

LAPORAN
PENGUKURAN

**SURVEI PEMETAAN &
PENGUKURAN BUDAYA KERJA ASN
- INDEKS BerAKHLAK -
Pemerintah Kota Palangka Raya**

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.



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

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.



INDEKS IMPLEMENTASI BerAKHLAK



INDEKS IMPLEMENTASI BerAKHLAK



BERORIENTASI
PELAYANAN



AKUNTABEL



KOMPETEN



HARMONIS



LOYAL



ADAPTIF



KOLABORATIF

Survei Pemetaan Budaya Kerja ASN - Pemerintah Kota Palangka Raya diikuti oleh 526 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 BerAKHLAK



INDEKS IMPLEMENTASI BerAKHLAK

KATEGORI	RANGE INDEKS	DESKRIPSI
A	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	50% - 74.9%	Pegawai sudah mengimplementasikan yang nilai-nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja sehari-hari dengan baik.
C	25% - 49,9%	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.
D	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	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan Perbaikan yang Berkelanjutan - Solutif - Dapat Diandalkan - Beorientasi pada Kepuasan Pelanggan - Melayani Sepenuh Hati - Ramah 	112 11 26 103 186 107	371	70.5% CUKUP SEHAT
Akuntabel	<ul style="list-style-type: none"> - Berintegritas - Jujur - Bertanggung Jawab - Cermat - Efektif dan Efisien - Disiplin 	87 67 181 27 68 140	342	65.0% CUKUP SEHAT
Kompeten	<ul style="list-style-type: none"> - Pembelajar - Profesional - Sharing Knowledge - Memberikan Kinerja Terbaik - Menjaga Kualitas 	20 120 32 134 83	302	57.4% CUKUP SEHAT
Harmonis	<ul style="list-style-type: none"> - Bersikap Positif - Bertoleransi - Merangkul Keragaman - Peduli - Saling Menghargai - Saling Menolong 	76 110 58 90 153 96	345	65.6% CUKUP SEHAT
Loyal	<ul style="list-style-type: none"> - Berdedikasi - Memegang Teguh Ideologi Pancasila Dan UUD 1945 - Menjaga Rahasia Jabatan dan Negara - Menjaga Nama Baik - Menaati Aturan/Kebijakan 	47 69 54 117 140	307	58.4% CUKUP SEHAT
Adaptif	<ul style="list-style-type: none"> - Berinisiatif (Proaktif) - Kreatif dan Inovatif - Siap Menghadapi Ketidakpastian - Antusias - Siap Menghadapi Perubahan 	35 80 12 10 69	174	33.1% TIDAK SEHAT
Kolaboratif	<ul style="list-style-type: none"> - Adil - Bekerjasama - Berkolaborasi Lintas Group - Memberdayakan SDM (Empowering) - Terbuka Dalam Komunikasi - Mengelola Sumber Daya 	48 216 56 69 78 62	369	70.2% CUKUP SEHAT

KESIMPULAN HASIL SURVEI PEMETAAN & PENGUKURAN BUDAYA KERJA ASN Pemerintah Kota Palangka Raya TAHUN 2022



	KATEGORI	RANGE INDEKS	DESKRIPSI
A	SEHAT	75% - 100%	Budaya organisasi sehat dan produktif.
B	CUKUP SEHAT	50% - 74.9%	Budaya organisasi cukup sehat, namun memiliki beberapa isu yang harus diperbaiki.
C	TIDAK SEHAT	25% - 49,9%	Budaya organisasi tidak sehat dan memiliki isu-isu signifikan yang harus diperbaiki segera.
D	SANGAT TIDAK SEHAT	0% - 24,9%	Budaya organisasi sangat tidak sehat, memerlukan perubahan signifikan untuk menghindari kegagalan organisasi.



