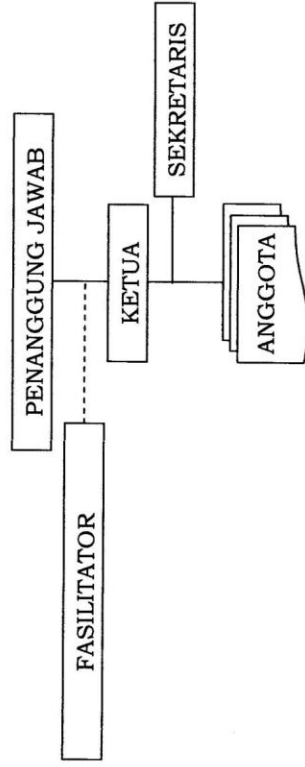
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PURWOREJO,

TRI HANDOYO

BERITA DAERAH KABUPATEN PURWOREJO  
TAHUN        NOMOR        SERI        NOMOR

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI PURWOREJO  
NOMOR  
TENTANG  
PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO

BAGAN ORGANISASI KELOMPOK BUDAYA KERJA



Keterangan:  
———— = Garis komando  
----- = Garis koordinasi

BUPATI PURWOREJO,

MAHSUN ZAIN

**LAMPIRAN II**  
**PERATURAN BUPATI PURWOREJO**  
**NOMOR**  
**TENTANG**  
**PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA**  
**DI LINGKUNGAN PEMERINTAH**  
**KABUPATEN PURWOREJO**

**LANGKAH-LANGKAH**  
**PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA**

**A. PENDAHULUAN**

**1. Latar belakang**

Budaya Kerja aparatur negara selama ini dinilai masih rendah sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan instansi pemerintah. Walaupun sudah cukup banyak perangkat yang diciptakan yang semuanya ditujukan untuk membangun Budaya Kerja aparatur negara seperti: sumpah jabatan, Gerakan Disiplin Nasional, dan sistem pengawasan melekat, namun hasilnya masih juga belum efektif.

Sehubungan hal tersebut diatas, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja. Peraturan tersebut dimaksudkan sebagai acuan pengembangan Budaya Kerja bagi Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah.

Dalam rangka mewujudkan dan mengimplementasikan pengembangan Budaya Kerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo serta menindaklanjuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, maka disusunlah Peraturan Bupati Purworejo tentang Pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo. Pengembangan Budaya Kerja tersebut dimaksudkan untuk menumbuhkan etos kerja pegawai dan meningkatkan kinerja aparatur serta untuk mewujudkan pegawai yang beretika, bermoral, berdisiplin, profesional, produktif dan bertanggungjawab.

**2. Syarat Keberhasilan Pengembangan Budaya Kerja**

Keberhasilan penerapan Budaya Kerja 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 dan penerapan Budaya Kerja berhasil, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. komitmen dari pimpinan tertinggi dalam organisasi;
- b. nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh pimpinan dan pegawai;
- c. pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/contoh penerapan nilai-nilai budaya kerja;
- d. antara pimpinan dan pegawai, saling percaya dan saling terbuka serta menerima perubahan kebijakan serta metode kerja yang baru yang lebih efektif;
- e. Budaya Kerja harus terkait langsung dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dan masalah yang dihadapi bersama oleh insatansi/organisasi;
- f. Budaya Kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

## B. KONSEP NILAI BUDAYA KERJA

### 1. Pengertian

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.

Budaya kerja mempengaruhi sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan kerja sehari-hari yang bermutu dengan selalu berdasarkan nilai-nilai yang dianut, sehingga menjadi motivator, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak. Dengan demikian budaya kerja merupakan cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Budaya kerja aparatur negara secara sederhana dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Hubungan antara nilai yang diyakini serta kerja sebagai bentuk aktualisasi dari keyakinannya tersebut, menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab (akuntabilitas) terhadap kinerja atau hasil pekerjaannya. Karena itu yang diharapkan dari seorang aparatur negara adalah sosok seorang profesional berakhlak dan bertanggung jawab yang merupakan fungsi nilai dan fungsi kontrol dirinya sendiri.

