



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
REPUBLIK INDONESIA

# BUDAYA KERJA

KEMENTERIAN ESDM

---

**SIAP! BerAKHLAK**  
**Wujudkan Budaya Kerja**

**2022**

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
REPUBLIK INDONESIA



# BUDAYA KERJA

KEMENTERIAN ESDM

SIAPI BerAKHLAK  
Wujudkan Budaya Kerja

2022 | KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
REPUBLIK INDONESIA

*Copyright (C) 2022*

Biro Organisasi dan Tata Laksana  
Sekretariat Jenderal Kementerian ESDM

# **BUDAYA KERJA KEMENTERIAN ESDM**

**SIAP! BerAKHLAK Wujudkan Budaya Kerja**

---

## **Pengarah:**

*Sekretaris Jenderal*  
**Ego Syahrial**

*Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana*  
**Endang Sutisna**

## **Koordinator:**

*Koordinator Budaya Kerja KESDM*  
**Nur Amin Astohar**  
**Yuni Fauziah**  
**R.R. Nur Widyasari**  
**Ariana Soemanto**

## **Penulis Naskah:**

**Ramadhani Haryo Seno**  
**Pamuji A R**  
**Khoiria Oktaviani**

## **Tim Penyusun:**

<b>Nina Nasrah S</b>	<b>Dwi Soelistiono</b>
<b>Agung Kurniawan PP</b>	<b>Annisa Pramatika</b>
<b>Zaimah Shofa</b>	<b>Aldyano Sandy</b>
<b>Nur Syarief Boni M</b>	<b>Guruh Arina Putra</b>
<b>Anto Suwartono</b>	<b>Nurul Awaliyah</b>
<b>Watno</b>	<b>Apriwansyah</b>

## **Model:**

**Dianissa Scheherazade**  
**Bayu Gusnadi**

## **Design Layout:**

**Biro Komunikasi, Layanan Informasi Publik**  
**dan Kerja Sama**

## SAMBUTAN



Salam,

Budaya kerja merupakan unsur yang dominan dalam mencapai sasaran strategis kementerian sekaligus menjadi yang terpenting mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, adaptif, dan dinamis. Kedepan, saya yakin bahwa Kementerian ESDM mampu mewujudkan budaya kerja yang adaptif dan dinamis dengan melakukan penguatan-penguatan pada nilai-nilai, perbaikan sistem kerja, dan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia.

Pertama, penerapan nilai-nilai secara berkelanjutan. Nilai-nilai merupakan salah satu unsur pembentuk budaya kerja yang sangat fundamental karena merupakan perekat kebiasaan, cara berpikir dan tindakan setiap anggota organisasi (pegawai). Kedua, sistem kerja yang lincah dan fleksibel agar memberikan ruang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, sumber daya manusia disiapkan untuk mampu berpikir terbuka dan terus belajar.

Berkaitan dengan nilai-nilai, sejak tanggal 27 Juli 2021, Bapak Presiden telah mencanangkan nilai dasar pegawai ASN BerAKHLAK, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif, serta Employer Branding ASN "Bangga Melayani Bangsa". Sejak saat itu juga, Kementerian ESDM telah menganugarkan secara intensif agar nilai-nilai dasar ASN menjadi operasional, aplikatif, dan cepat tumbuh menjadi budaya kerja baru di Kementerian ESDM.

Untuk itu, agar informasi nilai dasar BerAKHLAK lebih mudah diakses, dipahami, dan diterapkan oleh pegawai, perlu disusun buku saku yang memuat nilai-nilai dasar pegawai ASN berikut panduan perilaku, contoh perilaku, dan strategi komunikasi SIAPI!, yaitu Sosialisasi, Internalisasi, Adaptasi, dan Performansi!

Saya mengajak seluruh ASN Kementerian ESDM untuk tidak hanya membacanya, tapi harus mampu memahaminya dan mengimplementasikannya sebagai dasar pengambilan keputusan, mendidik dan melatih, menyelesaikan pekerjaan, memberikan pelayanan, sekaligus sebagai panduan pergaulan sehari-hari di kantor, ketika berkoordinasi, berkomunikasi, dan berinteraksi.

**Sekretaris Jenderal**

Ego Syahrial

# KATA PENGANTAR



Salam,

Pada tahun 2015, dalam rangka menyatukan cara berpikir dan bertindak diantara pegawai, Kementerian ESDM menetapkan nilai-nilai organisasi yang terdiri dari Jujur, Profesional, Melayani, Inovatif, dan Berarti. Nilai-nilai tersebut tumbuh dan berkembang didalam budaya kerja Kementerian ESDM yang berjalan dengan prinsip pekerjaan selesai tepat waktu, cermat, dan lebih produktif dalam memberikan layanan.

Sejak 27 Juli 2021, Bapak Presiden RI mencanangkan nilai dasar ASN BerAKHLAK: Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, serta Employer Branding ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Mulai saat itu juga, Kementerian ESDM segera menerapkan nilai dasar BerAKHLAK dan Employer Branding. Atas dasar tersebut, Kementerian ESDM bertindak proaktif dengan menyusun contoh perilaku dari setiap panduan perilaku BerAKHLAK, yang diadaptasikan dari kaidah utama perilaku nilai-nilai Kementerian ESDM yang telah tumbuh menjadi budaya kerja di Kementerian ESDM dan menunjukkan ciri khas kementerian.

