



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI



Penguatan Budaya Kerja ASN Berakhlak

Oleh :

Kabag Organisasi Setda Kabupaten Banyumas

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

**Better
anyumas**

Purwokerto, 13 Juni 2023





Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 Tentang *Implementasi Core Values dan Employer*



7

Kompeten

Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

Harmonis

Kami saling peduli dan menghargai perbedaan

Loyal

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

Akuntabel

Kami bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Adaptif

Kami terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan

Berorientasi Pelayanan

Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat

Kolaboratif

Kami membangun kerja sama yang sinergis

Berorientasi Pelayanan

Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.

Panduan Perilaku

1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
2. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan
3. Melakukan perbaikan tiada henti

Perwujudan Perilaku

- Mengidentifikasi kebutuhan masyarakat dengan proaktif
- Memenuhi kebutuhan masyarakat dengan responsif
- Melayani masyarakat sesuai tupoksi
- Menyelesaikan keluhan masyarakat dengan pendekatan komunikasi yang persuasif
- Menuntaskan semua pekerjaan
- Mengucapkan salam dan sapa saat melayani
- Menyediakan informasi yang aktual dan akurat
- Melayani dengan standard yang sama kepada semua pihak, tanpa memandang kedudukan, jabatan, suku, agama, ras dan jenis kelamin
- Memperbaiki tata kelola layanan manajemen ASN dengan inovatif
- Menindaklanjuti setiap kritik dan saran
- Melakukan benchmarking untuk mendapatkan wawasan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan

Akuntabel

Kami mampu mengemban amanat dan kepercayaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

Panduan Perilaku

1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
2. Menggunakan kekayaan dan Barang Milik Negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien
3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

Perwujudan Perilaku

- Memenuhi janji dan komitmen
- Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku
- Bertanggung jawab atas hasil kerja dan bersedia dievaluasi
- Menolak segala bentuk gratifikasi, korupsi, kolusi, dan nepotisme
- Memanfaatkan fasilitas BMN sesuai dengan peruntukannya
- Mencari alternatif cara penggunaan sarana prasarana, bahan, dan alat kerja yang lebih hemat
- Mengutamakan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi atau golongan.
- Mengambil keputusan dengan objektif saat terjadi konflik kepentingan.

Kompeten

Kami meningkatkan kompetensi diri dengan terus belajar

Panduan Perilaku

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
2. Membantu orang lain belajar
3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

Perwujudan Perilaku

- Meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri secara terus-menerus
- Bertukar pikiran dan berdiskusi dengan rekan kerja, bawahan dan atasan
- Belajar secara mandiri maupun kolaboratif dengan antusias
- Memberikan kesempatan orang lain untuk menyampaikan pendapat
- Membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan.
- Menyusun rencana kerja/anggaran dengan spesifik
- Melaksanakan rencana kerja/anggaran sesuai target yang ditetapkan
- Menjalankan seluruh peraturan manajemen ASN yang berlaku
- Mengevaluasi peningkatan kinerja diri
- Menyelesaikan masalah secara komprehensif dan tuntas

Harmonis

Kami saling peduli, menghargai dan bertoleransi dengan perbedaan

Panduan Perilaku

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
2. Suka menolong orang lain.
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif

Perwujudan Perilaku

- Berlaku adil kepada setiap orang tanpa memandang, kedudukan, jabatan, latar belakang, suku, agama, ras dan jenis kelamin
- Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan dan stakeholder
- Menghormati gagasan yang disampaikan orang lain
- Membantu orang lain dengan responsif
- Memberikan solusi dan/atau informasi sesuai kewenangan
- Menyelesaikan konflik di antara rekan kerja, atasan dan bawahan dengan netral
- Berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan bawahan dengan sopan dan menjunjung tinggi etika
- Menghindari diskusi yang fokus pada perbedaan SARA

Loyal

Kami berdedikasi tinggi terhadap kepentingan bangsa dan negara

Panduan Perilaku

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI, serta pemerintahan yang sah.
2. Menjaga nama baik sesama ASN, Pemimpin, Instansi dan Negara
3. Menjaga rahasia jabatan dan negara.

Perwujudan Perilaku

- Menghindari tindakan, ucapan, perbuatan yang menjurus pada radikalisme yang bertentangan dengan ideologi Pancasila
- Menyebarkan informasi yang mendukung keutuhan NKRI
- Mencegah situasi yang mengancam keutuhan NKRI
- Bersikap dan berperilaku yang melindungi nama baik serta citra instansi
- Melaksanakan keputusan pimpinan yang sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.
- Menyebarkan informasi positif tentang ASN, Pemimpin Instansi dan Negara
- Menyimpan informasi rahasia dengan cara dan pada tempat yang aman
- Membagikan informasi rahasia hanya kepada pihak yang berwenang
- Mencegah situasi yang mengancam rahasia jabatan dan negara.

