



BUPATI TEMANGGUNG

PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI TEMANGGUNG

NOMOR 59TAHUN 2015

TENTANG

PEDOMAN BUDAYA KERJA APARATUR

PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

BUPATI TEMANGGUNG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menindaklanjuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, Pemerintah Daerah perlu mengembangkan budaya kerja;
- b. bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi khususnya pada area perubahan *mind set* dan *culture set* guna mewujudkan aparatur yang berintegritas dan berkinerja tinggi, perlu peningkatan budaya kerja aparatur;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Temanggung;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
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 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah 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);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4452);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 6 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung (Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2008 Nomor 6);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
10. Peraturan Bupati Temanggung Nomor 59 Tahun 2014 tentang Kode Etik Pegawai Pemerintah Kabupaten Temanggung (Berita Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2014 Nomor 60);

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Temanggung.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Temanggung.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

5. Budaya Kerja adalah sikap perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai (*values*) yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan masing-masing.
6. Aparatur adalah penyelenggara pemerintahan di daerah yang dalam menjalankan tugas kenegaraannya dibiayai dan digaji oleh negara.
7. Internalisasi adalah proses penanaman nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya kerja aparatur Pemerintah Kabupaten Temanggung.
8. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan nilai budaya kerja.
9. Kelompok Budaya Kerja yang selanjutnya disingkat KBK, adalah organisasi Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang bersifat informal, dibentuk oleh SKPD dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Role Model adalah Pegawai yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Pegawai yang lain.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman bagi Aparatur Pemerintah Kabupaten Temanggung dalam melaksanakan dan mengembangkan budaya kerja.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah untuk meningkatkan integritas dan kinerja aparatur melalui perubahan sikap perilaku dan pola pikir dengan menerapkan nilai-nilai (*values*) budaya kerja.

BAB III BUDAYA KERJA

Pasal 3

- (1) Setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau proses kerja aparatur Pemerintah Kabupaten Temanggung wajib menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang pelaksanaannya diukur dari indikator perilaku yang telah ditetapkan.
- (2) Nilai-nilai Budaya Kerja dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV SOSIALISASI DAN INTERNALISASI

Pasal 4

Sosialisasi nilai-nilai budaya kerja aparatur dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah dan SKPD yang membidangi Pembinaan Aparatur.

Pasal 5

Sosialisasi dan Internalisasi nilai-nilai budaya kerja aparatur dilakukan terus menerus kepada aparatur Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Pasal 6

Kepala SKPD bertanggung jawab atas pelaksanaan internalisasi nilai-nilai budaya kerja aparatur di lingkungan SKPD masing-masing.

BAB V

PENERAPAN BUDAYA KERJA

Pasal 7

Dalam internalisasi budaya kerja aparatur, pimpinan SKPD/unit kerja berperan sebagai panutan atau *role model*.

Pasal 8

- (1) Untuk mendukung internalisasi budaya kerja aparatur, dibentuk KBK pada setiap SKPD.
- (2) KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. merumuskan program dan kegiatan yang mendukung internalisasi budaya kerja aparatur di lingkungannya; dan
 - b. menerapkan nilai-nilai budaya kerja aparatur sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja;
- (3) SKPD dapat memberi nama KBK sesuai dengan karakteristik dan kreativitas masing-masing SKPD.
- (4) Pembentukan dan nama KBK ditetapkan oleh kepala SKPD atas nama Bupati.

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 9

- (1) Dalam rangka efektifitas implementasi nilai-nilai budaya kerja aparatur diperlukan monitoring dan evaluasi.
- (2) Untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), di bentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan budaya kerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VII

PELAPORAN

Pasal 10

Hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja aparatur dilaporkan kepada Bupati.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Temanggung
pada tanggal, 28 Desember 2015

SEKDA	13/12/15
ASISTEN II/III	11/12/15
KABAG HUKUM	11/12/15

BUPATI TEMANGGUNG,



M. BAMBANG SUKARNO

Diundangkan di Temanggung
pada tanggal, 28 Desember 2015

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG,



BAMBANG AROCHMAN

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI TEMANGGUNG
NOMOR 59 TAHUN 2015
TENTANG
PEDOMAN BUDAYA KERJA
APARATUR PEMERINTAH
KABUPATEN TEMANGGUNG

PEDOMAN BUDAYA KERJA
APARATUR PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

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, kontinyu 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 organisasi.