Dalam buku saku ini berisi contoh perilaku BerAKHLAK yang didalamnya menggunakan pendekatan komunikasi SIAP! sosialisasikan, internalisasikan, adaptasikan, dan performansikan, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi penerapan BerAKHLAK. Muaranya adalah pegawai akan lebih mudah menerapkan manajemen kinerja ASN dan lebih baik dalam memberikan pelayanan, lebih efisien dalam menggunakan anggaran pemerintah, dan berintegritas tinggi. Mari kita semua terapkan nilai dasar BerAKHLAK dalam setiap pelaksanaan kegiatan pekerjaan sekecil atau sesederhana apa pun.

**Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Endang Sutisna".

Endang Sutisna

# DAFTAR ISI

---

- I      Sambutan Sekretaris Jenderal
- II     Kata pengantar Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana
- III    Daftar Isi
- IV    Budaya Kerja
- V    Sejarah Singkat
- VI    Makna Logo Kementerian ESDM
- VII   MARS ESDM
- VIII   Identitas Pegawai

- 
- IX Impian, Aktivitas, Hasil
  - X Nilai Dasar ASN BerAKHLAK
  - XI Definisi BerAKHLAK
  - XII Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, Definisi, Panduan Perilaku, Contoh Perilaku, Hal-hal yang perlu dihindari
  - XIII Indikator Hasil Penerapan BerAKHLAK
  - XIV Strategi Komunikasi BerAKHLAK, SIAP!
  - XV Monitoring dan Evaluasi
  - XVI Lembar Komitmen

# Budaya Kerja di KESDM:

---

1. Hemat penggunaan energi;
2. Kehandalan SDM sangat diperlukan;
3. Setiap pekerjaan mempunyai target waktu;
4. Suasana kerja harmonis dan *teamwork* yang solid;
5. Nilai-nilai dikomunikasikan dengan cara-cara kreatif, fun, berkelanjutan.

# — Sejarah Singkat

Salam,

Sebelum kegiatan pertambangan dikelola dalam suatu kelembagaan, kegiatan penambangan dilakukan oleh masyarakat setempat atas izin penguasa setempat seperti raja atau sultan. Dalam perkembangannya, setelah barang tambang menjadi barang niaga, mulai terjadi perdagangan dengan bangsa-bangsa Eropa. Bersamaan dengan itu, beberapa ilmuwan melakukan penyelidikan berbagai jenis bahan tambang. Pada tahun 1652-1653 ditemukan adanya penyelidikan di daerah Ambon dan Jawa oleh ilmuwan asal Jerman dan Belanda.

Pengurusan bidang pertambangan dimulai sejak dibentuk *Mijnwezen* pada tahun 1850, kemudian diubah menjadi *Mijnbouw* pada tahun 1922. Dan kepengurusan bidang kelistrikan dimulai sejak dibentuk *Department van Verkeer en Waterstaat* pada tahun 1935. Pada tahun 1942, *Mijnbouw* diambil alih oleh Jepang dan diganti nama menjadi *Chisitsu Chosajo*.



Setelah proklamasi kemerdekaan, pada tanggal 28 September 1945, *Chisitsu Chosajo* diambil alih oleh pejuang Indonesia dan diganti nama menjadi Poesat Djawatan Tambang dan Geologi (Bandung – saat ini menjadi Badan Geologi).

---

(Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2008 tentang Hari Jadi Pertambangan dan Energi)

Sumber:  
Buku "Mineral dan Energi Kekayaan Bangsa – Sejarah Pertambangan dan Energi Indonesia, Departemen ESDM 2009

**28 September**  
**HARI JADI PERTAMBANGAN DAN ENERGI**

---



# **Artefak Budaya di Lingkungan Kementerian ESDM:**

# — Makna Logo Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral



# — Mars ESDM

Lyric lagu:

*Energi dan mineral bumi nusantara  
Kekayaan bangsa harus tetap terjaga  
Mari kita kelola dengan bijaksana  
Jadi sumber daya mencapai cita*

*Tingkatkan nilai tambah energi nasional  
Bangun ekonomi rakyat semakin handal  
Dan pastikan pasokan aman tersedia  
Indonesia kan sejahtera sentosa*

*Berkarya bahu membahu  
Maju dan bersatu padu  
Wujud cita-cita luhur  
Rakyat Indonesia Makmur*

*Bakti setulus hati, tuk ibu pertiwi  
KESDM berkarya mulia  
Rakyat sejahtera, ESDM jaya*

**Pengaturan:**

WAJIB dinyanyikan pada acara HARI JADI PERTAMBANGAN DAN ENERGI dan acara resmi lainnya.

Referensi: Kepmen ESDM Nomor 2489 K/02/MEM/2010



# Identitas Pegawai

***“Dalam rangka meningkatkan disiplin, jiwa korsa, motivasi kerja, dan perubahan sikap mental, serta sebagai identitas pegawai di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, perlu mengatur Pakaian Dinas Pegawai di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.”***

Pakaian Dinas wajib digunakan oleh Pegawai di lingkungan Kementerian ESDM selama menjalankan tugas, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja Kementerian ESDM disertai dengan penggunaan **tanda pengenal**.

