



SALINAN

BUPATI BALANGAN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI BALANGAN
NOMOR 60 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
BAGI APARATUR PADA PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BALANGAN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, perlu adanya pedoman budaya kerja bagi aparatur dilingkungan pemerintah daerah;
 - b. untuk melaksanakan ketentuan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pengembangan Budaya Kerja perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja bagi Aparatur Pada Pemerintah Daerah;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135);
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negeri dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Nomor 123);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA BAGI APARATUR PADA PEMERINTAH DAERAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan

1. Daerah adalah Kabupaten Balangan.

2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Balangan.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat SKPD, adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat, Badan, Dinas, Kantor, Kecamatan, Kelurahan, dan Unit Pelaksana Teknis Dinas atau lembaga lain sebagai bagian dari perangkat daerah.
6. Budaya Kerja adalah sikap perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
7. Nilai Budaya Kerja adalah konsep abstrak mengenai hal-hal yang penting dan bernilai dalam pelaksanaan Budaya Kerja.
8. Kelompok Budaya Kerja yang selanjutnya disingkat KBK adalah organisasi non struktural yang dibentuk oleh perangkat daerah yang menerapkan prinsip-prinsip budaya kerja dalam rangka mengoptimalkan kinerja perangkat daerah.

BAB II PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Pasal 2

Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan diatur dengan sistematika sebagai berikut:

- BAB I : PENDAHULUAN
 BAB II : NILAI-NILAI BUDAYA KERJA UTAMA
 BAB III : KELOMPOK BUDAYA KERJA
 BAB IV : FORMAT LAPORAN BUDAYA KERJA SKPD
 BAB V : PENUTUP

Pasal 3

Rincian Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati.

Pasal 4

Pengembangan budaya kerja dapat dilakukan melalui tahapan perumusan nilai, implementasi dan monitoring serta evaluasi.

BAB III PERUMUSAN NILAI BUDAYA KERJA

Pasal 5

- (1) Nilai-nilai Budaya kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan terdiri dari nilai budaya kerja utama dan nilai budaya kerja tambahan.
- (2) Nilai budaya kerja utama sebagaimana termuat dalam penjelasan Bab II peraturan Bupati ini.
- (3) Setiap SKPD wajib memasukkan nilai-nilai budaya kerja utama dalam dokumen perumusan nilai budaya kerja SKPD.
- (4) Nilai budaya kerja tambahan dibuat dan dirumuskan oleh SKPD sesuai dengan ciri khas pelayanan yang dilakukan oleh SKPD.
- (5) Perumusan nilai budaya kerja SKPD dapat memuat nilai budaya kerja utama dan/atau nilai budaya kerja tambahan.
- (6) Perumusan nilai-nilai budaya kerja SKPD ditetapkan dengan Keputusan Kepala SKPD tersendiri.

BAB IV APARATUR DAN KELOMPOK BUDAYA KERJA

Pasal 6

Setiap Aparatur wajib menerapkan Nilai Budaya Kerja Aparatur.

Pasal 7

- (1) Setiap Perangkat Daerah membentuk Kelompok Budaya Kerja untuk mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja Aparatur.
- (2) Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah.
- (3) Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertugas :
 - a. merumuskan program dan kegiatan yang mendukung penerapan Nilai Budaya Kerja Aparatur di lingkungannya;
 - b. mengembangkan perilaku utama sesuai situasi dan kondisi lingkungan kerja; dan
 - c. melaksanakan proses internalisasi dan sosialisasi melalui diskusi Kelompok Budaya Kerja untuk mendukung upaya penerapan dan pengembangan Nilai Budaya Kerja Aparatur di lingkungannya.
- (4) Proses internalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c merupakan tahapan penanaman Nilai Budaya Kerja Aparatur kedalam jiwa setiap Aparatur yang akan tercermin dari sikap dan perilaku Aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

