

#BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



PEMERINTAH KECAMATAN
LOA JANAN

ROAD MAP CORE VALUES ASN BERAKHLAK 2025

KECAMATAN
LOA JANAN



kecamatan_loajanan



<https://loajanan.kukarkab.go.id/>



kec.loajanan.kukar@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karuniaNya juga sehingga kami dapat Menyusun dan menyelesaikan Road Map dan Rencana Aksi Agenda Perubahan Core Values ASN Ber AKHLAK Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tujuan pembuatan Road Map dan Rencana Aksi Agenda Perubahan ini sebagai panduan yang memuat rencana kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi terkait dengan perubahan Cultur set dan mindset untuk dapat diimplementasikan di lingkungan Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai acuan budaya kerja yang bersih, *agile*, kompeten dan melayani sehingga ASN Lingkungan Kecamatan Loa Janan. Mampu menerapkan nilai nilai BerAKHLAK baik dalam pelaksanaan pekerjaan maupun dalam pengelolaan kinerja ASN termasuk bagaimana mengimplementasikan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, sehingga pada akhirnya menjadi budaya kerja. Dengan energi positif dan selalu semangat dalam bekerja, dan berinovasi.

Road Map dan Rencana aksi yang kami buat ini masih jauh dari sempurna karena banyak hal yang perlu diperbaiki ditelaah lagi, terutama terkait isi dan kelengkapan instrumen yang lebih lengkap. Oleh karena itu, masukan dan arahan dari berbagai pihak sangat diharapkan sehingga Road Map dan Rencana Aksi Agenda Pperubahan ini layak dilaksanakan dan bermanfaat untuk Dinas Perkebunan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Loa Janan, 13 Januari 2025

Camat,



Drs. Hery Rusnadi

Nip. 19721213 199201 1 001

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (*world class government*) serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 tentang nilai dasar dan Pasal 5 tentang kode etik dan kode perilaku Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan keseragaman nilai-nilai dasar ASN. Sehingga pada tanggal 27 Juli 2021 Presiden Republik Indonesia telah meluncurkan *core values* (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK dan employer branding ASN "Bangga Melayani Bangsa". Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini disampaikan bahwa tantangan lingkungan organisasi manapun termasuk instansi pemerintah dihadapkan dengan apa yang disebut "vuca world". Suatu singkatan dimana kita dihadapkan dengan yang ***Volatile*** (bergejolak), ***Uncertain*** (tidak pasti), ***Complex*** (kompleks), dan ***Ambigüe*** (tidak jelas). Itulah gambaran singkat dunia kita saat. Dalam hal ini, kita berada dalam lingkungan yang sangat dinamis berubah, baik dari aspek sosial, ekonomi, dan politik (*volatility*). Kita berada dalam suasana kesulitan memprediksi isu dan peristiwa yang saat ini sedang terjadi (*uncertainty*). Juga banyaknya gangguan dan kekacauan yang mengelilingi kita (*complexity*). Serta kita pun menghadapi beban berat realitas dan makna yang berbaaur dari berbagai keadaan yang mengambang dan kejelasannya masih dipertanyakan (*ambigütiy*).

Menghadapi hal di atas, selayaknya organisasi manapun termasuk instansi pemerintah, perlu melakukan beberapa langkah, diantaranya: menetapkan target jangka pendek yang jelas/terukur dan menantang; adaptatif terhadap perubahan yang terjadi; mempersiapkan pemimpin yang dapat membaca tren masa depan dan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi; dan tidak merasa cemas menghadapi tantangan untuk mengoptimalkan organisasi/instansi kita (Rika Binar, *Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity (VUCA)*. Binakarir.com).

Disisi lain, kita masih merasakan di sana sini belum optimalnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dan alam yang relatif melimpah, sebagai *opportunity* yang belum terkapitalisasi dengan optimal. Salah satunya perlunya sosok pemimpin strategik di birokrasi, yang memiliki kemampuan/pola pikir, sikap dan perilaku yang dapat memobilisasi seluruh potensi pemerintah dan masyarakat, guna meningkatkan daya saing bangsa dan percepatan pembangunan nasional secara adil dan merata (Peraturan Kepala LAN-312/K.1/PDP.07/19

Dalam pasal 104 ayat (2) huruf c, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS disebutkan peran Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah perlu melakukan inisiasi strategik meliputi: tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi; tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi; terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai *outcome* organisasi.

