

**RENCANA AKSI (*ACTION PLAN*)  
BUDAYA PEMERINTAHAN SATRIYA**



**KELOMPOK BUDAYA PEMERINTAHAN SATRIYA  
DINAS PEKERJAAN UMUM PERUMAHAN DAN KAWASAN  
PERMUKIMAN**

**KULON PROGO  
TAHUN 2020**

## DAFTAR ISI

1. Form A: Jadwal Pelaksanaan Internalisasi Budaya Pemerintahan
2. Form B1: Daftar Inventarisasi Permasalahan
3. Form B2: Daftar Prioritas Permasalahan
4. Form B3: Rencana Aksi (*Action Plan*)
5. Form B4: Laporan Pelaksanaan Rencana Aksi (*Progress Report*) Triwulan I
6. Form B4: Laporan Pelaksanaan Rencana Aksi (*Progress Report*) Triwulan II

**FORM A**  
**JADWAL PELAKSANAAN INTERNALISASI BUDAYA PEMERINTAHAN**

Instansi : Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo  
Tahun : 2020

No	Kegiatan	Tema	Target (setahun)	Satuan	Realisasi				Jumlah
					Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV	
1	Apel pagi dan sore setiap Senin-Kamis.	Kedisiplinan, kinerja program/kegiatan, informasi kedinasan, budaya satriya, dll.	240	hari	60	60	60	60	240
2	Rapat koordinasi/ pembinaan internal.	Pembinaan kinerja pegawai, pembinaan sikap dan perilaku kerja, pengelolaan keuangan, budaya pemerintahan satriya, serta isu-isu actual.	12	kali	3	3	3	3	12
3	Monitoring dan pendampingan.	Pembiasaan, kendala pelaksanaan, dan solusi.	12	kali	3	3	3	3	12

Mengetahui,  
Kepala

Ir. Gusdi Hartono, MT.  
Pembina Utama Muda, IVc  
Nip 19650806 199303 1 004

Kulon Progo, 30 Juli 2020  
Ketua Kelompok Budaya Pemerintahan  
DPUPKP Kabupaten Kulon Progo

Ir. R. Langgeng Raharjo, MT.  
Pembina Tingkat I, IVb  
Nip. 19661207 199303 1 008

**FORM B1**  
**DAFTAR INVENTARISASI PERMASALAHAN**

Instansi : Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo  
Tahun : 2020

No	Masalah	Dampak	Analisa Sebab (5M)	Kategori
<b>A.</b>	<b>SELARAS</b>			
1	Kebersihan dan kerapian lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan	Ruang kerja dan meja kerja pegawai yang tidak rapi	Kurangnya kesadaran ASN dalam menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja	Penting
2	Pengelolaan sampah, taman, dan halaman belum optimal	Lingkungan kantor yang kurang nyaman dan asri.	Kurangnya kesadaran mengelola sampah, taman, dan halaman.	Penting
3	- Efisiensi penggunaan energi belum optimal - Pemborosan air, listrik	- Pemborosan energy - Pembengkakan biaya ledeng, listrik	Kurangnya kesadaran hemat energy	Penting
4	- Komunikasi informal kurang intensif, kekompakan tim belum optimal - Hubungan kerja kurang harmonis	- Terhambatnya kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan - Komunikasi antar pegawai tersekat-sekat	- Kurangnya forum-forum pertemuan informal - Rasa Egoisme baik antar pegawai/bagian/subbagian/bidang/seksi/sub bid tinggi	Penting
<b>B.</b>	<b>AKAL BUDI LUHUR</b>			
5	Pemahaman pegawai tentang Integritas belum merata	Pegawai dapat tergilincir dalam kasus penerimaan gratifikasi dan/atau suap	Belum ada sosialisasi yang intensif tentang pembangunan Zona Integritas	Penting
<b>C.</b>	<b>TELADAN</b>			
6	Kegiatan/rapat pertemuan belum dilaksanakan tepat waktu	Pemborosan waktu	Belum ada pembiasaan hadir tepat waktu	Penting
7	Sikap kerja, perilaku kerja yang lebih produktif masih perlu ditingkatkan	Kinerja pegawai kurang optimal	Belum melembaganya dialog kinerja atasan dan bawahan	Penting
<b>D.</b>	<b>RELA MELAYANI</b>			