Nilai adalah konsep abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting dan bernilai di kehidupan manusia. Nilai merupakan dasar pertimbangan yang berharga bagi seseorang atau organisasi untuk menentukan sikap dan perilaku dalam menghadapi suatu masalah atau kejadian. Dengan demikian fungsi nilai adalah suatu makna yang dapat:

- a. memberikan tujuan, arti, kesenangan pada kehidupan untuk melakukan sesuatu;
- b. mempermudah dalam membuat keputusan;
- c. menentukan bagaimana kita melihat dan memahami persoalan;
- d. memberi arti, makna dan bobot pada masalah tertentu;
- e. memberikan pedoman berperilaku yang baik.

## 2. Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja, Perilaku Utama dan Maknanya

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.

Nilai-nilai Budaya Kerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo terdiri atas 5 nilai dasar yang diharapkan dapat dikembangkan oleh setiap aparatur sehingga nilai yang diyakini sebagai bentuk aktualisasi keyakinan dan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kelima nilai tersebut yaitu: *bersih*, *ikhlas*, *melayani*, *akuntabel* dan *profesional* yang disingkat "BERIMAN-PROFESIONAL".

Adapun makna yang terkandung dari masing-masing nilai adalah:

- a. bersih mengandung arti bersih dalam berpikir, bertindak, bekerja, mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. ikhlas yaitu rela sepenuh hati, tidak mengharapkan imbalan atau balas jasa atas suatu perbuatan;
- c. melayani yaitu melayani secara jujur, tanggap, cepat, akurat;
- d. akuntabel yaitu dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik segi proses maupun hasil.
- e. profesional yaitu dalam melaksanakan tugas selalu menyelesaikan secara baik, tuntas, dan sesuai kompetensi/keahlian;

Nilai-nilai tersebut di atas merupakan konsepsi mental yang sifatnya universal, dibutuhkan oleh organisasi agar dapat menjalankan misi untuk mencapai visi. Sebagai suatu konsepsi universal, maka perlu ditetapkan perilaku utama yang mencerminkan nilai-nilai yang telah disepakati. Adapun perilaku utama yang mendukung penerapan nilai-nilai budaya kerja *bersih*, *ikhlas*, *melayani*, *akuntabel* dan *profesional* yang disingkat "BERIMAN- PROFESIONAL" yaitu:

- a. bersih meliputi: taat terhadap peraturan, tidak menyalahgunakan wewenang dan jabatan serta menjauhi praktek korupsi, kolusi dan nepotisme;
- b. ikhlas meliputi: kecintaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, tidak mengeluh, tulus, bersahaja;
- c. melayani meliputi: melayani dengan sepenuh hati, ramah dan sopan, dan berpedoman pada standar pelayanan yang berlaku;
- d. akuntabel meliputi: memenuhi target-target kinerja yang telah ditetapkan, dan mempertanggungjawabkan seluruh sumber daya yang dipergunakan;
- e. profesional meliputi: menyelesaikan tugas sesuai tupoksi, tuntas, kreatif, inovatif dan produktif.

### C. IMPLEMENTASI PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Dalam melaksanakan pengembangan Budaya Kerja pertama-tama yang harus dilakukan adalah menanamkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja pada para pegawai. Setelah nilai-nilai tertanam, para pegawai diharapkan dapat menerapkan atau mengaplikasikan dalam tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Apabila proses penerapan nilai-nilai berjalan secara intensif dan terus menerus, maka nilai-nilai dasar Budaya Kerja akhirnya akan melembaga dalam organisasi. Pengembangan dan penerapan Budaya Kerja dilakukan melalui proses sosialisasi, internalisasi, maupun institusionalisasi.

