



KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR HK.01.07/MENKES/1179/2022

TENTANG

PEDOMAN IMPLEMENTASI *CORE VALUES* DAN *EMPLOYER BRANDING*
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam upaya mempercepat tujuan reformasi birokrasi menuju birokrasi kelas dunia telah disusun nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) instansi pemerintah yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, dengan akronim BerAKHLAK;
- b. bahwa dalam rangka internalisasi dan implementasi *core values* (nilai dasar) Aparatur Sipil Negara “BerAKHLAK” dan *Employer Branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa” serta untuk menindaklanjuti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN, perlu disusun Pedoman Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Kesehatan tentang Pedoman Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kesehatan;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
3. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 345);
4. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI *CORE VALUES* DAN *EMPLOYER BRANDING* APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN.

KESATU : Menetapkan Pedoman Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kesehatan, yang selanjutnya disebut Pedoman Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

- KEDUA : Pedoman Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, Pimpinan Satuan Kerja/Unit Pelaksana Teknis (UPT), dan seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan dalam pelaksanaan internalisasi dan implementasi *core values* dan *employer branding* ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan.
- KETIGA : Pedoman Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA terdiri atas:
- unsur-unsur yang memengaruhi nilai organisasi Kementerian Kesehatan;
 - nilai budaya kerja ASN BerAKHLAK;
 - contoh perilaku BerAKHLAK kementerian kesehatan; dan
 - monitoring* dan evaluasi.
- KEEMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 Mei 2022

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI G. SADIKIN

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,



Indah Febrianti, S.H., M.H.
NIP 197802122003122003

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR HK.01.07/MENKES/1179/2022
TENTANG
PEDOMAN IMPLEMENTASI *CORE
VALUES* DAN *EMPLOYER
BRANDING*
APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN
KESEHATAN PEDOMAN IMPLEMENTASI
CORE VALUES DAN *EMPLOYER
BRANDING* APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN
KESEHATAN

BAB I

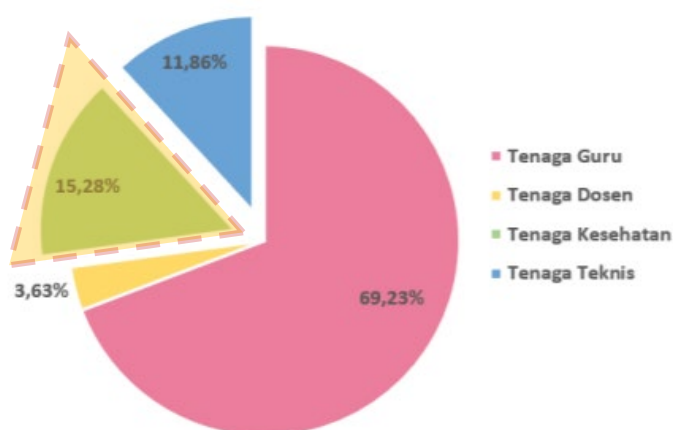
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sesuai arah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing. Berdasarkan Visi Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia 2020-2024 yang telah ditetapkan dalam Perpres Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Visi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia 2020-2024 adalah “Terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, berlandaskan gotong-royong”. Visi ini diartikan pada saat Indonesia telah sungguh-sungguh berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang diwujudkan dengan kerja gotong royong, maka saat itulah Indonesia telah menjadi Indonesia Maju sesuai dengan cita-cita kemerdekaan yang tertuang dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam mewujudkan visi dan misi presiden dalam RPJMN 2005-2025, bidang kesehatan, Menteri Kesehatan Budi Gunadi Sadikin telah mencanangkan 6 (enam) pilar transformasi kesehatan ke dalam Rencana Strategis Kementerian Kesehatan 2020-2024 sebagai upaya percepatan pembangunan kesehatan. Penyelenggaraan pembangunan kesehatan memerlukan suatu upaya transformasi sistem dan budaya organisasi Kementerian Kesehatan yang bersih, efektif, dan terpercaya sebagai organisasi pemerintah menuju birokrasi kelas dunia (*world class government*), serta tersedianya SDM kesehatan yang berkualitas dan berdaya saing sebagai ASN profesional yang memenuhi profil *Smart ASN* meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai teknologi informasi dan bahasa asing, berjiwa *hospitality* dan *entrepreneurship*, serta memiliki jaringan luas. Pada tahun 2025, diharapkan Kementerian Kesehatan dapat mewujudkan tata pemerintahan yang baik dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, dan menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara.

Kementerian Kesehatan memiliki sebanyak 48.648 orang per 14 Juni 2021. Sedangkan Berdasarkan Buku Statistik Juni 2020 Badan Kepegawaian Negara, Jabatan Fungsional Tertentu merupakan mayoritas jabatan PNS di Indonesia dengan presentase 15,28%, Tenaga Kesehatan (320.427), seperti gambar berikut:



Tenaga kesehatan tersebut tidak hanya bekerja di Kementerian Kesehatan namun juga di kementerian/lembaga lainnya.

Hasil evaluasi pelaksanaan RB Kementerian Kesehatan pada tahun 2020 memperlihatkan Kondisi ASN Kementerian Kesehatan yang mengkhawatirkan. Pengukuran yang dilakukan oleh lembaga lain memperlihatkan kondisi ASN Kementerian Kesehatan seperti profesionalitas ASN yang masih rendah (nilai 62 pada skala 0-100) dan maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

yang juga masih rendah, berada di level 3 (terdefinisi). Selain itu, Data Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) menunjukkan di akhir tahun 2018, terdapat 30% atau sekitar 1,35 juta pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki kinerja buruk.

Survei lainnya, seperti Survei Penilaian Integritas tahun 2021 skor Kementerian Kesehatan masih rendah di angka 76,8. Kemudian, survei kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa pada tahun 2021 Kementerian Kesehatan memperoleh nilai 45,68 (kurang). Seiring dengan berbagai tantangan pembangunan kesehatan nasional tersebut serta untuk merespons perubahan eksternal yang bersifat global di lingkungan birokrasi yang terjadi begitu cepat perlu ditetapkan nilai-nilai budaya organisasi dan kode etik perilaku ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN dijalankan berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, efektif, dan efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat dicapai. Upaya transformasi SDM tengah dilaksanakan melalui Sistem Merit yaitu implementasi kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Pelaksanaan penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN dengan menganut Sistem Merit dilakukan berdasarkan pada asas: kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien dengan menjunjung tinggi keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, serta kesejahteraan bertujuan untuk mendukung tercapainya *Smart ASN 2024*.

ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip penerapan kode etik dan kode perilaku dalam penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN dengan menganut Sistem Merit. Kode etik merupakan pedoman tertulis yang berisi norma atau etika yang mengatur perilaku maupun ucapan mengenai hal yang diwajibkan, dilarang, atau tidak patut dilakukan oleh pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas, fungsi, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab maupun dalam pergaulan sehari-hari. Kode etik dan kode perilaku merupakan acuan bagi ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan agar selalu beretika dan berperilaku yang sejalan dengan nilai-nilai budaya organisasi.

Kuatnya nilai-nilai budaya organisasi akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya organisasi sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan dengan motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan pegawai. Pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh para ASN. Nilai dasar ASN tertuang dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 3 huruf b, ASN sebagai profesi yang berlandaskan pada prinsip kode etik dan kode perilaku. Kode etik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kesehatan mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kode Etik dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Kode etik perlu dilengkapi dengan kode perilaku agar ASN Kementerian Kesehatan akan dapat mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi menjadi budaya kerja. Menurut WHO, dalam menyusun kriteria kode perilaku, dalam mengelola benturan kepentingan antara aktor non negara, harus dilakukan penilaian risiko apakah ada konflik kepentingan yang akan berdampak pada integritas, independensi, kredibilitas dan reputasi ASN Kementerian Kesehatan. Penguatan sistem kesehatan juga harus diperhatikan yang dimulai dari penguatan pelayanan kesehatan dasar, di mana pelayanan kesehatan dasar memiliki posisi yang baik untuk merespons perubahan ekonomi, teknologi, dan demografis secara cepat, yang berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan. Dukungan dan pemenuhan SDM Kesehatan diperlukan sesuai kebutuhan tenaga kesehatan (dokter, bidan, kesehatan masyarakat, epidemiolog, dll) dan kompetensi teknis yang andal.

KemenPANRB telah menetapkan bahwa dalam menghadapi tantangan saat ini, ASN haruslah memiliki profil *Smart* ASN seperti integritas, berwawasan kebangsaan, berbahasa asing, penguasaan teknologi informasi, *networking* dan *entrepreneurial*. *Smart* ASN adalah harapan di tengah kondisi birokrasi Indonesia yang masih berjalan tidak efektif. *Smart* ASN merupakan salah satu kunci sukses penataan birokrasi dan sistem penyelenggaraan pemerintahan, dengan mengutamakan nilai 4E yakni efektivitas, efisiensi, *equity* (rasa adil), dan *economies* (hemat dan optimal).

