BUPATIKETAPANG
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI KETAPANG
NOMOR 25 TAHUN 2025

TENTANG

PENILAIAN APARATUR SIPIL NEGARA BERAKHLAK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KETAPANG,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan upaya memperkuat budaya kerja Aparatur Sipil Negara yang professional dan berintegritas, perlu dilakukan penilaian Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK sehingga dapat diketahui tingkat kesehatan budaya organisasi mengenai implementasi nilai dasar BerAKHLAK, keselarasan antara nilai pribadi dan organisasi, dan tingkat keterikatan pegawai untuk berkomitmen sebagai Apartur Sipil Negara;
b. bahwa untuk menjamin kepastian hukum dalam penilaian Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK perlu adanya peraturan bupati yang mengatur penilaian Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9), sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II Di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);

2. Undang-Undang...

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
5. Peraturan Bupati Ketapang Nomor 106 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Daerah Kabupaten Ketapang Tahun 2021 Nomor 106);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN APARATUR SIPIL NEGARA BERAKHLAK

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:
1. Daerah adalah Kabupaten Ketapang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Ketapang.
3. Bupati adalah Bupati Ketapang.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
8. BerAKHLAK merupakan akronim dari berorentasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif yang merupakan Nilai Dasar Aparatur Sipil Negara.

9. Penilaian ASN BerAHKLAK merupakan pengisian soal *Situational Judgment Test* dalam bentuk kuesioner bagi seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang untuk mengukur pengimplementasian nilai-nilai BerAKHLAK secara individu yang dilaksanakan pada satuan waktu tertentu secara langsung.
10. Uji validitas adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur serta digunakan untuk menentukan apakah instrumen pertanyaan atau kuesioner yang digunakan bersifat valid.
11. Uji reabilitas adalah proses untuk mengukur konsistensi dan stabilitas hasil dari suatu instrumen penelitian serta digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel, atau terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.
12. Nilai BerAKHLAK Perangkat Daerah merupakan nilai keseluruhan dari satu Perangkat Daerah berdasarkan hasil kumulatif ASN yang ada di Perangkat Daerah tersebut.
13. Tim Penilai ASN BerAKHLAK yang selanjutnya disebut sebagai penyelenggara adalah pelaksana kegiatan penilaian ASN BerAKHLAK yang terdiri dari pembina, ketua tim penyelenggara, anggota tim penyelenggara.
14. Valid adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur, atau dapat dinyatakan pula valid jika data yang dikumpulkan adalah sesuai dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.
15. Kuisioner adalah alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden.
16. Penyelenggara adalah lembaga, unit, atau satuan kerja yang menyelenggarakan penilaian BerAKHLAK.

BAB II
MEKANISME PENILAIAN DAN METODE PENILAIAN

Bagian Kesatu
Mekanisme Penilaian

Pasal 2

(1) Untuk menilai implementasi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK disusun kuesioner yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang mencerminkan nilai-nilai BerAKHLAK pada setiap pilihan jawaban sebagai cerminan indikatornya.
(2) Kegiatan Penilaian ASN BerAKHLAK dilaksanakan melalui 3 (tiga) tahapan, yang meliputi:
    a. perencanaan;
    b. pelaksanaan; dan
    c. evaluasi
(3) Tahapan perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan rangkaian kegiatan pengumpulan, penyusunan dan penetapan bahan yang meliputi:
    a. pembentukan Tim Penyusunan Indikator Penilaian *core values* (nilai dasar) BerAKHLAK Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang;
    b. penyusunan kuesioner;
    c. penyusunan peraturan kepala daerah pedoman penilaian ASN BerAKHLAK; dan
    d. penyusunan jadwal pelaksanaan.

4. Tahapan...

(4) Tahapan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
a. menyampaikan pemberitahuan pelaksanaan penilaian;
b.melaksanakan penilaian pada ASN di Perangkat Daerah;
c. mengolah data hasil penilaian; dan
d. penyampaian hasil penilaian.

(5) Tahapan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diselenggarakan pada saat rapat evaluasi tim penilai setelah pelaksanaan penilaian ASN BerAKHLAK.