Diharapkan pimpinan dapat menjadi *role model* sehingga sikap, pola tindak dan perilakunya dapat mempengaruhi budaya organisasi.

B. Landasan Hukum

1. UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. PP No. 11 Tahun 2017, Pasal 134 ayat (2) huruf f tentang Merit Sistem
3. Sistem Merit meliputi kriteria penerapan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, Pasal 134 ayat (2) huruf f, tentang Sistem Merit meliputi kriteria penerapan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN
5. Permenpan RB No 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, Pengelolaan Kinerja Pegawai Yang Ditujukan Bagi PNS dan PPPK
6. Permenpan RB No 7 tahun 2022 tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi
7. Surat Edaran Menpan RB No. 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN
8. Surat Edaran Bupati Kutai Kartanegara No. B.544/BKPSDM/065/02/2023 tentang Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* “Bangga Melayani Bangsa”.

Dalam pasal 104 ayat (2) huruf c, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS disebutkan peran Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah perlu melakukan inisiasi strategik meliputi: tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi; tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi; terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai *outcome* organisasi.

Diharapkan pimpinan dapat menjadi *role model* sehingga sikap, pola tindak dan perilakunya dapat mempengaruhi budaya organisasi.

C. Kondisi Saat Ini dan Kondisi Yang Diharapkan

1. Kondisi Saat Ini

- a. Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan unsur Organisasi Perangkat Daerah yang dipimpin oleh seorang Camat yang berada dibawah Bupati dan Bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Kecamatan Loa Janan mempunyai tugas pokok membantu Bupati Kabupaten Kutai Kartanegara dalam melaksanakan sebagian pelimpahan kewenangan Daerah. Dalam pelaksanaannya Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai Fungsi sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan;
2. Menyelenggarakan pelayanan public;
3. Pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan; dan
4. Serta melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati.

Untuk melaksanakan kegiatan pembangunan di Kabupaten Kutai Kartanegara, diperlukan wadah/tempat organisasi, berdasarkan Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 69 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah pada Dinas Perkebunan. Dengan susunan organisasi sebagai berikut :

(a) Camat

(b) Sekretariat Membawahkan :

1. Sub Bagian Umum, Ketatalaksanaan, dan Kepegawaian
2. Sub Bagian Penyusun Program dan Keuangan

(c) Seksi Pemerintahan;

(d) Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat;

(e) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa;

(f) Seksi Kesejahteraan Sosial;

(g) Seksi Pelayanan Umum;

2. Kondisi Yang Diharapkan

- a. Untuk Pelaksana atau Staf dapat merubah mindset dan lebih adaktif dalam menghadapi perubahan.
- b. Administrator (Camat dan Sekretaris Camat) dan Pengawas (Kasi dan Kasubbag) Bisa menjadi Role Model dalam implementasi Budaya Kerja Core Value Ber AKHLAK.

D. Permasalahan

Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kukar di dalam membetuk budaya kerja yang bersih, *agile*, kompetitif dan melayani mempunyai beberapa tantangan / masalah antara lain sebagai berikut:

1. Belum adanya roadmap resmi yang tertulis terkait dengan budaya kerja bagi ASN Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara;
2. Permasalahan budaya kerja, yang perlu segera di sosialisasikan dan diinternalisasikan agar tercipta budaya kerja yang saling mendukung dan menguatkan;

3. Perlu kaderisasi pemimpin, dengan meningkatkan kapasitas pegawai, perubahan mindset dan perilaku khususnya di lingkungan kerja digitalisasi.

E. Tujuan Penyusunan Road Map dan Rencana Aksi Perubahan

Tujuan dari Penyusunan Rencana Road Map dan Rencana Aksi Perubahan ini adalah sebagai peta jalan atau acuan yang terukur dalam percepatan implementasi budaya kerja bagi ASN Lingkungan Kecamatan Loa Janan yang bersih, kompeten dan melayani, sesuai dengan nilai dasar atau disebut juga core value ASN BerAKHLAK.