- (5) Diskusi Kelompok Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dilakukan dengan tujuan untuk:
- a. memastikan pemahaman bersama terhadap Nilai Budaya Kerja;
 - b. merumuskan aplikasi Nilai Budaya Kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi Aparatur;
 - c. memastikan peran dan tanggung jawab setiap anggota dalam aplikasi Nilai Budaya Kerja;
 - d. memecahkan masalah dalam rangka membangun Budaya Kerja serta mendorong berkembangnya budaya inovatif melalui pendekatan aktif pembelajaran terhadap inovasi yang dilakukan oleh Perangkat Daerah lain baik secara nasional maupun internasional; dan
 - e. merumuskan dan menyetujui mekanisme kerja yang akan dijalankan.

BAB V PENERAPAN DAN PELAPORAN

Pasal 8

Penerapan Nilai Budaya Kerja Aparatur menjadi tanggung jawab setiap Kepala Perangkat Daerah.

Pasal 9

- (1) Setiap Kepala Perangkat Daerah menyampaikan laporan penerapan Nilai Budaya Kerja Aparatur kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (2) Peyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada setiap akhir tahun.

BAB VI PENGAWASAN DAN EVALUASI

Pasal 10

- (1) Sekretaris Daerah bertanggung jawab dalam pengawasan dan evaluasi penerapan Nilai Budaya Kerja Aparatur.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap 2 (dua) tahun sekali.
- (3) Dalam melaksanakan pengawasan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris Daerah membentuk tim pengawasan dan evaluasi penerapan Nilai Budaya Kerja Aparatur.
- (4) Tim pengawasan dan evaluasi penerapan Nilai Budaya Kerja Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (5) Ketentuan mengenai metode, mekanisme dan pelaporan evaluasi penerapan Nilai Budaya Kerja berpedoman pada Peraturan Menteri

yang membidangi urusan pendayagunaan aparatur dan reformasi birokrasi tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah.

BAB VII BIAYA PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Pasal 11

- (1) Biaya Pengembangan Budaya Kerja dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di SKPD/Unit Kerja masing-masing.
- (2) Mekanisme pengelolaan dan pertanggungjawaban anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Paringin
pada tanggal 18 Desember 2019

BUPATI BALANGAN,
ttd

H. ANSHARUDDIN

Diundangkan di Paringin
pada tanggal 18 Desember 2019

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BALANGAN,

ttd

H. RUSKARIADI

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BALANGAN

ttd

H. M. IWAN SETIADY, SH
NIP. 19780929 200501 1 009

BERITA DAERAH KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2019 NOMOR 60

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI BALANGAN
 NOMOR 60 TAHUN 2019
 TENTANG
 PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA BAGI APARATUR PADA
 PEMERINTAH DAERAH

BAB I
 PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sejalan dengan agenda Reformasi Birokrasi, maka aparatur pemerintah sebagai elemen birokrasi baik secara institusional maupun individual dituntut untuk terus berbenah diri, melakukan berbagai upaya secara terencana, konsisten dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas, berupa peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap perilaku (*attitude*) untuk menjalankan amanah tugas yang harus dijalankan dengan dedikasi dan sikap pengabdian yang tinggi kepada bangsa dan negara.

Untuk menumbuhkan semangat dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas aparatur diperlukan pengembangan budaya kerja yang sejalan dengan agenda kebijakan reformasi birokrasi.

Selanjutnya untuk mempercepat pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan, maka ditetapkan Peraturan Bupati ini yang digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.

B. TUJUAN

Tujuan dari pedoman pengembangan budaya kerja, antara lain:

1. menyamakan cara pandang, langkah dan tahapan dalam pengembangan budaya kerja;
2. memberikan panduan tentang upaya-upaya yang harus dilakukan dalam pengembangan budaya kerja; dan
3. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

Tujuan dari pengembangan budaya kerja, antara lain:

1. menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
2. mewujudkan karakter aparatur yang berakhlak mulia, beretika, disiplin, bertanggungjawab, kreatif dan inovatif, produktif dan profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya;
3. mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktifitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
4. meningkatkan koordinasi dan kerjasama antar individu, antar kelompok, dan antar perangkat daerah; dan

5. menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong terciptanya produktifitas dan kreatifitas kerja.

