



BUPATI BANJARNEGARA
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI BANJARNEGARA
NOMOR 45 TAHUN 2025

TENTANG

BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANJARNEGARA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menumbuhkembangkan etos kerja, tanggung jawab, etika dan moral serta untuk mempercepat pelaksanaan transformasi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan hasil kerja tinggi dan perilaku yang berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif, perlu pengembangan dalam pengimplemetasian nilai-nilai dasar Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara secara intensif, berkelanjutan dan menyeluruh di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara;
 - b. bahwa budaya kerja aparatur sipil negara bertujuan untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku aparatur sipil negara agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi;
 - c. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dalam penerapan budaya kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara, perlu disusun Peraturan Bupati;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara;
- 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 Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
 - 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksudkan dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Banjarnegara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Banjarnegara.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, pegawai BUMD, dan pegawai lain yang melaksanakan tugas dan fungsi Pemerintahan Kabupaten Banjarnegara.
7. 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.
8. *Core Values* adalah nilai-nilai dasar yang dihargai, dijunjung tinggi, dijalankan, dan merupakan jiwa dari sebuah organisasi dan menjadi landasan ASN dalam melaksanakan tugasnya.
9. *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 .
10. 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.
11. *Role Model* adalah Perangkat Daerah atau Unit Kerja atau Pegawai yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Perangkat Daerah atau Kelompok Budaya Kerja atau Pegawai lainnya.
12. Agen Perubahan adalah individu/kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya.

13. Tim Reformasi Birokrasi adalah kelompok terpilih yang berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah beserta jajaran unit kerja di dalamnya.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, SASARAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Budaya kerja dimaksudkan memperkuat komitmen organisasi dan memperkuat komunikasi antar individu dalam unit kerja dan antar unit kerja dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Pasal 3

Budaya Kerja bertujuan sebagai panduan pegawai ASN dalam berperilaku dan membangun budaya kerja dan citra institusi.

Pasal 4

Sasaran ditetapkan Peraturan Bupati ini agar tercipta perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur daerah menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal 5

Ruang lingkup Budaya Kerja mencakup penerapan Nilai Budaya Kerja pada seluruh Perangkat Daerah yang mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara yang terkait dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Daerah.

BAB III *Core values dan Employer Branding ASN*

Pasal 6

- (1) *Core Values* ASN yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang disingkat “BerAKHLAK”
- (2) *Employer Branding* ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yaitu “Bangga Melayani Bangsa”.
- (3) *Core Values* ASN “BerAKHLAK” sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diartikan 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 7

Panduan Perilaku dari masing-masing nilai dasar penguatan budaya kerja BerAKHLAK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) adalah sebagai berikut:

- a. berorientasi pelayanan:
 1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
 3. melakukan perbaikan tiada henti.
- b. akuntabel:
 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 menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. kompeten:
 1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 2. membantu orang lain belajar; dan
 3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. harmonis:
 1. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 2. suka menolong orang lain; dan
 3. membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. loyal:
 1. memegang teguh ideologi 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:
 1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 3. bertindak proaktif.
- g. kolaboratif:
 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 IV PENERAPAN BUDAYA KERJA

Pasal 8

- (1) Untuk mengimplementasikan *Core Values* dan *Employer Branding* ASN dan mendorong serta mempercepat perubahan, kepala Perangkat Daerah menjadi *Role Model* dan menunjuk Agen Perubahan sebagai panutan.
- (2) Penunjukan *Role Model* dan agen perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan kepala Perangkat Daerah.

Pasal 9

- (1) Penerapan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah diselenggarakan oleh Tim Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah yang dikoordinasikan oleh Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten.
- (2) Tim Reformasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. melakukan internalisasi dan sosialisasi Budaya Kerja BerAKHLAK di Perangkat Daerah masing-masing;
 - b. melakukan dan mendukung implementasi Budaya Kerja BerAKHLAK di Perangkat Daerah masing-masing;
 - c. melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja di Perangkat Daerah masing-masing; dan
 - d. melaporkan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja kepada Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten.
- (3) Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten bertugas:
 - a. mendukung implementasi panduan perilaku dari masing-masing nilai-nilai dasar pada setiap Perangkat Daerah;
 - b. menerima laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja dari Tim Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah untuk dapat ditindaklanjuti;
 - c. melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah; dan
 - d. melaporkan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Budaya Kerja kepada Sekretaris Daerah untuk dilaporkan ke Bupati.

