



## **BUPATI POLEWALI MANDAR**

### **PROVINSI SULAWESI BARAT**

PERATURAN BUPATI POLEWALI MANDAR  
NOMOR 31 TAHUN 2014

TENTANG

#### **PEDOMAN PENERAPAN NILAI-NILAI DAN PERILAKU UTAMA BUDAYA KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI POLEWALI MANDAR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menumbuhkan kembangkanetos kerja, tanggung jawab, moral, etika serta dalam menunjang peningkatan kinerja berdasarkan nilai-nilai budaya kerja yang baik, dipandang perlu pedoman penerapan nilai-nilai dan perilaku utama Budaya Kerja Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penetapan Nilai-Nilai dan Perilaku Utama Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. 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 4449);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005 tentang Perubahan Nama Kabupaten Polewali Mamasa menjadi Kabupaten Polewali Mandar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 160);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 96 Tahun 2013 tentang Penetapan Pilot Project Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah;

Memperhatika : Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2013 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2013-2017 (Berita Daerah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2013 Nomor 26);

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENERAPAN NILAI-NILAI DAN PERILAKU UTAMA BUDAYA KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR.

#### **Pasal 1**

Pedoman Penerapan Nilai-Nilai dan Perilaku Utama Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar yang merupakan bagian tak terpisahkan dalam lampiran I dan II Peraturan Bupati ini.

## **Pasal 2**

Pedoman Penerapan Nilai-Nilai dan Perilaku Utama Budaya Kerja Aparatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai acuan pengembangan budaya kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Polewali Mandar.

## **Pasal 3**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Polewali  
pada tanggal 29 Oktober 2014

**BUPATI POLEWALI MANDAR,**

**t.t.d**

**ANDI IBRAHIM MASDAR**

Diundangkan di Polewali  
pada tanggal 29 Oktober 2014

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**t.t.d**

**ISMAIL, AM**

BERITA DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR TAHUN 2014 NOMOR 31

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Reformasi Birokrasi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2013 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2013-2017, bertujuan mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien, pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas. Tujuan reformasi birokrasi dimaksud sejalan dengan Visi yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014-2019 yaitu **“Terwujudnya Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan Menuju Masyarakat Polewali Mandar yang Sejahtera”**, yang diharapkan dapat terwujud melalui salah satu Misinya yaitu : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta menyediakan pelayanan publik yang berkualitas.

Untuk mencapai apa yang diharapkan di atas, diperlukan upaya luar biasa untuk menata ulang proses birokrasi dan aparaturnya dari tingkat tertinggi hingga terendah. Untuk itu, diperlukan suatu perubahan paradigma yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru, di luar kebiasaan/rutinitas yang ada. Selain terobosan atau pemikiran baru, juga 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 Polewali Mandar.

Dengan demikian, perubahan pola pikir yang mengarah pada pemantapan budaya kerja aparatur, merupakan *key factor* yang menentukan keberhasilan pencapaian sasaran reformasi birokrasi. Oleh karenanya dalam kerangka optimalisasi pengembangan budaya kerja perlu dirumuskan nilai-nilai budaya kerja sebagai pendorong percepatan keberhasilan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar. Tekad dan komitmen tinggi menuju perubahan diindikasikan dari kesungguhan jajaran aparatur Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari selaku Aparatur Sipil Negara.

### **B. TUJUAN**

1. Memberikan panduan dalam penerapan nilai-nilai budaya kerja yang tepat dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
2. Mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang sesuai dengan semangat reformasi birokrasi.
3. Memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

### **C. SASARAN**

1. Terwujudnya budaya kerja aparatur yang produktif, akuntabel, komitmen, terpercaya, integritas dan visioner.
2. Meningkatnya kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Meningkatnya kualitas pelayanan public di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.

