

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.



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

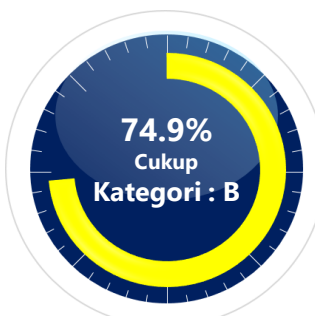
## KESIMPULAN HASIL SURVEI PEMETAAN & PENGUKURAN BUDAYA KERJA ASN Pemerintah Kota Palangka Raya TAHUN 2022



| KATEGORI |                    | RANGE INDEKS | DESKRIPSI   |
|----------|--------------------|--------------|---|
| A        | SEHAT              | 75% - 100%   | Budaya organisasi sehat dan produktif.  |
| B        | CUKUP SEHAT        | 50% - 74.9%  | <b>Budaya organisasi cukup sehat, namun memiliki beberapa isu yang harus diperbaiki.</b>                      |
| 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**



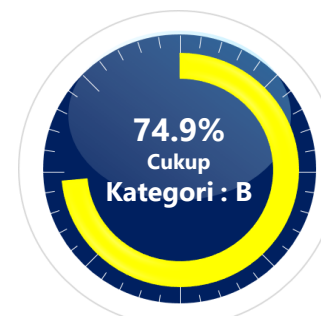
**INDEKS  
KESEIMBANGAN  
FOKUS**



**INDEKS ENERGI  
POSITIF**

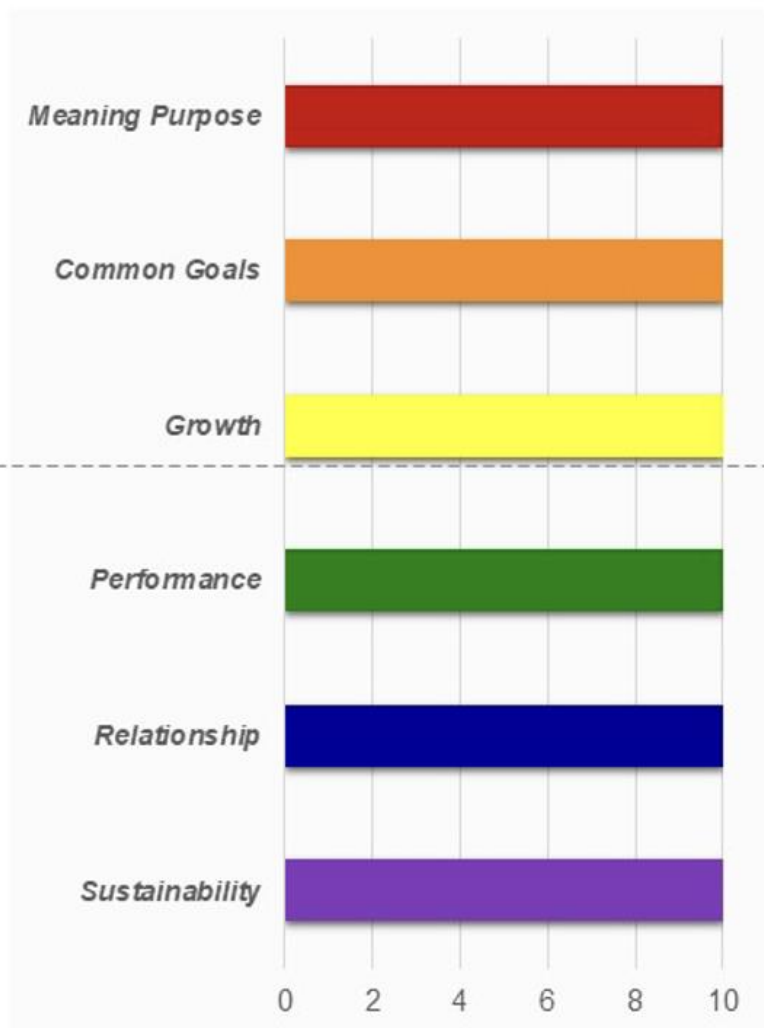


**INDEKS  
KESELARASAN  
NILAI PRIBADI –  
ORGANISASI SAAT  
INI**



**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

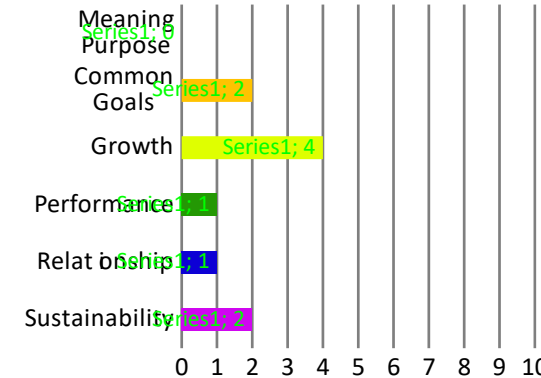
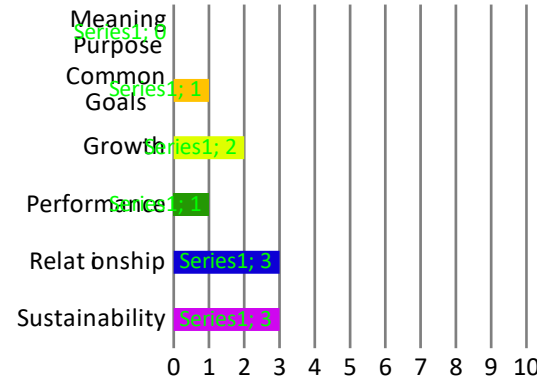
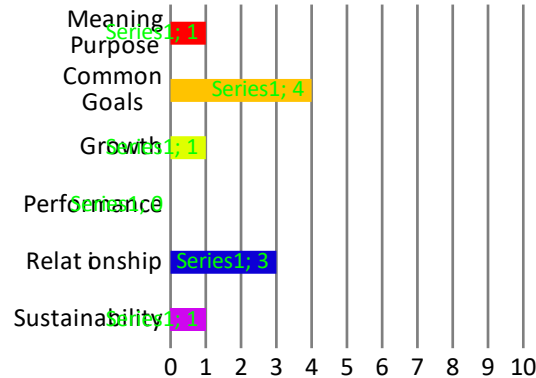
Hal-hal yang berhubungan dengan fokus terhadap **kinerja yang unggul** setiap pegawai dan juga organisasi.

## 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 |
|--------------------------|-------|-------|------|
| <u>Bertanggung Jawab</u> | 344   | 7.3   | 4    |
| <u>Bekerjasama</u>       | 339   | 6.0   | 5    |
| <u>Disiplin</u>          | 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    |
| <u>Menjaga Nama Baik</u> | 166   | 5.8   | 2    |
| Bersahabat               | 155   | 4.5   | 2    |
| Mengutamakan Kebersamaan | 153   | 4.9   | 5    |

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

| BUDAYA YANG DIHARAPKAN                 | VOTES | SCALE | AREA |
|--|-------|-------|------|
| <u>Bertanggung Jawab</u>               | 215   | 6.1   | 4    |
| <u>Bekerjasama</u>                     | 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    |
| <u>Disiplin</u>                        | 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<br>SAAT INI | SUARA BUDAYA<br>YANG<br>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<br>SAAT INI | SUARA BUDAYA<br>YANG<br>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

## 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 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