1. Tujuan Jangka Panjang
 - a. Terwujudnya budaya kerja yang bersih, agile dan kompeten bagi ASN Dinas Perkebunan Kabupaten Kukar
 - b. Digitalisasi yang didukung dengan aspek aman, rahasia dan didasari dengan aspek legal
2. Tujuan Jangka Menengah
 - a. Terlaksananya peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan- pelatihan, sertifikasi dan Bimtek.
 - b. Terintegrasi dengan aplikasi yang demikian banyak
3. Tujuan Jangka Pendek
 - a. Terwujudnya Rencana Aksi Perubahan budaya kerja ASN Lingkup Dinas Perkebunan.
 - b. Tinjau ulang kode etik dan perilaku ASN Dinas Perkebunan Kabupaten Kutai Kartanegara.
 - c. Evaluasi dan Monitoring

F. Manfaat Penyusunan Road Map dan Rencana Aksi Perubahan

1. Bagi Organisasi (Dinas Perkebunan)

Menjadi panduan dalam mempercepat pembentukan budaya kerja ASN Kemenkes yang sejalan dengan tujuan dan pembangunan kesehatan yang ditunjang dengan perkembangan teknologi terkini. Secara spesifik membangun budaya bersih, *agile*, kompeten dan melayani
2. Bagi Masyarakat

Memberikan kepuasan masyarakat dengan hasil pembangunan perkebunan yang baik dan masyarakat semakin percaya kepada Dinas Perkebunan/ Pemerintah.
3. Bagi Stakeholders Meningkatkan pola koordinasi, dan komunikasi yang efektif.

LANGKAH STRATEGIS

A. ANALISIS SWOT

Identifikasi permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan Rencana Aksi Perubahan dengan menggunakan analisis SWOT sebagai berikut:

1. Strength (kekuatan)

Yaitu segala sumber daya internal yang bisa atau mempunyai kemampuan untuk diandalkan/membuat unggul, dalam kasus ini kekuatannya sebagai berikut:

- a. Budaya Adaktif atau cepat beradaptasi dalam bekerja
- b. Budaya Melek Literasi digital dalam penyelesaian Pekerjaan
- c. Target Pekerjaan Cepat Tercapai (Perubahan Manual ke Sistem)

2. Weakness (Kelemahan)

Yaitu segala sumber daya internal yang tidak mempunyai kemampuan/kurang untuk diandalkan/membuat unggul. Untuk kasus ini yang menjadi kelemahan sbb:

- a. Budaya tidak mau berubah (comfort Zone)
- b. Budaya kerja serabutan (tidak focus/tidak sistematis dalam penyelesaian pekerjaan).
- c. Budaya kerja (menunggu perintah, menunda pekerjaan, kurang focus dalam kerja, malas belajar)

3. Opportunity (Peluang)

Yaitu segala sumber daya eksternal yang dapat dimanfaatkan sebagai nilai tambah/nilai produktif/nilai ekonomis. Untuk kasus ini maka yang menjadi peluang sebagai berikut:

- a) Penyederhanaan Birokrasi (es III dan IV)
- b) Budaya Perubahan Mindset dan perilaku kerja menjadi lebih adaptif
- c) Perkembangan system layanan berbasis digital/teknologi Informasi.
- d) Kualitas Sarpras / alat kerja cukup baik

4. Treats (Ancaman)

Yang dimaksud dengan ancaman yaitu segala sumber daya yang dapat dimanfaatkan sebagai nilai tambah/nilai produktif/nilai ekonomis. Dalam kasus ini yang menjadi ancaman adalah sbb:Yang dimaksud dengan ancaman yaitu segala sumber daya yang dapat dimanfaatkan sebagai nilai tambah/nilai produktif/nilai ekonomis. Dalam kasus ini yang menjadi ancaman adalah sbb:

- a. Pengaruh lingkungan kerja yang kondusif
- b. Kurangnya Pemahaman terhadap perkembangan teknologi
- c. Kualitas sarpras/alat kerja cukup baik.