## **BAB II GAMBARAN UMUM**

### **A. Budaya Kerja dan Manajemen Perubahan**

Budaya kerja merupakan wujud keterkaitan unsur-unsur penting dalam organisasi yaitu budaya organisasi, nilai-nilai, etos kerja dan pola pikir. Budaya organisasi umumnya dinyatakan dalam visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang selanjutnya berperan menjadi identitas organisasi dan menjaga stabilitas organisasi. Nilai-nilai organisasi merupakan sebuah tuntunan atau pedoman yang mendasari bagaimana individu di dalam sebuah organisasi berpikir, bersikap, bertindak dan mengambil keputusan yang bersumber dari keyakinan dan norma sosial yang tumbuh dalam kepribadiannya. Etos kerja adalah suatu paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diwujudkan secara nyata berupa perilaku khas kerja mereka. Sedangkan Pola pikir adalah kerangka mental yang membangun sebuah makna tertentu, yang menentukan pandangan, sikap dan perilaku seseorang. Dengan kata lain, pola pikir menentukan “Apa yang akan dilakukan”. Oleh karena itu harus dipastikan agar pola pikir hanya dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang baik dan benar.

Bagi aparatur, budaya kerja bermanfaat antara lain memberi kesempatan kepada aparatur untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggungjawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah.

Bagi Satuan Kerja, budaya bermanfaat untuk :

- a. meningkatkan kerja sama antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
- b. meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerjasama yang baik antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
- c. mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
- d. memperlancar komunikasi dan hubungan kerja;
- e. menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
- f. mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural; dan
- g. menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas pegawai.

Dalam konteks reformasi birokrasi, tujuan fundamental dari pengembangan budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat, peran dan komunikasi yang saling bergantung satu sama lain. Oleh karenanya, reformasi birokrasi berupaya mengubah budaya kerja saat ini, menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

Upaya mengembangkan budaya kerja aparatur yang berintegritas dan berkinerja tinggi adalah sebuah pekerjaan besar dan membutuhkan komitmen serta kedisiplinan yang luar biasa, sumber daya yang besar dan waktu yang panjang. Oleh karena itu, agar perubahan budaya kerja dapat dilakukan dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan, perlu adanya pengelolaan yang baik. Pengelolaan terhadap perubahan biasa dikenal dengan istilah manajemen perubahan. Manajemen perubahan adalah pendekatan sistematis untuk menghadapi perubahan, baik dari perspektif organisasi maupun pada tataran individu. Manajemen perubahan dikembangkan dan dijalankan dengan strategi yang tepat, terstruktur dan komprehensif untuk membawa organisasi dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan.

## **B. Kondisi Budaya Kerja Saat Ini**

Sebagai birokrasi pemerintahan daerah, Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar masih menjumpai berbagai kondisi budaya kerja yang belum sesuai dengan semangat reformasi birokrasi. Adapun kondisi secara umum yang masih dijumpai di tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah, antara lain :

### **1. Belum Mentaati Ketentuan Jam Kerja.**

Hasil evaluasi terhadap ketaatan jam kerja dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir memperlihatkan kondisi umum kurangnya ketaatan jam kerja pegawai di seluruh Satuan Kerja. Ketaatan jam kerja dimaksud, meliputi : ketaatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang.

### **2. Kurang menguasai Tugas Pokok dan Fungsi.**

Hasil evaluasi 2 (dua) tahun terakhir terhadap pemetaan output tugas pokok dan fungsi di tingkat jabatan eselon IV pada setiap Satuan Kerja, menunjukkan kecenderungan secara umum bahwa aparatur belum sepenuhnya memahami tugas pokok dan fungsinya sehingga cukup kesulitan untuk mengidentifikasi output tugas pokok dan fungsi dan menyusun Sasaran Kerja Pegawai.

### **3. Menunda Pekerjaan**

Kecenderungan kebiasaan menunda pekerjaan dijumpai hampir di setiap Satuan Kerja. Indikasi ini dapat dilihat dari keterlambatan penyampaian dokumen-dokumen perencanaan, dokumen monitoring dan evaluasi, dokumen laporan berkala dan tahunan, dan dokumen administrasi lainnya sehingga cukup mempengaruhi kinerja pemerintahan daerah utamanya dari aspek ketepatan waktu administrasi pemerintahan.