Bagian Kedua
Metode Penilaian

Pasal 3

(1) Metode penilaian ASN BerAKHLAK dilakukan dengan cara menjawab pilihan jawaban atas pertanyaan pada lembar kuesioner secara langsung dengan rentang waktu yang telah ditentukan pada keadaan yang sudah dikondisikan bagi masing-masing ASN.
(2) Indikator pertanyaan dan jawaban dilakukan Uji Validitas dan Uji Realibilitas sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.
(3) Penilaian ASN BerAKHLAK dilaksanakan terhadap semua ASN sesuai dengan lokus Perangkat Daerah dan berpedoman pada Penilaian ASN BerAKHLAK.
(4) Penilaian ASN BerAKHLAK dilaksanakan 1 (satu) kali dalam setahun.
(5) Hasil Penilaian ASN BerAKHLAK akan menjadi nilai BerAKHLAK masing-masing ASN dan Perangkat Daerah.

BAB III
PEMBINA, PENANGGUNGJAWAB, PENYELENGGARA
DAN EVALUASI PENILAIAN APARATUR SIPIL NEGARA BERAKHLAK

Bagian Kesatu
Pembina dan Penanggungjawab

Pasal 4

(1) Bupati sebagai pembina Penilaian ASN BerAKHLAK.
(2) Pembina sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melakukan pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap pelaksanaan Penilaian ASN BerAKHLAK.

Pasal 5

(1) Sekretaris Daerah selaku penanggungjawab penyelenggara Penilaian ASN BerAKHLAK.
(2) Penanggungjawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
a. menyusun kebijakan Penilaian ASN BerAKHLAK;
b. mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan Penilaian ASN BerAKHLAK;
c. melakukan monitoring dan evaluasi Penilaian ASN BerAKHLAK; dan
d. melaporkan pelaksanaan Penilaian ASN BerAKHLAK kepada pembina.

Bagian Kedua
Penyelenggara

Pasal 6

(1) Penyelenggara penilaian ASN BerAKHLAK dilaksanakan oleh Tim Penilai ASN BerAKHLAK.
(2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.

(3) Tim...

(3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
a. penanggung jawab;
b. pendamping;
c. ketua; dan
d. anggota.

(4) Tim berkewajiban menyelenggarakan penilaian sesuai dengan mekanisme dan metode penilaian.

Bagian Ketiga
Evaluasi

Pasal 7

(1) Tim wajib mempublikasikan hasil Penilaian ASN BerAKHLAK kepada Perangkat Daerah.
(2) Laporan hasil Penilaian ASN BerAKHLAK dilaporkan kepada Pembina dan Penanggungjawab.

Pasal 8

Hasil penilaian menjadi pertimbangan dalam peningkatan kapasitas ASN.

Pasal 9

(1) Penyelenggara berkewajiban melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan Penilaian ASN BerAKHLAK secara berkala dan berkelanjutan.
(2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan melakukan rapat evaluasi dan tindak lanjut laporan hasil evaluasi pelaksanaan Penilaian ASN BerAKHLAK.
(3) Penyelenggara wajib melaksanakan hasil evaluasi terhadap hasil rapat evaluasi.
(4) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga dilakukan oleh Pembina dan Penanggung Jawab.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Ketapang.

Ditetapkan di Ketapang
pada tanggal 14 Maret 2025
BUPATI KETAPANG,

ttd

ALEXANDER WILYO

Diundangkan di Ketapang
pada tanggal 14 Maret 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KETAPANG,

ttd

DEDY SHOPIARDI

BERITA DAERAH KABUPATEN KETAPANG TAHUN 2025 NOMOR 25

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KETAPANG,

MINTARIA, S. H., M.H.
Pembina Tingkat I
NIP. 19700703 199903 1 007

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI KETAPANG
NOMOR 25 TAHUN 2025
TENTANG
PENILAIAN APARATUR SIPIL NEGARA BERAKHLAK

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Ketapang Tahun 2021-2026, maka visi yang akan dicapai oleh Kabupaten Ketapang pada periode dimaksud adalah "Melanjutkan Ketapang Maju Menuju Masyarakat Sejahtera". Dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka dirumuskan 6 (enam) misi Kabupaten Ketapang yakni :

1. Mewujudkan pemerintahan yang handal, bersih, terpercaya dan berwibawa dalam pelayanan publik;
2. Melanjutkan peningkatan pembangunan infrastruktur;
3. Pembangunan Sumber Daya Manusia yang memiliki daya saing;
4. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yang merata dan berkeadilan;
5. Memperkokoh landasan perekonomian masyarakat; dan
6. Pengelolaan dan pemanfaatan Sumber Daya Alam untuk kesejahteraan seluruh masyarakat Ketapang.