8	Budaya melayani belum optimal	Pelayanan kepada pengguna layanan kurang optimal	Kurangnya pembiasaan pegawai	Penting
9	Masih ada ASN yang tidak disiplin kerja	Kinerja organisasi terganggu, target kinerja tidak tercapai	Sangsi tidak tegas dijatuhkan bagi pegawai yang melanggar jam kerja, Kesadaran disiplin jam kerja kurang	Penting
10	Permintaan informasi dari luar belum tertangani dengan baik	Banyak keluhan pelayanan dari masyarakat	Tidak adanya pembagian tugas yang jelas	Penting
<b>E</b>	<b>INOVATIF</b>			
11	Minat baca masih perlu ditingkatkan.	Pegawai kurang wawasan, dan kurang inovatif.	Kurangnya kesadaran manfaat membaca.	Penting
<b>F</b>	<b>YAKIN DAN PERCAYA DIRI</b>			
12	Pegawai bersikap pasif (melaksanakan tugas berdasarkan kebiasaan)	Pelaksanaan pekerjaan monoton, tidak berkembang	- Lingkungan kerja yang kurang mendukung kreatifitas pegawai - Masih rendahnya kreatifitas dalam bekerja	Penting
<b>G.</b>	<b>AHLI - PROFESIONAL</b>			
13	- Belum semua tugas bisa diselesaikan tepat waktu dan tepat mutu - Sering menunda pekerjaan	- Kinerja instansi tidak optimal, citra instansi menurun - Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	- Kurangnya pendampingan teknis pelaksanaan tugas - Kebiasaan melaksanakan pekerjaan pada saat-saat akhir	Penting

Mengetahui,  
Kepala

Ir. Gusdi Hartono, MT.  
Pembina Utama Muda, IVc  
Nip 19650806 199303 1 004

Kulon Progo, 30 Juli 2020  
Ketua Kelompok Budaya Pemerintahan  
DPUPKP Kabupaten Kulon Progo

Ir. R. Langgeng Raharjo, MT.  
Pembina Tingkat I, IVb  
Nip. 19661207 199303 1 008

**FORM B2**  
**DAFTAR PRIORITAS PERMASALAHAN**

Instansi : Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo  
Tahun : 2020

No	Masalah	Analisa sebab	Dampak	Uraian kegiatan	Keterangan
<b>A. SELARAS</b>					
1	Kebersihan dan kerapian lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan	Kurangnya kesadaran ASN dalam menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja	Ruang kerja dan meja kerja pegawai yang tidak rapi	Gerakan 5 R (Rapi, Resik, Rajin, Ringkas, Rawat). <i>Indikator: persentase ruang/meja kerja pegawai yang bersih dan tertata rapi.</i>	<i>Pengukuran dengan survey (kuesioner/pengamatan).</i>
2	Pengelolaan sampah, taman, dan halaman belum optimal	Kurangnya kesadaran mengelola sampah, taman, dan halaman.	Lingkungan kantor yang kurang nyaman dan asri.	Gerakan pengelolaan sampah mandiri dan pengelolaan taman dan halaman (gerakan pengurangan volume sampah, khususnya kertas dan plastic, pemilahan sampah, serta pemanfaatan kertas bekas dan sampah bernilai ekonomis). <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan mengelola sampah.</i>	<i>Pengukuran dengan survey (kuesioner/pengamatan).</i>
3	- Efisiensi penggunaan energi belum optimal - Pemborosan air, listrik	Kurangnya kesadaran hemat energi	- Pemborosan energy - Pembengkakan biaya ledeng, listrik	Gerakan hemat energy. <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan menghemat energy.</i>	<i>Pengukuran dengan survey (kuesioner/pengamatan).</i>
4	- Komunikasi informal kurang intensif, kekompakan tim belum optimal - Hubungan kerja	- Kurangnya forum-forum pertemuan informal - Rasa Egoisme baik antar pegawai/bagian/subbagian/bidang/seksi/sub bid tinggi	- Terhambatnya kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan - Komunikasi antar pegawai tersekat-sekat	Kegiatan outdoor (senam, gowes, piknik) ASN DPUPKP. <i>Indikator: persentase pegawai yang mengikuti kegiatan outdoor.</i>	<i>Pengukuran dengan survey (kuesioner/pengamatan).</i>