### **4. Kurang menjaga kebersihan**

Kebersihan ruang kerja dan lingkungan Kantor menentukan kenyamanan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ruang kerja yang kurang tertata rapi dan bersih baik di dalam ruang kerja maupun di luar ruang kerja hampir dijumpai di seluruh Satuan Kerja. Kondisi ini tentu perlu menjadi perhatian aparatur mengingat Kantor merupakan tempat pelayanan masyarakat dan menentukan citra dan wibawa Pemerintah Daerah.

## **C. Kondisi Budaya Kerja yang Diinginkan**

Dengan pengembangan budaya kerja melalui penerapan nilai-nilai budaya kerja dan perilaku utama, diharapkan kondisi birokrasi aparatur Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar ke depan menjadi lebih baik dan kebiasaan-kebiasaan yang menghambat pencapaian visi, tujuan dan sasaran pemerintahan dan pembangunan dapat diminimalisir. Adapun kondisi budaya kerja yang diinginkan, sebagai berikut yaitu :

1. Mentaati Ketentuan Jam Kerja.

Aparatur di seluruh Satuan Kerja dapat mematuhi ketentuan jam kerja pegawai yang telah ditetapkan. Ketaatan jam kerja dimaksud, meliputi : ketaatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang. Penggunaan peralatan sidik jari diharapkan dapat mengukur kinerja ketaatan jam kerja pegawai. Ketaatan dimaksud tumbuh dari kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab mengemban amanah selaku aparatur sipil Negara.

2. Memahami Tugas Pokok dan Fungsi

Aparatur pada seluruh jenjang jabatan dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah semakin memahami tugas pokok dan fungsinya. Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi jabatan diindikasikan dari kemampuan menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP), pengembangan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan yang sederhana, jelas, lengkap dan terukur, serta penyampaian Hasil Kerja Pegawai (HKP) yang berbasis kinerja Pegawai.

3. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sangat menentukan kecepatan dan ketepatan pengambilan kebijakan dan tindak lanjut lainnya yang diperlukan. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan diindikasikan dari kemampuan aparatur dalam menyusun Rencana Aksi setiap kegiatan sebagai penjabaran aksi pencapaian output/ outcome kegiatan ke dalam target-target waktu yang jelas dan terukur. Outcome dan Output setiap kegiatan satuan kerja dapat diselesaikan tepat waktu utamanya yang berkaitan dengan penyediaan data, penyusunan dokumen perencanaan, dokumen monitoring dan evaluasi serta pelaporan.

4. Kebersihan Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang bersih dan sehat sangat mempengaruhi kenyamanan menyelesaikan pekerjaan termasuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karenanya, diharapkan birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dapat membudayakan kebersihan dan keindahan baik di dalam gedung kantor maupun di luar ruang kerjanya. Penataan ruang kerja yang teratur dan rapi, kebiasaan membuang sampah pada tempatnya, ditaatinya kawasan bebas asap rokok, serta memelihara keindahan dan keasrian lingkungan sekitarnya.

### **BAB III**

#### **PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA DAN PERILAKU UTAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

##### **A. Nilai-Nilai Filosofis Budaya Kerja**

Nilai-nilai budaya kerja merupakan dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan. Dalam konteks organisasi, nilai-nilai budaya kerja harus dikembangkan atau sejalan dengan visi dan misi organisasi. Dalam konteks reformasi birokrasi, perlu dan penting dilakukan pengembangan nilai-nilai organisasi yang akan menjadi dasar dalam mengembangkan budaya kerja. Perubahan nilai organisasi bisa dilakukan melalui dua cara yang harus dilakukan secara bersamaan. Cara yang dimaksud, adalah :

- a. melalui praktik keteladanan penerapan nilai-nilai oleh para pimpinan organisasi. Dalam hal ini, pimpinan organisasi menjadi panutan (*role model*).

- b. melalui penciptaan sistem organisasi dan teknologi yang dapat mengarahkan individu dalam organisasi untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang baru.