Upaya percepatan tujuan reformasi birokrasi menuju birokrasi berkelas dunia dilakukan dengan menciptakan birokrasi pemerintahan yang profesional dan berkarakter; berintegritas dan berkinerja tinggi; bebas dan bersih dari

korupsi, kolusi dan nepotisme; mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi; dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara; serta mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. KemenPANRB menghimpun dan mensyarkan nilai-nilai dasar instansi pemerintah menjadi 7 (tujuh) nilai dasar yang meliputi Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, yang dihimpun dalam akronim BerAKHLAK. Penggunaan akronim BerAKHLAK bertujuan untuk lebih mudah diingat. Kementerian Kesehatan dituntut untuk menginternalisasikan dan mengimplementasikan *core values* ASN “BerAKHLAK” dengan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa” secara utuh tanpa menambah atau mengurangi definisi dan panduan perilaku sebagai kode etik. Kementerian Kesehatan dituntut melengkapi contoh perilaku sebagai kode perilaku yang relevan dengan konteks tugas fungsi masing-masing.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara, diterapkan *core values* ASN “BerAKHLAK” dengan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Kementerian Kesehatan melakukan publikasi, sosialisasi, internalisasi *Core Values* “BerAKHLAK” kepada seluruh ASN di lingkungan kerja Kementerian Kesehatan sebagai implementasi penguatan budaya kerja di instansi pemerintah untuk mendukung pencapaian kinerja ASN dan tujuan organisasi pemerintah.

B. TUJUAN

1. Tujuan Umum

Menerapkan nilai-nilai budaya kerja “BerAKHLAK” sebagai kode etik dan kode perilaku ASN dalam pekerjaan sehari-hari di lingkungan Kementerian Kesehatan dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, berlandaskan gotong-royong.

2. Tujuan Khusus

- a. Meningkatkan rasa kepemilikan dan ikatan loyalitas ASN Kementerian Kesehatan dengan menerapkan nilai-nilai budaya kerja “BerAKHLAK” pada setiap upaya penyelenggaraan pembangunan kesehatan.

- b. Meningkatkan kekuatan dan percepatan transformasi sistem dan budaya organisasi Kementerian Kesehatan yang bersih, efektif, dan terpercaya menuju *world class government* 2024.
- c. Meningkatkan spirit dan kekuatan transformasi SDM Kementerian Kesehatan yang profesional, berkualitas, dan berdaya saing menuju *Smart ASN* 2024.

C. SASARAN

Sasaran implementasi *core values* ASN “BerAKHLAK” dengan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa” disesuaikan dengan Surat Edaran MenPAN RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN dengan menerapkan *core values* ASN “BerAKHLAK” dan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Terdapat 4 (empat) sasaran dalam mengimplementasikan *core values* ASN “BerAKHLAK” dan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”, yaitu:

- 1) pemahaman nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK”;
- 2) kesadaran dan komitmen terhadap nilai-nilai budaya kerja “BerAKHLAK”;
- 3) pembentukan perilaku “BerAKHLAK”; dan
- 4) transformasi organisasi “BerAKHLAK”.

Keempat sasaran tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dari implementasi *core values* ASN “BerAKHLAK” dan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Selain itu penetapan keempat sasaran di atas juga mempertimbangkan proses pembentukan nilai-nilai budaya kerja dengan faktor-faktor determinan budaya organisasi Kementerian Kesehatan. *Core values* ASN “BerAKHLAK” dan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”.

BAB II

UNSUR-UNSUR YANG MEMENGARUHI NILAI ORGANISASI KEMENTERIAN KESEHATAN

A. VISI PRESIDEN DAN WAKIL PRESIDEN 2020-2024

Presiden dan wakil presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi.

Upaya mewujudkan kelima arahan utama presiden tentang pembangunan nasional di atas adalah memastikan setiap program/kegiatan dilakukan dalam rangka mengakselerasi pencapaian kelima sasaran tersebut. Dalam hal pembangunan SDM, reformasi birokrasi perlu mendorong setiap ASN agar memiliki keterampilan dan kompetensi spesifik yang dapat membantu birokrasi menghadapi era digital dan industri 4.0. Dalam hal pembangunan infrastruktur, reformasi birokrasi berperan untuk memastikan penggunaan anggaran dilakukan secara efektif, efisien, dan bebas dari segala penyimpangan.

Salah satu perwujudannya adalah dengan meningkatkan pengawasan pada proyek-proyek strategis nasional. Dalam hal penyederhanaan regulasi, reformasi birokrasi mengupayakan terbentuknya regulasi yang ideal di mana kuantitas regulasi perlu disederhanakan, namun tetap membawa dampak yang lebih baik, salah satunya adalah dengan mempercepat penyusunan Omnibus *Law*. Selain itu, penyederhanaan regulasi perlu dilakukan seluruh unit utama/unit satuan kerja/unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan dalam rangka menciptakan kemudahan berusaha dan pembangunan ekonomi, serta meningkatkan efektivitas berbagai program pemerintah yang memerlukan kolaborasi lintas instansi. Dalam hal penyederhanaan birokrasi, reformasi birokrasi perlu dilakukan dengan memangkas berbagai prosedur dan jenjang yang panjang dan berbelit-belit. Salah satu penyederhanaan birokrasi yang dilakukan adalah dengan melakukan penyederhanaan struktur organisasi menjadi lebih ramping dan efisien.

Penyederhanaan birokrasi dilakukan untuk menciptakan kemudahan berusaha serta menekan berbagai biaya yang mengakibatkan ekonomi biaya tinggi. Dalam hal transformasi ekonomi, reformasi birokrasi perlu mengarahkan unit utama/unit satuan kerja/unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan untuk memastikan setiap program dan kegiatannya dirancang untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dan memangkas berbagai biaya birokrasi yang menyebabkan efisiensi dan pemborosan.

B. RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENEGAH NASIONAL 2020- 2024 BIDANG KESEHATAN

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJMN) Tahun 2005-2025, pembangunan kesehatan Indonesia bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Arah kebijakan dan strategi pembangunan kesehatan nasional 2020-2024 menjadi acuan dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan (RPJPK) 2005-2025. Tujuan pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Kondisi ini akan tercapai apabila penduduknya hidup dengan perilaku dan dalam lingkungan sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, adil dan merata, serta didukung sistem kesehatan yang kuat dan tangguh.

Sasaran pembangunan kesehatan yang akan dicapai pada tahun 2025 adalah meningkatnya derajat kesehatan masyarakat yang ditunjukkan oleh meningkatnya umur harapan hidup, menurunnya angka kematian ibu, menurunnya angka kematian bayi, menurunnya prevalensi undernutrisi pada balita. Dalam RPJMN 2020-2024, sasaran yang ingin dicapai adalah meningkatkan derajat kesehatan dan status gizi masyarakat melalui upaya kesehatan dan pemberdayaan masyarakat yang didukung dengan perlindungan finansial dan pemeratan pelayanan kesehatan.

Derajat kesehatan ini menjadi investasi penting bagi pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang produktif secara sosial dan ekonomis sehingga mampu meningkatkan daya saing bangsa. Indonesia berada di peringkat ke-65 dari 132 negara dalam *Global Talent Competitiveness Index* di tahun 2020,

dengan nilai 41,81. Di sisi lain, *Human Capital Index* (HCI) Indonesia (2018) juga masih tertinggal dengan negara-negara lain. Indeks human capital Indonesia sebesar 0,53 atau berada pada peringkat 87 dari 157 negara.

Laporan Forum Ekonomi Dunia tentang Indeks Daya Saing Global Tahun 2019 menunjukkan kondisi yang agak mengkhawatirkan. Daya saing Indonesia turun dari peringkat ke-50 menjadi posisi ke-45. Dari dua belas pilar yang menjadi bahan evaluasi, Indonesia mengalami penurunan skor pada lima pilar, di antaranya pilar kesehatan dan pilar sumber daya manusia.

Secara global, saat ini kita memasuki era industri 4.0 yang cenderung disruptif. Perkembangan teknologi digital diprediksi akan mengakibatkan perubahan pola hidup, cara kerja, dan tuntutan terhadap pelayanan kesehatan yang lebih baik dan merata.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 bidang kesehatan telah menitikberatkan pembangunan bidang kesehatan sebagai bagian dari pembangunan nasional yang perlu didukung oleh SDM kesehatan yang berkualitas dan berdaya saing. Sumber Daya Manusia kesehatan adalah komponen kunci untuk menggerakkan pembangunan kesehatan. SDM Kesehatan berperan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang optimal.