IDENTIFIKASI FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL

KODE	FAKTOR INTERNAL		KODE	FAKTOR EKSTERNAL	
	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)		OPPORTUNITY (O)	THREAT (T)
S1	Budaya Adaptif atau cepat beradaptasi dalam bekerja	W1 Budaya tidak mau berubah (Comfort zone)	O1	Budaya Perubahan Mindset dan perilaku kerja menjadi lebih adaptif	T1 Pengaruh lingkungan kerja yg kurang kondusif
S2	Budaya melek literasi digital dalam penyelesaian pekerjaan baik	W2 Budaya kerja serabutan (tidak fokus/tidak sistematis dalam penyelesaian pekerjaan)	O2	Perkembangan sistem layanan berbasis digital/teknologi informasi	T2 Kurangnya pemahaman terhadap perkembangan teknologi
S3	Target Pekerjaan cepat tercapai (perubahan manual ke sistem)	W3 Budaya menunggu perintah dari pimpinan	O3	Kualitas sarpras/alat kerja cukup baik	T3 Perubahan Teknologi yang semakin cepat

No	Faktor Kunci Keberhasilan		Alternatif Tujuan
	Kekuatan Kunci	Peluang Kunci	(Turunan Strategi: S-O)
1	Mendorong Perubahan Mindset dan Perilaku kerja menjadi lebih adaptif	Memberikan Motivasi secara kontinyu utk melakukan perubahan mindset dan perilaku kerja	Memberikan reward dan punishment
2	Menyediakan Anggaran untuk pelatihan/bimtek	Tersedianya Pelatihan/Bimtek yang berkualitas	Menyusun rencana/target agar semua ASN bisa mengikuti pelatihan/Bimtek
3	Menyediakan Anggaran untuk sarpras pendukung	Tersedianya Sarana pendukung yang up to date	Melakukan monev secara berkala terkait kemampuan penggunaan sarpras pendukung

PENUTUP

Kesimpulan

Dalam mengimplementasikan nilai dasar ASN sesuai ketentuan Pasal 4 tentang nilai dasar dan Pasal 5 tentang kode etik dan kode perilaku Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang di tindak lanjuti dengan Surat Edaran Menpan RB No. 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN diperlukan hal hal sebagai berikut

1. Komitmen Bersama antara Pimpinan, Pejabat dan pelaksana dalam penerapan Nilai dasar atau Core Value ASN Ber AKLAK di Lingkungan Kantor Camat Loa Janan.
2. Pimpinan menjadi role model dan juga Guardian dalam mengawal implementasi penerapan Nilai dasar atau Core Value ASN Ber AKLAK di Lingkungan Kantor Camat Loa Janan.
3. Perlu adanya Reward dan Punishment dalam implementasi core value ASN Ber AKHLAK.
4. Penerapan Budaya Kerja yang mengacu pada Core Value ASN akan menciptakan Lingkungan kerja yang kondusif sehingga Visi dan Misi Kecamatan Loa Janan bahkan Visi dan Misi Kukar Idaman bisa tercapai.

RENCANA AKSI PENGUATAN BUDAYA KERJA BERAKHLAK

NAMA Sari Endah Handayani, SSTP
JABATAN Kasubbag. Umum, Ketatalaksanaan dan Kepegawaian
UNIT KERJA Kantor Camat Loa Janan
TAHAPAN Penguatan Budaya Berakhlak
AKTIVITAS UTAM Peningkatan Kapasitas dan Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik

KONDISI BUDAYA KERJA SAAT INI	KONDISI BUDAYA KERJA BerAKHLAK YANG DIINGINKAN	STRATEGI			STAKEHOLDER	PERAN YBS	TANTANGAN	STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN	OUTPUT/ CAPAIAN	KET.
		DIAGNOSA KEBUTUHAN TRANSFORMASI BUDAYA KERJA BerAKHLAK	TEKNIK TRANSFORMASI BUDAYA KERJA BerAKHLAK	KEGIATAN TRANSFORMASI BUDAYA KERJA BerAKHLAK						
Kurangnya Kualitas ASN yang berdampak terhadap kinerja Pelayanan Publik	Memaksimalkan Pengembangan SDM ASN dalam pelayanan publik sehingga terciptanya tatanan pemerintahan yang baik dan berkualitas.	<ol style="list-style-type: none"> Pimpinan sebagai Role Model Leadership Kerjasama yang baik antara bawahan dan atasan dalam pengelolaan manajemen ASN Motivasi ASN dalam mengembangkan potensi dirinya untuk menciptakan kualitas kinerja yang transparan dan akuntabel. Sehingga dapat mendorong sebuah profesionalitas kinerja yang lebih baik, dan mendorong eksternalisasi kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> Mendorong dan mengoptimalkan peningkatan SDM aparatur pelayanan publik Menyusun rencana pengembangan kompetensi ASN Mengidentifikasi Korelasi antara sikap dan karakteristik pemimpin terhadap aspek kinerja SDM 	<ol style="list-style-type: none"> Peningkatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan/ bimtek Penilaian/evaluasi kinerja bagi SDM aparatur sebagai koreksi dan perbaikan untuk pengembangan dan peningkatan kualitas kinerja pelayanan yang diberikan. Melakukan Rotasi Pegawai sebagai Penyegaran, pegawai dapat bekerja lebih refresh dalam situasi dan kondisi yang baru . Sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang fleksibel dan dinamis dalam peningkatan kualitas kerja yang lebih baik dan maksimal. 	Peta <i>Stakeholder</i> : <ol style="list-style-type: none"> Camat Sekcam Kasi/Kasubbag Pelaksana 	<ol style="list-style-type: none"> Sebagai Inisiator dan Influencer. Sebagai <i>Inisiator dan Influencer</i>. Sebagai Inisiator dan obyek Sebagai Obyek 	<ol style="list-style-type: none"> Kompetensi rendah yang dimiliki oleh SDM aparatur pelayanan publik Keterbatasan SDM aparatur pelayanan Sarana dan Prasarana pendukung yang kurang memadai untuk menunjang Pelayanan Kecemburuan sosial dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik 	<ol style="list-style-type: none"> Keadilan dan kesetaraan bagi SDM aparatur harus seimbang dan merata Pengembangan karier atau kualitas ASN sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik yang berdasarkan kepada keadilan, kesetaraan, kejujuran, keadilan, profesionalitas, akuntabilitas, dan transparansi Attitude yang baik, mampu mempengaruhi kualitas kinerja aparatur secara transparan, akuntabel, jujur, dan baik Melalui Pelatihan dan pendidikan bagi SDM aparatur pelayanan publik memberikan kontribusi yang dominan terhadap peningkatan kualitas pelayanan yang prima dan berkualitas 	<ol style="list-style-type: none"> Mampu menciptakan kualitas ASN yang professional dan dapat berdampak terhadap kinerja pelayanan publik Peningkatan kualitas ASN dapat memberikan efek positif terhadap tingkat kebutuhan layanan masyarakat yang semakin tinggi Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang lebih cepat, transparan, dan akuntabel Mampu menciptakan kreasi pelayanan yang lebih prima dan inovasi tersendiri bagi SDM aparatur dalam pengembangan pelayannya 	

									<p>5. Perencanaan karier diperlukan dalam rangka memaksimalkan langkah pengembangan terhadap SDM aparatur pelayanan publik melalui kemampuan kinerja individu</p> <p>6. Membangun sinergitas antara SDM aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.</p> <p>7. Reward sebagai motivasi yang memberikan aspek positif bagi pegawai untuk semakin memaksimal kan kinerja. Sehingga diharapkan mampu menciptakan support bagi pegawai yang lain dalam menciptakan kualitas kinerja secara berkesinambungan</p>	<p>5. Menciptakan kondisi lingkungan pemerintahan yang nyaman dan aman bagi SDM aparatur pelayanan publik dalam menjadikan passion terhadap kinerjanya</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--