#### 1. Sosialisasi

Sosialisasi adalah kegiatan untuk menyampaikan dan menjelaskan mengenai nilai-nilai dasar Budaya Kerja, baik tentang filosofinya, maknanya, tujuannya, fungsinya 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 pegawai.

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.

##### a. Ceramah:

- 1) Ceramah adalah kegiatan penyampaian atau penjelasan tentang informasi tertentu, dimana informasi yang disampaikan lebih bersifat satu arah, yaitu dari penceramah kepada peserta;
- 2) 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.
- 3) Dalam rangka pengembangan budaya kerja, maka tema-tema ceramah yang diinginkan dapat dipesankan kepada penceramah yang bersangkutan.

##### b. Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS):

- 1) PKS adalah pelatihan di kantor sendiri yang diselenggarakan dari pegawai untuk pegawai sendiri.
- 2) PKS biasanya dilakukan dengan kelompok-kelompok kecil, waktunya pendek, dan dapat dilakukan sesering mungkin.
- 3) 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.
- 4) Materi PKS juga dapat diarahkan untuk membahas masalah-masalah yang muncul di sekitar kantor kita.
- 5) PKS dapat diberikan baik oleh pejabat struktural, fungsional, KBK atau pegawai lain yang dianggap mampu.

c. **Diskusi:**

- 1) Diskusi adalah pembahasan tema/ masalah tertentu yang dilakukan oleh sekelompok orang, lebih bersifat arus informasi dua arah antara pemrasaran dengan peserta diskusi.
- 2) Diskusi sebenarnya hampir sama dengan PKS, hanya bentuknya biasanya lebih besar daripada PKS.
- 3) Seperti halnya pada PKS, materi diskusi juga dapat mengambil tema/masalah Budaya Kerja tertentu yang dianggap penting.
- 4) Diskusi dapat diselenggarakan dengan pemrasaran tunggal atau diskusi panel, dan pemrasarannya dapat berasal dari dalam kantor sendiri atau dari luar kantor.

d. **Workshop:**

- 1) *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.
- 2) Sosialisasi Budaya Kerja dengan cara *workshop* hasilnya bisa lebih efektif dibandingkan dengan cara lainnya.
- 3) Dengan cara *workshop* diharapkan para pegawai dapat dengan cepat memahami dan menghayati nilai-nilai dasar Budaya Kerja, selanjutnya mereka mampu menerapkannya dalam pekerjaannya sehari-hari.

e. **Pendidikan dan Pelatihan:**

- 1) pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara resmi oleh pusat pendidikan dan pelatihan.
- 2) 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 lainnya.
- 3) 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.
- 4) kurikulum tentang Budaya Kerja tersebut hendaknya dapat dimasukkan baik untuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan maupun pendidikan dan pelatihan teknis.

f. **Sosialisasi Melalui Media Masa:**

- 1) SKPD dan unit-unitnya melalui media masa seperti: media cetak, elektronik maupun *internet/ website* dapat mensosialisasikan/ menyampaikan kepada masyarakat bahwa SKPD telah melaksanakan pengembangan Budaya Kerja pegawai.

- 2) Sosialisasi tersebut dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa SKPD telah melaksanakan pengembangan Budaya Kerja, sehingga dapat menjadi percontohan bagi SKPD lainnya.
- 3) Dengan sosialisasi semacam ini diharapkan pula para pegawai akan lebih termotivasi untuk melaksanakan budaya kerja dengan sebaik-baiknya.

## 2. 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 antara lain 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.

## 3. Institusionalisasi

Institusionalisasi adalah penerapan nilai-nilai dasar Budaya Kerja pada seluruh unsur yang ada pada suatu organisasi. Sasaran dari institusionalisasi yaitu bahwa nilai-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-nilai dasar Budaya Kerja.