Dalam pelaksanaan misi sebagaimana tersebut, indikator keberhasilan untuk Misi Pertama adalah Indeks Reformasi Birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan salah satu dari lima agenda prioritas Pembangunan Nasional yang menjadi prioritas pemerintahan. Reformasi birokrasi bertujuan mewujudkan birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik dengan sasaran:

1. Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang lincah, kolaboratif dan akuntabel;
2. Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional;
3. Meningkatnya kualitas tata kelola dan hasil pada tema RB tematik.

Salah satu indikator sasaran kedua adalah Indeks BerAKHLAK. BerAKHLAK merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Bukan hanya sekadar slogan, tetapi diharapkan menjadi akar yang tertanam kuat dalam budaya kerja ASN. Hal inilah yang diharapkan dengan adanya satu *core values* (nilai-nilai dasar) ASN yang selaras bagi seluruh instansi pemerintah. Budaya kerja yang solid, buah terakhirnya adalah kinerja dan kinerja itulah menjadi indikator-indikator keberhasilan pembangunan visi misi.

Berdasarkan...

Berdasarkan pengukuran survey pemetaan dan budaya kerja ASN (Indeks BerAKHLAK) Pemerintah Kabupaten Ketapang yang dilaksanakan oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2023 adalah 61,6 dalam Kategori Cukup Sehat artinya pegawai sudah mengimplementasikan nilai-nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja sehari-hari dengan baik, dengan rincian setiap indikator sebagai berikut:

1. Berorientasi Pelayanan indeks 64,5 kategori cukup sehat;
2. Akuntabel indeks 73,2 kategori cukup sehat;
3. Kompeten indeks 54,7 kategori cukup sehat;
4. Harmonis indeks 64,4 kategori cukup sehat;
5. Loyal indeks 67,4 kategori cukup sehat;
6. Adaptif indeks 36,3 kategori tidak sehat; dan
7. Kolaboratif indeks 71,00 kategori cukup sehat.

Hasil survey sebagaimana dimaksud diberikan untuk level Pemerintah Kabupaten dengan rincian setiap indikator, namun belum dapat memenuhi kebutuhan Pemerintah Kabupaten Ketapang agar dapat dilakukan evaluasi setiap individu dan perangkat daerah karena belum tersedianya data yang diperlukan.

Evaluasi perlu dilakukan agar implementasi BerAKHLAK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang dapat menjadi lebih baik karena perbaikan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan berdampak pada perbaikan indeks BerAKHLAK, untuk itulah diperlukan penyusunan instrumen untuk mengukur implementasi BerAKHLAK pada perangkat daerah dan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang.

B. Dasar

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja
2. Peraturan Bupati Ketapang Nomor 106 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja
3. Surat Edaran Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding ASN.

C. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan disusunnya instrumen penilaian BerAKHLAK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang untuk mewujudkan komitmen bersama untuk mendukung tujuan organisasi.

D. Manfaat

1. Bagi Organisasi
   - Mengetahui indeks BerAKHLAK setiap Perangkat Daerah dan Aparatur Sipil Negara.
   - Sebagai bahan masukkan bagi atasan dalam melaksanakan penilaian dan menjalankan fungsi mentoring.
   - Sebagai bahan pertimbangan pengembangan kompetensi.
2. Bagi Aparatur Sipil Negara
   - Sebagai bahan evaluasi dan masukan individu.

E. Waktu ...

E. Waktu

No	Kegiatan	Tahun 2023				Tahun 2024												Tahun 2025											
		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Pembentukan Tim Penyusunan Indikator Penilaian *Core Values* BerAKHLAK di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ketapang																												
2	Pelaksanaan Kegiatan Penyusunan Indikator Penilaian *Core Values* BerAKHLAK di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ketapang																												
3	Penyusunan Indikator Penilaian *Core Values* BerAKHLAK di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ketapang bersama Ibu Rika Indarti, S. Psi., M. Psi. selaku Assessor SDM Aparatur Madya di BKD Provinsi																												
4	Uji Coba 1																												
5	Uji Validitas dan Realibilitas hasil Uji Coba 1																												
6	Uji Coba 2																												
7	Uji Validitas dan Realibilitas hasil Uji Coba 2																												
8	Pelaksanaan Kegiatan FKP Hasil Penysunan Indikator Penilaian *Core Values* BerAKHLAK ASN di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ketapang																												
9	Penetapan Peraturan Kepala Daerah sebagai dasar pelaksanaan penilaian																												
10	Pelaksanaan Penilaian																												

