



BUPATI BULELENG
PROPINSI BALI
PERATURAN BUPATI BULELENG
NOMOR 62 TAHUN 2019
TENTANG
BUDAYA KERJA PRIMA PADA PEMERINTAH DAERAH
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BULELENG,

- Menimbang : a. bahwa reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintahan yang profesional dan menjunjung tinggi norma kesusilaan, kepatutan, norma hukum serta untuk mewujudkan penyelenggara Negara yang bersih dan bebas kolusi, korupsi dan nepotisme;
- b. bahwa hasil sosialisasi Budaya Kerja Tahun 2015 menghasilkan kesepakatan Budaya Kerja Pemerintah Daerah yang PRIMA;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Budaya Kerja prima pada Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
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 122, 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 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
 5. Peraturan Gubernur Bali Nomor 3 Tahun 2016 tentang Budaya Kerja pada Pemerintah Povinsi Bali (Berita Daerah Provinsi Bali Tahun 2016 Nomor 3).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PELAKSANAAN BUDAYA KERJA PRIMA PADA PEMERINTAH DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Buleleng.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Buleleng.
3. Bupati adalah Bupati Buleleng.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Buleleng.
5. Perangkat Daerah adalah unsure pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
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 Kabupaten Buleleng;

7. Budaya kerja adalah nilai yang dibakukan sebagai standar perilaku kerja aparatur dalam menjalankan tugas pemerintahan;
8. PRIMA adalah budaya pemerintahan yang dilaksanakan pada Pemerintah Daerah.
9. Pemerintah desa adalah *Perbekel* dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.
11. Sosialisasi adalah proses memberikan pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan nilai Budaya Kerja Prima.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Bupati ini sebagai pedoman bagi ASN Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa dalam melaksanakan budaya pemerintahan di Daerah.
- (2) Tujuan Peraturan Bupati ini agar ASN Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa memiliki sikap dan perilaku sesuai dengan budaya Pemerintahan dalam kehidupan pribadi, keluarga, tugas kedinasan, dan bermasyarakat.

BAB III

BUDAYA KERJA PRIMA

Pasal 3

- (1) Landasan filosofi Budaya Kerja PRIMA yaitu *Tri Hita Karana* yang merupakan cita-cita luhur untuk mewujudkan tata nilai kehidupan masyarakat di Daerah berdasarkan nilai budaya.
- (2) *Tri Hita Karana* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengandung makna sebagai kewajiban melindungi, memelihara serta membina keselamatan dunia dan lebih mementingkan berkarya untuk masyarakat dari pada memenuhi kepentingan pribadi.
- (3) Budaya kerja PRIMA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengandung makna sebagai berikut :
 - a. Profesional, yaitu seorang ASN diharapkan selalu menjalankan tugasnya dengan baik, dapat melakukan kerja sama dengan berbagai pihak, loyal, berdisiplin dan meningkatkan kompetensi dalam bekerja, responsife. serta

- berorientasi pada pelayanan sehingga setiap pelanggan mendapatkan keputusan;
- b. **Responsibilitas** yaitu seorang ASN dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja, memiliki keterampilan, handal dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya ;
 - c. **Integritas** yaitu seorang ASN dalam menjalankan tugasnya memiliki kemauan untuk bekerja keras, memiliki kemauan kerja keras, kemampuan untuk menyelesaikan tugas, mempunyai rasa pengabdian yang tinggi, fokus pada pekerjaan dan konsisten; dan
 - d. **Komitmen** yaitu seorang ASN harus mempunyai kemauan kerja keras, kemampuan untuk menyelesaikan tugas, mempunyai rasa pengabdian yang tinggi, fokus pada pekerjaan dan konsisten ;dan
 - e. **Akuntabel** yaitu seorang ASN dalam menjalankan tugasnya harus taat terhadap Peraturan Perundangan-undangan, memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan, mempertanggungjawabkan seluruh sumber daya yang dipergunakan, teliti dan akurat, selalu transparan, serta menghasilkan kinerja yang berkualitas.