C. ISU KESEHATAN NASIONAL DAN GLOBAL

Kesehatan merupakan salah satu pilar penting, khususnya terkait layanan dasar dan perlindungan sosial. Dalam agendanya, pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM menjadi SDM yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur sesuai dengan RPJPN 2005-2025.

Sustainable Development Goals (SDGs) menjadi rujukan bersama bagi pemerintahan di seluruh dunia untuk menciptakan kondisi dunia yang lebih baik dengan terwujudnya tujuh belas tujuan berkelanjutan pada tahun 2030. Pengetahuan dasar yang memadai terhadap SDGs diharapkan dapat membantu para ASN dalam memposisikan perannya di kancah global maupun regional. Selain itu, pada tataran global terdapat sejumlah isu yang menarik perhatian negara-negara di seluruh dunia, antara lain berkaitan dengan pemanfaatan “*Big Data*”, pelayanan terintegrasi (*integrated service*), pelayanan yang lebih

mengakomodir keunikan individu masyarakat, dan pemanfaatan *artificial intelligence* di ranah publik. Dalam era globalisasi, ASN juga perlu mengembangkan kompetensi yang selaras dengan tuntutan zaman, sekaligus tetap membumi dan memperhatikan khazanah lokal.

D. ARAH MENUJU *WORLD GOVERNMENT CLASS* DAN *SMART ASN*

Berdasarkan Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi Indonesia 2025.*, Kementerian Kesehatan terus berupaya mewujudkan Visi reformasi birokrasi yaitu Terwujudnya pemerintahan kelas dunia melalui *Grand Design Reformasi Birokrasi 2025. World class government* merupakan pemerintahan yang memiliki tingkat kinerja unggul secara komparatif di tengah persaingan global melalui transformasi secara sistematis sektor publik untuk mendukung daya saing nasional

Kementerian Kesehatan telah melaksanakan upaya reformasi birokrasi melalui *Roadmap Reformasi Birokrasi 2019-2013, 2014-2019, dan 2020-2024.* Peta Perjalanan (*road map*) Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan telah memasuki fase ketiga (fase terakhir). Pada fase terakhir ini, reformasi birokrasi dilakukan melalui cara pengelolaan dan peningkatan kapasitas birokrasi secara berkelanjutan. Fase ini menjadi sangat menentukan keberhasilan dan ketercapaian *road map* jalannya perubahan reformasi birokrasi.

Selama pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu tahun 2009 sampai dengan saat ini. Kementerian Kesehatan terus mendorong seluruh sistem birokrasi yang ada untuk memberikan pelayanan yang bersih, akuntabel dan profesional untuk dapat terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia 2024 yang profesional dan berintegritas tinggi.

Adapun indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan program percepatan reformasi birokrasi mencakup:

1. Indeks Persepsi Korupsi.
2. Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan
3. Indeks Kepuasan Pelayanan Publik

Dari ketiga indikator di atas, Kementerian Kesehatan mengikuti petunjuk pedoman dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam merumuskan sejumlah strategi guna mewujudkan pemerintahan berkelas dunia pada tahun 2024. Pelaksanaan program percepatan reformasi birokrasi di Kementerian Kesehatan telah memasuki

Roadmap Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagai tindak lanjut program reformasi birokrasi yang harus terus dilaksanakan agar dapat mewujudkan Kementerian Kesehatan sebagai institusi yang dapat melaksanakan tata pemerintahan kelas dunia yang baik dan bersih.

Rencana Strategis Kementerian Kesehatan 2020-2024 menyatakan bahwa reformasi birokrasi merupakan bagian penting dalam melaksanakan pencapaian arah kebijakan dan strategi nasional pembangunan kesehatan. Pembangunan kesehatan akan terlaksana sesuai harapan jika Kementerian Kesehatan mampu melaksanakan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, serta meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Upaya reformasi birokrasi di tahun 2025 diharapkan telah menghasilkan pemerintahan yang berkualitas. Semakin baik kualitas, semakin baik pula hasil pembangunan (*development outcomes*) yang ditandai dengan tidak ada korupsi, tidak ada pelanggaran, pelaksanaan APBN dan APBD baik, semua program selesai dengan baik, semua perizinan selesai dengan cepat dan tepat, komunikasi dengan publik baik, penggunaan jam kerja, efektif dan produktif, pelayanan publik memuaskan, penerapan *reward* dan *punishment* berjalan secara konsisten dan berkelanjutan dapat mewujudkan tujuan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan SDM produktif secara sosial dan ekonomi.

Pada 2024, ASN dituntut sudah harus memiliki ciri-ciri *Smart ASN*, yaitu berintegritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai teknologi informasi dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*. Kementerian Kesehatan terus melakukan internalisasi revolusi mental pada seluruh ASN sebagai upaya transformasi SDM untuk mendukung terwujudnya *Smart ASN* dan *world class government* pada 2024. Kementerian Kesehatan terus melakukan peningkatan profesionalisme ASN melalui restrukturisasi organisasi tata kerja dan deeselonisasi struktur jabatan. Setiap ASN Kementerian Kesehatan saat ini dituntut untuk memberikan kontribusi kinerja yang jelas dan terukur kepada organisasi. Dengan profesionalisme di masing-masing jabatan fungsional tertentu, akan terwujud standarisasi kompetensi sehingga untuk jabatan yang sama di setiap unit satuan kerja akan memiliki kualitas dan kapasitas yang setara. Kondisi ini

memungkinkan setiap ASN ditugaskan di unit kerja mana saja sesuai kebutuhan organisasi sehingga pada akhirnya setiap ASN mampu memberi kontribusi nyata pada kinerja Kementerian Kesehatan.

Pelaksanaan revolusi mental bidang kesehatan dirumuskan dengan mencermati nilai-nilai strategis revolusi mental yaitu integritas, etos kerja, dan gotong royong. Konsep operasional revolusi mental bidang kesehatan dirumuskan dengan mengintegrasikan konsep Gerakan Nasional Revolusi Mental yang tertuang dalam instruksi presiden dengan manajemen perubahan dalam reformasi birokrasi dan konsep prioritas revolusi mental dalam pembangunan perspektif Bappenas. Rumusan revolusi mental bidang kesehatan mengikuti prioritas nasional revolusi mental sebagai berikut:

1. Integritas: Sehat Tanpa Korupsi

Konsep integritas dalam revolusi mental bidang kesehatan dirumuskan menjadi tagline Sehat Tanpa Korupsi. Sehat Tanpa Korupsi adalah gerakan menunjukkan diri kepada publik bahwa Kementerian Kesehatan dalam mewujudkan Indonesia Sehat mampu mencegah perilaku korupsi walaupun dibanjiri dengan anggaran yang besar.

Sehat tanpa korupsi mendorong dilakukan upaya pencegahan korupsi melalui Jaga Diri, Jaga Teman, dan Jaga Kementerian Kesehatan:

- a. Jaga Diri : menumbuhkan kejujuran dan kesadaran dalam menghindari perilaku korupsi.
- b. Jaga Teman : menunjukkan konsistensi dan keberanian saling mengingatkan antar teman dan atasan dalam menghindari perilaku korupsi.
- c. Jaga Kementerian Kesehatan : membangun sistem integritas di Kementerian Kesehatan dalam menghindari perilaku korupsi.

2. Etos Kerja: Sehat Melayani

Konsep etos kerja dalam revolusi mental bidang kesehatan dirumuskan menjadi *tagline* Sehat Melayani. Sehat adalah gerakan mendukung program Kementerian Kesehatan dengan menjaga dan meningkatkan kondisi sehat fisik maupun mental ASN agar dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya untuk memberikan pelayanan memuaskan pada masyarakat.

Melayani adalah gerakan mendukung program Gerakan Indonesia Melayani dengan pendekatan Pelayanan Publik/Kesehatan yang Cepat, Tepat, dan Bersahabat:

- a. Cepat : memberikan pelayanan sesuai dengan manual waktu yang telah ditetapkan untuk mencegah keterlambatan (*no delay*).
- b. Tepat : memberikan pelayanan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk mencegah kesalahan dan kelalaian (*no error*).
- c. Bersahabat : memberikan layanan dengan ramah dan senyuman sehingga mampu memberikan rasa nyaman kepada klien untuk mencegah ketidakpuasan (*no complain*).

3. Gotong Royong: Indonesia Sehat

Konsep gotong royong dalam revolusi mental bidang kesehatan dirumuskan menjadi *tagline* Indonesia Sehat. Indonesia Sehat adalah gerakan untuk menggerakkan aktivitas dan partisipasi masyarakat dalam melakukan peningkatan kualitas hidup sehat melalui Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS). Program GERMAS bertujuan membuat masyarakat hidup sehat untuk membangun Indonesia yang kuat.