Untuk melakukan institusionalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja, suatu instansi/unit kerja harus melibatkan dan menggerakkan semua unit-unit di bawahnya sampai unit-unit yang terkecil. Unit-unit terkecil tersebut termasuk di dalamnya 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-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-nilai dasar Budaya Kerja telah diterapkan di setiap unit organisasi, maka secara otomatis nilai-nilai dasar Budaya Kerja telah diterapkan pada seluruh unsur organisasi. Apabila hal ini tercapai berarti organisasi bersangkutan telah mencapai institusionalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja.

Dari uraian diatas jelas bahwa sasaran akhir dari pengembangan Budaya Kerja adalah terwujudnya institusionalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja. Dengan demikian hakekat pengembangan budaya kerja pada dasarnya menanamkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja, baik pada individu pegawai maupun institusi/ lembaga. Untuk dapat mengetahui apakah institusionalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja benar-benar telah terwujud, maka idealnya setiap nilai-nilai dasar Budaya Kerja harus dapat diukur tingkat keberhasilan penerapannya. Untuk keperluan pengukuran tersebut maka setiap nilai-nilai dasar Budaya Kerja perlu dirinci unsur-unsurnya terlebih dahulu dan kemudian ditetapkan indikator keberhasilannya.

#### 4. Peranan Kelompok Budaya Kerja (KBK)

Dalam proses sosialisasi, internalisasi, dan institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja pada setiap unit kerja dalam SKPD, peranan KBK adalah sangat besar. KBK adalah kelompok kerja yang dibentuk secara khusus untuk membantu pimpinan unit kerja dalam hal pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja.

Tugas-tugas membantu pimpinan unit kerja tersebut antara lain melakukan kegiatan-kegiatan sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai-nilai dasar Budaya Kerja, ikut memberikan contoh dan teladan dalam penerapan nilai-nilai dasar Budaya Kerja, serta secara aktif mendorong para pegawai dan unit-unit organisasi untuk menerapkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja.

Selain tugas tersebut di atas, tugas penting lainnya adalah ikut memecahkan masalah Budaya Kerja yang ada pada unit kerja bersangkutan. Dalam rangka pemecahan masalah, KBK perlu melakukan berbagai aktivitas seperti mengidentifikasi/ menginventarisasi masalah, membuat prioritas masalah, mencari penyebab masalah, membuat rencana tindakan (*action plan*), melaksanakan rencana tindakan, mengecek hasil pelaksanaan tindakan, dan membuat koreksi yang diperlukan. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut KBK harus selalu berkonsultasi dengan Penanggungjawab pengembangan Budaya Kerja. Terutama dalam hal penentuan penyebab masalah dan pembuatan rencana tindakan, KBK harus meminta arahan dan persetujuan dari Penanggungjawab. Rencana tindakan yang telah ditetapkan akan menjadi kegiatan-kegiatan yang termuat dalam rencana kerja Budaya Kerja pada unit kerja bersangkutan.

Rencana tindakan yang dibuat oleh KBK dengan persetujuan Penanggungjawab isinya bisa cukup luas, yaitu mencakup nilai-nilai dasar Budaya Kerja apa saja yang perlu dibenahi, serta peraturan-peraturan, system-sistem, prosedur-prosedur dan teknik-teknik kerja apa saja yang harus diperbaiki. Setelah rencana tindakan dibuat, yang bertanggungjawab atas pelaksanaannya adalah pimpinan pada semua level organisasi, tergantung pada lingkup permasalahan apa yang harus diperbaiki.

#### D. KELOMPOK BUDAYA KERJA

##### 1. Struktur

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo, maka perlu dibentuk Kelompok Budaya Kerja (KBK) pada setiap SKPD dan Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo.

Agar KBK SKPD dan Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo dapat berjalan efektif, maka susunan keanggotaan KBK mengikuti alur jenjang jabatan struktural. Dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 170/M.PAN/6/2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dinyatakan bahwa 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.