Pemakaian Pakaian Dinas Harian untuk Pria dengan ketentuan kemeja **dimasukan** ke dalam celana panjang.

## Pengaturan Pakaian Dinas Harian, digunakan:



Ilustrasi gambar, standar Pakaian Dinas mengacu Kepmen ESDM No.179 K/70/MEM/2019

Pemakaian Pakaian Dinas Harian untuk Wanita dengan ketentuan kemeja **tidak dimasukan** ke dalam celana panjang/rok.

Kepmen ESDM No.179 K/70/MEM/2019 tentang Perubahan atas keputusan Menteri ESDM Nomor 1975 K/70/MEM/2018 tentang Pakaian Dinas di lingkungan Kementerian ESDM

Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat
PAKAIAN DINAS HARIAN	Bebas, sopan, rapi dan/atau diserahkan kepada masing-masing unit organisasi		PAKAIAN DINAS HARIAN	Batik atau motif tradisional daerah

## — **Impian, Aktivitas, Hasil**

Perlu diketahui bersama bahwa Kementerian ESDM memiliki impian dan cita-cita jangka panjang yang ingin dicapai, yaitu “menjadi penggerak utama pembangunan nasional melalui pengelolaan energi dan sumber daya mineral yang optimal demi terwujudnya kemandirian dan ketahanan energi untuk kesejahteraan rakyat yang adil dan merata”.

---

Aktivitas-aktivitas penting yang hendak dilakukan untuk mewujudkan impian dan cita-cita Kementerian ESDM, baik berupa aktifitas inti maupun aktivitas pendukungnya, adalah:

1. Meningkatkan kualitas SDM melalui penerapan nilai-nilai;
2. Mengoptimalkan pengelolaan dan meningkatkan nilai tambah energi dan mineral yang berkelanjutan;
3. Mengakselerasi pemanfaatan energi baru, energi terbarukan, dan konservasi energi;
4. Menjamin ketersediaan energi nasional;
5. Meningkatkan aksesibilitas energi dengan harga terjangkau kepada seluruh masyarakat;
6. Meningkatkan pelayanan mitigasi bencana geologi (gunung api, gerakan tanah, gempa bumi, tsunami dan likuifaksi).

Untuk mewujudkan impian dan cita-cita jangka panjang Kementerian ESDM, telah ditetapkan 4 (empat) tujuan inti yang akan dicapai sesuai mandat/kewenangan kementerian, dengan indikator hasil, yaitu:

1. Kemandirian dan ketahanan energi meningkat;
2. Pengelolaan energi dan mineral yang berkelanjutan dalam rangka meningkatkan nilai tambah lebih optimal;
3. Kapasitas organisasi dalam rangka menjadi penggerak utama sektor ESDM semakin kuat; dan
4. Ketersediaan data dan informasi mitigasi dan penanggulangan kebencanaan geologi cepat dan akurat.

(diolah dari Tujuan Kementerian ESDM pada Renstra Kementerian ESDM 2020-2024)

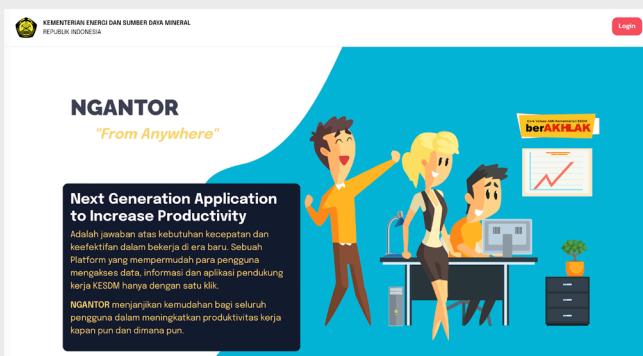
Sumber: Renstra Kementerian ESDM 2020-2024

---

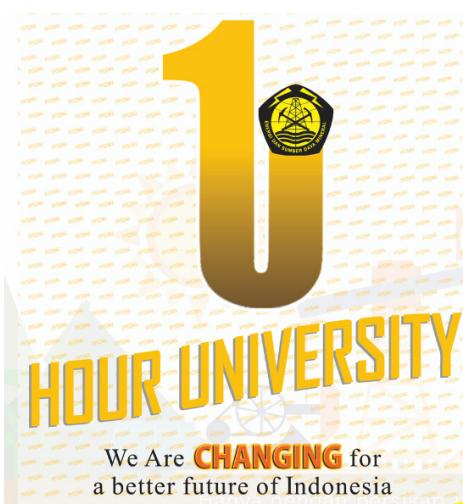


## **Internal Komunikasi dan Media Berbagi Ilmu**

## — Internal Komunikasi



## — Media Berbagi Ilmu



—  
*One Hour University*  
ajang berbagi ilmu  
dari tokoh inspiratif

# Nilai-nilai Dikomunikasikan dengan Cara-cara Kreatif, Fun, Berkelanjutan

## — Makna dan Arti Ikon BerAKHLAK KESDM



### Berorientasi Pelayanan

Digambarkan dengan alat komunikasi yang terhubung pemberi layanan secara dua arah dengan maksud bahwa kami berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.