Adaptif

Kami siap menghadapi ataupun menjadi motor perubahan dengan terus mengasah kreativitas dan berinovasi

Panduan Perilaku

1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan.
2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.
3. Bertindak proaktif.

Perwujudan Perilaku

- Menyesuaikan diri di berbagai lingkungan kerja.
- Beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan.
- Menguasai dinamika perkembangan teknologi.
- Menyampaikan ide dan gagasan untuk kemajuan instansi dengan berani.
- Membuat inovasi yang mendukung tujuan instansi secara konsisten.
- Mengantisipasi permasalahan yang terjadi di masa mendatang dengan kritis.
- Menjalankan sistem kerja yang berbasis teknologi informasi.
- Mengidentifikasi potensi masalah dan solusinya.
- Menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap hal baru.
- Memanfaatkan peluang untuk menghasilkan hal yang lebih baik.

Kolaboratif

Kami saling bersinergi dalam bekerja sama

Panduan Perilaku

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Perwujudan Perilaku

- Menerima pendapat dan saran dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Memuji keunggulan dan prestasi orang lain.
- Membagi tugas, tanggung jawab, hak, dan kewajiban kepada setiap anggota tim kerja secara proporsional.
- Mengajukan diri terlibat dalam proyek, secara sukarela.
- Bersinergi dengan pihak-pihak terkait dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Mengakui saat berbuat kesalahan.
- Mendorong rekan kerja, atasan, dan bawahan untuk dapat terlibat aktif dalam pencapaian tujuan instansi.
- Membangun komunikasi yang efektif dalam berkoordinasi dengan tim kerja.
- Mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi.