**INDEKS
IMPLEMENTASI
BerAKHLAK**



**INDEKS
KESEIMBANGAN
FOKUS**



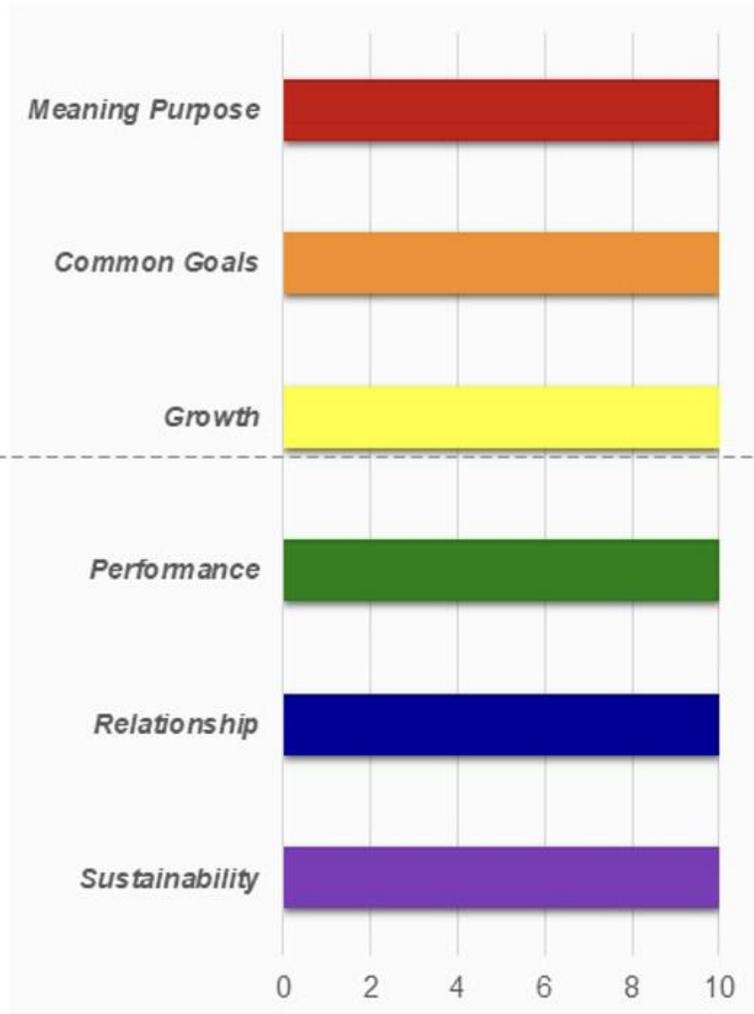
**INDEKS ENERGI
POSITIF**



**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

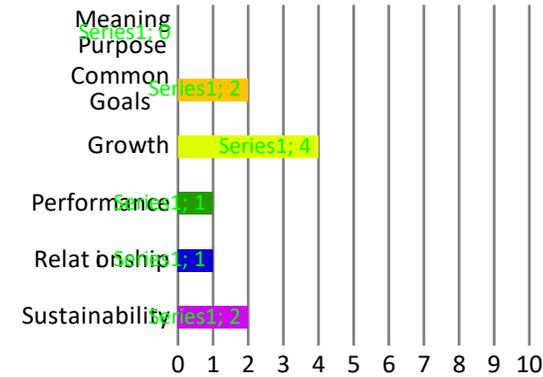
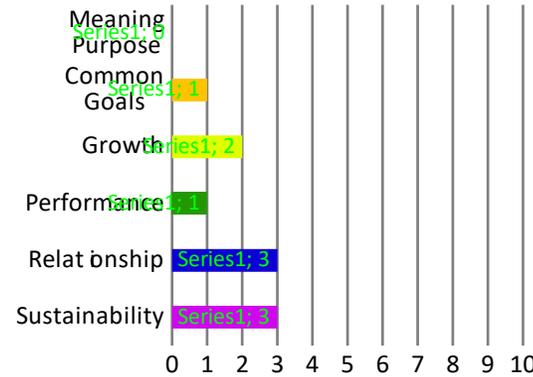
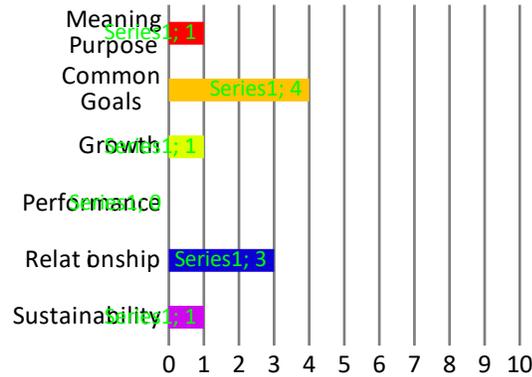
Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap **kinerja yang unggul** setiap pegawai dan juga organisasi.