BAB IV

PELAKSANAAN BUDAYA KERJA PRIMA

Pasal 4

- (1) Setiap ASN Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa melaksanakan Budaya Kerja PRIMA.
- (2) Pelaksanaan budaya kerja PRIMA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar bagi ASN dalam melaksanakan Budaya Kerja melalui langkah-langkah pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 5

- (1) Sekretaris Daerah mengkoordinasikan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Budaya Kerja PRIMA di Daerah.
- (2) Kepala Perangkat Daerah dan *Perbekel* melaksanakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Budaya Kerja PRIMA di lingkungan kerjanya masing-masing.
- (3) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) melalui pemberian arahan, pemberian contoh/keteladanan, sosialisasi, pembentukan dan pelaksanaan kelompok kerja, serta evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja PRIMA.

Pasal 6

Sosialisasi nilai Budaya Kerja Prima dilaksanakan Oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah melalui kegiatan :

- a. Ceramah/seminar umum;
- b. Dialog terbuka; dan
- c. Bentuk kegiatan lainnya.

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 7

- (1) Dalam rangka efektivitas implementasi nilai-nilai budaya kerja aparatur diperlukan monitoring dan evaluasi.
- (2) Untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 8

Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan kepada ;

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten ; dan
- b. Sumber dana lain yang sah dan tidak mengikat.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Buleleng.

Ditetapkan di Singaraja
pada tanggal 02 Desember 2019



Diundangkan di Singaraja
pada tanggal 02 Desember 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULELENG,



BERITA DAERAH KABUPATEN BULELENG TAHUN 2019 NOMOR 63

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BULELENG
NOMOR : 62 TAHUN 2019
TENTANG : PELAKSANAAN BUDAYA KERJA PRIMA PADA
PEMERINTAH DAERAH

LANGKAH – LANGKAH PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BULELENG

Reformasi Birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang professional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai – nilai dasar dan kode etik aparatur Negara. Tujuan dan kondisi birokrasi yang diinginkan telah tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2015 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi.

Untuk mencapai apa yang diharapkan diatas, diperlukan upaya luar biasa untuk menata ulang proses birokrasi dan aparaturnya dari tingkat tertinggi hingga terendah, diperlukan suatu perubahan paradigma yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru di luar kebiasaan / rutinitas yang ada, diperlukan perubahan pola pikir dan budaya kerja untuk menjaga keberlanjutan hasil terobosan atau pemikiran baru tersebut. Penekanan perlu adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam kebijakan reformasi birokrasi, dinyatakan sebagai salah satu area dari 8 (delapan) area perubahan yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Buleleng. Selanjutnya untuk mempercepat keberhasilan proses perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng, disusun acuan yang dapat digunakan sebagai landasan dalam bentuk Surat Keputusan Bupati untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat dan PNS di Lingkungan Pemerintah Kab.Buleleng. Surat Keputusan ini dalam pelaksanaan Budaya Kerja adalah mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja dan Peraturan Gubernur Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2016 tentang Budaya Kerja Pada Pemerintah Provinsi Bali.

A. LANGKAH – LANGKAH PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Pengembangan Budaya Kerja merupakan proses panjang yang tidak mudah harus dilakukan secara terus menerus, dengan strategi yang tepat dan konsisten. Untuk mengembangkan budaya kerja, perlu ditempuh 3 (tiga) tahapan yaitu :

a. Perumusan nilai – nilai

Bahwa nilai – nilai yang diambil harus didasarkan pada praktik yang dikenal dan dapat dilaksanakan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng. Nilai – nilai tersebut harus berakar pada apa yang sesungguhnya berlaku dalam organisasi dari hari ke hari untuk menjadi lebih baik. Sumber nilai dapat diambil dari nilai yang terkandung dalam :

- Ajaran agama;
- Falsafah Negara; dan
- Kebiasaan yang berkembang di masyarakat / adat

Penggalian dan perumusan nilai – nilai yang digunakan adalah dengan cara *Focus Group Discussion* (FGD).

Adapun tahapan atau langkah – langkah dalam merumuskan nilai – nilai organisasi sebagai berikut :

1. Perencanaan

Pada tahap perencanaan, langkah awal yang harus dilakukan adalah membentuk tim.

2. Mengidentifikasi nilai – nilai

Refrensi dari nilai – nilai haruslah diturunkan dari visi dan misi organisasi, tugas pokok dan fungsi organisasi, diperkaya dengan peraturan perundang – undangan, mempelajari organisasi sejenis, dan sebagainya.