	kurang harmonis				
<b>B</b>	<b>AKAL BUDI LUHUR</b>				
5	Pemahaman pegawai tentang Integritas belum merata	Belum ada sosialisasi yang intensif tentang pembangunan Zona Integritas	Pegawai dapat tergilincir dalam kasus penerimaan gratifikasi dan/atau suap	Menggiatkan sosialisasi pembangunan zona integritas (sosialisasi pencegahan gratifikasi). <i>Indikator: persentase pegawai yang mengikuti sosialisasi pembangunan zona integritas.</i>	<i>Pengukuran dengan daftar hadir sosialisasi.</i>
<b>C</b>	<b>TELADAN</b>				
6	Kegiatan/rapat pertemuan belum dilaksanakan tepat waktu	Belum ada pembiasaan hadir tepat waktu	Pemborosan waktu	Gerakan memulai rapat/pertemuan tepat waktu. <i>Indikator: persentase rapat/pertemuan yang dimulai tepat waktu.</i>	<i>Pengukuran dengan survey (kuesioner/pengamatan).</i>
7	Sikap kerja, perilaku kerja yang lebih produktif masih perlu ditingkatkan	Belum melembaganya dialog kinerja atasan dan bawahan	Kinerja pegawai kurang optimal	Mengintensifkan/meningkatkan kinerja pegawai sesuai standart kinerja. <i>Indikator: persentase pegawai yang memenuhi standart kinerja.</i>	Pengukuran dengan rekapitulasi catatan kinerja individu (aplikasi e-tpp).
<b>D</b>	<b>RELA MELAYANI</b>				
8	Budaya melayani belum optimal	Kurangnya pembiasaan pegawai	Pelayanan kepada pengguna layanan kurang optimal	Gerakan rela melayani (pembinaan visi, misi, semboyan, kode etik pelayanan). <i>Indikator: Meningkatnya indek kepuasan masyarakat.</i>	<i>Pengukuran dengan survey (kuesioner).</i>
9	Masih ada ASN yang tidak disiplin kerja	Sangsi tidak tegas dijatuhkan bagi pegawai yang melanggar jam kerja, Kesadaran	Kinerja organisasi terganggu, target kinerja tidak tercapai	Gerakan pegawai memenuhi jam kerja (datang dan pulang kantor tepat waktu)	Pengukuran dengan

		disiplin jam kerja kurang		dalam catatan face scan). <i>Indikator: prosentase yang memenuhi jam kerja pegawai.</i>	rekapitulasi catatan face scan.
10	Permintaan informasi dari luar belum tertangani dengan baik	Tidak adanya pembagian tugas yang jelas	Banyak keluhan pelayanan dari masyarakat	Gerakan rela melayani (catatan pelayanan informasi/kunjungan). <i>Indikator: Meningkatnya indek kepuasan masyarakat.</i>	<i>Pengukuran dengan survey (kuesioner).</i>
<b>E</b>	<b>INOVATIF</b>				
11	Minat baca masih perlu ditingkatkan.	Kurangnya kesadaran manfaat membaca.	Pegawai kurang wawasan, dan kurang inovatif.	Gerakan membaca dengan memberi waktu untuk membaca koran atau referensi bacaan setiap harinya. <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan membaca di kantor.</i>	<i>Pengukuran dengan survey (kuesioner).</i>
<b>F</b>	<b>YAKIN DAN PERCAYA DIRI</b>				
12	Pegawai bersikap pasif (melaksanakan tugas berdasarkan kebiasaan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja yang kurang mendukung kreatifitas pegawai.</li> <li>- Masih rendahnya kreatifitas dalam bekerja</li> </ul>	Pelaksanaan pekerjaan monoton, tidak berkembang	Gerakan menulis bagi pegawai dan ditayangkan dalam website dpupkp atau media lainnya. <i>Indikator: persentase pegawai yang mempunyai kebiasaan menulis dan ditayangkan dalam media.</i>	Pengukuran dengan pengamatan website dan media lainnya.
<b>G.</b>	<b>AHLI - PROFESIONAL</b>				
13	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum semua tugas bisa diselesaikan tepat waktu dan tepat mutu</li> <li>- Sering menunda pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurangnya pendampingan teknis pelaksanaan tugas</li> <li>- Kebiasaan melaksanakan pekerjaan pada saat-saat akhir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja instansi tidak optimal, citra instansi menurun</li> <li>- Pekerjaan tidak selesai tepat waktu</li> </ul>	Mengidupkan forum-forum diskusi tatap muka dan melalui grup WA untuk mengkomunikasikan, mendiskusikan bersama, dan memantau penyelesaian tugas. <i>Indikator: persentase target kinerja yang diselesaikan tepat waktu (persentase kinerja keuangan dan kinerja fisik).</i>	Pengukuran dengan aplikasi monevku dan simd@.