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
Bertanggung Jawab	344	7.3	4
Bekerjasama	339	6.0	5
Disiplin	229	7.0	1
Dapat Dipercaya	210	5.7	5
Toleransi	202	4.8	5
Beretika	199	6.3	6
Peduli	167	5.0	2
Menjaga Nama Baik	166	5.8	2
Bersahabat	155	4.5	2
Mengutamakan Kebersamaan	153	4.9	5

BUDAYA SAAT INI	VOTES	SCALE	AREA
Bekerjasama	216	5.6	5
Melayani Sepenuh Hati	186	5.9	2
Bertanggung Jawab	181	6.3	4
Memahami Tugas dan Fungsi Pekerjaan	158	6.2	1
Saling Menghargai	153	5.3	2
Disiplin	140	5.8	1
Menaati Aturan/Kebijakan	140	6.4	1
Memberikan Kinerja Terbaik	134	6.3	3
Profesional	120	6.6	4
Menjaga Nama Baik	117	5.7	2

BUDAYA YANG DIHARAPKAN	VOTES	SCALE	AREA
Bertanggung Jawab	215	6.1	4
Bekerjasama	193	5.6	5
Memberikan Kinerja Terbaik	165	5.7	3
Profesional	163	6.7	4
Memahami Tugas dan Fungsi Pekerjaan	155	6.1	1
Disiplin	147	6.2	1
Kreatif dan Inovatif	142	5.2	4
Melayani Sepenuh Hati	130	5.6	2
Melakukan Perbaikan yang Berkelanjutan	122	5.3	4
Jujur	117	5.8	5

NOTES :

Garis Bawah : NP = BS Merah : NP = BS =BD Jingga : BS = BD Biru : NP = BD

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.

**HARAPAN
PEGAWAI**

A. BERDASARKAN VOTES

Nilai	SUARA BUDAYA SAAT INI	SUARA BUDAYA YANG DIHARAPKAN	LOMPATAN
Kreatif dan Inovatif	80	142	62
Perencanaan Anggaran yang Baik	50	108	58
Memberikan Jaminan Kesejahteraan	21	76	55
Jujur	67	117	50
Transparan	56	106	50

B. BERDASARKAN PRIORITAS

Nilai	SUARA BUDAYA SAAT INI	SUARA BUDAYA YANG DIHARAPKAN	LOMPATAN
Memenuhi Kebutuhan Pegawai	4.7	5.7	1
Perencanaan Anggaran yang Baik	5	5.8	0.8
Mengapresiasi Karyawan	4.7	4.9	0.2
Kreatif dan Inovatif	5.1	5.2	0.1
Profesional	6.6	6.7	0.1

**TOP VOTES
FAKTOR
BERPOTENSI
MENGHAMBAT**

A. BERDASARKAN VOTES

NO	NILAI YANG MEMBATASI	VOTES
1	Menghindari Risiko	54
2	Berhati-Hati	51
3	Kepemimpinan yang Kurang Efektif	30
4	Pasif Terhadap Perubahan	29
5	Birokratis	26

B. BERDASARKAN PRIORITAS

NO	NILAI YANG MEMBATASI	SKALA
1	Kepemimpinan yang Kurang Efektif	7.5
2	Birokratis	6.2
3	Silo	6.0
4	Konflik Kepentingan	5.9
5	Fokus pada Pengurangan Biaya	5.8

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

7 Penguatan secara Berkelanjutan

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

6 Penghargaan dan Apresiasi

Pemberian penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian budaya BerAKHLAK

5 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 budaya BerAKHLAK



1 Internalisasi

- *Kickoff*
- Komitmen Pimpinan
- Sosialisasi dan Internalisasi

2 Penyelarasan Sistem

- Memasukkan Budaya Kerja ke dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi
- Mengikat budaya 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