C. MANFAAT

a. Bagi Aparatur

Memperoleh kesempatan untuk berperan, berprestasi, meningkatkan rasa ikut memiliki dan bertanggungjawab terhadap instansinya, meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, memperluas wawasan dan memahami tugas sebagai abdi masyarakat dan abdi negara;

b. Bagi Organisasi

Meningkatkan kerjasama, mengefektifkan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika organisasi, memperlancar komunikasi dan hubungan kerja, serta menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;

c. Bagi Pemerintah Kabupaten Balangan

Meningkatkan kinerja Pemerintah Kabupaten Balangan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan masyarakat.

D. SASARAN

Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan yang mampu merubah pola pikir dan budaya kerja menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja dengan berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktifitas kerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

BAB II
NILAI-NILAI BUDAYA KERJA UTAMA

NO	NILAI BUDAYA KERJA	DEFINISI	PERILAKU UTAMA	INDIKATOR PERILAKU
1.	Budaya Tertib Melayani	Pelayanan yang memenuhi standar layanan dengan dan kepuasan pelanggan/pemohon	Melayani sesuai Standar Layanan	Peraturan Bupati Balangan Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pelayanan Publik.
2.	Budaya Tertib Disiplin Kerja	Sikap dan perilaku untuk selalu konsisten mengikuti dan mematuhi segala peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis	a. Kehadiran pegawai mengikuti apel pagi, senam pagi bersama dan ceramah agama serta kegiatan jumat bersih, serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi utamanya. b. Menggunakan pakaian dinas dan atribut dinas lengkap.	Surat Edaran Bupati Balangan Nomor 060/44/ORG/2012 tentang Surat Edaran Pelaksanaan Apel Pagi dan Apel Siang. Surat Bupati Balangan Nomor 800/016/BKPPD-BLG/2019 perihal Jadwal Pelaksanaan Senam Kesegaran Jasmani, Ceramah Agama dan Kerja Bakti. Peraturan Bupati Balangan Nomor 13 Tahun 2018 tentang Pakaian Dinas dan Penggunaan Atribut Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.

NO	NILAI BUDAYA KERJA	DEFINISI	PERILAKU UTAMA	INDIKATOR PERILAKU
			c. Mematuhi kode etik dan perilaku pegawai.	Peraturan Bupati Balangan Nomor 42 Tahun 2019 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.
3.	Budaya Tertib Administrasi	Menyelenggarakan kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan berusaha menghasilkan kinerja yang tinggi	a. Menyusun standar layanan pada perangkat daerah.	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan
			b. Menyusun standar operasional prosedur pada perangkat daerah.	Peraturan Bupati Balangan Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Penyelenggaraan Pemerintahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.
			c. Menerapkan tata naskah dinas pada perangkat daerah.	Peraturan Bupati Balangan Nomor 13 Tahun 2012 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan
			d. Melaksanakan pola hubungan kerja dan koordinasi.	Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2008 tentang Pedoman Hubungan Kerja Organisasi Perangkat Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
4.	Budaya Tertib Kinerja	Melaksanakan rencana kerja dan pemenuhan target-	a. Menyusun Indikator Kinerja Individu (IKI) pada perangkat daerah.	Indikator Kinerja Individu Eselon II, III, IV, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana sesuai Rencana Strategis pada perangkat daerah.