BAB II
TEORI

1. Teori Core Values Organisasi

a) Pengertian Core Values terhadap kinerja Organisasi

Menurut Schein (2004), kombinasi nilai inti (core values), keyakinan, dan norma berdampak pada cara karyawan berperilaku, berpikir dan merasa dalam organisasi. Pada umumnya manajemen organisasi mengkaitkan suatu nilai atau norma perusahaan tersebut dengan konsumen mereka dan saat ini banyak organisasi yang memiliki pernyataan nilai (value statement) sebagai bagian disain budaya organisasi. Sebagai contoh nilai inti yang diterjemahkan dalam bentuk perilaku customer care akan menghasilkan sumber kompetitif yang khas dan mendukung keberhasilan strategi perusahaan. Banyak peneliti menemukan core values berdampak terhadap keberhasilan organisasi. Lesnik (2006) mengatakan bahwa organisasi akan berhasil ketika tujuan organisasi diselaraskan dengan core values dan karyawan organisasi turut selaras dengan core values tersebut. Bansal (2003) menjelaskan bahwa core values menjadi landasan strategi organisasi untuk mempertajam dan mencapai tujuan organisasi.

Sementara menurut (Strewart, 2010), core values memiliki dampak yang besar bagi karyawan yang terbukti berbakti kepada organisasi di mana meski core values tidak dapat dilihat tetapi jika organisasi ingin meningkatkan laba dan produktivitas maka core values karyawan pertama-tama muncul dipertimbangkan. Kemudian menurut Awadh & Saad (2013) pengembangan organisasi memiliki beberapa hal khusus yang dapat meningkatkan keberlanjutan secara efektif. Peningkatan dalam kinerja akan berkontribusi terhadap komitmen karyawan, sementara nilai-nilai berkontribusi dalam peningkatan budaya organisasi.

Seeveres (2000) menekankan pentingnya komunikasi yang baik ketika mendefinisikan nilai-nilai organisasi dengan mengatakan bahwa nilai-nilai organisasi secara langsung mempengaruhi jalannya bagaimana orang melakukan tugasnya; sehingga membuat upaya buruk dalam mendiskusikan nilai-nilai organisasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan perusahaan. Dalam beberapa penelitian (Sullivan et al., 2002; Posner, 2010) core value organisasi berdampak terhadap kinerja perusahaan antara lain mendukung operasional organisasi yang efektif, hasil finansial yang unggul dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Van Lee, Fabish & McGraw, 2005), sementara Gruys, Stewart, Goodstein, Bing dan Wicks (2008) menekankan profitabilitas sebagai output yang muncul dari penampilan core values dan saling berbagi antar karyawan. Mereka juga berpendapat bahwa nilai-nilai bersama membangun budaya organisasi yang kuat dan berkontribusi peningkatan kinerja etika dalam organisasi. Kemudian, Sullivan et al. (2002) menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan yang dipimpin core value yang kuat akan mengungguli (dari segi pertumbuhan pendapatan, tingkat penciptaan lapangan kerja, pertumbuhan harga saham, pertumbuhan kinerja dan turnover yang lebih rendah) perusahaan yang tidak memiliki kekuatan core value. Organisasi yang didorong oleh core values lebih mungkin memperoleh keunggulan kompetitif.

b) Faktor-faktor ...

b) Faktor-Faktor Perilaku dalam Pengamalan Core Values

Bagi organisasi, core values eksis untuk dihayati dan diamalkan (diimplementasikan) oleh karyawan. Core values memberikan panduan dalam perilaku karyawan untuk diimplementasikan di lokasi kerja sehari-hari agar konsisten dan sesuai, mengetahui prioritas kepentingan organisasi dan dapat percaya diri dalam mengambil keputusan (Freeman, 2014). Schein (2004) menjelaskan tiga (3) dimensi variabel core values organisasi yakni:

1. *Artifacts*, terdiri dari tampilan fisik dari budaya seperti info pernyataan visi, misi dan nilai-nilai utama, struktur organisasi, lingkungan kerja. Menurut Schein (2004) Artifacts adalah representatif budaya namun memiliki keterbatasan untuk dipahami karena merupakan simbol semata sehingga sangat dipengaruhi dari interpretasi pengamatan alias berpotensi bias untuk dipahami.

2. *Espoused Beliefs & Values*, merupakan hasil dari pembelajaran kelompok, di mana nilai dan keyakinan diuji dengan menerapkannya sebagai pemecahan masalah, sebagai solusi.

3. *Basic Assumptions* adalah seperangkat asumsi dasar yang mendasarinya; nilai-nilai dan keyakinan di bawah alam sadar yang tidak bisa dinegosiasikan. Seseorang bisa menampilkan perilaku penolakan, menyalahkan, atau mendistorsi apabila ada pengenalan nilai-nilai baru. Itulah mengapa perubahan organisasi sangat sulit karena terkait dengan keyakinan yang tersimpan di bawah alam sadar.