### Akuntabel

Digambarkan dengan kaca pembesar yang sedang menganalisa data dan informasi dengan maksud bahwa kami dalam bekerja sangat cermat dan bertanggungjawab atas kepercayaan yang sudah diberikan.



### Kompeten

Digambarkan dengan kegiatan pembelajaran dan penyampaian pengetahuan dengan maksud bahwa kami konsisten untuk terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.



### Harmonis

Digambarkan dengan beberapa figure pegawai sedang berkoordinasi dengan solid yang memiliki arti bahwa kami saling peduli dan menghargai perbedaan.



### Loyal

Digambarkan dengan beberapa figure pegawai memegang bendera Merah Putih dengan Patriotik memiliki arti bahwa kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.



### Adaptif

Digambarkan beberapa figure pegawai yang sedang berdiskusi dan lampu menyala memiliki arti bahwa kami siap dan mampu untuk terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan.



### Kolaboratif

Digambarkan dengan beberapa figure pegawai dilihat dari atas dengan saling buku bekerja sama menggapai kemajuan bersama memberikan arti kami selalu bersemangat untuk membangun kerja sama yang sinergis

# Definisi BerAKHLAK



## Berorientasi Pelayanan

yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat



## Akuntabel

yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan



## Kompeten

yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas



## Harmonis

yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan



## Loyal

yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara



## Adaptif

yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan



## Kolaboratif

yaitu membangun kerja sama yang sinergis

# **NILAI-NILAI DASAR ASN BERAKHLAK, DEFINISI, KATA KUNCI, PANDUAN PERILAKU, CONTOH PERILAKU, DAN HAL-HAL YANG PERLU DIHINDARI**



# — BERORIENTASI PELAYANAN

## Definisi:

Komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat

## Kata Kunci:

Solutif, Tulus, Sepenuh Hati

## Panduan Perilaku:

1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
3. Melakukan perbaikan tiada henti

## Contoh Perilaku:

1. Memahami kebutuhan pemangku kepentingan dengan baik
2. Melayani sesuai Standar Pelayanan dengan kualitas yang tinggi
3. Melayani dengan inisiatif yang tinggi

## Hal-hal yang perlu dihindari:

1. Mempersulit dan pilih kasih
2. Bicara tidak sopan
3. Tidak memiliki kompetensi dalam melayani
4. Bersikap merendahkan orang lain
5. Melayani di bawah standar dan tidak konsisten
6. Lambat merespon kebutuhan informasi dan pelayanan
7. Melayani dianggap sebagai suatu beban

# — AKUNTABEL

## Definisi:

Bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan

## Kata Kunci:

Integritas, Konsisten, Dapat Dipercaya

## Panduan Perilaku:

1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

## Contoh Perilaku:

1. Melaksanakan tugas dengan prinsip-prinsip keterbukaan
2. Patuh kepada peraturan yang berlaku
3. Melayani dengan inisiatif yang tinggi

## Hal-hal yang perlu dihindari:

1. Menyampaikan informasi, data dan fakta yang tidak benar
2. Menjalankan kegiatan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku
3. Mengambil/menerima sesuatu yang bukan haknya
4. Tidak menjalankan kode etik dan kode perilaku dalam bertugas
5. Menyembunyikan/bekerjasama dalam melakukan kegiatan yang melanggar aturan

# — KOMPETEN

## Definisi:

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

## Kata Kunci:

Speasialis, Kinerja Terbaik, Terus Belajar

## Panduan Perilaku:

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
2. Membantu orang lain belajar
3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

## Contoh Perilaku:

1. Mengembangkan komptensi diri sesuai dengan tuntutan pekerjaan
2. Sebagai tempat bertanya yang menyenangkan
3. Bekerja dengan tepat dan menghindari kesalahan

## Hal-hal yang perlu dihindari:

1. Melempar tanggung jawab kepada orang lain
2. Menyelesaikan tugas dengan tidak tepat waktu
3. Enggan meningkatkan keahlian (stagnant)
4. Membiarkan masalah/kendala dan kesalahan berulang tanpa inisiatif perbaikan
5. Berani mengambil resiko dari setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan

# — HARMONIS

## Definisi:

Saling peduli dan menghargai perbedaan

## Kata Kunci:

Ringan Tangan, Empati, dan Keberagaman

## Panduan Perilaku:

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
2. Suka menolong orang lain
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif

## Contoh Perilaku:

1. Menghargai dan menghormati orang lain layaknya terhadap diri sendiri
2. Berkontribusi untuk memberikan manfaat bagi diri, orang lain, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, masyarakat, bangsa dan negara
3. Sebagai tempat bertanya yang menyenangkan

## Hal-hal yang perlu dihindari:

1. Bicara tidak sopan
2. Bersikap merendahkan orang lain
3. Lambat merespon kebutuhan informasi dan pelayanan

# — LOYAL

## Definisi:

berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

## Kata Kunci:

Komitmen, Dedikasi, Kontribusi

## Panduan Perilaku:

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah
2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara
3. Menjaga rahasia jabatan dan negara