Budaya organisasi merupakan tata nilai dan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari, pedoman dalam membuat keputusan, serta mengarahkan tindakan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang ideal harus sejalan dengan tindakan-tindakan organisasi, mulai dari kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian hingga pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misinya salah satunya sangat ditentukan oleh kuat lemahnya budaya organisasi yang dimiliki dan dilakukan oleh organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan Budaya Organisasi dalam wujud pemerintahan yang baik (*Good Government*) diperlukan peningkatan kinerja aparatur pemerintahan melalui program budaya kerja dengan menggali nilai-nilai untuk diolah agar 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.

Adalah hampir tidak mungkin melakukan perubahan dan pembaharuan prosedur dan aliran kerja menjadi lebih lancar, melakukan pembaharuan pelayanan kepada masyarakat agar lebih responsif, dan melakukan perubahan struktur birokrasi agar mampu bersaing bila birokrasi pemerintahan yang ada tertutup. Perubahan tersebut dilakukan dengan memahami dan mengimplementasikan budaya kerja secara lebih

baik yang sebenarnya merupakan tatanan kerja sehari-hari yang sudah kita kenal selama ini. Budaya kerja yang sebenarnya sudah dilakukan tersebut harus dilakukan dengan cara yang lebih optimal sesuai 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 dan bermanfaat.
- c. bahwa budaya kerja sebagai kesanggupan untuk mencari dayasuai dengan keadaan-keadaan yang berbeda.

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.

Pelaksanaan budaya kerja dengan cara-cara yang seharusnya tersebut diarahkan kepada terciptanya aparatur Negara yang profesional, bermoral dan bertanggung jawab dengan persepsi yang tepat terhadap pekerjaan sehingga yang dilakukan selalu dengan keyakinan untuk **berbuat yang terbaik, dengan cara yang seharusnya dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik pula.** Dengan demikian makna dan arti pelaksanaan budaya kerja bagi aparatur adalah sebagai aparatur Negara akan bermanfaat, baik bagi dirinya, organisasi, dan dalam menjalankan tugas, dengan penuh kesungguhan yang memiliki kemungkinan untuk melakukan aktualisasi, berperan dan berprestasi, yang akan berdampak pada peningkatan kerja kelompok atau organisasi.

Memperkenalkan budaya kerja dalam administrasi pemerintahan mempunyai arti yang sangat penting, yaitu turut merubah perilaku aparat pemerintah dalam upaya mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi, untuk menopang kecepatan laju pembangunan dengan wujud kegiatan antara lain berupa:

- a. menjamin hasil kerja dengan kualitas baik;
- b. membuka seluruh komunikasi, cepat menemukan kesalahan dan memperbaikinya;
- c. cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar; dan
- d. dapat meminimalisir data dan informasi yang keliru atau palsu.

Disamping manfaat diatas, masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pengawasan fungsional berkurang, meminimalisir pemborosan, peningkatan keinginan untuk belajar dan berprestasi dan lain sebagainya.

Sasaran jangka pendek dan menengah pengembangan budaya kerja adalah menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif, memperbaiki persepsi, pola pikir dan perilaku aparatur negara yang menyimpang, meningkatkan kinerja aparatur negara melalui kelompok-kelompok kerja dan forum-forum profesi dan memperbaiki citra aparatur negara.

Tujuan yang lain dari budaya kerja adalah agar pola kerja aparatur pemerintahan mengalami perubahan yaitu cara kerja yang sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja untuk mencapai produktifitas dan kualitas kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dalam pelaksanaan budaya kerja komitmen seorang pimpinan sangat penting menjadi pelopor dan pendorong semangat kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik dengan sistem yang lebih baik. Oleh karena itu diperlukan langkah kegiatan untuk mencari nilai-nilai baru yang sepatutnya dimiliki oleh pimpinan, untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar mampu berubah menuju manajemen modern guna menghadapi tantangan masa depan.

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

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 adalah merupakan suatu proses tanpa akhir atau terus menerus.

Setiap fungsi atau proses kerja menterjemahkan bahwa unsur-unsur kualitas dalam perilaku organisasi sangat memerlukan adanya nilai-nilai budaya kerja yang selanjutnya dijabarkan dalam indikator perilaku aparatur yang harus dimiliki sebagaimana uraian berikut:

1. **Handarbeni** artinya memiliki. Secara harafiah berarti ikut merasakan sebagai miliknya. Dalam arti simbolis kata-kata tersebut bermakna terhadap tugas, tanggung jawab seorang pemimpin yang harus menyadari bahwa tugas-tugas tersebut harus dirasakan, disadari sebagai miliknya. Apabila sesuatu atau tugas tersebut diterima dan dianggap sebagai miliknya, diharapkan dapat mendorong "melaksanakan tugas" tersebut secara tanggung jawab dan tidak setengah hati.