2. Teori Budaya Organisasi

a) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai- nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono, 2005:23).

Budaya organisasi bisa dikatakan sebagai suatu sistem dari nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi (Ardana et al., 2009:167). Menurut Hofstetter & Harpaz (2011:2) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu pola yang dilakukan secara terus menerus yang meliputi nilai, simbol, kebiasaan dan cerita-cerita yang berkembang setiap saat. Menurut Dirwan (2014:135) budaya organisasi diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara laku para karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Menurut Hakim & Hadipapo (2015:4) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diterapkan di dalam organisasi untuk membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

b) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Hofstede (2011:8) menyatakan bahwa faktor budaya organisasi dikategorikan sebagai berikut:

1. Jarak Kekuasaan, adalah sejauh mana anggota dari suatu organisasi atau lembaga yang berada dalam posisi yang kurang kuat menerima dan berharap kekuasaan didistribusikan secara tidak merata. Hal ini terkait dengan cara yang dilakukan untuk menyelesaikan masalaha antara satu dengan lainnya itu berbeda.
2. Ketidakpastian Penghindaran, hal ini menggambarkan sejauh mana anggota organisasi atau lembaga berusaha untuk mengatasi perasaan cemas dan mengurangi ketidakpastian yang mereka hadapi. Ketidakpastian penghindaran bukan berarti penghindaran risiko.
3. Individualisme vs Kolektivisme, adalah sejauh mana individu diintegrasikan ke dalam organisasi tersebut.
4. Maskulinitas vs Feminitas, hal ini terkait dengan pembagian peran emosional antara perempuan dan laki-laki. Dalam maskulinitas, perbedaan antara peran gender nampak lebih dramatis dan kurang fleksibel dibandingkan dengan feminitas yang melihat laki-laki dan perempuan memiliki nilai yang sama, menekankan kesederhanaan serta kepedulian.
5. Orientasi Jangka Panjang vs Orientasi Jangka Pendek, hal ini terkait dengan fokus pilihan masa depan, masa kini dan masa lalu. Orientasi jangka panjang lebih mementingkan masa depan, mereka mendorong nilai-nilai pragmatis berorientasi pada penghargaan, termasuk ketekunan, tabungan dan kapasitas adaptasi. Sedangkan orientasi jangka pendek lebih kepada masa lalu dan masa kini, termasuk kestabilan, menghormati tradisi, menjaga selalu penampilan di muka umum, dan memenuhi kewajiban-kewajiban sosial.
6. Kesenangan vs Pengekangan, hal ini berhubungan dengan gratifikasi versus kontrol dasar keinginan karyawan dalam menikmati hidup. Kesenangan mengarah kepada lingkungan sosial yang mengijinkan gratifikasi sebagai hal manusiawi yang alamiah terkait dengan menikmati hidup. Pengekangan mengarah kepada lingkungan sosial yang mengontrol gratifikasi dari kebutuhan dan peraturan-peraturan dengan cara norma sosial yang tegas.

c) Fungsi Budaya Organisasi

Ardana et al. (2009:174) menyatakan ada beberapa fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya berperan sebagai tapal batas, yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas atau jati diri bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.

4. Budaya ...

4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik.

d) Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2002:279) menyatakan tujuh karakteristik utama dapat menangkap intisari dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
6. Agresivitas tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing dan tidak bersikap santai.

3. Teori *Transformational Leadership*

Dari beberapa studi kajian mengenai leadership, ditemukan implementasi transformational leadership memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi (Bass dan Riggio, 2006; Kouzes dan Posner, 2007; Yuki, 2009). Hancott (2005) menemukan babwa stimulasi intelektual dan motivasi inspirasi sebagai bagian dari karakteristik transformational leadership, signifikan dapat meningkatkan kinerja

Teori dari bass dan riggio 4 komponen dimensi yang memperngaruhi *Transformational Leadership*:

1. *Idealiz influence*
2. *Inspirational motivation*
3. *Intellectual stimulation*
4. *Individual consideration*