Sebagaimana diketahui, kewenangan dan tanggung jawab pembinaan kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terletak pada para pejabat struktural. Oleh karena itu, walaupun organisasi Budaya Kerja merupakan organisasi informal, tetapi personilnya sedapat mungkin diisi oleh para pejabat struktural.

##### 2. Pembentukan dan Persyaratan

- a. KBK ditetapkan dengan Keputusan Kepala SKPD/ Direktur RSUD/ Inspektur/ Kepala Pelaksana BPBD/ Kepala UPT;
- b. Penanggung jawab KBK adalah Kepala SKPD/ Unit Kerja;
- c. Ketua KBK pada:
  - 1) Sekretariat Daerah adalah Pejabat Struktural Eselon IIb;
  - 2) Sekretariat DPRD adalah Pejabat Struktural Eselon III;
  - 3) RSUD adalah Pejabat Struktural Eselon III;
  - 4) SKPD eselon II adalah Pejabat Struktural Eselon III;
  - 5) SKPD eselon III adalah Pejabat Struktural Eselon IV;
  - 6) SKPD eselon IV adalah Pejabat Struktural Eselon IV;
  - 7) UPT adalah Pejabat Struktural Eselon IV.

- d. **Sekretaris KBK pada:**
- 1) Sekretariat Daerah adalah Pejabat Struktural Eselon III;
  - 2) Sekretariat DPRD adalah Pejabat Struktural Eselon IV;
  - 3) RSUD adalah Pejabat Struktural Eselon III;
  - 4) SKPD eselon II adalah Pejabat Struktural Eselon IV;
  - 5) SKPD eselon III adalah Pejabat Struktural Eselon IV;
  - 6) SKPD eselon IV adalah Pejabat Struktural Eselon IV;
  - 7) UPT adalah pelaksana yang mempunyai potensi dan kemampuan.
- e. Ketua dan sekretaris merangkap sebagai anggota;
- f. Keanggotaan dalam KBK tidak terbatas pada pejabat struktural saja, tetapi dapat ditambah staf yang memiliki potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan;
- g. Pejabat struktural/ pegawai yang menduduki sekretaris dan anggota KBK diprioritaskan pejabat struktural/ pegawai yang dapat dijadikan teladan bagi pejabat/pegawai lainnya dan tidak memandang senioritas jabatan/ pangkat/ golongan/ masa kerja;
- h. Pejabat struktural/ pegawai yang duduk dalam keanggotaan KBK adalah orang-orang yang mempunyai sifat persuasif, komunikatif, akomodatif, demokratis dan dapat menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai dasar Budaya Kerja;
- i. Fasilitator KBK adalah pejabat struktural/ pegawai yang memiliki pengetahuan tentang Budaya Kerja dan komitmen untuk menularkan, membangkitkan dan mengembangkan Budaya Kerja.

#### E. PENUTUP

Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Purworejo ini disusun dalam rangka penerapan serta pengembangan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo. Dengan mengacu pada pedoman ini seluruh SKPD berkewajiban mengimplementasikan secara menyeluruh dan berkelanjutan serta mengaplikasikannya sesuai 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 Purworejo. Dengan internalisasi dan intitusionalisasi nilai-nilai Budaya Kerja, sangat diharapkan akan mampu menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan Budaya Kerja produktif pada setiap aparatur pemerintah serta dapat memperbaiki persepsi, pola pikir dan perilaku aparatur yang menyimpang dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat sekaligus untuk mendukung percepatan pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Seluruh Pimpinan SKPD dengan dasar pedoman ini berkewajiban untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di lingkungan SKPD masing-masing melalui Kelompok Budaya Kerja dan forum-forum profesional. Dengan demikian, 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 Purworejo, diharapkan pula dapat mendukung percepatan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di Pemerintah Kabupaten Purworejo.

BUPATI PURWOREJO,



MAHSUN ZAIN