Indikator Perilaku:

- a. mempunyai rasa cinta yang tinggi terhadap Temanggung;
- b. melaksanakan tugas secara totalitas, menjaga nama baik dan berbuat yang paling baik untuk Temanggung;
- c. sedia berkorban untuk kesejahteraan dan kejayaan Temanggung;
- d. mempunyai rasa memiliki terhadap tugas dan tanggung jawab organisasi, serta berkomitmen tinggi terhadap pelaksanaan tugas demi Temanggung;
- e. bertekad melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab secara cepat, tepat dan akurat demi Temanggung;

2. **Excellence** artinya mengembangkan dan melakukan perbaikan di segala bidang untuk mendapatkan nilai tambah optimal dan hasil yang terbaik secara terus-menerus.

Indikator Perilaku:

- a. mengembangkan diri untuk melakukan perubahan secara terus menerus kearah yang lebih baik untuk mencapai keunggulan;
 - b. mengelola setiap pelaksanaan tugas menjadi lebih bermanfaat terhadap organisasi dan masyarakat;
 - c. memberikan yang terbaik untuk kepentingan organisasi dan masyarakat;
 - d. berkemampuan untuk melakukan inovasi dalam mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan.
 - e. tidak berhenti belajar dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas;
 - f. mampu bersikap dan berperilaku profesional dibidangnya;
3. **Berdayaguna** artinya mempunyai kemampuan dan berkomitmen tinggi terhadap pelaksanaan tugas.

Indikator Perilaku:

- a. mampu memanfaatkan dan mengembangkan potensi sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.
 - b. mampu bersinergi, bekerjasama, dan berkomunikasi dengan baik dalam pelaksanaan tugas, untuk mencapai tujuan organisasi;
 - c. mampu memberikan manfaat terhadap lingkungan kerja, organisasi, dan masyarakat.
4. **Akuntabel** artinya dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggung-jawabkan secara hukum dan moral serta etika, baik dari segi proses maupun hasil.

Indikator perilaku:

- a. meyakini setiap perbuatan dan tindakan akan dimintai pertanggungjawaban oleh Tuhan Yang Maha Esa dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
 - b. bekerja dengan jujur dan cermat serta taat peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. disiplin, konsisten, dan bertanggung jawab pada etika dan nilai organisasi yang berlaku.
 - d. memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan;
 - e. siap mempertanggungjawabkan hasil kerja dan seluruh sumber daya yang telah dipergunakan secara andal dan terbuka.
5. **Transparansi** artinya dalam melaksanakan tugas harus ada keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang relevan.

Indikator perilaku:

- a. mampu membangun keyakinan dan prasangka baik diantara pegawai dan stakeholders dalam hubungan yang tulus dan terbuka;
- b. mampu mengelola kegiatan dan pelaksanaan tugas dengan prinsip kegotongroyongan dan keterbukaan;

- c. siap memberikan informasi dan pertanggungjawaban secara terbuka kepada para pihak yang berkepentingan.

C. Penerapan Budaya Kerja melalui Role Model dan Pembentukan KBK

Setelah nilai-nilai budaya kerja ditetapkan, perlu dilaksanakan berbagai upaya pengembangan nilai-nilai tersebut. Agar nilai-nilai budaya kerja dapat tersosialisasi dan terinternalisasi di kalangan aparatur, maka dapat diupayakan dengan menciptakan yel-yel, pembuatan pin, pemasangan banner/pamflet, sosialisasi/bimtek dan sebagainya.

Upaya lain yang lebih strategis untuk menerapkan budaya kerja adalah dengan menjadikan pimpinan SKPD/Unit Kerja sebagai panutan atau role model, dan pembentukan KBK di setiap SKPD.

Pimpinan yang mampu menjadi panutan bagi bawahan akan memudahkan berkembangnya nilai-nilai budaya kerja di lingkungan kerja. Akan berbeda situasinya manakala pimpinan hanya sekedar mengucapkan atau menyuruh bawahannya untuk berperilaku sesuai nilai budaya kerja yang disepakati, tetapi dirinya sendiri tidak melaksanakannya.