## Contoh Perilaku:

1. Menjaga kepercayaan dengan baik
2. Patuh pada peraturan yang berlaku
3. Setia kepada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Bangsa dan Negara

## Hal-hal yang perlu dihindari:

1. Mengerjakan tugas seadanya
2. Bekerja lamban
3. Mementingkan kepentingan individu dibandingkan bekerja secara (jujur, profesional, melayani, dan berinovasi)

# — ADAPTIF

## Definisi:

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan

## Kata Kunci:

Inovatif, Antusias, Proaktif, dan *Agile*

## Panduan Perilaku:

1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
3. Bertindak proaktif

## Contoh Perilaku:

1. Memiliki ide baru yang bermanfaat
2. Setiap pekerjaan berorientasi mempercepat tercapainya target kinerja
3. Mampu membuat solusi alternatif dalam pekerjaan

## Hal-hal yang perlu dihindari:

1. Resisten terhadap perubahan
2. Mematikan kreativitas
3. Mengabaikan ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Pasif terhadap jaringan internasional
5. Berpuas diri dengan kondisi yang ada
6. Mengabaikan ide-ide baru
7. Tidak konsisten terhadap perubahan
8. Merasa nyaman dengan kondisi “zona nyaman”
9. Merasa puas pencapaian kinerja saat ini
10. Selalu berpikir pesimis saat menghadapi kendala

# — KOLABORATIF

## Definisi:

Membangun kerja sama yang sinergis

## Kata Kunci:

Menurunkan Ego, Rendah Hati, Sinergis, dan Kerja Sama

## Panduan Perilaku:

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama

## Contoh Perilaku:

1. Terbuka terhadap berbagai ide baru disertai sikap kritis
2. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan pihak lain

## Hal-hal yang perlu dihindari:

1. Bekerja karena ingin dihargai
2. Malas, menunda pekerjaan dan mengabaikan tugas yang diberikan
3. Tidak peduli dengan lingkungan organisasi
4. Mementingkan kepentingan individu dibandingkan bekerja secara (jujur, professional, melayani, dan berinovasi)

# Wujudkan BerAKHLAK menjadi Budaya Kerja



## Strategi Komunikasi BerAKHLAK:

Komunikasi kepada seluruh pegawai dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan.

Tujuan membangun komunikasi adalah untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran, serta mewujudkan kepercayaan dan keyakinan pegawai terhadap BerAKHLAK

Pendekatan yang digunakan untuk mencapai

tujuan komunikasi adalah melalui kegiatan Sosialisasi dalam rangka memberikan dan menyediakan informasi BerAKHLAK, serta Internalisasi, Adaptasi, dan Performansi dalam rangka menegaskan bahwa sistem kerja dan perilaku pegawai semakin sesuai dengan BerAKHLAK.

---

**SIAP!** Merupakan pendekatan komunikasi BerAKHLAK yang merupakan akronim dari **Sosialisasi, Internalisasi, Adaptasi, Performansi!**

# SIAP!

## 1. Sosialisasi

Pada tahap ini, bentuk komunikasi BerAKHLAK lebih bersifat massal dan satu arah, serta ditujukan kepada seluruh pegawai dengan media komunikasi yang mampu menjangkau seluruh atau lebih banyak pegawai, antara lain berupa: bahan pidato pimpinan sebagai arahan, daftar Q&A, video (tapping) pimpinan, podcast pimpinan atau pegawai, penayangan logo BerAKHLAK pada website dan aplikasi berbasis esdm.go.id, pemasangan standing banner BerAKHLAK digital maupun cetak, dan mengikuti belajar mandiri materi BerAKHLAK.

## 2. Internalisasi

Pada tahap ini, bentuk komunikasi BerAKHLAK lebih bersifat interpersonal dan dua arah, yang dalam pelaksanaannya melibatkan pimpinan, pegawai dan para Agen Perubahan, antara lain berupa: Dialog pimpinan dan pegawai, diskusi kelompok kecil pada fungsi terkecil, pelatihan, penyisipan informasi BerAKHLAK pada setiap mengawali pertemuan/rapat atau minimal sebulan sekali, dan online diskusi/chat/share comment pada Forum (via platform Ngantor).

## 3. Adaptasi

Pada tahap ini, BerAKHLAK mulai menjadi bagian dari dokumen kerja, antara lain dalam bahan pidato pimpinan, dokumen perencanaan (Renstra KESDM 2020-2024), Standar Kompetensi, Sasaran Kinerja Pegawai, SOP, dan Kode Etik.

## 4. Performansi!

Pada tahap ini, BerAKHLAK sudah terimplementasi pada Rekrutmen dan Pengembangan SDM, Penilaian Perilaku Kinerja sebagai dasar Performance Development, dan setiap saat dilakukan monitoring dan evaluasi.