Pasal 10

- (1) Setiap Pegawai harus menerapkan budaya kerja BerAKHLAK sebagai pedoman perilaku.
- (2) Penerapan Budaya kerja BerAKHLAK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V PEMBINAAN, MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 11

- (1) Bupati melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi implementasi Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah melalui Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. memberikan pedoman, petunjuk, bimbingan, dan arahan dalam implementasi Budaya Kerja;
 - b. melakukan pembinaan implementasi Budaya Kerja; dan
 - c. mengoordinasikan penyelenggaraan kompetisi KBK.
- (3) Monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. berkala, dilaksanakan per tahun; dan
 - b. khusus, dilaksanakan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan.
- (4) Evaluasi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan pada Perangkat Daerah/Unit Kerja.
- (5) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. pelaksanaan Budaya Kerja;
 - b. komitmen dan disiplin; dan
 - c. sarana dan prasarana.

- (6) Hasil pembinaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan nilai budaya kerja aparatur pemerintahan dilaporkan kepada Bupati.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 54 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara (Berita Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2015 Nomor 54) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

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 Banjarnegara.

Ditetapkan di Banjarnegara
pada tanggal 22-9-2025

BUPATI BANJARNEGARA,

ttd

AMALIA DESIANA

Diundangkan di Banjarnegara
pada tanggal 22-9-2025

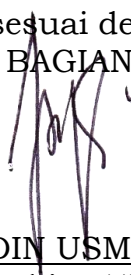
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA,

ttd

INDARTO

BERITA DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA TAHUN 2025 NOMOR 45

Mengetahui sesuai dengan aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM



SYAHBUDIN USMOYO, S.H.

Pembina Tk. I

NIP. 19740223 199803 1 006

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BANJARNEGARA
NOMOR 45 TAHUN 2025
TENTANG
BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA

PEDOMAN PENERAPAN BUDAYA KERJA berAKHLAK

A. Pendahuluan

Pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) agar mampu mendukung dan mendorong pembangunan di bidang lainnya sesuai dengan arah pembangunan pemerintah.

Perkembangan dan tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah dan perubahan-perubahan yang terjadi baik di lingkungan internal maupun eksternal instansi pemerintah, menuntut pemerintah daerah untuk melakukan transformasi organisasi dan reformasi birokrasi secara lebih cepat, berkelanjutan, dan konsisten dengan minimalisasi konflik dan resistensi, meningkatkan komitmen, pengikat dan identitas yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Selain itu, dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi serta tuntutan profesionalisme dan pelayanan yang prima (*service excellence*), maka perlu adanya budaya kerja.

Budaya kerja merupakan seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Untuk meningkatkan Budaya Kerja dalam wujud pemerintahan yang baik diperlukan peningkatan kinerja aparatur pemerintahan melalui program budaya kerja yang menggali nilai-nilai untuk diolah menjadi perilaku manajemen yang pada saatnya nanti akan menjadi kebiasaan dan keyakinan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan mutu yang diharapkan serta sekaligus membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Budaya kerja perlu pemahaman dan implementasi yang lebih baik bahwa hal tersebut merupakan sebuah tatanan kerja sehari-hari. Budaya kerja harus dilakukan dengan nilai-nilai yang ada dengan berpatokan pada pengertian-pengertian:

- a. bahwa budaya kerja adalah sebagai sistem aturan;
- b. bahwa budaya kerja sebagai cara dan rasa kerja yang lebih baik serta bermanfaat; dan
- c. bahwa budaya kerja yang kuat akan mendorong kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Sehingga budaya kerja aparatur pemerintah dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Diperkenalkan budaya kerja dalam pemerintah pusat atau daerah, yaitu BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Budaya kerja BerAKHLAK berisi nilai-nilai dasar ASN dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN dengan menggabungkan semua nilai-nilai yang telah disusun oleh Instansi Pemerintah dalam satu rumusan baku yang dapat berlaku, secara umum banyak kesamaan nilai Instansi Pemerintah yang bisa disimpulkan menjadi satu *Core Values*.

Core Values akan memberikan penguatan budaya kerja yang mendorong pembentukan karakter ASN yang profesional sehingga akan memudahkan proses adaptasi bagi ASN ketika yang bersangkutan berpindah ke Instansi Pemerintah lain (*Talent Mobility*). Budaya Kerja BerAKHLAK akan menjadi unsur untuk memperkuat peran ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa sehingga akan menciptakan perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur daerah menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) untuk memberikan layanan kepada masyarakat.