Indikator utama yang menjadi target perubahan dalam kegiatan revolusi mental adalah adanya agen perubahan yang dapat mendorong internalisasi nilai-nilai integritas, etos kerja, dan gotong royong pada setiap ASN sebagai nilai-nilai utama revolusi mental dan transformasinya ke dalam sistem organisasi. Transformasi SDM dilakukan melalui perencanaan; perekrutan dan seleksi melalui seleksi CASN yang obyektif, dan transparan; pengembangan kapasitas melalui asesmen kompetensi pada seluruh pegawai, pengembangan pendidikan dan pelatihan dengan metode *corporate university*; penilaian kinerja dan penghargaan; promosi, rotasi, dan karir; serta peningkatan kesejahteraan. Hal ini terus dilakukan untuk menciptakan reformasi birokrasi 4.0 dengan indikator percepatan pelayanan, efisiensi pelayanan, akurasi pelayanan, fleksibilitas kerja, serta transformasi pilar program-program kesehatan yang berdampak nyata di masyarakat.

Dalam percepatan transformasi organisasi dan SDM menuju *world class government* dan *Smart ASN* “BerAKHLAK” tahun 2024, Kementerian Kesehatan pada tahun 2021-2024 melakukan transformasi enam pilar sistem kesehatan

yang berorientasi pada digitalisasi kesehatan, *equality*, dan *sustainability* yang efektif dan efisien. Keenam pilar transformasi sistem kesehatan tersebut salah satunya adalah Transformasi SDM Kesehatan.

BAB III
NILAI BUDAYA KERJA ASN “BERAKHLAK”

A. DASAR KEBIJAKAN

Dalam percepatan pencapaian *World Governance Class* Kementerian Kesehatan dituntut untuk mengimplementasi budaya kerja organisasi BerAKHLAK mengikuti Surat Edaran Menpan-RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN dengan menerapkan *core values* ASN “BerAKHLAK” dengan *employee branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Pada tanggal 27 Juli 2021, Presiden Joko Widodo resmi meluncurkan *core value* untuk seluruh ASN yaitu BerAKHLAK. Peluncuran *core value* ini bertujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional. *Core value* BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Latar belakang *core value* BerAKHLAK adalah adanya perbedaan penerjemahan terhadap nilai-nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku ASN yang tertuang pada Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara – Reformasi Birokrasi menetapkan *core value* baru untuk menciptakan persepsi yang sama atas nilai-nilai dasar ASN. *Core value* BerAKHLAK juga merupakan penggabungan dan pengerucutan nilai-nilai ASN yang ada diberbagai instansi pemerintahan.

Adanya *core value* ASN yang baru ini diharapkan diimplementasikan setiap ASN baik di kementerian lembaga pusat maupun di pemerintah daerah. Semboyan dan semangat yang sama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dimiliki oleh seluruh ASN diharapkan tidak lagi minta untuk dilayani melainkan memberikan pelayanan yang prima dalam membantu masyarakat. Harapan ini juga didukung dengan diresmikannya *employer branding* ASN “Bangga melayani bangsa”.

B. NILAI-NILAI DASAR BERAKHLAK DAN PANDUAN PERILAKU

Nilai Dasar BerAKHLAK menyarikan dan menyederhanakan nilai-nilai dasar ASN yang ada dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta arahan Presiden RI Joko Widodo yang sering menekankan pentingnya pelayanan kepada masyarakat. Nilai-nilai tersebut dikerucutkan menjadi tujuh nilai yang berlaku bagi ASN secara umum, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif yang tercantum pada SE Menpan-RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN. Kementerian Kesehatan dengan mengikuti panduan Kemenpan-RB dalam melakukan publikasi, sosialisasi dan internalisasi ketujuh nilai dasar ASN BerAKHLAK dan kedua puluh satu panduan perilaku (kode etik) kepada seluruh ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan sebagai berikut:

1. Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat
 - a. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
 - b. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
 - c. melakukan perbaikan tiada henti
2. Akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan
 - a. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi
 - b. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
 - c. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan
3. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
 - a. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
 - b. membantu orang lain belajar
 - c. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
4. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.
 - a. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
 - b. suka menolong orang lain
 - c. membangun lingkungan kerja yang kondusif.

5. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
 - a. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah,
 - b. menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan Instansi dan Negara
 - c. menjaga Rahasia Jabatan dan Negara.
6. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan.
 - a. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
 - b. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
 - c. bertindak proaktif.
7. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.
 - a. memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
 - b. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
 - c. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

BAB IV

CONTOH PERILAKU BERAKHLAK KEMENTERIAN KESEHATAN

A. IDENTIFIKASI CONTOH PERILAKU

Berdasarkan Surat Edaran Menpan RB nomor 20 tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN, Kementerian Kesehatan akan melakukan internalisasi dan implementasi *core values* ASN “BerAKHLAK” dengan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa” secara utuh, tidak menambah atau mengurangi definisi dari ketujuh nilai dasar dan ke-21 panduan perilaku sebagai kode etik. Kementerian Kesehatan dituntut melengkapi contoh perilaku sebagai kode perilaku yang relevan dengan konteks tugas fungsi masing-masing.

Proses identifikasi contoh perilaku sebagai kode perilaku “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan dilakukan melalui tahapan antara lain:

1. Eksplorasi contoh-contoh perilaku harapan (*ideal behavior*) dari tujuh nilai dasar dan 21 panduan perilaku “BerAKHLAK” berdasarkan penilaian pakar (*expert judgment*) terhadap kebutuhan perilaku pegawai untuk dapat melaksanakan enam Pilar Transformasi Kesehatan.
2. Inventarisasi contoh-contoh perilaku kenyataan (*real behavior*) dari tujuh nilai dasar dan 21 panduan perilaku “BerAKHLAK” berdasarkan pendapat ASN di unit utama dan UPT Kementerian Kesehatan sesuai konteks pelaksanaan pekerjaan sehari-hari pada tugas fungsi masing-masing.
3. Mengombinasikan contoh perilaku harapan (*ideal behavior*) dengan contoh perilaku kenyataan (*real behavior*) sebagai sintesis contoh perilaku yang menghasilkan 63 contoh perilaku sebagai kode perilaku “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan.
4. Menentukan *quick wins* perubahan perilaku dengan memilih salah satu contoh perilaku dari setiap aspek nilai dasar “BerAKHLAK” (tujuh contoh perilaku prioritas masing-masing dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai contoh perilaku yang menjadi prioritas untuk diterapkan dengan cepat menjadi *quick wins* perubahan perilaku ASN Kementerian Kesehatan. Ketujuh *quick wins* perubahan perilaku ditetapkan berdasarkan arahan pimpinan terhadap perilaku ASN yang paling sering dikeluhkan/dipermasalahan dan diharapkan segera perubahannya.

B. RUMUSAN CONTOH PERILAKU

Rumusan contoh perilaku sebagai kode perilaku BerAKHLAK diperoleh dari mengombinasikan contoh perilaku harapan (*ideal behavior*) dengan contoh perilaku kenyataan (*real behavior*) sebagai sintesis contoh perilaku yang menghasilkan 63 contoh perilaku.

Tabel 1. Contoh Perilaku Sebagai Kode Perilaku “Berakhlak”

| NO | 7 NILAI DASAR DAN 21 KODE ETIK (PANDUAN PERILAKU) “BERAKHLAK” | 63 CONTOH PERILAKU “BERAKHLAK” KEMENTERIAN KESEHATAN |
|-----|--|--|
| 1 | BERORIENTASI PELAYANAN “komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat” | |
| 1,1 | memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat | <ol style="list-style-type: none"> 1. mengidentifikasi kebutuhan kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemen secara tepat 2. melengkapi kebutuhan layanan dengan menggali dan memahami permasalahan kesehatan di masyarakat 3. memastikan kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemen yang dapat dipertanggungjawabkan dan terpercaya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat |
| 1,2 | ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan | <ol style="list-style-type: none"> 1. proaktif, responsif, serta ramah bersahabat melalui senyum, sapa, dan salam 2. bertindak cepat, tepat, cekatan, dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan permasalahan kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemen 3. bersikap ramah dan dapat diandalkan dalam memenuhi setiap tuntutan kebijakan, |