## Indikator Hasil Penerapan BerAKHLAK

**Indikator hasil penerapan berAKHLAK pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) dapat tercermin dari terwujudnya:**



- 1 Tingkat kepuasan Pemangku Kepentingan Tinggi



- 2 Indeks Reformasi Birokrasi Meningkat



- 3 Pelanggaran disiplin pegawai rendah



- 4 Jumlah pengaduan masyarakat yang berhasil ditangani tinggi



- 5 Indeks Persepsi Korupsi membaik



- 6 Indeks IP ASN membaik



- 7 Meningkatnya Nilai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah



# **NILAI DASAR ASN BerAKHLAK DALAM SISTEM PENYELENGGARAAN PEMERINTAH**



## Berorientasi Pelayanan

---

**Enam elemen dasar untuk menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas, yaitu:**

1. Komitmen pimpinan yang merupakan kunci untuk membangun pelayanan yang berkualitas;
2. Penyediaan layanan sesuai dengan sasaran dan kebutuhan masyarakat;
3. Penerapan dan penyesuaian Standar Pelayanan di dalam penyelenggaraan pelayanan publik;
4. Memberikan perlindungan bagi internal pegawai, serta menindaklanjuti pengaduan masyarakat;
5. Pengembangan kompetensi SDM, jaminan keamanan dan keselamatan kerja, fleksibilitas kerja, penyediaan infrastruktur teknologi informasi dan sarana prasarana; dan
6. Secara berkala melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja penyelenggara pelayanan publik.

*Sumber: Modul BerAKHLAK "Berorientasi Pelayanan", LAN 2021*



# Akuntabel

## 1.

### Akuntabilitas Personal

Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Pertanyaan yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain “Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki situasi dan membuat perbedaan?”. Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya sebagai bagian dari solusi dan bukan masalah.

## 2.

### Akuntabilitas Individu

Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk memenuhi tanggung jawabnya. Tercapainya kinerja organisasi yang diharapkan.

Sumber: Modul BerAKHLAK “Akuntabel”, LAN 2021

### 3.

## Akuntabilitas Kelompok

Kinerja sebuah institusi biasanya dilakukan atas kerjasama kelompok. Dalam hal ini tidak ada istilah "Saya", tetapi yang ada adalah "Kami". Dalam kaitannya dengan akuntabilitas kelompok, maka pembagian kewenangan dan semangat kerjasama yang tinggi antar berbagai kelompok yang ada dalam sebuah institusi memainkan peranan yang penting dalam tercapainya kinerja organisasi yang diharapkan.

### 4.

## Akuntabilitas Organisasi

Akuntabilitas organisasi mengacu pada hasil pelaporan kinerja yang telah dicapai, baik pelaporan yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi/institusi maupun kinerja organisasi kepada stakeholders lainnya.

### 5.

## Akuntabilitas Stakeholder

*Stakeholder* yang dimaksud adalah masyarakat umum, pengguna layanan, dan pembayar pajak yang memberikan masukan, saran, dan kritik terhadap kinerjanya. Jadi akuntabilitas stakeholder adalah tanggungjawab organisasi pemerintah untuk mewujudkan pelayanan dan kinerja yang adil, responsif dan bermartabat.



## Kompeten

“

**ASN sebagai profesi memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan kompetensi dirinya, termasuk mewujudkannya dalam kinerja.**

Dalam konteks ASN, kompetensi adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan (Pasal 1 PermenpanRB Nomor 38 Tahun 2017), dan kompetensi menjadi faktor penting untuk mewujudkan pegawai profesional dan kompetitif. Konsepsi kompetensi adalah meliputi tiga aspek penting berkaitan dengan perilaku kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan peranan jabatan. Dalam hal ini ASN sebagai profesi memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan kompetensi dirinya, termasuk mewujudkannya dalam kinerja.

Menurut Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomo 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN) dijelaskan bahwa untuk penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (*world class government*) serta untuk melaksanakan pasal 4 tentang Nilai Dasar dan pasal 5 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN diperlukan keseragaman nilai-nilai dasar ASN.

Sumber: Modul BerAKHLAK “Kompeten”, LAN 2021



## Harmonis

**Suasana** harmonis dalam lingkungan bekerja akan membuat kita secara individu tenang, menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk saling berkolaborasi dan bekerja sama, meningkatkan produktifitas bekerja dan kualitas layanan kepada pelanggan. Penerapan sikap berperilaku yang menunjukkan ciri-ciri sikap harmonis ialah tidak hanya saja berlaku untuk sesama ASN (lingkup kerja) namun juga berlaku bagi stakeholders eksternal. Sikap perilaku ini bisa ditunjukkan dengan:

- a. Toleransi
- b. Empati
- c. Keterbukaan terhadap perbedaan.

Dalam mewujudkan suasana harmoni maka ASN harus memiliki pengetahuan tentang historisitas ke-Indonesia-an sejak awal Indonesia berdiri, sejarah proses perjuangan dalam mewujudkan persatuan bangsa termasuk pula berbagai macam gerakan separatis dan berbagai potensi yang menimbulkan perpecahan dan menjadi ancaman bagi persatuan bangsa. Secara umum, menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 11 tentang ASN, tugas pegawai ASN adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

*Sumber: Modul BerAKHLAK "Harmonis", LAN 2021*



## Loyal

**Salah satu sifat** yang harus dimiliki oleh seorang ASN ideal adalah sifat loyal atau setia kepada bangsa dan negara. Sifat dan sikap loyal terhadap bangsa dan negara dapat diwujudkan dengan sifat dan sikap loyal ASN kepada pemerintahan yang sah sejauh pemerintahan tersebut bekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena ASN merupakan bagian atau komponen dari pemerintahan itu sendiri.