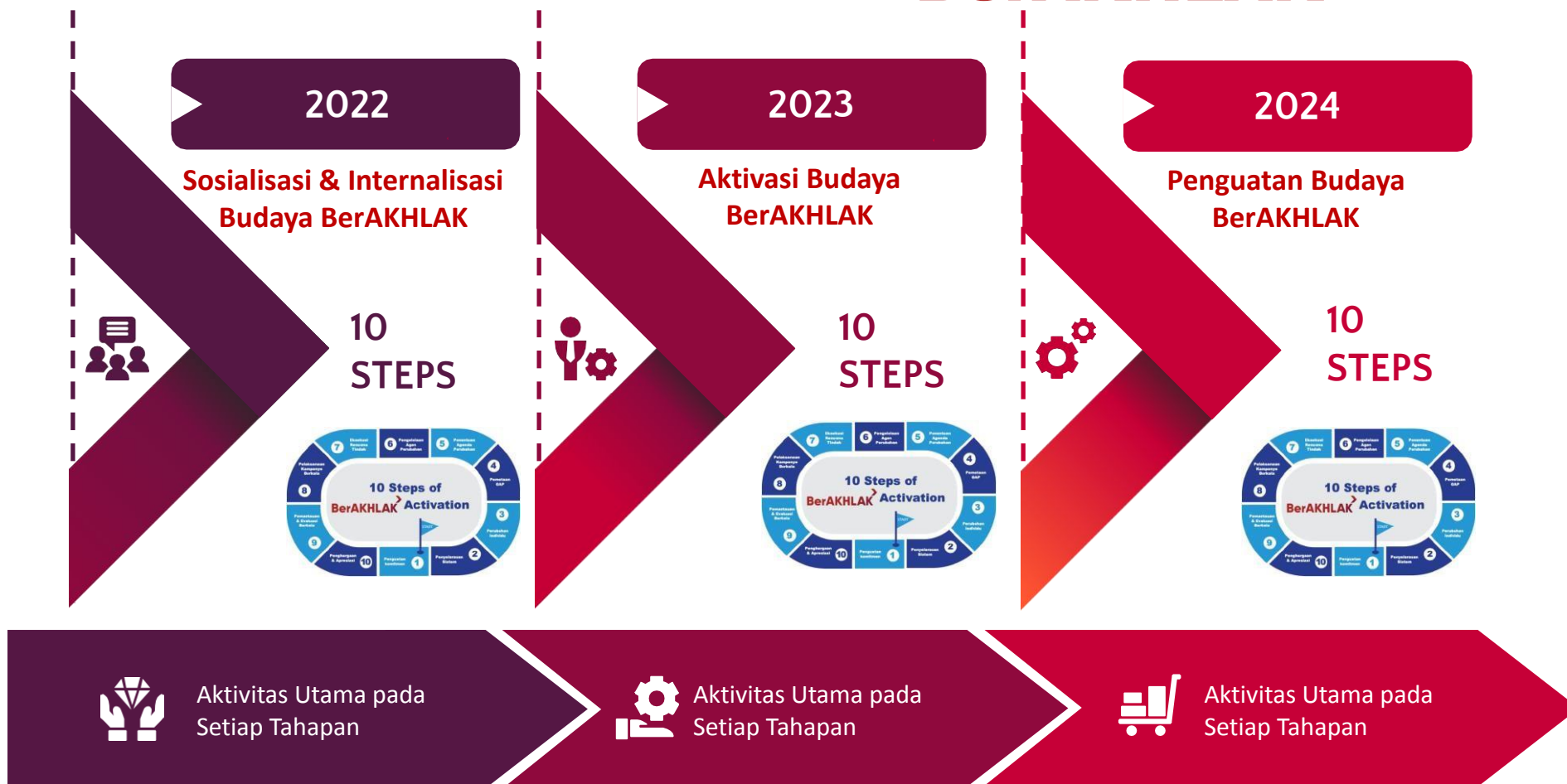
10 TAHAP AKTIVASI BerAKHLAK



ROAD MAP NASIONAL PENGUATAN BUDAYA KERJA ASN BerAKHLAK



ROAD MAP NASIONAL PENGUATAN BUDAYA KERJA ASN BerAKHLAK





panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUATAN
DAN REFORMASI
PENGANTAR



ROAD MAP NASIONAL PENGUATAN BUDAYA KERJA ASN BerAKHLAK

TAHAP	AKTIVITAS UTAMA	2022	2023	2024
1. Penguatan Komitmen	Penyelenggaraan Forum Pimpinan	v		
	Aktivasi peranan pimpinan sebagai teladan		v	
	Penguatan peranan pimpinan sebagai teladan			v
2. Penyelarasan Sistem	Sosialisasi sistem penilaian individu Core Values BerAKHLAK dalam SKP (Permenpanrb Nomor 6 Tahun 2022)	v		
	Sosialisasi sistem pengelolaan SDMA (program transformasi) dengan BerAKHLAK kepada seluruh ASN di Instansi Pemerintah		v	
	Implementasi sistem pengelolaan SDMA (program transformasi) dengan BerAKHLAK kepada seluruh ASN di Instansi Pemerintah			v
3. Perubahan Individu	Pelatihan internalisasi BerAKHLAK	v		
	Penyusunan dan sosialisasi panduan perilaku spesifik (contoh perilaku) sesuai karakteristik Instansi Pemerintah	v		
	Penilaian perilaku individu sesuai Core Values BerAKHLAK dalam SKP	v	v	v

BerAKHLAK



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR
DAN REFORMASI BIROKRASI



ROAD MAP NASIONAL PENGUATAN BUDAYA KERJA ASN BerAKHLAK

TAHAP	AKTIVITAS UTAMA	2022	2023	2024
4. Pemetaan Budaya	Sosialisasi & partisipasi pengisian pengukuran kesehatan budaya organisasi / indeks BerAKHLAK, Employee Engagement & Employer Branding	√	√	
	Sosialisasi hasil pengukuran kesehatan budaya organisasi / indeks BerAKHLAK tahun 2022 dan 2023 di masing-masing K/L/D		√	√
5. Penentuan Agenda Perubahan	Penyusunan Roadmap, Rencana Aksi program aktivasi budaya dan Anggaran Biaya	√		
	Formulasi simbol/artefak perubahan perilaku BerAKHLAK	√		
	Menyelaraskan program aktivasi budaya dan anggaran biayanya		√	√
6. Pengelolaan Agen Perubahan	Aktivasi Tim Agen Perubahan	√		
	Peningkatan kompetensi Agen Perubahan Budaya	√	√	√
	Penyelenggaraan grup bimbingan berkala Agen Perubahan Budaya	√	√	√

BerAKHLAK



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NE
DAN REFORMASI BIROKRASI



ROAD MAP NASIONAL PENGUATAN BUDAYA KERJA ASN BerAKHLAK

TAHAP	AKTIVITAS UTAMA	2022	2023	2024
7. Eksekusi Rencana Aksi	Sosialisasi Roadmap, Rencana Aksi, Simbol/artefak ke setiap ASN di Instansi Pemerintah	v		
	Penyelenggaraan program aktivasi budaya di masing-masing Instansi Pemerintah		v	v
8. Kampanye Berkelanjutan	Perancangan media dan materi serta implementasi komunikasi BerAKHLAK	v		
	Sosialisasi dan komunikasi program aktivasi yang sedang berjalan		v	v
9. Monitoring & Evaluasi Berkala	Forum komunikasi berkala tim agen perubahan	v	v	v
	Berpartisipasi dalam pengisian pengukuran kesehatan budaya organisasi / indeks BerAKHLAK, Employee Engagement, & Employer Branding			v
	Pelaporan program sosialisasi, internalisasi, dan aktivasi budaya BerAKHLAK	v	v	v
10. Penghargaan & Apresiasi	Pemberian penghargaan pencapaian indeks budaya BerAKHLAK		v	v

BerAKHLAK

1. Pada Tahun 2022 akan dilakukan Pengukuran Tingkat Kesehatan Organisasi (Indeks BerAKHLAK), *Employee Engagement* dan *Employer Branding* di seluruh K/L/D.
2. Pengukuran ini akan dilakukan setiap tahun oleh Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, dan BKN.