Budaya kerja terbentuk dari nilai-nilai yang telah disepakati secara konsisten, dan kemudian diinternalisasikan di lingkungan Satuan Kerja. Hasil dari internalisasi nilai-nilai tersebut diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari pada setiap pegawai sebagai suatu etos kerja aparatur. Proses dari nilai-nilai menjadi budaya kerja dan kemudian muncul sebagai etos kerja, akan bisa menjadi daya ungkit perubahan pola pikir bagi setiap pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.

Secara filosofis, nilai-nilai budaya kerja dapat bersumber dari makna nilai yang terkandung dalam Lambang Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Adapun nilai-nilai filosofis dimaksud sebagai berikut :



### 1. Dasar Logo

Perisai yang berbentuk segi lima datar yang secara simbolik melambangkan pertahanan yang kokoh dan kuat, seimbang dan sinerjik antara dua unsur yaitu unsur jasmaniah dan unsur rohaniah. Dengan kesatuan dua unsur tersebut memberi makna yang penting dalam budaya kemandaran yaitu bersatunya **Alang mallinrung** (kerohanian) dan **alang maqnyata** (jasmaniah).

### 2. Latar Belakang

Latar Belakang logo ini beralaskan corak sarung sutra mandar (sureq Pangulu) adalah salah satu **sureq** sarung sutra mandar yang sarat dengan makna yang luhur yang harus dimiliki dan dipakai dalam berbagai upacara adat bagi maraqdia dan Hadat di tanah Mandar.

### 3. Makna warna kuning dalam berbagai simbol

Warna kuning dalam budaya Mandar melambangkan keutamaan dalam sifat-sifat berharkat dan bermartabat (*Malaqbi*). Makna ini dapat ditemukan dalam budaya mandar yang diungkapkan diberbagai lontar yaitu : **“pelindo lindo maririo nanacanringgo’o paqbanua”** (anda diharuskan memiliki sifat yang berharkat dan bermartabat agar dicintai oleh rakyat).

- a. Bintang yang terletak diatas baju pasangan adalah simbol dari :

- Ketuhanan yang Maha Esa;
- Kelima sudutnya perlambang lima unsur nilai budaya tertinggi dalam Pancasila;
- Bintang dalam budaya Mandar merupakan suatu tanda bagi para pelaut dalam menentukan suatu tujuan akhir, bintang sangat memberi nuansa ilmu pengetahuan bahari yang terdapat dalam **“paissangang aposasiang”** (Ilmu yang berkaitan tentang kebaharian) dan titik tumpuh dalam ilmu pengetahuan berlayar yang disebut **“paissangang asombalang”** atau ilmu pengetahuan dalam berlayar.



b. Rangkaian Padi dan Bunga Kelapa (Mayang/Burewe)

Rangkaian Padi yang padat - berisi dan berwarna kuning keemasan melambangkan usaha menuju kemakmuran pangan. Posisinya yang melengkung mencerminkan sifat *malaqbi* (mulia) dan rendah hati (*tawadhu*) sebagai sumber kekuatan, inspirasi, sekaligus pedoman dalam pemerintahan dalam bermasyarakat. Adapaun mayang kelapa berwarna kuning keemasan menggambarkan kekayaan sumber daya alam Polewali Mandar. Dengan pengelolaan yang tepat, potensi ini dapat mendinamiskan kegiatan ekonomi dan meningkatkan pendapatan asli daerah. Mayang kelapa ini terdiri dari : Bakal kelapa (Kalanjo) berjumlah 17, tangkai bunga kelapa (burewe) berjumlah 8.

#### 4. Baju Pasangan

Sebagai latar belakang dari simbol laut, ombak, sandeq, dan gunung. Dalam budaya Mandar baju ini hanya dipakai oleh seorang perempuan yang telah dewasa, ini melambangkan sebuah kepribadian yang tangguh, mandiri, bertanggungjawab, dan sifat menjaga **siri'** dan **lokkoq** bagi keluarganya. Disamping itu baju pasangan ini berarti simbol keteguhan dan kasih sayang dalam kehidupan rumah tangga yang bermakna "**sibali parriq**" bagi kelangsungan hidup keluarga yang sangat dihayati dalam makna budaya Mandar sampai kini.