Mengetahui,  
Kepala

Ir. Gusdi Hartono, MT.  
Pembina Utama Muda, IVc  
Nip 19650806 199303 1 004

Kulon Progo, 30 Juli 2020  
Ketua Kelompok Budaya Pemerintahan  
DPUPKP Kabupaten Kulon Progo

Ir. R. Langgeng Raharjo, MT.  
Pembina Tingkat I, IVb  
Nip. 19661207 199303 1 008

**FORM B3**  
**DAFTAR RENCANA AKSI (ACTION PLAN)**

Instansi : Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo  
Tahun : 2020

No	Nilai Satriya	Indikator	Perilaku	Kegiatan yang dilakukan	Tujuan	Target triwulan				Jumlah target	Satuan
						I	II	III	IV		
1	SELARAS	Memelihara kebersihan dan kerapian lingkungan kerja dan lingkungan hidup	Menjaga kebersihan lingkungan kerja/tempat tinggal	Gerakan 5 R (Rapi, Resik, Rajin, Ringkas, Rawat). <i>Indikator: persentase ruang/meja kerja pegawai yang bersih dan tertata rapi.</i>	Ruangan kerja menjadi bersih dan sehat.	25	25	25	25	100	persen
2	SELARAS	Mengelola sampah, taman, dan halaman belum optimal (pemilahan sampah dan pemeliharaan taman/halaman kantor).	Menjaga kebersihan dari sampah, dan memelihara taman/halaman yang asri.	Gerakan pengelolaan sampah mandiri dan pengelolaan taman dan halaman (gerakan pengurangan volume sampah, khususnya kertas dan plastic, pemilahan sampah, serta pemanfaatan kertas bekas dan sampah bernilai ekonomis). <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan mengelola sampah.</i>	Ruangan kerja menjadi bersih dari sampah, dan taman/halaman tertata.	25	25	25	25	100	persen
3	SELARAS	- Menggunakan energy secara efisiensi,	Efisiensi penggunaan energy (air dan listrik).	Gerakan hemat energy. <i>Indikator: persentase</i>	Biaya rekening air dan listrik	25	25	25	25	100	persen

		meliputi penggunaan air dan listrik.		<i>pegawai yang telah memiliki kebiasaan menghemat energy.</i>	menurun.						
4	SELARAS	Mengintensifkan komunikasi dan meningkatkan harmonisasi/kekompakan tim kerja (pegawai).	Menjaga kekompakan tim kerja (pegawai).	Kegiatan outdoor (senam, gowes, piknik) ASN DPUPKP. <i>Indikator: persentase pegawai yang mengikuti kegiatan outdoor.</i>	Tim kerja (pegawai) yang kompak.	25	25	25	25	100	persen
5	AKAL BUDI LUHUR	Meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya integritas dalam bekerja.	Mewujudkan pegawai yang berintegritas, bebas KKN (termasuk gratifikasi).	Menggiatkan sosialisasi pembangunan zona integritas (sosialisasi pencegahan gratifikasi). <i>Indikator: persentase pegawai yang mengikuti sosialisasi pembangunan zona integritas.</i>	Pegawai yang berintegritas.	0	0	0	100	100	persen
6	TELADAN	Melaksanakan rapat/pertemuan dimulai tepat waktu.	Membiasakan mulai rapat/pertemuan tepat waktu.	Gerakan memulai rapat/pertemuan tepat waktu. <i>Indikator: persentase rapat/pertemuan yang dimulai tepat waktu.</i>	Efisiensi waktu bekerja, khususnya dalam pelaksanaan rapat/pertemuan.	25	25	25	25	100	Persen
7	TELADAN	Meningkatkan sikap kerja, perilaku kerja yang produktif.	Melembagakan/membudayakan kinerja pegawai sesuai target.	Mengintensifkan/meningkatkan kinerja pegawai sesuai standart kinerja. <i>Indikator: persentase pegawai yang memenuhi standart kinerja.</i>	Mewujudkan kinerja pegawai sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan.	25	25	25	25	100	persen
8	RELA MELAYANI	Mengoptimalkan sikap melayani.	Membudayakan/membiasakan pegawai memiliki sikap	Gerakan rela melayani (pembinaan visi, misi, semboyan, kode etik	Mewujudkan sikap pegawai sebagai pelayan	0	0	0	100	100	skor