BAB III

UJI REALITAS DAN VALIDITAS

UJI VALIDITAS

Correlations

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen pertanyaan atau kuesioner yang digunakan bersifat valid. Yang dimaksud dengan valid ialah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur, atau dapat dinyatakan pula valid jika data yang dikumpulkan adalah sesuai dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kuesioner dinyatakan valid jika R hitung lebih besar dari R tabel (R hitung > R tabel) (Ghozali, 2005).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R hitung dengan R tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian yakni (n) = 150). Maka besarnya df dapat dihitung 150-2=148, sehingga df=148 dengan alpha =0,05 atau 5% adalah 0,1603.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	Item Code	R Hitung	=	R Tabel	Kesimpulan
Berorientasi Pelayan an	X1	0,468	>	0,1603	Valid
	X2	0,227	>	0,1603	Valid
	X3	0,382	>	0,1603	Valid
	X4	0,411	>	0,1603	Valid
	X5	0,177	>	0,1603	Valid
	X6	0,256	>	0,1603	Valid
	X7	0,164	>	0,1603	Valid
	X8	0,244	>	0,1603	Valid
	X9	0,165	>	0,1603	Valid
Akuntabel	X10	0,177	>	0,1603	Valid
	X11	0,161	>	0,1603	Valid
	X12	0,196	>	0,1603	Valid
	X13	0,246	>	0,1603	Valid
	X14	0,170	>	0,1603	Valid
	X15	0,178	>	0,1603	Valid
	X16	0,326	>	0,1603	Valid
	X17	0,189	>	0,1603	Valid
	X18	0,167	>	0,1603	Valid
Kompeten	X19	0,283	>	0,1603	Valid
	X20	0,402	>	0,1603	Valid
	X21	0,176	>	0,1603	Valid
	X22	0,484	>	0,1603	Valid
	X23	0,248	>	0,1603	Valid
	X24	0,178	>	0,1603	Valid
	X25	0,310	>	0,1603	Valid
	X26	0,354	>	0,1603	Valid
	X27	0,162	>	0,1603	Valid

Harmonis ...

Harmonis	X28	0,205	>	0,1603	Valid
	X29	0,179	>	0,1603	Valid
	X30	0,389	>	0,1603	Valid
	X31	0,354	>	0,1603	Valid
	X32	0,169	>	0,1603	Valid
	X33	0,275	>	0,1603	Valid
	X34	0,297	>	0,1603	Valid
	X35	0,174	>	0,1603	Valid
	X36	0,313	>	0,1603	Valid
Loyal	X37	0,394	>	0,1603	Valid
	X38	0,171	>	0,1603	Valid
	X39	0,196	>	0,1603	Valid
	X40	0,223	>	0,1603	Valid
	X41	0,161	>	0,1603	Valid
	X42	0,262	>	0,1603	Valid
	X43	0,189	>	0,1603	Valid
	X44	0,173	>	0,1603	Valid
	X45	0,192	>	0,1603	Valid
Adaptif	X46	0,329	>	0,1603	Valid
	X47	0,356	>	0,1603	Valid
	X48	0,473	>	0,1603	Valid
	X49	0,186	>	0,1603	Valid
	X50	0,272	>	0,1603	Valid
	X51	0,187	>	0,1603	Valid
	X52	0,168	>	0,1603	Valid
	X53	0,439	>	0,1603	Valid
	X54	0,350	>	0,1603	Valid
Kolaboratif	X55	0,264	>	0,1603	Valid
	X56	0,294	>	0,1603	Valid
	X57	0,261	>	0,1603	Valid
	X58	0,180	>	0,1603	Valid
	X59	0,211	>	0,1603	Valid
	X60	0,337	>	0,1603	Valid
	X61	0,405	>	0,1603	Valid
	X62	0,172	>	0,1603	Valid
	X63	0,161	>	0,1603	Valid

Dari tabel diatas, diketahui bahwa seluruh kuesioner dapat dinyatakan valid, karena Nilai Pearson Correlation masing-masing kuesioner lebih besar dari r tabel (0,1603). Artinya, seluruh kuesioner bersifat valid dan dapat digunakan dalam penelitian/laporan.

UJI RELIABILITAS

Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel, atau terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Teknik pengujian reliabilitas menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Untuk menguji reliabilitas, alpha nilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005).

Adapun uji reliabilitas data yang telah diolah adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Aspek	**Nilai Cronbach Alpha**	=	**0,6**	**Kesimpulan**
Berorientasi pada pelayanan	**0,884**	>	0,6	Reliabel
Akuntable	0,892	>	0,6	Reliabel
Kompeten	0,837	>	0,6	Reliabel
Harmonis	0,866	>	0,6	Reliabel
Loyal	0,878	>	0,6	Reliabel
Adaptif	0,888	>	0,6	Reliabel
Kolaboratif	0,893	>	0,6	Reliabel

Dari tabel diatas, Nilai cronbach's Alpha seluruh aspek lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005) (0,884; 0,892; 0,837; 0,866; 0,878; 0,888; 0,893 > 0,6) sehingga dapat dinyatakan kuesioner valid dan handal (reliabel), yang berarti seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner bersifat reliabel, atau dengan kata lain terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda dan data yang dihasilkan adalah akurat serta handal.