Baju pasangan atau baju "**Boko**" dalam masyarakat Mandar biasanya dipakai oleh wanita dewasa, dimana wanita dalam keluarga juga turut menunjang kehidupan keluarga dalam makna "**sibali parriq**".

#### 5. Gunung Hijau

Gunung Hijau yakni Gunung "**Tammeundur**" 5 (lima) puncak lainnya adalah bukit-bukit Tammeundur yang melebar sampai ke Kecamatan Tutallu, Kecamatan Tinambung, Kecamatan Campalagian, Kecamatan Wonomulyo, dan Polewali inilah Kecamatan awal pembentukan Polewali Mamasa. Di gunung ini berisi berbagai sumber daya alam (jenis mineral dan minyak, dll). Diseputar gunung ini terdapat hutan yang bermakna berbagai tanaman-tanaman komoditi dan kayu serta komoditas ekspor jenis Kakao, Kelapa dan lain-lain. Darinya juga mengalir hulu-hulu sungai yang mengairi hamparan sawah yang memberi makna, bahwa Kabupaten Polewali Mandar adalah salah satu lumbung beras di Indonesia.

#### 6. Perahu Sandeq

Perahu Sandeq (*lopi sandeq*) adalah jenis perahu bercadik khas Mandar yang harfiahnya "sandeq" runcing (mengacu pada bentuk lambungnya). Lopi Sandeq merupakan warisan yang tidak ternilai yang diperoleh melalui penciptaan rasa dan karsa yang tinggi yang merupakan pencerminan keseimbangan, kesederhanaan, keindahan, kecepatan, ketepatan, dan ketangguhan yang menjadi karakteristik orang Mandar. Nilai-nilai yang ada pada Tambera (tali penahan pallayarang) sebagai lambang kekuatan yang harus seimbang. Sobal (layar) berwarna putih berbentuk segitiga sebagai simbol fleksibilitas yang tinggi, kegigihan, lambang ketulusan dan kepolosan. Guling (kemudi) sebagai simbol ketepatan mengambil keputusan. Pallayarang (tiang layar utama) sebagai penentu utama kelajuan perahu dan sebagai simbol terpacunya cita-cita kesejahteraan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Palatto (cadik), baratang dan tadiq sebagai lambang penyeimbang dan pertahanan serta memiliki jangkauan visi yang jauh menyongsong masa depan. Lopi Sandeq berwarna putih sebagai simbol sifat kesucian serta

tekad yang tulus dalam mengemban hakekat amanat rakyat dan merupakan warna khas kemandaran yang berarti putih bersih siap terbuka untuk menghadapi perubahan yang terpatri dalam ungkapan budaya Mandar yang berbunyi **“Ibannang Pute Meloq dicinggaq meloq dilango lango”**. Lopi Sandeq yang terlihat dinamis mengandung makna bahwa Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar beserta masyarakatnya senantiasa dinamis untuk meraih cita-cita dengan senantiasa antusias mencari solusi dari setiap tantangan dan kendala yang menghadang.

**7. Gelombang yang berjumlah 17 lekuk**

Hal ini berarti bahwa dalam perjalanan mengarungi lautan kehidupan, sandeq tetap jaya dalam tantangan, dan 17 lekukan tersebut adalah bermakna 17 Agustus sebagai tanggal kelahiran Negara Republik Indonesia yang menggambarkan bahwa Polewali Mandar adalah salah satu bagian dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.

**8. Pita Merah dengan Tulisan warna putih**

Pita Merah dengan tulisan **“Sipamandaq”** adalah hasil dari perjanjian luyo yang disebut Perjanjian **Sipamandaq** pada abad 14 M. Makna kata SIPAMANDAQ adalah saling menguatkan antara satu dengan yang lainnya.