Pengukuran Indeks BerAKHLAK



Pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kesehatan budaya organisasi di antaranya mengenai implementasi *core values* BerAKHLAK, keselarasan antara nilai pribadi dan organisasi, serta aspirasi pegawai ASN terhadap kondisi budaya yang ideal



Pengukuran *Employee Engagement*



Metode untuk memahami dan menggambarkan tingkat keterikatan dan keterlibatan pegawai dalam memberikan kontribusi bagi organisasi tempatnya bekerja



Pengukuran *Employer Branding*



Metode yang dilakukan untuk mengetahui tingkat ketertarikan seseorang/masyarakat nonASN untuk bergabung menjadi ASN berdasarkan pada hal-hal yang ditunjukkan oleh citra ASN dan juga hal-hal yang ditawarkan oleh Instansi Pemerintah.

LAPORAN
PENGUKURAN

SURVEI PEMETAAN & PENGUKURAN BUDAYA KERJA ASN – INDEKS BerAKHLAK – Pemerintah Kab. Banyumas

BerAKHLAK 
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

AREA ANALISIS

1. INDEKS IMPLEMENTASI BerAKHLAK

Analisa tingkat implementasi nilai BerAKHLAK, yang diamati dan dialami oleh para pegawai dalam perilaku kerja sehari – hari.



4. INDEKS KESELARASAN NILAI PRIBADI DAN ORGANISASI

Analisis tingkat keterikatan pegawai terhadap budaya kerja organisasi saat ini.



2. INDEKS KESEIMBANGAN

Index kesehatan budaya berdasarkan sebaran nilai terhadap 6 area kesadaran pada budaya organisasi saat ini.



5. INDEKS KESELARASAN BUDAYA SAAT INI DAN DIHARAPKAN

Analisa tingkat kepercayaan yang ada di diri pegawai terhadap arah organisasi di masa mendatang.



3. INDEKS ENERGI POSITIF

Analisis tingkat positif energi index yang mendukung produktivitas pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan.



6. TOTAL INDEKS KESEHATAN BUDAYA ORGANISASI

Tingkat kesehatan budaya organisasi secara keseluruhan, berdasarkan analisa gabungan dari kelima index yang ada.



BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

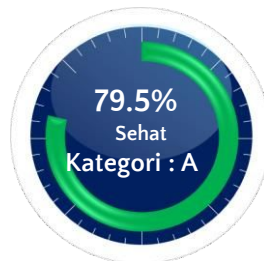
INDEKS IMPLEMENTASI BerAKHLAK



INDEKS
IMPLEMENTASI
BerAKHLAK



BERORIENTASI
PELAYANAN



AKUNTABEL



KOMPETEN



HARMONIS



LOYAL



ADAPTIF



KOLABORATIF

Survei Pemetaan Budaya Kerja ASN – Pemerintah Kab. Banyumas diikuti oleh 2521 Responden

KATEGORI			RANGE INDEKS	DESKRIPSI
A		SEHAT	75% - 100%	Nilai-nilai BerAKHLAK sudah sangat erat menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari dan menjadi ciri khas yang mewakili individu di dalam organisasi tersebut.
B		CUKUP SEHAT	50% - 74.9%	Pegawai sudah mengimplementasikan yang nilai-nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja sehari-hari dengan baik.
C		TIDAK SEHAT	25% - 49.9%	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.
D		SANGAT TIDAK SEHAT	0% - 24.9%	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang sangat rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.

INDEKS IMPLEMENTASI



INDEKS IMPLEMENTASI BerAKHLAK

KATEGORI			RANGE INDEKS	DESKRIPSI
A	SEHAT		75% - 100%	Nilai-nilai BerAKHLAK sudah sangat erat menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari dan menjadi ciri khas yang mewakili individu di dalam organisasi tersebut.
B	CUKUP SEHAT		50% - 74.9%	Pegawai sudah mengimplementasikan yang nilai-nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja sehari-hari dengan baik.
C	TIDAK SEHAT		25% - 49,9%	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.
D	SANGAT TIDAK SEHAT		0% - 24,9%	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang sangat rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.

Voter = jumlah responden yang memilih turunan perilaku

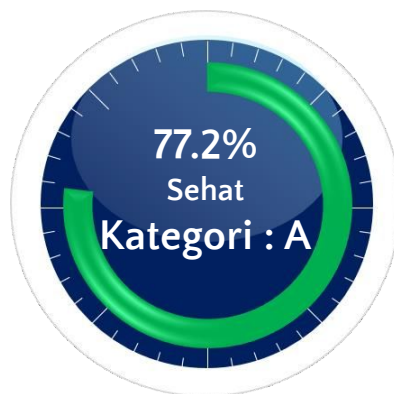
BerAKHLAK pada budaya saat ini.