Secara umum, untuk menciptakan dan membangun rasa setia (loyal) pegawai terhadap organisasi, hendaknya beberapa hal berikut dilakukan:

### 1. Membangun Rasa Kecintaaan dan Memiliki.

Seorang pegawai akan setia dan loyal terhadap organisasinya apabila pegawai tersebut memiliki rasa cinta dan yang besar terhadap organisasinya.

### 2. Meningkatkan Kesejahteraan.

Usaha peningkatan kesejahteraan pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang dapat menumbuhkan rasa dan sikap loyal seorang pegawai.

### 3. Memenuhi Kebutuhan Rohani.

Maksud dari pemenuhan kebutuhan rohani adalah kemampuan organisasi untuk memberikan hak pegawai atas hal yang tidak bersifat materi.

### 4. Memberikan Kesempatan Peningkatan Karir.

Ini dapat membuat pegawai merasa mendapatkan keadilan dalam pembagian tugas, atau memiliki semangat baru karena pekerjaan yang ia lakukan tidak monoton.

### 5. Melakukan Evaluasi secara Berkala.

Dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja, maka setiap pegawai dapat mengetahui kesalahan atau kekurangannya sebagai acuan untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan kinerjanya sebagai wujud loyalitasnya.

Sumber: Modul BerAKHLAK "Loyal", LAN 2021



## Adaptif

**Budaya adaptif** dalam pemerintahan merupakan budaya organisasi di mana ASN memiliki kemampuan menerima perubahan, termasuk penyelarasan organisasi yang berkelanjutan dengan lingkungannya, dan juga perbaikan proses internal yang berkesinambungan.

Untuk memastikan agar organisasi terus mampu memiliki pengetahuan yang mutakhir, maka organisasi dituntut untuk melakukan lima disiplin, yaitu:

1. Pegawainya harus terus mengasah pengetahuannya hingga ke tingkat mahir (*personal mastery*);
2. Pegawainya harus terus berkomunikasi hingga memiliki persepsi yang sama atau gelombang yang sama terhadap suatu visi atau cita-cita yang akan dicapai bersama (*shared vision*);
3. Pegawainya memiliki mental model yang mencerminkan realitas yang organisasi ingin wujudkan (*mental model*);
4. Pegawainya perlu selalu sinergis dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan visinya (*team learning*);
5. Pegawainya harus selalu berpikir sistemik, tidak kaca mata kuda, atau bermental silo (*systems thinking*).

Lima disiplin ini sangat aplikatif dalam konteks pelaksanaan tugas dan fungsi ASN di lingkungan kerjanya masing-masing. Dengan mempraktikkan kelima disiplin tersebut, ada jalan bagi organisasi untuk selalu mendapat pengetahuan baru.

Pada level organisasi, karakter adaptif diperlukan untuk memastikan keberlangsungan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Penerapan budaya adaptif dalam organisasi memerlukan beberapa hal, seperti di antaranya tujuan organisasi, tingkat kepercayaan, perilaku tanggung jawab, unsur kepemimpinan dan lainnya

Sumber: Modul BerAKHLAK "Adaptif", LAN 2021



## Kolaboratif

Aspek Normatif Kolaborasi Pemerintahan diatur Berdasarkan ketentuan Pasal 34 ayat (4) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan diatur bahwa

“Penyelenggaraan pemerintahan yang melibatkan Kewenangan lintas Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dilaksanakan melalui kerja sama antar-Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang terlibat, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain itu, Kolaboratif harus memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama dalam menghasilkan nilai tambah, serta menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Organisasi yang memiliki budaya kolaborasi indikatornya sebagai berikut:

1. Organisasi menganggap perubahan sebagai sesuatu yang alami dan perlu terjadi;
2. Organisasi menganggap individu (staf) sebagai aset berharga dan membutuhkan upaya yang diperlukan untuk terus menghormati pekerjaan mereka;
3. Organisasi memberikan perhatian yang adil bagi staf yang mau mencoba dan mengambil risiko yang wajar dalam menyelesaikan tugas mereka (bahkan ketika terjadi kesalahan);
4. Pendapat yang berbeda didorong dan didukung dalam organisasi (universitas) Setiap kontribusi dan pendapat sangat dihargai;
5. Masalah dalam organisasi dibahas transparan untuk menghindari konflik;
6. Mendorong kolaborasi dan kerja tim antar divisi;
7. Secara keseluruhan, setiap divisi memiliki kesadaran terhadap kualitas layanan yang diberikan.

Sumber: Modul BerAKHLAK “Kolaboratif”, LAN 2021

---

Seorang Widya Iswara Madya PPSDM KEBTKE,  
Ahmad Khulaemi, memberikan Pelatihan  
Pengoperasian dan Pemeliharaan PLTS  
berkolaborasi dengan Operator Lokal,  
Juni 2022.