			melayani.	pelayanan). <i>Indikator: Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat.</i>	masyarakat.						
9	RELA MELAYANI	Menertibkan disiplin pegawai dalam memenuhi jam kerja.	Memberikan punishmen kepada pegawai yang tidak memenuhi jam kerja (dating terlambat dan pulang mendahului).	Gerakan pegawai memenuhi jam kerja (datang dan pulang kantor tepat waktu dalam catatan face scan). <i>Indikator: prosentase yang memenuhi jam kerja pegawai.</i>	Mewujudkan sikap pegawai yang disiplin.	25	25	25	25	100	persen
10	RELA MELAYANI	Pelayanan permintaan informasi dari masyarakat dapat tertangani dengan baik.	Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat sesuai SOP.	Gerakan rela melayani (catatan pelayanan informasi/kunjungan). <i>Indikator: Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat.</i>	Memberikan kepuasan masyarakat.	25	25	25	25	100	skor
11	INOVATIF	Meningkatkan minat baca pegawai.	Pegawai memahami pentingnya manfaat membaca.	Gerakan membaca dengan memberi waktu untuk membaca koran atau referensi bacaan setiap harinya. <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan membaca di kantor.</i>	Membiasakan pegawai untuk suka membaca.	25	25	25	25	100	persen
12	YAKIN DAN PERCAYA DIRI	Mewujudkan pegawai selalu bersemangat untuk maju (kreatif) dan tidak hanya bekerja “seperti	Pegawai selalu kreatif dituliskan dalam berita/artikel.	Gerakan menulis bagi pegawai dan ditayangkan dalam website dpupkp atau media lainnya. <i>Indikator: persentase</i>	Meningkatkan kreatifas pegawai.	25	25	25	25	100	persen

		biasanya”.		<i>pegawai yang mempunyai kebiasaan menulis dan ditayangkan dalam media.</i>							
13	AHLI - PROFESION AL	Penyelesaian tugas tepat waktu dan tepat mutu.	Membiasakan sikap pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat mutu.	Mengidupkan forum-forum diskusi tatap muka dan melalui grup WA untuk mengkomunikasikan, mendiskusikan bersama, dan memantau penyelesaian tugas. <i>Indikator: persentase target kinerja yang diselesaikan tepat waktu (persentase kinerja keuangan dan kinerja fisik).</i>	Membiasakan sikap pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat mutu.	25	25	25	25	100	persen

Mengetahui,  
Kepala

Ir. Gusdi Hartono, MT.  
Pembina Utama Muda, IVc  
Nip 19650806 199303 1 004

Kulon Progo, 30 Juli 2020  
Ketua Kelompok Budaya Pemerintahan  
DPUPKP Kabupaten Kulon Progo

Ir. R. Langgeng Raharjo, MT.  
Pembina Tingkat I, IVb  
Nip. 19661207 199303 1 008

**FORM B4**  
**LAPORAN PELAKSANAAN RENCANA AKSI (PROGRES REPORT)**

Instansi : Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo  
Tahun : 2020  
Triwulan : I

No	Kegiatan yang dilakukan	Nilai Satriya	Indikator	Perilaku	Target triwulan				Jml target	Realisasi triwulanan				Jml realisasi	Faktor pendukung	Faktor penghambat	Tindak lanjut
					I	II	III	IV		I	II	III	IV				
1	Gerakan 5 R (Rapi, Resik, Rajin, Ringkas, Rawat). <i>Indikator: persentase ruang/meja kerja pegawai yang bersih dan tertata rapi.</i>	SELARAS	Memelihara kebersihan dan kerapian lingkungan kerja dan lingkungan hidup	Menjaga kebersihan lingkungan kerja/tempat tinggal	25	25	25	25	100	25				25	Adanya komitmen bersama antara pimpinan dan staf.	Masih ada pegawai yang lupa..	Perlunya komponen pengingat (nota dinas dan pengumuman).
2	Gerakan pengelolaan sampah mandiri dan pengelolaan taman dan halaman (gerakan pengurangan volume sampah, khususnya kertas dan plastic, pemilahan sampah, serta pemanfaatan kertas bekas dan sampah bernilai ekonomis). <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan mengelola sampah.</i>	SELARAS	Mengelola sampah, taman, dan halaman belum optimal (pemilahan sampah dan pemeliharaan taman/halaman kantor).	Menjaga kebersihan dari sampah, dan memelihara taman/halaman yang asri.	25	25	25	25	100	25				25	Adanya komitmen bersama antara pimpinan dan staf.	Masih ada pegawai yang lupa.	Perlunya komponen pengingat (nota dinas dan pengumuman).
3	Gerakan hemat energy. <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan menghemat energy.</i>	SELARAS	Menggunakan energy secara efisiensi, meliputi penggunaan air dan listrik.	Efisiensi penggunaan energy (air dan listrik).	25	25	25	25	100	25				25	Adanya komitmen bersama antara pimpinan dan staf.	Masih ada pegawai yang lupa.	Perlunya komponen pengingat (nota dinas dan pengumuman).
4	Kegiatan outdoor (senam, gowes, piknik) ASN DPUPKP. <i>Indikator: persentase pegawai yang mengikuti kegiatan outdoor.</i>	SELARAS	Mengintensifkan komunikasi dan meningkatkan harmonisasi/ kekompakan tim kerja (pegawai).	Menjaga kekompakan tim kerja (pegawai).	25	25	25	25	100	25				25	Adanya komitmen bersama antara pimpinan dan staf.	Adanya pandemi covid shg kegiatan outdoor tidak bias dilaksanakan.	Kegiatan outdoor dilaksanakan jika situasi sudah memungkinkan.
5	Menggiatkan sosialisasi pembangunan zona integritas (sosialisasi pencegahan gratifikasi). <i>Indikator: persentase pegawai yang mengikuti sosialisasi pembangunan zona integritas.</i>	AKAL BUDI LUHUR	Meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya integritas dalam bekerja.	Mewujudkan pegawai yang berintegritas, bebas KKN (termasuk gratifikasi).	0	0	0	100	100	0				0	Ada kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti.	Masih belum bias dilaksanakan.	Segera diagendakan pelaksanaanya.