B. Nilai-nilai Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara

Budaya Kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai suatu “kerja” atau “bekerja”.

Pelaksanaan Budaya Kerja untuk mencapai target kualitas yang lebih baik harus bersumber dari setiap individu yang terkait dalam suatu organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam rangka kerja organisasi. Budaya kerja merupakan suatu proses tanpa akhir atau terus menerus.

Setiap fungsi atau proses kerja menerjemahkan bahwa unsur-unsur kualitas dalam perilaku organisasi sangat memerlukan adanya nilai-nilai budaya kerja. Nilai-nilai budaya kerja mengandung unsur nilai yang diharapkan dapat dikembangkan sehingga nilai yang diyakini sebagai bentuk aktualisasi keyakinan dan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Pemerintah Kabupaten Banjarnegara selama ini telah melaksanakan nilai-nilai budaya dengan penerapan kearifan lokal yang tercermin dalam 12 Etika Budaya Malu. Etika Budaya Malu menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas, pegawai Pemerintah Kabupaten Banjarnegara senantiasa mempedomani 12 etika budaya malu.

Rincian 12 etika budaya malu dimaksud tertuang dalam Keputusan Bupati Banjarnegara Nomor 061/391 Tahun 2010 tentang 12 (Dua Belas) Etika Budaya Malu Aparatur Pemerintah Kabupaten Banjarnegara, sebagai berikut:

1. Malu terlambat masuk kantor;
2. Malu tidak mengikuti apel;
3. Malu sering tidak masuk kerja tanpa alasan atau keterangan;
4. Malu sering minta ijin tidak masuk kerja;
5. Malu bekerja tanpa program;
6. Malu pulang sebelum waktunya;
7. Malu sering meninggalkan meja kerja tanpa alasan penting;
8. Malu bekerja tanpa pertanggungjawaban;
9. Malu pekerjaan terbengkalai;
10. Malu berpakaian seragam tidak rapi dan tanpa atribut yang lengkap;
11. Malu tidak melaksanakan ibadah sesuai agama dan kepercayaan;
12. Malu tidak ikut menjaga nama baik korps aparatur pemerintah.

Seiring dengan adanya nilai budaya kerja BerAKHLAK yang ternyata selaras dengan nilai-nilai 12 Etika Budaya Malu sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

1. Nilai BerAKHLAK ke-1 yaitu Berorientasi Pelayanan mencakup malu terlambat masuk kantor, malu sering tidak masuk kerja tanpa alasan atau keterangan dan malu sering minta ijin tidak masuk kerja;

2. Nilai BerAKHLAK ke-2 yaitu Akuntabel mencakup malu bekerja tanpa program, malu pulang sebelum waktunya, malu sering meninggalkan meja kerja tanpa alasan penting dan malu bekerja tanpa pertanggungjawaban;
3. Nilai BerAKHLAK ke-3 yaitu Kompeten malu bekerja tanpa program dan malu pekerjaan terbengkalai;
4. Nilai BerAKHLAK ke-4 yaitu Harmonis mencakup malu tidak melaksanakan ibadah sesuai agama dan kepercayaan dan malu tidak ikut menjaga nama baik korps aparatur pemerintah;
5. Nilai BerAKHLAK ke-5 yaitu Loyal mencakup nilai malu tidak mengikuti apel, malu tidak ikut menjaga nama baik korps aparatur pemerintah dan malu berpakaian seragam tidak rapi dan tanpa atribut yang lengkap;
6. Nilai BerAKHLAK ke-6 yaitu Adaptif mencakup nilai malu bekerja tanpa program dan malu pekerjaan terbengkalai; dan
7. Nilai BerAKHLAK ke-7 yaitu Kolaboratif mencakup nilai malu pekerjaan terbengkalai.

Nilai-nilai yang disebutkan di atas merupakan perpaduan dan/atau penyelarasan antara Budaya Kerja BerAKHLAK dengan budaya lokal 12 Etika Budaya Malu yang menjadikan perwujudan perilaku dalam panduan perilaku nilai-nilai tersebut tetap berciri khas sebagai Budaya Kerja Pemerintah Kabupaten Banjarnegara.

C. Penerapan Budaya Kerja melalui *Role Model dan Agent Perubahan* dan Tugas Tim Reformasi Birokrasi

1. Perencanaan

Pada tahap perencanaan, langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan membentuk Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten, dimana dalam penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK memiliki peran penting dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja BerAKHLAK.