Total voter per nilai = jumlah responden yang memilih nilai

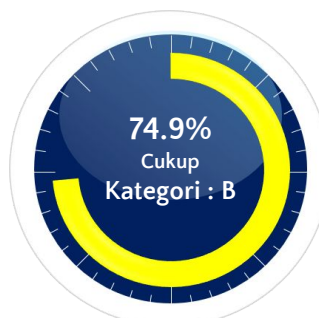
BerAKHLAK pada budaya saat ini

NILAI BerAKHLAK	TURUNAN NILAI / PERILAKU	VOTER DI BUDAYA SAAT INI	TOTAL VOTER PER NILAI	PERSENTASE IMPLEMENTASI PER NILAI
Berorientasi Pelayanan	- Melakukan Perbaikan yang Berkelanjutan	345	1398	55.5% CUKUP SEHAT
	- Solutif	126		
	- Dapat Diandalkan	91		
	- Beorientasi pada Kepuasan Pelanggan	155		
	- Melayani Sepenuh Hati	609		
	- Ramah	510		
Akuntabel	- Berintegritas	530	2004	79.5% SEHAT
	- Jujur	697		
	- Bertanggung Jawab	1046		
	- Cermat	147		
	- Efektif dan Efisien	345		
	- Disiplin	1020		
Kompeten	- Pembelajar	208	1478	58.6% CUKUP SEHAT
	- Profesional	733		
	- Sharing Knowledge	168		
	- Memberikan Kinerja Terbaik	551		
	- Menjaga Kualitas	312		
	- Bersikap Positif	434		
Harmonis	- Bertoleransi	611	1789	71.0% CUKUP SEHAT
	- Merangkul Keragaman	197		
	- Peduli	573		
	- Saling Menghargai	853		
	- Saling Menolong	572		
	- Berdedikasi	392		
Loyal	-Memegang Teguh Ideologi Pancasila Dan UUD 1945	718	1780	70.6% CUKUP SEHAT
	- Menjaga Rahasia Jabatan dan Negara	326		
	- Menjaga Nama Baik	571		
	- Menaati Aturan/Kebijakan	752		
	- Berinisiatif (Proaktif)	147		
	- Kreatif dan Inovatif	513		
Adaptif	- Siap Menghadapi Ketidakpastian	37	969	38.4% TIDAK SEHAT
	- Antusias	84		
	- Siap Menghadapi Perubahan	372		
	- Adil	338		
	- Bekerjasama	1263		
	- Berkolaborasi Lintas Group	92		
Kolaboratif	- Memberdayakan SDM (Empowering)	285	1874	74.3% CUKUP SEHAT

KESIMPULAN HASIL SURVEI PEMETAAN & PENGUKURAN BUDAYA KERJA ASN Pemerintah Kab. Banyumas TAHUN 2022