6	Gerakan memulai rapat/pertemuan tepat waktu. <i>Indikator: persentase rapat/pertemuan yang dimulai tepat waktu.</i>	TELADAN	Melaksanakan rapat/pertemuan dimulai tepat waktu.	Membiasakan mulai rapat/pertemuan tepat waktu.	25	25	25	25	100	0				0	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	Rapat belum bias dimulai karena peserta belum banyak yg hadir.	Peserta rapat ditelpon untuk segera hadir.
7	Mengintensifkan/meningkatkan kinerja pegawai sesuai standart kinerja. <i>Indikator: persentase pegawai yang memenuhi standart kinerja.</i>	TELADAN	Meningkatkan sikap kerja, perilaku kerja yang produktif.	Melembagakan/membudayakan kinerja pegawai sesuai target.	25	25	25	25	100	21,01				21,01	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	- Masih ada pegawai yg tidak bias menggunakan teknologi informasi. - Masih ada pegawai yg tdk peduli dengan kinerja.	- Dilakukan pendampingan oleh pegawai yang lain. - Diberikan punishmen kpd pegawai yg tdk peduli.
8	Gerakan rela melayani (pembinaan visi, misi, semboyan, kode etik pelayanan). <i>Indikator: Meningkatnya indek kepuasan masyarakat.</i>	RELA MELAYANI	Mengoptimalkan sikap melayani.	Membudayakan/membiasakan pegawai memiliki sikap melayani.	0	0	0	100	100	25				25	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	Masih ada pegawai yg sering meninggalkan tempat.	- Pegawai meninggalkan tempat jika sangat perlu saja. - Pelayanan dilayani oleh pegawai yg lain.
9	Gerakan pegawai memenuhi jam kerja (datang dan pulang kantor tepat waktu dalam catatan face scan). <i>Indikator: prosentase yang memenuhi jam kerja pegawai.</i>	RELA MELAYANI	Menertibkan disiplin pegawai dalam memenuhi jam kerja.	Memberikan punishmen kepada pegawai yang tidak memenuhi jam kerja (dating terlambat dan pulang mendahului).	25	25	25	25	100	14,84				14,84	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	Adanya pegawai yg datang terlambat karena ada gangguan di perjalanan.	- Disarankan berangkat dari rumah lebih pagi lagi. - Diberikan punishmen kpd pegawai yg terlambat.
10	Gerakan rela melayani (catatan pelayanan informasi/kunjungan). <i>Indikator: Meningkatnya indek kepuasan masyarakat.</i>	RELA MELAYANI	Pelayanan permintaan informasi dari masyarakat dapat tertangani dengan baik.	Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat sesuai SOP.	25	25	25	25	100	0				0	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	Ada tamu yang tidak tercatat kunjungannya.	Tamu diingatkan untuk mengisi buku tamu.
11	Gerakan membaca dengan memberi waktu untuk membaca koran atau referensi bacaan setiap harinya. <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan membaca di kantor.</i>	INOVATIF	Meningkatkan minat baca pegawai.	Pegawai memahami pentingnya manfaat membaca.	25	25	25	25	100	0				0	Adanya kesempatan dan bahan bacaan yg tersedia.	Belum banyak pegawai yg gemar membaca.	Dilakukan komitmen/kesepakatan menjadi sebuah gerakan membaca.
12	Gerakan menulis bagi pegawai dan ditayangkan dalam website dpupkp atau media lainnya.	YAKIN DAN PERCAYA	Mewujudkan pegawai selalu bersemangat untuk maju (kreatif) dan tidak	Pegawai selalu kreatif dituliskan dalam berita/artikel.	25	25	25	25	100	7,89				7,89	Adanya kesempatan yg diberikan oleh	Belum banyak pegawai yg percaya diri	Didorong untuk berlatih menuliskan