2. Pelaksanaan di Lingkungan Perangkat Daerah

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara agar dapat berjalan efektif. Sebagaimana diketahui kewenangan dan tanggung jawab pembinaan kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terletak pada para pejabat struktural.

Setiap perangkat daerah secara periodik melaksanakan internalisasi nilai-nilai budaya kerja melalui forum yang bersifat formal maupun informal (misal: disisipkan dalam rapat intern, pembinaan, apel, dan sebagainya). Nilai-nilai di dalam Budaya kerja BerAKHLAK harus dideklarasikan, diikuti dengan pembangunan komitmen untuk menerapkan budaya kerja BerAKHLAK yang kemudian dilanjutkan dengan sosialisasi dan internalisasi.

Mendeklarasikan nilai-nilai BerAKHLAK merupakan hal penting untuk membangun komitmen di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara. Karena itu, deklarasi nilai-nilai BerAKHLAK harus dilakukan oleh jajaran pimpinan tertinggi Pemerintah Kabupaten Banjarnegara yang diikuti oleh jajaran pimpinan Perangkat Daerah/unit kerja serta seluruh Pegawai Pemerintah Kabupaten Banjarnegara.

Pelaksanaan budaya kerja dapat dilakukan dengan proses sosialisasi dan internalisasi yang dilaksanakan secara terus-menerus. Hal ini untuk membangun penerimaan, keterlibatan, dan komitmen dari seluruh pegawai dari semua tingkatan terhadap nilai-nilai budaya kerja BerAKHLAK, sehingga menjadi pedoman dan terimplementasi dalam pola pikir, sikap, dan perilaku aparatur di Pemerintah Kabupaten Banjarnegara.

Budaya kerja BerAKHLAK yang sudah berjalan perlu dilaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap nilai-nilai budaya kerja untuk penguatan pelaksanaan penerapan nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK yang meliputi:

- a. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen;
- b. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam pola pikir dan cara kerja; dan
- c. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam perilaku kerja.

Bentuk-Bentuk Aktivasi/Implementasi

- a. Pada saat apel pagi

Setiap Hari Senin pada saat apel pagi, nilai-nilai BerAKHLAK dibacakan oleh seluruh pegawai yang akan dipimpin secara bergantian oleh semua pegawai perangkat daerah agar nilai-nilai budaya kerja BerAKHLAK tertanam dalam pola pikir dan pola kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara.

- b. Kegiatan Rapat

Pada saat kegiatan rapat selalu menanamkan nilai-nilai BerAKHLAK baik sebelum, saat, ataupun sesudah rapat. Contoh: membacakan nilai-nilai BerAKHLAK sebelum rapat dimulai.

- c. Dokumen Bahan Tayang

Terhadap setiap dokumen bahan tayang di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara menyisipkan logo BerAKHLAK dan kalimat “Bangga Melayani Bangsa”.

- d. Media Sosial Perangkat Daerah

Setiap Perangkat Daerah melalui media sosial masing-masing terhadap setiap unggahan yang dilakukan menyisipkan logo BerAKHLAK dan kalimat “Bangga Melayani Bangsa”.

- e. Banner/Pamflet

Terhadap semua banner/pamflet yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Banjarnegara menyertakan logo BerAKHLAK dan kalimat “Bangga Melayani Bangsa”.

- f. Bentuk lain sesuai dengan kreativitas Tim Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah.

D. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Budaya Kerja

Penetapan nilai Budaya Kerja perlu dilaksanakan dengan berbagai upaya pengembangan nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai budaya kerja harus tersosialisasi dan terinternalisasi di kalangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara.

Penerapan budaya kerja BerAKHLAK dimonitoring oleh Tim Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah di masing-masing Perangkat Daerah. Hasil monitoring yang dilakukan oleh Tim Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah disampaikan kepada Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten selambat-lambatnya bulan Januari tahun berikutnya.

Formulir laporan monitoring dan evaluasi yang perlu disiapkan oleh Tim Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Formulir Laporan Monitoring dan Evaluasi

No.	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Bentuk/Media /Peralatan yang Digunakan	Permasalahan yang Dihadapi	Upaya Pemecahan Permasalahan	Data Dukung
1	2	3	4	5	6	7
Slogan-slogan yang menggambarkan nilai organisasi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan						
Budaya kerja organisasi yang resmi menggambarkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku di Perangkat Daerah yang bersangkutan						
Internalisasi budaya organisasi yang berkelanjutan berdasarkan dokumen resmi						
Budaya organisasi sudah tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai pada Perangkat Daerah yang bersangkutan berdasarkan hasil evaluasi secara rutin dan berkelanjutan						

Banjarnegara,
Ketua Tim
Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah

(.....)