3. Mengidentifikasi area sensitif

Mengidentifikasi area sensitif adalah mengidentifikasi area yang memungkinkan timbulnya konflik. Perlu dipastikan bahwa nilai – nilai tersebut telah cocok dengan upaya organisasi dalam menjalankan misi dan mencapai visi.

4. Menetapkan perilaku utama

Perilaku utama yang ditetapkan ini harus mencerminkan nilai – nilai yang telah disepakati. Nilai adalah sebuah konsepsi mental yang sifatnya universal. Sebagai sebuah konsep universal, nilai – nilai mengandung pemahaman umum yang biasanya sangat luas.

5. Merumuskan bagaimana mengukur perilaku utama

Yaitu mengetahui seberapa jauh nilai - nilai itu diterapkan atau seberapa jauh budaya kerja itu mudah terbentuk. Maka dilakukanlah pengukuran terhadap perilaku - perilaku yang telah ditampilkan. Oleh karena itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa jauh nilai - nilai itu diterapkan atau seberapa jauh budaya kerja itu sudah terbentuk, maka kita melakukan pengukuran terhadap perilaku - perilaku yang ditampilkan.

Langkah ini merupakan bagian penting dari membangun kerangka kerja strategis yang kuat. Nilai - nilai organisasi harus diikat dengan *scorecard* kinerja yang berisi matriks (apa yang diukur dan target (perilaku yang ditampilkan dan hasil kerja yang diinginkan).

b. Implementasi

Setelah nilai - nilai beserta cara pengukurannya selesai didefinisikan, tahap selanjutnya adalah :

1. Mendeklarasikan nilai - nilai

Mendeklarasikan nilai dan membangun komitmen untuk menerapkan budaya kerja serta dilanjutkan dengan mensosialisasikan dan menginternalisasikan. Mendeklarasikan budaya kerja merupakan tahapan penting, dimana secara formal dinyatakan bahwa proses pembangunan / pengembangan budaya kerja dimulai. Secara umum tujuan pendeklarasian ini adalah untuk membangun komitmen. Oleh karena itu deklarasi harus dilakukan oleh Pimpinan tertinggi Pemerintah Daerah yang dihadiri oleh jajaran pimpinan SKPD / unit kerja serta seluruh PNS.

2. Sosialisasi

Proses sosialisasi yaitu proses mengkomunikasikan apa yang telah disepakati untuk membangun penerimaan dan keterlibatan seluruh pegawai. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan agar nilai - nilai dasar budaya kerja diketahui dan dipahami oleh para aparatur pemerintah.

Beberapa cara atau media yang dapat digunakan untuk melakukan sosialisasi antara lain dalam bentuk wawancara, ceramah, pelatihan dikantor sendiri (PKS), diskusi dll.

3. 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 nilai – nilai budaya kerja bagi aparatur pemerintah, antara lain dapat dilakukan dalam bentuk mind setting, outbond, workshop atau cara yang lainnya.

4. 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*).

Untuk melakukan institusionalisasi nilai – nilai dasar budaya kerja, setiap SKPD harus melibatkan dan menggerakkan semua unit – unit dibawahnya sampai unit – unit yang terkecil.

c. Monitoring dan evaluasi

Monitoring dan evaluasi menggunakan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah.

B. SYARAT – SYARAT KEBERHASILAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA

Pengembangan dan penerapan Budaya Kerja dapat berhasil apabila terpenuhinya :

- a. Komitmen dari Pimpinan tertinggi SKPD;
- 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 ASN;
- c. Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan / contoh penerapan nilai – nilai dilingkungan SKPD;

- d. Antara Pimpinan dan ASN saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja yang baru yang lebih efektif;
- e. Budaya Kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah - masalah yang dihadapi bersama oleh SKPD; dan
- f. Budaya Kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

Seluruh Pimpinan SKPD/unit kerja dengan dasar pedoman ini berkewajiban untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di lingkungan SKPD/ unit kerja masing-masing melalui KBK dan Forum-forum professional. Dengan keberhasilan penerapan dan pengembangan Budaya Kerja aparatur pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng, diharapkan dapat mendukung percepatan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governmance*), pemerintah yang professional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis.