Daftar Pustaka :

- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

Lampiran:

Uji Validitas

Correlations

		TOTAL
ITEM01	Pearson Correlation	.468
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM02	Pearson Correlation	.227
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	150
ITEM03	Pearson Correlation	.382
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM04	Pearson Correlation	.411
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150

ITEM05 ...

ITEM05	Pearson Correlation	.177
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	150
ITEM06	Pearson Correlation	.256
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	150
ITEM07	Pearson Correlation	.164
	Sig.(2-tailed)	.040
	N	150
ITEM08	Pearson Correlation	.244
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	150
ITEM09	Pearson Correlation	.165
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	150
ITEM10	Pearson Correlation	.177
	Sig. (2-tailed)	.046
	N	150
ITEM1 1	Pearson Correlation	.161
	Sig.(2-tailed)	.048
	N	150
ITEM12	Pearson Correlation	.196
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	150
ITEM13	Pearson Correlation	.246
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	150
ITEM14	Pearson Correlation	.170
	Sig. (2-tailed)	.0,46
	N	150
ITEM15	Pearson Correlation	.178
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	150
ITEM16	Pearson Correlation	.326
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM17	Pearson Correlation	.189
	Sig (2-tailed)	.021
	N	150
ITEM18	Pearson Correlation	.167
	Sig (2-tailed)	.048
	N	150
ITEM19	Pearson Correlation	.283
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150

ITEM20

ITEM20	Pearson Correlation	.402
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM21	Pearson Correlation	.176
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	150
ITEM22	Pearson Correlation	.484
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM23	Pearson Correlation	.248
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	150
ITEM24	Pearson Correlation	.178
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	150
ITEM25	Pearson Correlation	.310
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM26	Pearson Correlation	.354
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM27	Pearson Correlation	-.162
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	150
ITEM28	Pearson Correlation	.205
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	150
ITEM29	Pearson Correlation	.179
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	150
ITEM30	Pearson Correlation	.389
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM31	Pearson Correlation	.354
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM32	Pearson Correlation	.169
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	150
ITEM33	Pearson Correlation	.275
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	150
ITEM34	Pearson Correlation	.297
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150

ITEM35

ITEM35	Pearson Correlation	.174
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	150
ITEM36	Pearson Correlation	.313
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM37	Pearson Correlation	.394
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM38	Pearson Correlation	.171
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	150
ITEM39	Pearson Correlation	.169
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	150
ITEM40	Pearson Correlation	.223
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	150
ITEM41	Pearson Correlation	.161
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	150
ITEM42	Pearson Correlation	.262
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	150
ITEM43	Pearson Correlation	.189
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	150
ITEM44	Pearson Correlation	.173
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	150
ITEM45	Pearson Correlation	.192
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	150
ITEM46	Pearson Correlation	.329
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM47	Pearson Correlation	.356
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM48	Pearson Correlation	.473
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM49	Pearson Correlation	.186
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	150

ITEM50

ITEM50	Pearson Correlation	.272
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	150
ITEM51	Pearson Correlation	.187
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	150
ITEM52	Pearson Correlation	.168
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	150
ITEM53	Pearson Correlation	.439
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM54	Pearson Correlation	.350
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM55	Pearson Correlation	.264
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	150
ITEM56	Pearson Correlation	.294
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM57	Pearson Correlation	.261
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	150
ITEM58	Pearson Correlation	.180
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	150
ITEM59	Pearson Correlation	.211
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	150
ITEM60	Pearson Correlation	.337
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM61	Pearson Correlation	.405
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
ITEM62	Pearson Correlation	.172
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	150
ITEM63	Pearson Correlation	.161
	Sig. (2-tailed)	.049
	N	150
TOTAL	Pearson Correlation	1
	N	150

Uji Reliabilitas

1. Berorientasi pada pelayanan (1-9)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	9

2. Akuntabel (10-18)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	9

3. Kompeten (19-27)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	9

4. Harmonis (28-36)

4. Harmonis (28-36)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	9

5. Loyal (37-45)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	9

6. Adaptif (46-54)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	9

7. Kolaboratif (55-63)...

7. Kolaboratif (55-63)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

BUPATI KETAPANG

ttd

ALEXANDER WILYO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KETAPANG,

MINTARIA, S. H., M. H.
Pembina Tingkat I
NIP. 19700703 199903 1 007

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI KETAPANG
NOMOR 25 TAHUN 2025
TENTANG
PENILAIAN APARATUR SIPIL NEGARA BERAKHLAK