NO	NILAI BUDAYA KERJA	DEFINISI	PERILAKU UTAMA	INDIKATOR PERILAKU
		target kerja yang telah ditetapkan, mempertanggungjawabkan segala sumber daya yang dipergunakan, teliti dan akurat, selalu transparan serta menghasilkan kinerja yang tinggi	b. Menyusun Kinerja (PK) perangkat daerah dan individu. c. Menyusun dan melaksanakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). d. Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). e. Menyusun Laporan Keuangan Semesteran dan Laporan Keuangan Akhir Tahun. f. Menyampaikan dokumen pendukung Laporan Penyelenggaraan	Perjanjian Kinerja Eselon II, III, IV, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tepat waktu serta penilaian dan evaluasi capaian SKP per bulan dan per tahun bagi masing-masing pegawai. Peraturan Bupati Balangan Nomor 19 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan. Laporan Keuangan Semesteran dan Laporan Keuangan Akhir Tahun sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Dokumen pendukung Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Kepala

NO	NILAI BUDAYA KERJA	DEFINISI	PERILAKU UTAMA	INDIKATOR PERILAKU
			Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Kepala Daerah oleh perangkat daerah	Daerah sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

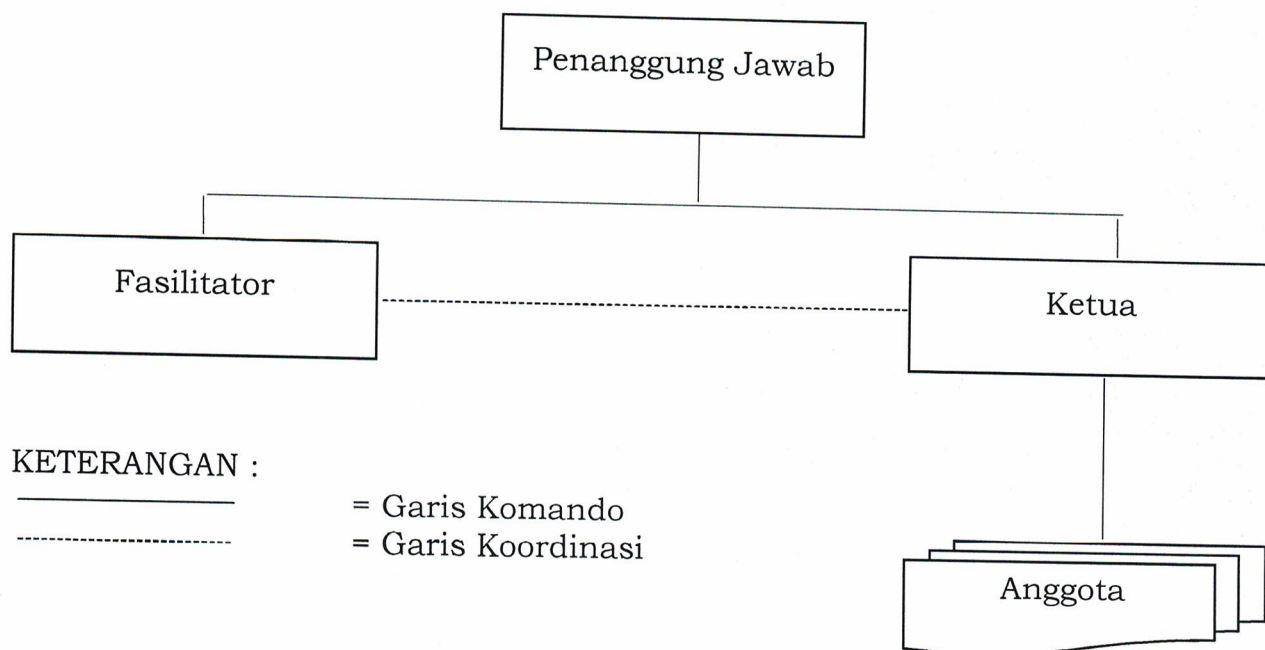
BAB III KELOMPOK BUDAYA KERJA

A. SUSUNAN ORGANISASI KBK

Susunan organisasi Kelompok Budaya Kerja terdiri atas:

- a. penanggung jawab;
- b. fasilitator;
- c. ketua
- d. anggota

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI KELOMPOK BUDAYA KERJA



B. TUPOKSI KEPENGURUSAN KBK

Tugas pokok dan fungsi dari kepengurusan Kelompok Budaya Kerja sebagai berikut:

1. Penanggung jawab bertugas:
 - a. memastikan terlaksananya diskusi Kelompok Budaya Kerja; dan
 - b. mendorong Kelompok Budaya Kerja untuk tetap aktif.