# **Monev BerAKHLAK untuk menjadi ASN yang BerAKHLAK**



## **Monitoring dan Evaluasi BerAkhlak**

---

Monitoring dan Evaluasi (Monev) dilakukan untuk mengukur tingkat penerapan Budaya Kerja, yang komponen pembentuknya dilihat dari tingkat perubahan, yaitu pada capaian kinerja unit kerja, tingkat kemanfaatan, yaitu pada penggunaan atribut budaya kerja dalam keseharian seperti penggunaan Mars ESDM, Pakaian Dinas,

Logo KESDM, dan tingkat kesadaran penerapan nilai dasar ASN BerAKHLAK sebagai budaya kerja

Monev dilakukan secara mandiri oleh tim pengembangan budaya kerja unit dengan metode wawancara, observasi, dokumentasi dan/atau survei.

Uraian Parameter	Grad	Kriteria	Pengujian Y/T	Ket
<b>Tingkat Perubahan</b>				
Tingkat Capaian kinerja lebih baik	<b>A</b>	Target kinerja tercapai 100% dan lebih baik dari tahun sebelumnya	Wawancara/ Dokumentasi/ Observasi/ Survei	
	<b>B</b>	Target kinerja tercapai 100% namun tidak lebih baik dari tahun sebelumnya	W/D/O/S	
	<b>C</b>	Target kinerja tercapai 80%-100% dan lebih baik dari tahun sebelumnya	W/D/O/S	
	<b>D</b>	Target kinerja tercapai <80% dan tidak lebih baik dari tahun sebelumnya	W/D/O/S	
<b>Tingkat Kemanfaatan</b>				
Organisasi telah memanfaatkan artefak Budaya Kerja	<b>A</b>	Seluruh artefak budaya kerja berupa penggunaan identitas pegawai (pakaian dinas dan nametag pegawai – 100%), serta memperdengarkan/menyanyikan Mars ESDM (Min 1x/bulan, atau pada acara resmi unit) telah dilakukan sesuai ketentuan	Wawancara/ Dokumentasi/ Observasi/ Survei	
	<b>B</b>	Sebagian besar artefak budaya kerja berupa penggunaan identitas pegawai (pakaian dinas dan nametag pegawai), serta memperdengarkan/menyanyikan Mars ESDM telah dilakukan, namun belum sesuai ketentuan	W/D/O/S	
	<b>C</b>	Sebagian kecil artefak budaya kerja berupa penggunaan identitas pegawai (pakaian dinas dan nametag pegawai), serta memperdengarkan/menyanyikan Mars ESDM telah dilakukan, namun belum sesuai ketentuan	W/D/O/S	
	<b>D</b>	Belum ada artefak yang digunakan pegawai.	W/D/O/S	

Uraian Parameter	Grad	Kriteria	Pengujian Y/T	Ket
<b>Tingkat Kesadaran</b>				
Organisasi telah menerapkan core values ASN BerAkhlaq dan Employer Branding Bangga melayani Bangsa dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi	<b>A</b>	Seluruh Pegawai telah menerapkan <i>core values</i> ASN BerAkhlaq dan <i>Employer Branding</i> Bangga melayani Bangsa secara berkelanjutan sehingga tercipta suasana kerja organisasi yang kondusif yang dapat mendorong kinerja para pegawai secara optimal	Wawancara/ Dokumentasi/ Observasi/ Survei	
	<b>B</b>	Sebagian besar pegawai telah menerapkan <i>core values</i> ASN BerAkhlaq dan <i>Employer Branding</i> Bangga melayani Bangsa secara berkelanjutan sehingga tercipta suasana kerja organisasi yang kondusif yang dapat mendorong kinerja para pegawai secara optimal	W/D/O/S	
	<b>C</b>	Sebagian besar pegawai telah menerapkan <i>core values</i> ASN BerAkhlaq dan <i>Employer Branding</i> Bangga melayani Bangsa namun belum secara berkelanjutan sehingga tercipta suasana kerja organisasi yang kondusif yang dapat mendorong kinerja para pegawai secara optimal	W/D/O/S	
	<b>D</b>	Hanya sebagian kecil pegawai menerapkan <i>core values</i> ASN BerAkhlaq dan <i>Employer Branding</i> Bangga melayani Bangsa namun belum secara berkelanjutan sehingga tercipta suasana kerja organisasi yang kondusif yang dapat mendorong kinerja para pegawai secara optimal	W/D/O/S	

# LEMBAR KOMITMEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : .....

NIP : .....

Jabatan : .....

Unit Kerja : .....

Dengan ini menyatakan, bahwa saya telah membaca, memahami, dan dapat menerima seluruh pedoman perilaku BerAkhlak ASN. Saya berkomitmen untuk menjalankan dan menerapkan dengan sebaik-baiknya dalam pekerjaan saya sehari-hari.

....., ..... 20.....

Nama

NIP

\*) Lembar komitmen agar diisi melalui tautan [s.id/budayakerjakesdm](https://s.id/budayakerjakesdm)



**KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
REPUBLIK INDONESIA**

**SIAP! BerAKHLAK Wujudkan Budaya Kerja**

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral RI

Jl. Medan Merdeka Selatan No.18  
Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Telepon : (021) 380 4242  
Fax : (021) 350 7210  
Email : [setjen@esdm.go.id](mailto:setjen@esdm.go.id)  
Website : [www.esdm.go.id](http://www.esdm.go.id)