PEDOMAN PENILAIAN APARATUR SIPIL NEGARA BERAKHLAK

A. Perencanaan

Dalam tahap perencanaan digunakan untuk mempersiapkan berbagai dokumen administrasi, teknis pelaksanaan dan instrumen penilaian. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan penilaian ASN BerAKHLAK dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Beberapa langkah dalam tahapan perencanaan sebagai berikut:

1. membetuk Tim kerja yang terdiri dari internal ASN Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, Perangkat Daerah, dan Akademisi. Tim terdiri atas, penanggung jawab, pendamping, ketua, dan anggota yang memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan.
2. menyusun instrumen keusioner pertanyaan dan jawaban menggunakan *Situational Judgement Test* (SJT) yang memuat implementasi nilai BerAKHLAK dalam kehidupan sehari-hari sebagai seorang ASN. Selanjutnya kuesioner yang telah disusun oleh Tim telah dilakaukan uji validitas dan uji realibilitas sebagai syarat validnya instrumen untuk digunakan dalam penilaian.
3. menyusun peraturan Peraturan Bupati sebagai legalitas landasan pelaksanaan Penilaian BerAKHLAK.
4. melakukan penjadawalan pelaksanaan Penilaian ASN BerAKHLAK ke Perangkat Daerah dengan menentukan tempat dan waktu pelaksanaan agar lebih teratur.

B. Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan berisi langkah-langkah teknis Penilaian ASN BerAKHLAK sebagai berikut:

1. menyusun surat pemberitahuan waktu dan tempat pelaksanaan Penilaian ASN BerAKHLAK yang disampaikan sebelum waktu penilaian.
2. melaksanakan Penilaian ASN BerAKHLAK pada Perangkat Daerah dengan urutan:
   a) Tim Penilai menyampaikan informasi tata tertib, instruksi menjawab kuesioner, dan tanya jawab sebelum penilaian dimulai.
   b) ASN melaksanakan Penilaian ASN BerAKHLAK dengan menjawab kuesioner selama waktu yang ditentukan.
   c) Tim Penilai mengumpulkan kuesioner yang telah dijawab.
3. melakukan pengolahan data hasil Penilaian ASN BerAKHLAK. Sehingga, rekapituasi data hasil penilaian menjadi nilai Perangkat Daerah.
4. hasil dari Penilaian ASN BerAKHLAK dituangkan dalam Laporan Hasil Penilaian (LHP) yang memuat hasil pengisian keusioner penilaian.

C. Evaluasi

Setelah melaksanakan rangkaian tahapan perencanaan dan pelaksanaan, maka akan dilaksanakan evaluasi dalam bentuk rapat Tim untuk mengetahui kendala dan tantangan dalam Penilaian ASN BerAKHLAK. Rapat tersebut akan mengevaluasi semua proses mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan.

D. Ruang Lingkup...

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman Penilaian ASN BerAKHLAK ini meliputi 7 (tujuh) nilai, yaitu:

1). beroerientasi pelayanan;
2). akuntabel;
3). kompeten;
4). harmonis;
5). loyal;
6). adaptif; dan
7). kolaboratif.

Untuk menilai masing-masing nilai tersebut disusun sejumlah indikator pertanyaan dan jawaban kuesioner yang dikelompokan untuk mempermudah identifikasi pengaruhnya terhadap aspek yang dinilai.

Teknik penilaian kinerja unit penyelenggara pelayanan publik dilakukan dengan cara pengisian kuesioner yang berisi jawaban terkait implementasi BerAKHLAK ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang;

E. Skala Penilaian

Skala nilai kategori Penilaian ASN BerAKHLAK:

KATEGORI	RANGE NILAI	DESKRIPSI
BAIKSEKALI	84- 94.5	Nilai-nilai BerAKHLAK sudah sangat erat menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari dan menjadi ciri khas yang mewakili individu di dalam organisasi tersebut.
BAIK	74-83.9	Pegawai sudah mengimplementasikan nilai-nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja sehari-hari dengan baik.
CUKUP	63-73.9	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.
RENDAH	<63	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang sangat rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.

BUPATIKETAPANG

ttd

ALEXANDER WILYO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KETAPANG,

MINTARIA, S. H., M. H.
Pembina Tingkat I
NIP. 19700703 199903 1 007