**9. Allamungan Batu di Luyo ( Batu Luyo )**

Allamungan Batu di Luyo (Batu Luyo) adalah bukti sejarah sebagai simbol permufakatan 7 (tujuh) kerajaan di Hulu Sungai (pitu ulunna salu) dan 7 (tujuh) kerajaan di Muara Sungai (pitu baqbana binanga).

**10. Bunga Melati**

Tiga bunga melati putih bermakna tiga pilar yang kokoh, bersatu bersinerjik dalam mengawal pembangunan Kabupaten Polewali Mandar yaitu :

- Unsur Pemerintah
- Unsur Masyarakat
- Unsur Swasta (wirausaha)

**11. Tali**

Tali tambang berwarna kuning emas menggambarkan konsep *assitaliang* (kesepahaman) atau *siperautangngarang* (bermusyawarah) dalam kebudayaan Mandar. Konsep ini tersirat dalam ikrar dialogis, seperti *“malebu parriqdiqmoqo? Io malebu parriqdiqmaq!”*. Tali tambang ini juga mengandung nilai kekuatan, kesatuan, keseimbangan dan saling menghargai.

**B. Nilai-nilai Operasional dan Perilaku Utama**

Sebagai operasionalisasi nilai-nilai filosofis dimaksud, para perwakilan Agen Perubahan dari masing-masing Satuan Kerja, telah bermusyawarah dan menyepakati nilai-nilai operasional dan perilaku utama yang disebut **PROAKTIV**, yaitu : Profesional, Akuntabel, Komitmen, Transparan, Integritas, dan Visioner. Nilai-nilai operasional dimaksud diharapkan mampu menjadi penggerak perubahan menuju Polewali Mandar yang lebih baik.

Adapun penjabaran nilai-nilai operasional dimaksud sebagai berikut :

PROFESIONAL
Perilaku Utama :
konsisten <i>upgrade</i> pengetahuan dan <i>skill</i>
bertindak cepat dan tepat
responsif terhadap masalah dan aspirasi
memberikan umpan balik positif ke arah perubahan yang lebih baik
tangguh, ulet dan tidak mudah putus asa

<b>AKUNTABEL</b>
Perilaku Utama :
berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan
mengutamakan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja
terukur, spesifik dan obyektif dalam perencanaan
memperhatikan kesiapan data dan informasi yang valid
teliti dan cermat dalam penyiapan dokumen administrasi

<b>KOMITMEN</b>
Perilaku Utama :
Disiplin waktu
menepati target kinerja
berfokus pada percepatan penyelesaian pekerjaan
tahan uji terhadap tantangan dan masalah
tidak suka berpangku tangan, gigih dan sungguh-sungguh dalam bekerja

<b>KETERBUKAAN</b>
Perilaku Utama :
menghargai hasil kreativitas orang lain
membangun kerjasama tim
berjiwa besar, menjauhkan diri dari sifat iri dan dengki
tidak memaksakan pendapat dan kehendak sendiri
Terbuka terhadap informasi atau pengetahuan baru (up to date);

<b>INTEGRITAS</b>
Perilaku Utama :
taat azas dan aturan
ikhlas, jujur dan bertanggungjawab
tidak berat sebelah dalam mempertimbangkan keputusan
Ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan
Sopan dalam bersikap

<b>VISIONER</b>
Perilaku Utama :
berpikir sistematis dan berorientasi masa depan
tidak ragu-ragu dan penuh percaya diri
berani mengambil keputusan dan siap menerima resiko
mampu menggugah dan menginspirasi lingkungan kerjanya
meningkatkan prestasi dan penghargaan terhadap kerja cerdas

**C. Langkah-langkah Penerapan Nilai-nilai Budaya Kerja**

Pengembangan budaya kerja merupakan proses yang panjang dan tidak mudah, harus dilakukan secara terus menerus, dengan strategi yang tepat dan konsisten. Oleh karena itu, upaya penerapan yang berkelanjutan sangat diperlukan di tingkat Pimpinan Satuan Kerja dan di tingkat internal setiap Satuan Kerja.