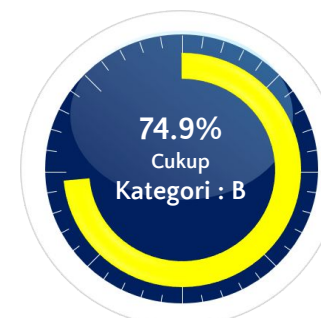
INDEKS
IMPLEMENTASI
BerAKHLAK



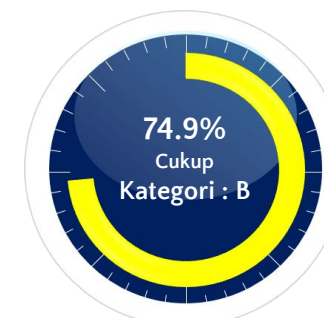
INDEKS
KESEIMBANGAN
FOKUS



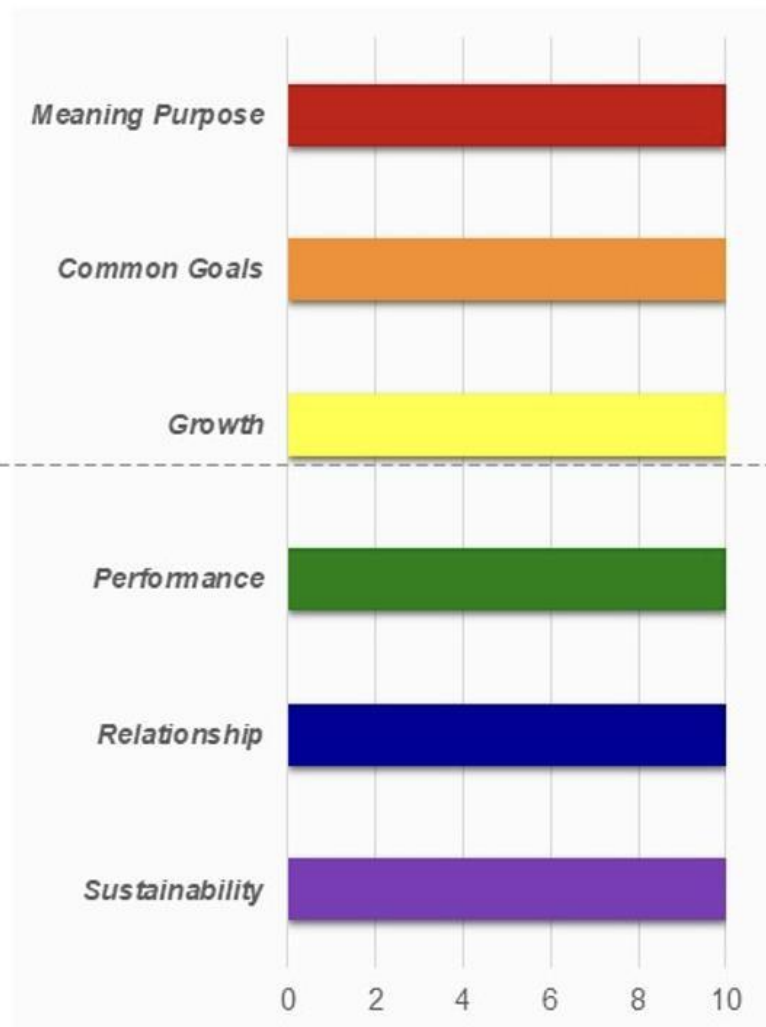
INDEKS ENERGI
POSITIF



INDEKS
KESELARASAN
NILAI PRIBADI –
ORGANISASI SAAT
INI



INDEKS
KESELARASAN
BUDAYA SAAT INI –
BUDAYA YANG
DIHARAPKAN



Area 6 : Meaning Purpose

Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap **kontribusi bagi masyarakat dan lingkungan untuk kesejahteraan jangka panjang**, yang memberi **makna bekerja** bagi seluruh pegawai.

Area 5 : Common Goals

Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap **kesamaan visi, misi dan nilai seluruh anggota organisasi** untuk mencapai tujuan bersama.

Area 4 : Growth

Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap **pengembangan yang berkelanjutan** bagi pegawai maupun organisasi secara keseluruhan.

Area 3 : Performance

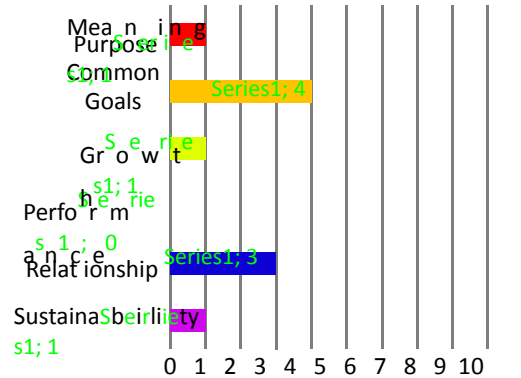
Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap **kinerja yang unggul** setiap pegawai dan juga organisasi.

Area 2 : Relationship

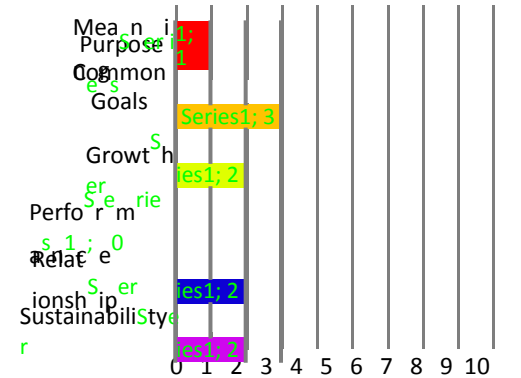
Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap **hubungan yang baik** di antara pegawai, atasan, mitra kerja dan pelanggan.

Area 1 : Sustainability

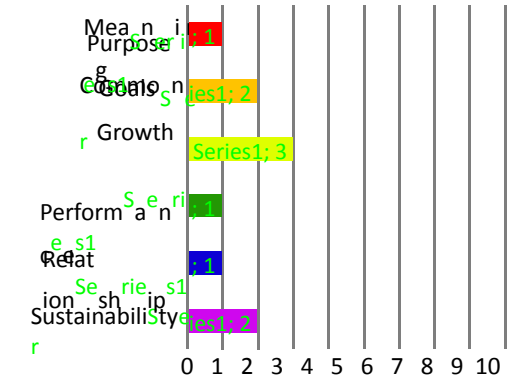
Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap **pemenuhan kebutuhan dasar** pegawai juga keberlangsungan organisasi.