Tugas penanggung jawab dilaksanakan oleh:

- a. setiap Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah; dan
- b. direktur pada rumah sakit umum Daerah.

2. Fasilitator bertugas:

- a. memfasilitasi dan mengarahkan diskusi Kelompok Budaya Kerja;
- b. mengikuti perkembangan dan melaporkan perkembangan aktifitas Kelompok Budaya Kerja kepada penanggung jawab; dan
- c. mendorong Kelompok Budaya Kerja untuk melakukan aktivitas sesuai jadwal.

Tugas fasilitator dilaksanakan oleh:

- a. eselon II.b, pada Sekretariat Daerah;
- b. eselon III.a, pada badan/dinas/Satpol PP/Inspektorat Daerah;
- c. eselon III.a yang membidangi kepegawaian, pada Sekretariat DPRD/RSUD; dan
- d. eselon III.b pada kecamatan.

3. Ketua bertugas :

- a. berperan serta dalam Kelompok Budaya Kerja dan diskusi Kelompok Budaya Kerja;
- b. menciptakan hubungan yang baik antara Kelompok Budaya Kerja dengan penanggung jawab dan fasilitator;
- c. bersama dengan fasilitator melaporkan perkembangan aktifitas Kelompok Budaya Kerja kepada penanggung jawab;
- d. mendorong Kelompok Budaya Kerja untuk melakukan aktivitas yang telah direncanakan; dan
- e. menetapkan rencana program dan kegiatan Kelompok Budaya Kerja yang akan dilaksanakan dengan berpedoman pada Nilai Budaya Kerja.

Tugas ketua dilaksanakan oleh

- a. eselon II.b, pada Sekretariat Daerah;
- b. eselon III.b, pada badan/dinas/Satpol PP;
- c. eselon III.a, pada Inspektorat Daerah;
- d. eselon III.a, pada Sekretariat DPRD/RSUD; dan
- e. eselon IV.b, pada kecamatan yang membidangi kepegawaian.

4. Anggota bertugas

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 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);
3. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Nomor 123);
4. Peraturan Peraturan Bupati Balangan Nomor . . . Tahun 2019 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2019 Nomor . . .).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Kelompok Budaya Kerja Aparatur dengan susunan personalia sebagaimana dimaksud dalam lampiran Keputusan ini;

KEDUA : Kelompok Budaya Kerja Aparatur sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU terdiri atas:

- a. penanggung jawab, bertugas:
 - 1) memastikan terlaksananya diskusi Kelompok Budaya Kerja; dan
 - 2) mendorong Kelompok Budaya Kerja untuk tetap aktif;
- b. Fasilitator bertugas:
 - 1) memfasilitasi dan mengarahkan diskusi Kelompok Budaya Kerja;
 - 2) mengikuti perkembangan dan melaporkan perkembangan aktifitas Kelompok Budaya Kerja kepada penanggung jawab; dan
 - 3) mendorong Kelompok Budaya Kerja untuk melakukan aktivitas sesuai jadwal.

c. Ketua, bertugas:

- 1) berperan serta dalam Kelompok Budaya Kerja dan diskusi Kelompok Budaya Kerja;
- 2) menciptakan hubungan yang baik antara Kelompok Budaya Kerja dengan penanggung jawab dan fasilitator;
- 3) bersama dengan fasilitator melaporkan perkembangan aktifitas Kelompok Budaya Kerja kepada penanggung jawab;
- 4) mendorong Kelompok Budaya Kerja untuk melakukan aktivitas yang telah direncanakan; dan
- 5) menetapkan rencana program dan kegiatan Kelompok Budaya Kerja yang akan dilaksanakan dengan berpedoman pada Nilai Budaya Kerja.