Adapun langkah-langkah Penerapan Nilai-nilai Budaya Kerja, dilaksanakan sebagai berikut :

## 1. Deklarasi Nilai dan Perilaku Utama

Bupati Polewali Mandar beserta segenap Kepala Satuan Kerja mendeklarasikan nilai-nilai dan membangun komitmen untuk menerapkan budaya kerja di tingkat Kabupaten. Masing-masing Kepala Satuan Kerja selanjutnya melakukan deklarasi nilai di tingkat Satuan Kerjanya.

Dalam rangka membangun Komitmen aparatur, maka Bupati menetapkan Role Model Perubahan. Pegawai Negeri Sipil yang wajib ditunjuk sebagai Role Model Perubahan adalah Pejabat Eselon II dan Eselon III. Selanjutnya masing-masing Kepala Satuan Kerja agar mengusulkan kepada Sekretaris Daerah Pegawai Negeri Sipil dari jenjang Jabatan Eselon IV dan Jabatan Fungsional Umum yang dipandang memiliki komitmen tinggi mentaati ketentuan jam kerja dan membangun kinerja serta dapat menjadi teladan bagi Pegawai Negeri Sipil yang lainnya di lingkungan kerjanya.

Pegawai Negeri Sipil yang telah ditetapkan sebagai Role Model Perubahan wajib mengenakan ID-Card Role Model Perubahan pada Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana desain terlampir.

## 2. Sosialisasi Nilai dan Perilaku Utama

Sosialisasi merupakan proses mengomunikasikan 6 Nilai dan 30 Perilaku Utama yang telah ditetapkan. Hal ini dimaksudkan untuk membangun penerimaan dan keterlibatan seluruh pegawai. Proses sosialisasi adalah proses yang terus menerus. Pimpinan tertinggi harus terlibat penuh dalam proses ini. Kepemimpinannya secara simbolis sangat penting dan sangat diperlukan untuk membangun kepemilikan nilai-nilai pada setiap unit kerja. Sosialisasi dapat dilakukan secara kreatif melalui rapat internal, focus discussion group, bimbingan, baliho, banner, dan media lainnya.

## 3. Monitoring dan evaluasi

Dalam rangka mempercepat pencapaian hasil dan mempertahankan motivasi pegawai untuk membangun budaya kerja serta untuk melihat seberapa besar kemajuan dari proses pengembangan budaya kerja, dibutuhkan monitoring dan evaluasi secara berkala.

Hal penting yang harus ditanamkan bahwa proses monitoring dan evaluasi dalam konteks mengembangkan nilai-nilai adalah proses penguatan dan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi. Secara prinsip, sebagai proses penguatan hampir tidak dikenal apa yang disebut sebagai pemberian sanksi (*punishment*). Karena itu penghargaan menjadi hal penting untuk diprioritaskan. Penghargaan dimaksud dilakukan secara kreatif berkelanjutan dengan memperhatikan pengaruh terhadap motivasi dan kompetisi kerja pegawai serta kemampuan anggaran Satuan Kerja.

Contoh pemberian penghargaan adalah dengan diumumkan dalam laman (website) atau pada papan pengumuman bagi Bidang atau Pegawai terbaik pada 3 (tiga) bulan pertama. Sedangkan bagi Bidang atau Pegawai yang paling sering mendapat penghargaan terbaik dalam setahun, diberikan tambahan anggaran atau penghargaan lainnya.

## **D. Syarat-syarat Keberhasilan Pengembangan Budaya Kerja**

Budaya kerja baru dapat terbentuk, bila hal-hal berikut dipenuhi :

1. Komitmen dari Bupati, Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, Para Staf Ahli Bupati, Para Asisten Sekretaris Daerah dan seluruh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.

2. Nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh Pimpinan dan Pegawai.
3. Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/contoh penerapan nilai-nilai di lingkungan Satuan Kerjanya.
4. Antara Pimpinan dan Pegawai, saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif.
5. Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh Satuan Kerjanya.
6. Budaya kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

#### **BAB IV PENUTUP**

1. Pengembangan budaya kerja dengan penerapan nilai-nilai operasional dan perilaku utama yang lebih mendorong percepatan pencapaian tujuan reformasi birokrasi dan sasaran pemerintahan dan pembangunan sebagai penjabaran Visi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar merupakan suatu hal yang tidak dapat ditunda.
2. Seluruh Satuan Kerja agar mencanangkan gerakan pengembangan budaya kerja dan melakukan langkah-langkah nyata dan strategis untuk membangun budaya kerja PROAKTIV.
3. Sekretaris Daerah agar melakukan pembinaan, pengawasan serta monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan budaya kerja.
4. Hasil monitoring dan evaluasi agar ditindaklanjuti secara cepat dan tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam mengembangkan 6 Nilai dan 30 Perilaku Utama budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.
5. Laporan penerapan dan pengembangan budaya kerja agar disampaikan kepada Bupati Polewali Mandar secara berkala setiap Semester.

**BUPATI POLEWALI MANDAR,**

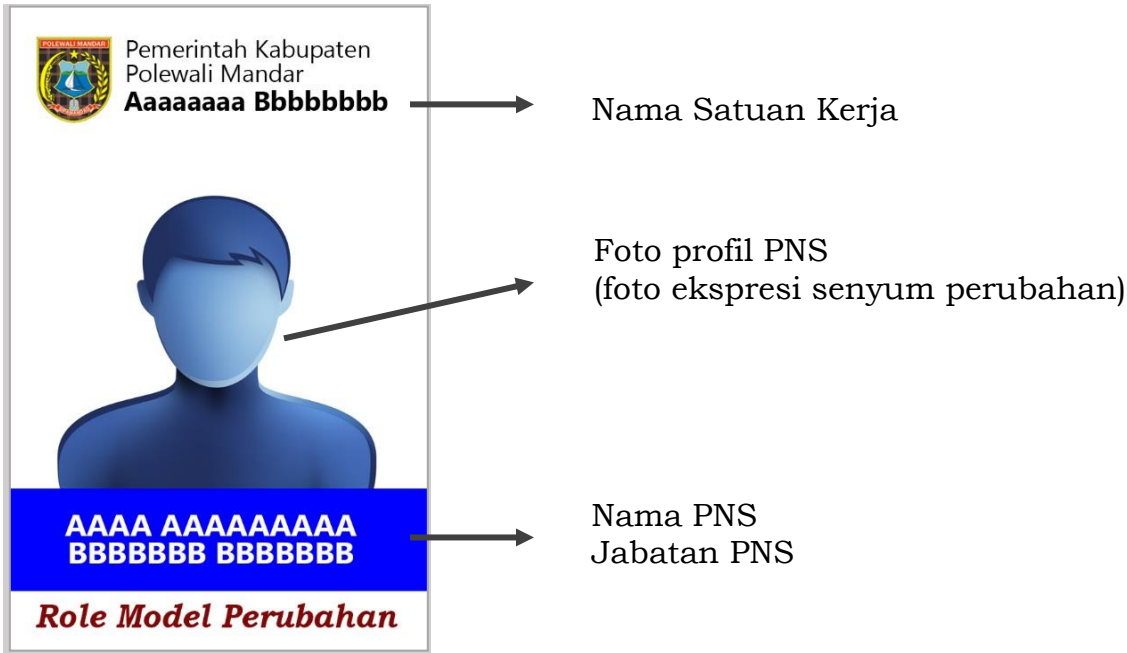
**t.t.d**

**ANDI IBRAHIM MASDAR**

LAMPIRAN II PERATURAN BUPATI POLEWALI MANDAR  
NOMOR : 31 TAHUN 2014  
TANGGAL : 29 OKTOBER 2014

CONTOH DESAIN  
ID CARD ROLE MODEL PERUBAHAN

A. Desain Tampak Depan



B. Desain Tampak Belakang



BUPATI POLEWALI MANDAR,

t.t.d

ANDI IBRAHIM MASDAR