| NO | 7 NILAI DASAR DAN 21 KODE ETIK (PANDUAN PERILAKU) “BERAKHLAK” | 63 CONTOH PERILAKU “BERAKHLAK” KEMENTERIAN KESEHATAN |
|-----|--|--|
| | | program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemennya |
| 1,3 | melakukan perbaikan tiada henti | <ol style="list-style-type: none"> 1. memastikan kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemen yang berlangsung secara baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku 2. melakukan reviu pada setiap kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemen agar terjadi perbaikan yang lebih baik 3. memberikan ide/masukan untuk melakukan perbaikan secara terus menerus agar dihasilkan kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemen yang lebih baik |
| 2 | AKUNTABEL “bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan” | |
| 2,1 | melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi | <ol style="list-style-type: none"> 1. dalam bekerja selalu berpegang teguh pada ketentuan hukum dan etika yang berlaku 2. berani berbicara dan bertindak jujur dengan tepat sesuai data dan fakta 3. melaksanakan tugas dengan benar untuk kepentingan instansi |
| 2,2 | menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien | <ol style="list-style-type: none"> 1. bertanggung jawab menjaga keamanan serta penggunaan kekayaan dan barang milik negara 2. memanfaatkan kekayaan dan barang milik negara dengan efektif dan efisien hanya untuk kepentingan tugas kantor/organisasi |

| NO | 7 NILAI DASAR DAN 21 KODE ETIK (PANDUAN PERILAKU) “BERAKHLAK” | 63 CONTOH PERILAKU “BERAKHLAK” KEMENTERIAN KESEHATAN |
|-----|---|--|
| | | 3. melaporkan data dan informasi aset kekayaan dan barang milik negara dengan tepat sesuai fakta |
| 2,3 | tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan | <ol style="list-style-type: none"> 1. berkomitmen menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan tanggung gugat kepada publik 2. bertanggung jawab melaksanakan tugas wewenang dan kewajiban jabatan sesuai aturan yang berlaku 3. menjaga konsistensi tindakan sesuai mekanisme tanggung jawab sosial dan akuntabilitas kepada publik |
| 3 | KOMPETEN “terus belajar dan mengembangkan kapabilitas” | |
| 3,1 | meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah | <ol style="list-style-type: none"> 1. meningkatkan keahlian yang dapat mendukung hasil pekerjaan dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemennya 2. selalu memperbaharui kompetensi diri dalam segala hal dengan meningkatkan kemampuan secara terus menerus 3. kemampuan belajar dan aktif mengikuti pelatihan dalam rangka mengembangkan potensi kreatif dan inovatif |
| 3,2 | membantu orang lain belajar | <ol style="list-style-type: none"> 1. menyampaikan informasi terbaru tentang peraturan, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan orang lain 2. memberikan bantuan untuk peningkatan kapasitas diri orang lain |

| NO | 7 NILAI DASAR DAN 21 KODE ETIK (PANDUAN PERILAKU) “BERAKHLAK” | 63 CONTOH PERILAKU “BERAKHLAK” KEMENTERIAN KESEHATAN |
|-----|---|---|
| | | 3. berbagi pengalaman pada orang lain guna menghindari risiko atau permasalahan dalam pekerjaan |
| 3,3 | melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik | <ol style="list-style-type: none"> 1. mengerjakan tugas dengan teliti, cepat, tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan 2. mengelola waktu secara efektif dan efisien dalam penyelesaian tugas sesuai prioritas 3. memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dalam memberikan kualitas terbaik sesuai dengan target waktu yang ditentukan |
| 4 | HARMONIS “saling peduli dan menghargai perbedaan” | |
| 4,1 | menghargai setiap orang apapun latar belakangnya | <ol style="list-style-type: none"> 1. menghargai pendapat, ide atau gagasan orang lain dengan menyimak secara kritis dan santun sampai tuntas 2. menjaga tatakrma sopan santun saat menyampaikan perbedaan pendapat 3. melibatkan semua pihak dengan menghargai perbedaan latar belakang, sifat, dan karakter orang lain |
| 4,2 | suka menolong orang lain | <ol style="list-style-type: none"> 1. menawarkan bantuan kepada orang lain yang membutuhkan 2. bersedia dan terbuka membantu orang lain tanpa pamrih 3. berbagi ilmu pengetahuan, saran, kritik, dan solusi yang membangun kemajuan bersama untuk kepentingan organisasi |

| NO | 7 NILAI DASAR DAN 21 KODE ETIK (PANDUAN PERILAKU) “BERAKHLAK” | 63 CONTOH PERILAKU “BERAKHLAK” KEMENTERIAN KESEHATAN |
|-----|--|---|
| 4,3 | membangun lingkungan kerja yang kondusif | <ol style="list-style-type: none"> 1. menciptakan suasana nyaman dengan senyum sapa salam kepada setiap orang 2. mengapresiasi dengan tulus setiap prestasi dan keunggulan yang ditunjukkan orang lain 3. memberikan dukungan, berbagi ide/masukan, saling menghargai, dan menjaga kehormatan dalam berinteraksi satu sama lain |
| 5 | LOYAL “berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara” | |
| 5,1 | memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah | <ol style="list-style-type: none"> 1. melaksanakan tugas dengan memegang teguh nilai dasar ideologi Pancasila dan UUD 1945 2. memiliki semangat juang yang tinggi, tidak terlibat dalam organisasi terlarang, dan setia dalam menjaga keutuhan NKRI serta pemerintahan yang sah 3. rela berkorban dalam mengabdikan dengan mengutamakan kepentingan negara dan rakyat Indonesia di atas kepentingan pribadi dan golongan |
| 5,2 | menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara | <ol style="list-style-type: none"> 1. memberikan informasi positif tentang ASN, pimpinan, instansi, dan negara kepada orang lain 2. bekerja sepenuh hati dengan taat dalam menjalankan kebijakan pimpinan, instansi, dan negara sesuai hukum dan etika 3. membela dan menjaga nama baik ASN, pimpinan, instansi, dan negara dengan berani mengingatkan ketika bertentangan dengan hukum dan etika |

| NO | 7 NILAI DASAR DAN 21 KODE ETIK (PANDUAN PERILAKU) “BERAKHLAK” | 63 CONTOH PERILAKU “BERAKHLAK” KEMENTERIAN KESEHATAN |
|-----|---|---|
| 5,3 | menjaga rahasia jabatan dan negara | <ol style="list-style-type: none"> 1. menjaga data, kerahasiaan jabatan dan negara, serta tidak membocorkan kepada pihak-pihak yang tidak berkepentingan 2. memberikan informasi penting milik negara sesuai aturan yang berlaku 3. menggunakan informasi penting milik negara sepenuhnya untuk kepentingan instansi bukan kepentingan pribadi |
| 6 | <p>ADAPTIF</p> <p>“terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan”</p> | |
| 6,1 | cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan | <ol style="list-style-type: none"> 1. berpikir terbuka dalam merespon perubahan yang terjadi dalam kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan 2. selalu memperbaharui informasi dan pengetahuan dalam memahami dan mengantisipasi tuntutan perubahan yang terjadi 3. menerima dan mempelajari umpan balik terhadap perubahan yang terjadi secara cepat |
| 6,2 | terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas | <ol style="list-style-type: none"> 1. proaktif dan terus menciptakan inovasi sesuai kebutuhan dan tuntutan transformasi kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemen 2. membuka diri untuk memberikan dan mengimplementasikan ide-ide sesuai dengan perkembangan teknologi 3. selalu menambah wawasan atau pengetahuan dan keterampilan terkait |

| NO | 7 NILAI DASAR DAN 21 KODE ETIK (PANDUAN PERILAKU) “BERAKHLAK” | 63 CONTOH PERILAKU “BERAKHLAK” KEMENTERIAN KESEHATAN |
|-----|---|--|
| | | teknologi dalam melakukan inovasi secara konsisten dan berkelanjutan |
| 6,3 | bertindak proaktif | <ol style="list-style-type: none"> 1. memberikan respon positif terhadap perubahan kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan 2. mengomunikasikan hal positif terkait transformasi yang sedang terjadi pada rekan kerja sesuai dengan data dan fakta yang ada 3. berperan aktif dan mengajak orang lain untuk mendukung transformasi kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan |
| 7 | KOLABORATIF “membangun kerja sama yang sinergis” | |
| 7,1 | memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi | <ol style="list-style-type: none"> 1. aktif melibatkan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan 2. mendukung inisiatif dan ide pihak lain dengan memberikan komentar atau pendapat yang positif dan membangun 3. mendorong pihak lain untuk berkontribusi memberikan pendapat dalam mencari solusi |
| 7,2 | terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah | <ol style="list-style-type: none"> 1. berinisiatif secara proaktif untuk terlibat dalam sebuah tim pada kegiatan yang menghasilkan nilai tambah pada kebijakan, program, dan kegiatan pelayanan kesehatan serta dukungan manajemen 2. terbuka, responsif serta saling berbagi masukan dan bantuan dari pihak lain agar |

| NO | 7 NILAI DASAR DAN 21 KODE ETIK (PANDUAN PERILAKU) “BERAKHLAK” | 63 CONTOH PERILAKU “BERAKHLAK” KEMENTERIAN KESEHATAN |
|-----|--|--|
| | | <p>diperoleh hasil yang lebih maksimal dari apa yang ditargetkan oleh organisasi</p> <p>3. selalu kompak dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih baik dari yang ditargetkan</p> |
| 7,3 | menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan Bersama | <p>1. melibatkan rekan kerja dari berbagai fungsi dan keahlian dalam mencapai tujuan organisasi</p> <p>2. mengutamakan inklusivitas dan kolektivitas dalam mendayagunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi</p> <p>3. membuka akses sumber lain dalam proses pekerjaan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi</p> |