d. Anggota, bertugas:

- 1) hadir dan berperan aktif dalam diskusi Kelompok Budaya Kerja;
- 2) bekerjasama dengan seluruh anggota Kelompok Budaya Kerja; dan
- 3) melaksanakan kesepakatan dalam diskusi Kelompok Budaya Kerja sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

KETIGA

: Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Balangan
pada tanggal
(Kepala Perangkat Daerah),

(Nama Kepala Perangkat Daerah)

- a. hadir dan berperan aktif dalam diskusi Kelompok Budaya Kerja;
- b. bekerjasama dengan seluruh anggota Kelompok Budaya Kerja; dan
- c. melaksanakan kesepakatan dalam diskusi Kelompok Budaya Kerja sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Tugas Anggota dilaksanakan oleh

- a. pejabat struktural;
- b. pejabat fungsional;
- c. pelaksana; dan/atau
- d. pegawai non Pegawai Negeri Sipil.
- e. Jumlah anggota disesuaikan dengan struktur organisasi Perangkat Daerah.

C. FORMAT REGULASI PENETAPAN KBK

Format Keputusan Kepala Perangkat Daerah adalah sebagai berikut:

FORMAT KEPUTUSAN KEPALA PERANGKAT DAERAH

KEPUTUSAN KEPALA ... (NOMENKLATUR PERANGKAT DAERAH)
NOMOR ... TAHUN ...

TENTANG

PEMBENTUKAN KELOMPOK BUDAYA KERJA APARATUR

... (KEPALA PERANGKAT DAERAH),

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 7 ayat (2) Peraturan Bupati Balangan Nomor . . . Tahun 2019 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, perlu menetapkan Keputusan Kepala ... (Nomenklatur Perangkat Daerah) tentang Pembentukan Kelompok Budaya Kerja Aparatur;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);

BAB IV FORMAT LAPORAN BUDAYA KERJA SKPD

Masing-masing SKPD wajib membuat laporan penerapan budaya kerja sebagai bahan evaluasi dan memberikan *feedback* terhadap peningkatan kapasitas kerja individu untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi. Laporan disampaikan setiap bulan Desember akhir tahun berkenaan. Format laporan sebagaimana sistematika dibawah ini.

SISTEMATIKA LAPORAN PENERAPAN BUDAYA KERJA APARATUR

JUDUL

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Tujuan Budaya Kerja Aparatur
- C. Sasaran Budaya Kerja Aparatur
- D. Manfaat Budaya Kerja Aparatur

BAB II GAMBARAN UMUM

- A. Pengertian Budaya Kerja Aparatur
- B. Nilai-Nilai Budaya Kerja Aparatur
- C. Pengorganisasian Pengembangan Budaya Kerja Aparatur

BAB III PELAKSANAAN BUDAYA KERJA APARATUR

- A. Kondisi Budaya Kerja Aparatur Saat Ini
- B. Hasil Penerapan Budaya Kerja Aparatur
- C. Permasalahan dan Pemecahan Masalah Budaya Kerja Aparatur

BAB IV PENUTUP

BAB V PENUTUP

Pengembangan Budaya Kerja dengan penanaman nilai-nilai budaya kerja yang diimplementasikan dengan pembentukan dan penerapan KBK pada SKPD/Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan akan lebih mendorong tercapainya tujuan reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik aparatur yang adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh kode etik aparatur.

Melalui pedoman ini diharapkan program pengembangan budaya kerja dapat berjalan secara sinergis dengan program nasional terkait dengan agenda reformasi birokrasi, khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.

Salinan sesuai dengan aslinya

**KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BALANGAN**



**H. M. IWAN SETIADY, SH
NIP. 19780929 200501 1 009**

BUPATI BALANGAN,



ttd
H. ANSHARUDDIN