- Keterangan:
- Kolom 1 : Nomor urut
 - Kolom 2 : Waktu pelaksanaan kegiatan
 - Kolom 3 : Kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka implementasi/aktivasi *core value* BerAKHLAK
 - Kolom 4 : Menjelaskan bentuk detail kegiatan/ media yang digunakan/ peralatan pendukung untuk menyukseskan kegiatan
 - Kolom 5 : Permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan
 - Kolom 6 : Memberikan alternatif solusi pemecahan permasalahan
 - Kolom 7 : Memberikan data dukung yang disajikan dalam tautan *google drive*

Tabel 2. Indikator Maturitas Organisasi Variabel Budaya Kerja

Indikator	Data Dukung
Sudah ada slogan-slogan yang menggambarkan nilai budaya organisasi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan	- Ada slogan nilai budaya organisasi - dokumen slogan organisasi tertuang dalam bentuk media cetak dan non cetak
Sudah ada dokumen budaya kerja organisasi yang resmi menggambarkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku di Perangkat Daerah yang bersangkutan	- Ada dokumen resmi nilai, sikap, perilaku - Dokumen SK Penetapan Nilai Budaya Organisasi, SK Tim Reformasi

	Birokrasi Perangkat Daerah yang juga mencakup KBK dan Agen Perubahan dan lain-lain
Sudah ada dokumen internalisasi budaya organisasi yang berkelanjutan berdasarkan dokumen resmi	• Ada dokumen resmi program internalisasi budaya organisasi berkelanjutan • SDA, plus dokumen rencana (program) pengembangan budaya organisasi, kegiatan sosialisasi, sarasehan, lomba, dan lain-lain
Budaya organisasi sudah tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai pada Perangkat Daerah yang bersangkutan berdasarkan hasil evaluasi secara rutin dan berkelanjutan	• Ada budaya organisasi yang terbentuk, melalui evaluasi rutin berkala • Dokumen monev budaya organisasi (kinerja KBK/Agen Perubahan), Lomba Budaya Kerja, pelaksanaan rekomendasi dan tindak lanjut Evaluasi

E. Penutup

Penerapan Budaya Kerja dengan penanaman nilai-nilai baru yang lebih mendorong tercapainya tujuan Budaya Kerja BerAKHLAK adalah suatu hal yang tidak dapat ditunda, karena hal ini merupakan salah satu faktor keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Implementasi nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara harus terus menerus didorong untuk mempercepat terbentuknya aparatur pemerintah yang profesional. Dalam Peraturan Bupati ini juga diperjelas keterkaitan budaya kerja dalam reformasi birokrasi dengan manajemen perubahan.

Seluruh Pimpinan Perangkat Daerah dengan dasar pedoman ini berkewajiban untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing melalui forum-forum profesional. Dengan keberhasilan penerapan dan pengembangan Budaya Kerja BerAKHLAK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara, diharapkan dapat mendukung percepatan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat serta manajemen pemerintahan yang demokratis. Penjabaran nilai-nilai budaya kerja BerAKHLAK dalam panduan perilaku dan perwujudan perilaku sebagaimana tercantum pada tabel dibawah:

Tabel 3 Penjabaran nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK dalam panduan perilaku dan perwujudan perilaku:

NO.	NILAI	PANDUAN PERILAKU	PERWUJUDAN PERILAKU
1	Berorientasi Pelayanan	- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan - Melakukan perbaikan tiada henti	- Senyum, salam, sapa, sopan, santun (5S) dan komunikatif serta memberi informasi secara tuntas; - Menerima dan menindaklanjuti pengaduan, aspirasi, dan layanan dengan baik; - Melayani masyarakat ataupun pihak yang membutuhkan dengan prima; - Memberikan pelayanan yang responsif dan cekatan kepada kelompok rentan; - Memberikan pelayanan prima dengan standar sama dalam melayani semua pihak tanpa membedakan suku, agama, jabatan, dan status serta orientasi politik; - Memperbaiki tata kelola layanan dengan inovatif; - Menyediakan informasi yang aktual dan akurat; dan - Menyelesaikan keluhan masyarakat dengan pendekatan komunikasi yang persuasif.
2	Akuntabel	- Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi; - Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.	- Melaksanakan tugas yang diberikan atasan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, dan tepat waktu dalam pengerjaannya; - Menggunakan perangkat kerja milik kantor hanya untuk keperluan pekerjaan; - Bekerja ikhlas, jujur, konsisten,memberikan kontribusi kinerja kepada organisasi dan bertanggung jawab; - Menolak segala bentuk gratifikasi, korupsi, kolusi, dan nepotisme; - Mematuhi aturan dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan; - Berintegritas, dan memahami batasan kewenangan jabatan; - Mengakui apabila melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas;