C. QUICK WINS PERUBAHAN PERILAKU PRIORITAS

Quickwin perubahan perilaku prioritas adalah perilaku ASN yang paling sering dikeluhkan/dipermasalahan dan diharapkan segera perubahannya. *Quickwin* perubahan perilaku prioritas terdiri tujuh contoh perilaku terpilih dari prioritas masing-masing nilai dasar Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

1. *Quickwin* perilaku Berorientasi Pelayanan:

Melakukan perbaikan pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara cekatan, solutif, dan bersahabat.

2. *Quickwin* perilaku Akuntabel:

Melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan kesehatan secara efektif dan efisien dengan integritas tinggi.

3. *Quickwin* perilaku Kompeten:

Meningkatkan kompetensi diri dan orang lain sesuai standar kompetensi agar dapat melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan kesehatan dengan kualitas terbaik.

4. *Quickwin perilaku* Harmonis:

Bersikap toleransi dalam bekerja atau memberikan pelayanan Kesehatan.

5. *Quickwin perilaku* Loyal:

Setia serta menjaga nama baik instansi dan negara saat melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan kesehatan.

6. *Quickwin perilaku* Adaptif:

Proaktif dan inovatif dalam menghadapi perubahan.

7. *Quickwin perilaku* Kolaboratif:

Membuka diri untuk melakukan kerja sama dan memberikan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

BAB V

AKSI IMPLEMENTASI “BERAKHLAK”

A. STRATEGI

Strategi implementasi penguatan budaya kerja organisasi “BerAKHLAK” di Kementerian Kesehatan dilaksanakan secara terstruktur, sistematis, dan masif.

1. Terstruktur adalah implementasi dilakukan dengan melibatkan seluruh pejabat dan pegawai pada semua struktur dan fungsi yang ada di unit utama dan UPT Kementerian Kesehatan.
2. Sistematis adalah implementasi dilakukan dengan perencanaan dan pengkoordinasian sasaran secara matang mulai dari kegiatan *branding*, sosialisasi, publikasi, internalisasi sampai integrasi dalam sistem tata kelola.
3. Masif adalah implementasi dilakukan secara besar-besaran dan terus menerus di seluruh unit utama dan UPT Kementerian Kesehatan. Masif juga menunjukkan keberlanjutan dari terstruktur dan sistematis.

B. INDIKATOR SASARAN

Terdapat tujuh indikator sasaran yang akan menjadi tolok ukur keberhasilan sasaran implementasi penguatan budaya kerja organisasi “BerAKHLAK”. Di bawah ini adalah rincian dari indikator sasaran implementasi penguatan budaya kerja organisasi “BerAKHLAK”.

Tabel 3. Indikator Sasaran
Implementasi Nilai Budaya Kerja Organisasi “BerAKHLAK”

| Sasaran | Indikator sasaran | |
|--|-------------------|---|
| Pemahaman nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK” | 1 | Persentase Unit kerja yang sudah sosialisasi nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK kepada pegawai |
| | 2 | Persentase Unit kerja yang sudah publikasi nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> |
| Kesadaran dan Komitmen | 1 | Persentase Unit kerja yang sudah mendesain kantor dengan tampilan “BerAKHLAK” |

| Sasaran | Indikator sasaran | |
|---|-------------------|---|
| budaya kerja "BerAKHLAK" | 2 | Persentase Unit kerja yang sudah yang sudah melengkapi seragam pegawai dengan wing/emblem "BerAKHLAK" |
| | 3 | Persentase Unit kerja yang sudah menampilkan simbol <i>icon</i> , yel, salam, slogan "BerAKHLAK" dalam kegiatan-kegiatan resmi. |
| Pembentukan Perilaku "BerAKHLAK" | 1 | Persentase Pegawai yang terpetakan Profil perilaku "BerAKHLAK" |
| | 2 | Persentase Satuan kerja Unit utama dan UPT yang melaksanakan Orientasi pegawai baru dengan materi "BerAKHLAK" |
| | 3 | Persentase Satuan kerja Unit utama dan UPT yang melaksanakan <i>Capacity building</i> dengan materi "BerAKHLAK" |
| | 4 | Persentase Satuan kerja Unit utama dan UPT yang menetapkan target "BerAKHLAK" pada Agenda perubahan RB/WBBK/WBBM |
| | 5 | Persentase Bapelkes yang menerapkan Diklat pegawai dengan modul "BerAKHLAK" |
| | 6 | Persentase Poltekkes yang menerapkan Kurikulum dengan mata kuliah "BerAKHLAK" |
| | 7 | Persentase Satuan kerja Unit utama dan UPT yang memberikan Reward pada pegawai teladan dalam perilaku "BerAKHLAK" |
| | 8 | Persentase Pegawai pelanggar perilaku "BerAKHLAK" yang diberi Sanksi |
| Transformasi Organisasi "BerAKHLAK" | 1 | Pembangunan budaya kerja "BerAKHLAK" menjadi unsur pendukung utama dalam RENSTRA" |
| | 2 | Pembangunan budaya kerja "BerAKHLAK" menjadi tugas dan fungsi pada SOTK |
| | 3 | Persentase Unit utama yang melaksanakan pengelolaan anggaran dan keuangan Satu DIPA sebagai penerapan budaya "BerAKHLAK" |
| | 4 | Persentase Unit kerja yang melaksanakan penerapan perilaku "BerAKHLAK" pada setiap perangkat tata kelola SDM |

C. PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan implementasi penguatan budaya kerja organisasi “BerAKHLAK” yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. *Branding* dan Pencitraan Budaya Kerja Organisasi “BerAKHLAK”
 - a. Deskripsi Kegiatan

Suatu upaya strategik yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk mengenalkan atau mengkomunikasikan *core values* ASN “BerAKHLAK” kepada seluruh ASN di lingkungan kerja Kementerian Kesehatan serta pemangku kepentingan terkait saat ini maupun yang akan datang tentang ciri khas perilaku “BerAKHLAK” di Kementerian Kesehatan.
 - b. Ruang Lingkup Kegiatan

Upaya kegiatan pembentukan citra organisasi “BerAKHLAK” pada seluruh satuan kerja unit utama dan unit pelaksana teknis di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
 - c. Pelaksana Kegiatan

Kegiatan di unit utama dilakukan koordinasi oleh Biro Umum dengan didukung seluruh Sekretariat unit utama dalam pelaksanaan pada seluruh satuan Kerja unit pelaksana teknis di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
 - d. Sasaran Kegiatan
 - 1) terbangunnya citra Kementerian Kesehatan sebagai institusi “BerAKHLAK.”
 - 2) terbentuknya identitas ASN Kementerian Kesehatan sebagai pegawai “BerAKHLAK.”
 - 3) munculnya keunikan dan kekhasan gambaran “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan dari Kementerian lainnya.
 - e. Strategi Kegiatan
 - 1) Pembentukan citra Kementerian Kesehatan sebagai institusi “BerAKHLAK” melalui desain kantor pada:
 - a) Pojok Informasi.
 - b) Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi.
 - c) Lobby setiap Gedung.
 - d) Poli Klinik.