	<i>Indikator: persentase pegawai yang mempunyai kebiasaan menulis dan ditayangkan dalam media.</i>	DIRI	hanya bekerja "seperti biasanya".												pimpinan.	untuk menuliskan kreatifitasnya.	kreatifitasnya.
13	Menghidupkan forum-forum diskusi tatap muka dan melalui grup WA untuk mengkomunikasikan, mendiskusikan bersama, dan memantau penyelesaian tugas. <i>Indikator: persentase target kinerja yang diselesaikan tepat waktu (persentase kinerja keuangan dan kinerja fisik).</i>	AHLI - PROFESIONAL	Penyelesaian tugas tepat waktu dan tepat mutu.	Membiasakan sikap pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat mutu.	25	25	25	25	100	23,42				23,42	Adanya perencanaan dan jadwal pelaksanaan tugas.	Masih ada pegawai yg pelaksanaannya tidak konsisten thd perencanaan yg telah disusun.	- Perlunya komponen pengingat (diingatkan). - Diberikan punishmen kpd pegawai yg tidak konsisten dengan perencanaan.

Mengetahui,  
Kepala

Ir. Gusdi Hartono, MT.  
Pembina Utama Muda, IVc  
Nip 19650806 199303 1 004

Kulon Progo, 30 Juli 2020  
Ketua Kelompok Budaya Pemerintahan  
DPUPKP Kabupaten Kulon Progo

Ir. R. Langgeng Raharjo, MT.  
Pembina Tingkat I, IVb  
Nip. 19661207 199303 1 008

**FORM B4**  
**LAPORAN PELAKSANAAN RENCANA AKSI (PROGRES REPORT)**

Instansi : Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo  
Tahun : 2020  
Triwulan : II

No	Kegiatan yang dilakukan	Nilai Satriya	Indikator	Perilaku	Target triwulan				Jml target	Realisasi triwulanan				Jml realisasi	Faktor pendukung	Faktor penghambat	Tindak lanjut
					I	II	III	IV		I	II	III	IV				
1	Gerakan 5 R (Rapi, Resik, Rajin, Ringkas, Rawat). <i>Indikator: persentase ruang/meja kerja pegawai yang bersih dan tertata rapi.</i>	SELARAS	Memelihara kebersihan dan kerapian lingkungan kerja dan lingkungan hidup	Menjaga kebersihan lingkungan kerja/tempat tinggal	25	25	25	25	100	25	25			50	Adanya komitmen bersama antara pimpinan dan staf.	Masih ada pegawai yang lupa..	Perlunya komponen pengingat (nota dinas dan pengumuman).
2	Gerakan pengelolaan sampah mandiri dan pengelolaan taman dan halaman (gerakan pengurangan volume sampah, khususnya kertas dan plastic, pemilahan sampah, serta pemanfaatan kertas bekas dan sampah bernilai ekonomis). <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan mengelola sampah.</i>	SELARAS	Mengelola sampah, taman, dan halaman belum optimal (pemilahan sampah dan pemeliharaan taman/halaman kantor).	Menjaga kebersihan dari sampah, dan memelihara taman/halaman yang asri.	25	25	25	25	100	25	25			50	Adanya komitmen bersama antara pimpinan dan staf.	Masih ada pegawai yang lupa.	Perlunya komponen pengingat (nota dinas dan pengumuman).
3	Gerakan hemat energy. <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan menghemat energy.</i>	SELARAS	Menggunakan energy secara efisiensi, meliputi penggunaan air dan listrik.	Efisiensi penggunaan energy (air dan listrik).	25	25	25	25	100	25	25			50	Adanya komitmen bersama antara pimpinan dan staf.	Masih ada pegawai yang lupa.	Perlunya komponen pengingat (nota dinas dan pengumuman).
4	Kegiatan outdoor (senam, gowes, piknik) ASN DPUPKP. <i>Indikator: persentase pegawai yang mengikuti kegiatan outdoor.</i>	SELARAS	Mengintensifkan komunikasi dan meningkatkan harmonisasi/ kekompakan tim kerja (pegawai).	Menjaga kekompakan tim kerja (pegawai).	25	25	25	25	100	25	0			25	Adanya komitmen bersama antara pimpinan dan staf.	Adanya pandemi covid shg kegiatan outdoor tidak bias dilaksanakan.	Kegiatan outdoor dilaksanakan jika situasi sudah memungkinkan.
5	Menggiatkan sosialisasi pembangunan zona integritas (sosialisasi pencegahan gratifikasi). <i>Indikator: persentase pegawai yang mengikuti sosialisasi pembangunan zona integritas.</i>	AKAL BUDI LUHUR	Meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya integritas dalam bekerja.	Mewujudkan pegawai yang berintegritas, bebas KKN (termasuk gratifikasi).	0	0	0	100	100	0	0			0	Ada kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti.	Masih belum bias dilaksanakan.	Segera diagendakan pelaksanaannya.