NO.	NILAI	PANDUAN PERILAKU	PERWUJUDAN PERILAKU
			8. Melaksanakan rencana kerja dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang sudah di tetapkan; 9. Mengambil keputusan secara objektif tanpa memandang siapa orang yang lebih dekat dengan kita; dan 10. Bertanggung jawab atas hasil kerja dan bersedia dievaluasi.
3	Kompeten	1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; 2. Membantu orang lain belajar; dan 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.	1. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri secara terus-menerus; 2. Bertukar pikiran dan berdiskusi dengan rekan kerja, bawahan dan atasan; 3. Belajar secara mandiri maupun kolaboratif dengan antusias; 4. Memberikan kesempatan orang lain untuk menyampaikan pendapat; 5. Membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan; 6. Menjalankan seluruh peraturan manajemen ASN yang berlaku; 7. Mengevaluasi peningkatan kinerja diri; dan 8. Menyelesaikan masalah secara komprehensif dan tuntas.
4	Harmonis	1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya; 2. Suka menolong orang lain; dan 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.	1. Saling menghormati dan menghargai serta saling membantu dalam pekerjaan; 2. Berlaku adil kepada setiap orang tanpa memandang, kedudukan, jabatan, latar belakang, suku, agama, ras dan jenis kelamin; 3. Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan dan stakeholder; 4. Menghormati gagasan yang disampaikan orang lain; 5. Membantu orang lain dengan responsif; 6. Menyelesaikan konflik di antara rekan kerja, atasan dan bawahan dengan netral; 7. Berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan bawahan

NO.	NILAI	PANDUAN PERILAKU	PERWUJUDAN PERILAKU
			dengan sopan dan menjunjung tinggi etika; dan 8. Saling menghormati dan bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda keyakinan, suku, maupun budaya.
5	Loyal	1. Memegang teguh ideologi 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 Menjaga rahasia Jabatan dan negara.	1. Menghindari tindakan, ucapan, perbuatan yang menjurus pada radikalisme yang bertentangan dengan ideologi Pancasila; 2. Memegang teguh sumpah janji Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia dan menjaga kode etik ASN; 3. Menumbuhkan semangat nasionalisme dalam kepribadian dan pelaksanaan tugas; 4. Melaksanakan keputusan pimpinan yang sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku; 5. Menyimpan informasi rahasia dengan aman dan menyampaikan hanya kepada pihak yang berwenang; 6. Bersikap dan berperilaku yang baik dan tidak merusak nama baik instansi tempat kerja; dan 7. Mencegah situasi yang mengancam rahasia jabatan dan negara.
6	Adaptif	1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan; 2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan 3. Bertindak proaktif.	1. Menyesuaikan diri di berbagai lingkungan kerja dan cepat beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan; 2. Menyesuaikan diri dengan pola masyarakat yang kritis dan selalu tanggap terhadap permasalahan; 3. Beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang berorientasi pada kemajuan untuk menjawab harapan publik; 4. Selalu belajar atau memiliki pemikiran yang inovatif yang menunjang kelancaran pekerjaan; 5. Menjalankan sistem kerja yang berbasis teknologi informasi;

NO.	NILAI	PANDUAN PERILAKU	PERWUJUDAN PERILAKU
			6. Mengidentifikasi potensi masalah dan solusinya ; dan 7. Menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap hal baru.
7.	Kolaboratif	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.	1. Membina hubungan kerja yang sinergis dengan mitra kerja dan pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi; 2. Memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berkontribusi mengembangkan dan memajukan instansi; 3. Membagi tugas, tanggung jawab, hak, dan kewajiban kepada setiap anggota tim kerja secara proporsional; 4. Menerima pendapat dan saran dalam menyelesaikan pekerjaan; 5. Menerapkan prinsip kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi; 6. Mendorong rekan kerja, atasan dan bawahan untuk dapat terlibat aktif dalam pencapaian tujuan instansi; 7. Membangun komunikasi yang efektif dalam berkoordinasi dengan tim kerja; dan 8. Mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi.

BUPATI BANJARNEGARA,

AMALIA DESIANA