- 2) Pembentukan identitas ASN Kementerian Kesehatan sebagai pegawai institusi “BerAKHLAK” melalui:
 - a) Pakaian Seragam.
 - b) Mobil Kendaraan.
 - c) Bis Jemputan, Ambulans.
 - d) Mobil Dinas (optional).
- 3) Pembentukan keunikan (pembeda) Kementerian Kesehatan sebagai institusi “BerAKHLAK” melalui penggunaan simbol pada aktifitas- resmi Kementerian Kesehatan, pada:
 - a) KOP Naskah Dinas
 - b) Tagline dalam media sosial di masing-masing satuan kerja «Kemenkes Berakhlak»
 - c) Taggar #bangga_melayani_bangsa
 - d) Template paparan yang menjadi ciri khas Kementerian Kesehatan
 - e) Media cetak dan media tayang (mediakom,ddl)
 - f) Salam Berakhlak

2. Sosialisasi dan Publikasi

a. Deskripsi Kegiatan

Suatu upaya untuk menjelaskan dan menyebarkan informasi nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK” di lingkungan Kementerian Kesehatan. Sosialisasi dan publikasi dilakukan secara *online* dan *offline*. Sosialisasi dan publikasi secara *offline* bisa menggunakan cetakan untuk publikasi seperti pamflet, banner, leaflet atau media cetak kementerian. Sedangkan secara *online* bisa menggunakan kanal-kanal media yang dimiliki Kementerian Kesehatan baik media sosial maupun elektronik.

b. Ruang Lingkup Kegiatan

Upaya kegiatan penyebaran informasi nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK” pada seluruh satuan kerja unit utama dan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan.

c. Pelaksana Kegiatan

Kegiatan di unit utama dilakukan koordinasi oleh Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat, dengan didukung seluruh sekretariat unit

utama dalam pelaksanaan pada seluruh satuan kerja unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan.

d. Sasaran Kegiatan

- 1) meningkatnya pemahaman dan respon positif ASN unit utama dan UPT serta pimpinan Kementerian Kesehatan terhadap tuntutan budaya “BerAKHLAK”
- 2) meningkatnya pemahaman dan respon positif masyarakat dan *stakeholder* terhadap nilai budaya kerja “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan

e. Strategi Kegiatan

- 1) sosialisasi dengan penjelasan informasi budaya “BerAKHLAK” baik *online* maupun *offline* secara masif melalui:
 - a) *launching* nilai budaya kerja “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan oleh Menteri Kesehatan
 - b) pembuatan konten (berupa video, meme, komik) untuk publikasi melalui media sosial
 - c) penggunaan logo atau jargon Berakhlak pada sosialisasi dan publikasi *offline* melalui Banner, videotron, *factsheet*,
 - d) memasukan bahan untuk sosialisasi dan publikasi melalui media elektronik seperti *signage*
 - e) memanfaatkan Siaran Radio Kesehatan
- 2) Publikasi dengan penyebarluasan informasi budaya BerAKHLAK” baik *online* maupun *offline* dengan secara kekinian dengan inovatif sehingga dapat diterima dan mudah diingat agar mampu menjangkau setiap ASN Kementerian Kesehatan termasuk ASN generasi milenial melalui:
 - a) memanfaatkan kanal-kanal media yang dimiliki Kementerian Kesehatan seperti media sosial, media cetak dan media elektronik.
 - b) penyeragaman konten media dan bahan publikasi “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan.
 - c) rilis berita terkait implementasi nilai budaya kerja “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan oleh Menteri Kesehatan.
 - d) sosialisasi pada event-event kesehatan seperti Hari Kesehatan Nasional.

- e) mengerahkan jabatan fungsional Pranata Humas di setiap unit utama dan UPT.

3. Internalisasi Perubahan Perilaku ASN Kementerian Kesehatan

a. Deskripsi Kegiatan

Upaya kegiatan proses internalisasi nilai-nilai dasar *core values* “BerAKHLAK” dan *employer branding* “Bangga Melayani Bangsa” kepada ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan untuk menjadi kesadaran, motivasi, komitmen dan tindakan nyata dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang menjadi pola kebiasaan dan ciri khas bersama.

b. Ruang Lingkup Kegiatan

Upaya kegiatan internalisasi nilai-nilai dasar *core values* “BerAKHLAK” dan *employer branding* “Bangga Melayani Bangsa” pada seluruh ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan.

c. Pelaksana Kegiatan

Kegiatan di unit utama dilakukan koordinasi oleh Biro Organisasi dan SDM dengan didukung seluruh sekretariat unit utama dalam pelaksanaan pada seluruh satuan kerja UPT di lingkungan Kementerian Kesehatan.

d. Sasaran Kegiatan

- 1) terpetakannya profil perilaku budaya kerja “BerAKHLAK” seluruh ASN Kementerian Kesehatan
- 2) meningkatnya kesadaran, motivasi, komitmen, dan tindakan nyata perilaku budaya kerja “BerAKHLAK” seluruh ASN Kementerian Kesehatan

e. Strategi Kegiatan

- 1) identifikasi perilaku budaya kerja “BerAKHLAK” seluruh ASN Kementerian Kesehatan
- 2) penguatan kesadaran, motivasi, komitmen dan tindakan nyata perilaku budaya kerja “BerAKHLAK” seluruh ASN Kementerian Kesehatan melalui :
 - a) Program masa orientasi pegawai dan *capacity building* unit utama dan UPT
 - b) Pembinaan agen perubahan RB/WBBK/WBBM
 - c) Materi budaya “BerAKHLAK” pada kegiatan pelatihan Diklatsar, Diklatpim, Diklat Fungsional dan lainnya

- d) Mahasiswa politeknik kesehatan melalui tambahan mata kuliah budaya kerja “BerAKHLAK”
 - e) Pemberian *reward* kepada pegawai yang konsisten melaksanakan perilaku “BerAKHLAK”
 - f) Pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar perilaku “BerAKHLAK”
4. Integrasi Pada Sistem Tata Kelola Organisasi
- a. Deskripsi Kegiatan

Suatu upaya strategik yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk mengintegrasikan secara formal nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK” ke dalam sistem tata kelola yang berjalan di Kementerian Kesehatan.
 - b. Ruang Lingkup Kegiatan

Upaya mengintegrasikan perilaku “BerAKHLAK” ke dalam sistem tata kelola organisasi, anggaran, keuangan dan SDM di lingkungan Kementerian Kesehatan
 - c. Pelaksana Kegiatan

Kegiatan di unit utama dilakukan koordinasi oleh Pusat Sistem dan Strategi Kesehatan (PASKHAS) dan Biro Hukum dengan didukung seluruh sekretariat unit utama dalam pelaksanaan pada seluruh satuan Kerja unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan
 - d. Sasaran Kegiatan
 - 1) Pembangunan nilai budaya kerja “BerAKHLAK” menjadi kegiatan pendukung utama dalam RENSTRA Kementerian Kesehatan.
 - 2) Pembangunan nilai budaya kerja “BerAKHLAK” memiliki struktur dan fungsi dalam SOTK Kementerian Kesehatan.
 - 3) Nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK” menjadi spirit dan arah dalam pengelolaan anggaran dan keuangan Kementerian Kesehatan.
 - 4) Nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK” menjadi muatan dalam perangkat aturan sistem tata kelola manajemen SDM.
 - e. Strategi Kegiatan
 - 1) memasukan pembangunan nilai budaya kerja “BerAKHLAK” sebagai unsur pendukung utama dalam RENSTRA Kementerian Kesehatan.

- 2) memasukan pembangunan nilai budaya kerja “BerAKHLAK” sebagai tugas dan fungsi pada salah satu struktur dan fungsi dalam SOTK Kementerian Kesehatan.
- 3) menerapkan nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK” dalam pengelolaan anggaran dan keuangan melalui metode Satu DIPA pada setiap unit utama.
 - a) Penyusunan langkah-langkah pelaksanaan anggaran akhir tahun menuju satu DIPA
 - b) Pengintegrasian pengelolaan laporan keuangan & pengelolaan aset
 - c) Likuidasi keuangan satker dan penyatuan pencatatan asset
- 4) Menerapkan nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK” dalam program transformasi SDM.
 - a) Penegakan hukuman disiplin dan penghargaan berdasarkan perilaku “BerAKHLAK”.
 - b) Muatan penilaian sebagai aspek penilaian seleksi pegawai baru dan promosi jabatan.
 - c) Penilaian perilaku “BerAKHLAK” 360 derajat dalam penilaian kinerja dan pemetaan kompetensi.
 - d) Materi perilaku “BerAKHLAK” dalam pelatihan SDM

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

A. MONITORING

Kegiatan monitoring implementasi nilai budaya kerja organisasi “BerAKHLAK” dilakukan pada unit kerja melalui pelaksanaan setiap kegiatan implementasi berdasarkan capaian target dan indikator kegiatan dengan kategori: melebihi target, memenuhi target dan belum memenuhi target.