NILAI - NILAI PRIBADI	VOTES	SCALE	AREA
<u>Bertanggung Jawab</u>	1647	7.2	4
<u>Bekerjasama</u>	1513	5.7	5
<u>Disiplin</u>	1399	7.4	1
Toleransi	1033	5.3	5
Peduli	961	5.3	2
Dapat Dipercaya	946	6.2	5
Beretika	823	5.9	6
Berintegritas	800	6.5	5
Menjaga Nama Baik	790	5.4	2
Rendah Hati	745	5.2	2



BUDAYA SAAT INI	VOTES	SCALE	AREA
<u>Bekerjasama</u>	1263	5.4	5
<u>Bertanggung Jawab</u>	1046	6.1	4
<u>Disiplin</u>	1020	6.8	1
<u>Saling Menghargai</u>	853	5.1	2
Menaati Aturan/Kebijakan	752	6.7	1
<u>Profesional</u>	733	6.4	4
<u>Memegang Teguh Ideologi Pancasila Dan UUD 1945</u>	718	8.2	6
<u>Jujur</u>	697	6.5	5
Bertoleransi	611	4.8	5
Melayani Sepenuh Hati	609	5.5	2



BUDAYA YANG DIHARAPKAN	VOTES	SCALE	AREA
<u>Disiplin</u>	1076	6.7	1
<u>Bertanggung Jawab</u>	1013	6.1	4
<u>Bekerjasama</u>	985	5.1	5
<u>Profesional</u>	855	6.5	4
Kreatif dan Inovatif	780	5.3	4
<u>Jujur</u>	777	6.4	5
<u>Memegang Teguh Ideologi Pancasila Dan UUD 1945</u>	669	8.2	6
Memberikan Kinerja Terbaik	634	5.7	3
Memahami Tugas dan Fungsi Pekerjaan	599	6.1	1
<u>Saling Menghargai</u>	578	4.9	2

NOTES:

Garis Bawah : NP = BS

Merah : NP = BS = BD

Jingga : BS = BD

Biru : NP = BD

PEMETAAN NILAI

Area 6 : Meaning Purpose

Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap kontribusi bagi masyarakat dan lingkungan untuk kesejahteraan jangka panjang, yang memberi makna bekerja bagi seluruh pegawai.

Area 5 : Common Goals

Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap kesamaan visi, misi dan nilai seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Area 4 : Growth

Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap pengembangan yang berkelanjutan bagi pegawai maupun organisasi secara keseluruhan.

Area 3 : Performance

Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap kinerja yang unggul setiap pegawai dan juga organisasi.

Area 2 : Relationship

Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap hubungan yang baik di antara pegawai, atasan, mitra kerja dan pelanggan.

Area 1 : Sustainability

Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap pemenuhan kebutuhan dasar pegawai juga keberlangsungan organisasi.

A. BERDASARKAN VOTES

Nilai	SUARA BUDAYA SAAT INI	SUARA BUDAYA YANG DIHARAPKAN	LOMPATA N
Kreatif dan Inovatif	513	780	267
Melakukan Perbaikan yang Berkelanjutan	345	501	156
Efektif dan Efisien	345	485	140
Perencanaan Anggaran yang Baik	230	354	124
Profesional	733	855	122

HARAPAN PEGAWAI

B. BERDASARKAN PRIORITAS

Nilai	SUARA BUDAYA SAAT INI	SUARA BUDAYA YANG DIHARAPKAN	LOMPATA N
Produktif	5	5.5	0.5
Melakukan Perbaikan yang Berkelanjutan	4.4	4.8	0.4
Perencanaan Anggaran yang Baik	5.2	5.5	0.3
Berprestasi	4.9	5.2	0.3
Konsisten	5.2	5.5	0.3

A. BERDASARKAN VOTES

NO	NILAI YANG MEMBATASI	VOTES
1	Berhati-Hati	219
2	Mengontrol	69
3	Birokratis	66
4	Menghindari Risiko	59
5	Pasif Terhadap Perubahan	53

TOP VOTES FAKTOR BERPOTENSI MENGHAMBAT

B. BERDASARKAN PRIORITAS

NO	NILAI YANG MEMBATASI	SKALA
1	Mengeksploitasi	6.1
2	Berfokus Jangka Pendek	6.0
3	Birokratis	5.8
4	Melempar Tanggung Jawab	5.5
5	Berhati-Hati	5.4

Note:

Votes = jumlah responden yang memilih nilai/perilaku
Prioritas = intensitas nilai/perilaku yang dirasakan responden
Lompatan = selisih votes antara budaya saat ini dan diharapkan
Abu-Abu = Nilai/perilaku yang perlu menjadi perhatian

7 Tahapan Penguatan Budaya Kerja ASN BerAKHLAK

Penguatan secara Berkelanjutan

Penguatan budaya kerja merupakan proses berkelanjutan yang harus selalu dikembangkan dan disempurnakan

Penghargaan dan Apresiasi

Pemberian penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian budaya BerAKHLAK

Pemantauan dan Evaluasi

- Forum komunikasi berkala tim budaya kerja (agen perubahan)
- Pengukuran indeks BerAKHLAK, *Employee Engagement*, dan *Employer Branding* ASN
- Pelaporan program sosialisasi, internalisasi, dan aktivasi BerAKHLAK budaya