Berkaitan dengan KBK, secara umum aktivitas kelompok-kelompok ini dalam proses sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai dalam mengembangkan budaya kerja, adalah **melakukan diskusi**. Diskusi dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Memastikan pemahaman bersama terhadap nilai-nilai yang telah dirumuskan;
2. Merumuskan aplikasi nilai-nilai tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari;
3. Memastikan peran dan tanggungjawab masing-masing anggota dalam aplikasi nilai-nilai tersebut;
4. Memecahkan masalah dalam rangka membangun budaya kerja serta mendorong berkembangnya **budaya inovatif** melalui pendekatan aktif pembelajaran terhadap inovasi yang dilakukan oleh instansi lain baik secara nasional maupun internasional; dan
5. Merumuskan dan menyetujui mekanisme kerja yang akan dijalankan.

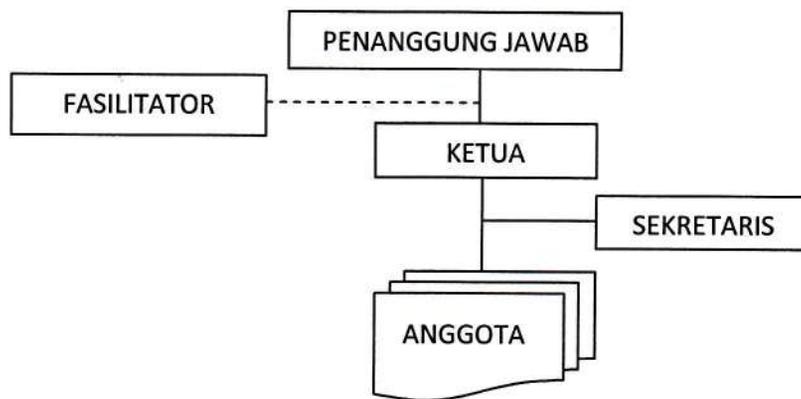
Untuk memastikan diskusi berjalan lancar dan tindak lanjut hasil diskusi dikerjakan, dalam kelompok dilakukan pembagian peran dalam kelompok. Peran-peran ini bisa bergantian diantara anggota kelompok. Peran-peran yang dimaksud, adalah:

1. Penanggungjawab, bertugas: memastikan terlaksananya diskusi-diskusi, dan mendorong kelompok untuk tetap aktif.
2. Fasilitator, bertugas: memfasilitasi dan mengarahkan diskusi kelompok, mengikuti perkembangan dan melaporkan aktivitas kelompok kepada penanggungjawab serta terus mendorong kelompok untuk melakukan aktivitas sesuai jadwal.
3. Ketua kelompok, bertugas: berperan serta dalam kelompok dan diskusi kelompok, menciptakan hubungan yang baik antara kelompok dengan penanggungjawab dan fasilitator, bersama dengan fasilitator melaporkan perkembangan aktivitas kelompok pada penanggungjawab

- serta mendorong kelompok untuk terus melakukan aktivitas-aktivitas yang telah direncanakan.
4. Sekretaris kelompok, bertugas: memimpin pelaksanaan teknis kegiatan kelompok
 5. Anggota kelompok, bertugas: hadir dan berperan serta aktif dalam diskusi kelompok, bekerjasama dengan seluruh anggota kelompok serta melaksanakan kesepakatan dalam diskusi sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Susunan organisasi KBK disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik SKPD/Unit Kerja, dan bila dalam bentuk bagan sebagaimana gambar berikut.

**BAGAN ORGANISASI
KELOMPOK BUDAYA KERJA**



Guna mendorong semua KBK di SKPD dapat aktif melakukan kegiatannya, pada periode tertentu diadakan Gelar Budaya Kerja/Konvensi. Pada pertemuan tersebut, selain setiap KBK dapat mempresentasikan hasil pengembangan budaya kerja pada lingkungan kerjanya, juga dapat menjadi ajang kompetisi antar KBK, sehingga dapat diketahui KBK yang paling berhasil dalam mengembangkan budaya kerja di lingkungan kerjanya. KBK yang paling berhasil tersebut dapat mewakili Pemerintah Kabupaten untuk mengikuti Gelar Budaya Kerja/Konvensi di tingkat Provinsi maupun Nasional.

SEKDA	13/12/15
ASISTEN	17/12/15
KABAG HUKUM	14/12/15

BUPATI TEMANGGUNG,

M. BAMBANG SUKARNO