1. Monitoring kegiatan Branding dan Pencitraan Organisasi

| No | Target | Indikator |
|----|------------------------------------|--|
| 1 | Desain kantor “BerAKHLAK” | Unit kerja yang sudah mendesain kantor dengan tampilan “BerAKHLAK” |
| 2 | Identitas ASN “BerAKHLAK” | Unit kerja yang sudah yang sudah melengkapi seragam pegawai dengan wing/emblem “BerAKHLAK” |
| 3 | Penggunaan simbol icon “BerAKHLAK” | Unit kerja yang sudah menampilkan simbol icon, yel, salam, slogan “BerAKHLAK” dalam kegiatan-kegiatan resmi. |

2. Monitoring kegiatan Sosialisasi dan Publikasi

| No | Target | Indikator |
|----|---|---|
| 1 | Sosialisasi nilai budaya kerja “BerAKHLAK” pada ASN unit utama dan UPT Kementerian Kesehatan | Unit kerja yang sudah sosialisasi nilai budaya kerja “BerAKHLAK” kepada pegawai |
| 2 | Publikasi nilai budaya kerja “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan pada masyarakat dan <i>stakeholder</i> | Unit kerja yang sudah publikasi nilai budaya kerja “BerAKHLAK” kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> |

3. Monitoring Kegiatan Internalisasi Perubahan Perilaku ASN

| No | Target | Indikator |
|----|---|---|
| 1 | Profil perilaku “BerAKHLAK” pegawai | Pegawai yang terpetakan profil perilaku “BerAKHLAK” |
| 2 | Orientasi pegawai baru dengan materi “BerAKHLAK” | Satuan kerja unit utama dan UPT yang melaksanakan orientasi pegawai baru dengan materi “BerAKHLAK” |
| 3 | <i>Capacity building</i> dengan materi “BerAKHLAK” | Satuan kerja unit utama dan UPT yang melaksanakan <i>capacity building</i> dengan materi “BerAKHLAK” |
| 4 | Agenda perubahan RB/WBBK/WBBM dengan target “BerAKHLAK” | Satuan kerja unit utama dan UPT yang menetapkan target “BerAKHLAK” pada agenda perubahan RB/WBBK/WBBM |
| 5 | Diklat pegawai dengan modul “BerAKHLAK” | Bapelkes yang menerapkan diklat pegawai dengan modul “BerAKHLAK” |
| 6 | Kurikulum dengan mata kuliah “BerAKHLAK” | Poltekes yang menerapkan kurikulum dengan mata kuliah “BerAKHLAK” |
| 7 | <i>Reward</i> pada pegawai teladan dalam perilaku “BerAKHLAK” | Satuan kerja unit utama dan UPT yang memberikan <i>reward</i> pada pegawai teladan dalam perilaku “BerAKHLAK” |
| 8 | Sanksi pada pegawai yang melanggar perilaku “BerAKHLAK” | Pegawai yang melanggar perilaku “BerAKHLAK” diberikan sanksi |

4. Monitoring Kegiatan Integrasi Pada Sistem Tata Kelola Organisasi

| No | Target | Indikator |
|----|---|--|
| 1 | Memasukan pembangunan budaya kerja organisasi “BerAKHLAK” kedalam RENSTRA | Pembangunan budaya kerja organisasi “BerAKHLAK” menjadi unsur pendukung utama dalam RENSTRA” |

| | | |
|---|--|---|
| 2 | Memasukan pembangunan budaya kerja organisasi “BerAKHLAK” ke dalam susunan organisasi tata kerja (SOTK) | Pembangunan budaya kerja “BerAKHLAK” menjadi tugas dan fungsi pada SOTK |
| 3 | Menerapkan nilai-nilai dasar, panduan, dan contoh perilaku “BerAKHLAK” dalam pengelolaan anggaran dan keuangan | Unit utama yang melaksanakan pengelolaan anggaran dan keuangan Satu DIPA sebagai penerapan budaya “BerAKHLAK” |
| 4 | Menerapkan nilai-nilai dasar, panduan dan contoh perilaku “BerAKHLAK” dalam program transformasi SDM | Unit kerja yang melaksanakan penerapan perilaku “BerAKHLAK” pada setiap perangkat tata kelola SDM |

B. EVALUASI

Kegiatan evaluasi dalam implementasi nilai budaya kerja “BerAKHLAK” dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan berdasarkan proses capaian hasil pasca kegiatan implementasi masing-masing kegiatan, antara lain:

1. Evaluasi Reaksi (*Affective*)

Evaluasi reaksi pegawai terhadap kegiatan pelaksanaan *branding* dan pencitraan organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap nilai budaya kerja “BerAKHLAK dengan kriteria:

- a. Berhasil: > 70% pegawai merasa suka/senang dan merasakan pentingnya implementasi nilai budaya kerja “BerAKHLAK yang dilakukan.
- b. Cukup Berhasil: 50-70% pegawai merasa suka/senang dan merasakan pentingnya implementasi nilai budaya kerja “BerAKHLAK yang dilakukan.

c. Belum Berhasil: < 50% pegawai merasa suka/senang dan merasakan pentingnya implementasi nilai budaya kerja “BerAKHLAK yang dilakukan.

2. Evaluasi Pemahaman (*Cognitive*)

Evaluasi pembelajaran pegawai terhadap pelaksanaan kegiatan sosialisasi dan publikasi internal dan eksternal untuk meningkatkan pemahaman nilai-nilai dasar, panduan, dan contoh perilaku “BerAKHLAK”, dengan kriteria:

- a. Berhasil: > 70% pegawai mampu memahami dan menjelaskan dengan tepat makna nilai-nilai dasar, panduan, dan contoh perilaku “BerAKHLAK”.
- b. Cukup Berhasil: 50-70% pegawai mampu memahami dan menjelaskan dengan tepat makna nilai-nilai dasar, panduan, dan contoh perilaku “BerAKHLAK”.
- c. Belum Berhasil: < 50% pegawai mampu memahami dan menjelaskan dengan tepat makna nilai-nilai dasar, panduan, dan contoh perilaku “BerAKHLAK”.

3. Evaluasi Perubahan Perilaku (*Behavioural*)

Evaluasi perubahan perilaku pegawai terhadap pelaksanaan kegiatan internalisasi pembentukan perubahan perilaku ASN BerAKHLAK yang dilakukan melalui penilaian perubahan perilaku pegawai setelah dilaksanakan kegiatan internalisasi melalui ketujuh *quick wins*, dengan kriteria:

- a. Berhasil: > 70% pegawai menunjukkan konsistensi contoh perilaku “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan
- b. Cukup Berhasil: 50-70% pegawai menunjukkan konsistensi contoh perilaku “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan.
- c. Belum Berhasil: < 50% pegawai menunjukkan konsistensi contoh perilaku “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan.

4. Evaluasi Dampak Perubahan Organisasi (*Organizational*)

Evaluasi hasil Revolusi Mental terhadap dampak perubahan pada organisasi yang dilakukan pada kegiatan integrasi pada sistem tata kelola organisasi melalui pengukuran indikator-indikator yang menunjukkan adanya perubahan organisasi pada 12 bulan setelah dilaksanakan internalisasi Revolusi Mental. Adapun indikator untuk mengukur tingkat

keberhasilan pelaksanaan program percepatan reformasi birokrasi mencakup:

- a. Indeks Persepsi Korupsi.
- b. Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan
- c. Indeks Kepuasan Pelayanan Publik

BAB VII
PENUTUP

Core values ASN “BerAKHLAK” dengan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa” merupakan intisari nilai-nilai dasar ASN yang ada dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta arahan Presiden yang menekankan pentingnya pelayanan kepada masyarakat. *Core values* ASN “BerAKHLAK” menjadi suatu upaya percepatan pencapaian *World Governance Class* dan *Smart ASN* melalui implementasi budaya kerja kepada seluruh ASN untuk membentuk perilaku ASN yang Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.


Implementasi nilai budaya kerja organisasi “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan dilakukan dengan melibatkan seluruh pejabat dan pegawai pada semua tingkatan struktur dan fungsi yang ada di unit utama dan UPT Kementerian Kesehatan. Kegiatan Implementasi nilai budaya kerja organisasi “BerAKHLAK” Kementerian Kesehatan dilakukan secara sistematis dengan perencanaan dan pengoordinasian mulai dari kegiatan branding, sosialisasi, publikasi, internalisasi sampai integrasi dalam sistem tata kelola untuk mencapai sasaran adanya pemahaman, kesadaran, dan komitmen budaya kerja “BerAKHLAK” yang mengarah pada perubahan perilaku ASN untuk mempercepat transformasi organisasi sebagai institusi pemerintah yang “BerAKHLAK”.

Panduan aksi implementasi yang telah disusun diharapkan *Core values* ASN “BerAKHLAK” dengan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa” dapat terimplementasi di seluruh satuan kerja unit utama dan UPT. Panduan aksi implementasi juga diharapkan dapat mencapai target transformasi Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan menuju *World Government Class* dan *Smart ASN* tahun 2024 dapat tercapai.

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI G. SADIKIN

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,

Indah Febrianti, S.H., M.H.
NIP 197802122003122003