1 Internalisasi

- *Kickoff*
- Komitmen Pimpinan
- Sosialisasi dan Internalisasi

2 Penyelarasan Sistem

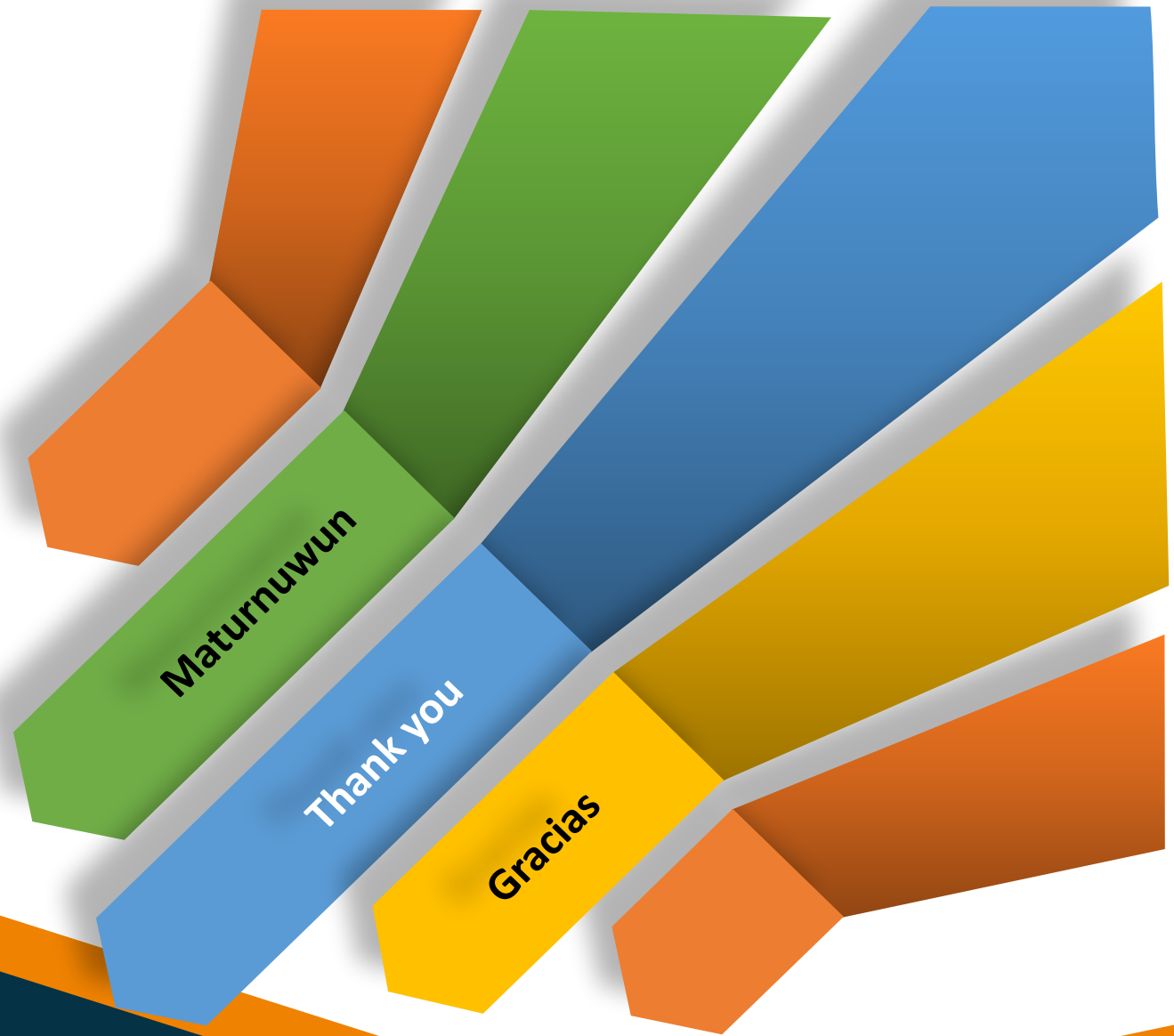
- Memasukkan Budaya Kerja ke Sistem
- Mengintegrasikan Budaya Kerja dengan Sistem Pengelolaan Kinerja (SPK)
- Menyelaraskan SPK dengan Sistem Penghargaan
- Sistem Manajemen Talenta dan Karir

3 Pengukuran Baseline

Pengukuran indeks BerAKHLAK, *Employee Engagement*, *Employer Branding* ASN

4 Penyusunan dan Implementasi Agenda Perubahan

- Penyusunan *Roadmap*
- Rencana Aksi
- Pembentukan Tim Budaya Kerja (Agen Perubahan)
- Implementasi



TERIMA KASIH