6	Gerakan memulai rapat/pertemuan tepat waktu. <i>Indikator: persentase rapat/pertemuan yang dimulai tepat waktu.</i>	TELADAN	Melaksanakan rapat/pertemuan dimulai tepat waktu.	Membiasakan mulai rapat/pertemuan tepat waktu.	25	25	25	25	100	0	0			0	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	Rapat belum bias dimulai karena peserta belum banyak yg hadir.	Peserta rapat ditelpon untuk segera hadir.
7	Mengintensifkan/meningkatkan kinerja pegawai sesuai standart kinerja. <i>Indikator: persentase pegawai yang memenuhi standart kinerja.</i>	TELADAN	Meningkatkan sikap kerja, perilaku kerja yang produktif.	Melembagakan/membudayakan kinerja pegawai sesuai target.	25	25	25	25	100	21,01	22,09			43,10	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	- Masih ada pegawai yg tidak bias menggunakan teknologi informasi. - Masih ada pegawai yg tdk peduli dengan kinerja.	- Dilakukan pendampingan oleh pegawai yang lain. - Diberikan punishmen kpd pegawai yg tdk peduli.
8	Gerakan rela melayani (pembinaan visi, misi, semboyan, kode etik pelayanan). <i>Indikator: Meningkatnya indek kepuasan masyarakat.</i>	RELA MELAYA NI	Mengoptimalkan sikap melayani.	Membudayakan/membiasakan pegawai memiliki sikap melayani.	0	0	0	100	100	25	25			50	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	Masih ada pegawai yg sering meninggalkan tempat.	- Pegawai meninggalkn tempat jika sangat perlu saja. - Pelayanan dilayani oleh pegawai yg lain.
9	Gerakan pegawai memenuhi jam kerja (datang dan pulang kantor tepat waktu dalam catatan face scan). <i>Indikator: prosentase yang memenuhi jam kerja pegawai.</i>	RELA MELAYA NI	Menertibkan disiplin pegawai dalam memenuhi jam kerja.	Memberikan punishmen kepada pegawai yang tidak memenuhi jam kerja (dating terlambat dan pulang mendahului).	25	25	25	25	100	14,84	16,92			31,76	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	Adanya pegawai yg datang terlambat karena ada gangguan di perjalanan.	- Disarankan berangkat dari rumah lebih pagi lagi. - Diberikan punishmen kpd pegawai yg terlambat.
10	Gerakan rela melayani (catatan pelayanan informasi/kunjungan). <i>Indikator: Meningkatnya indek kepuasan masyarakat.</i>	RELA MELAYA NI	Pelayanan permintaan informasi dari masyarakat dapat tertangani dengan baik.	Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat sesuai SOP.	25	25	25	25	100	0	0			0	Kemauan dan kesadaran pegawai yang tinggi.	Ada tamu yang tidak tercatat kunjungannya.	Tamu diingatkan untuk mengisi buku tamu.
11	Gerakan membaca dengan memberi waktu untuk membaca koran atau referensi bacaan setiap harinya. <i>Indikator: persentase pegawai yang telah memiliki kebiasaan membaca di kantor.</i>	INOVATIF	Meningkatkan minat baca pegawai.	Pegawai memahami pentingnya manfaat membaca.	25	25	25	25	100	0	0			0	Adanya kesempatan dan bahan bacaan yg tersedia.	Belum banyak pegawai yg gemar membaca.	Dilakukan komitmen/ kesepakatan menjadi sebuah gerakan membaca.
12	Gerakan menulis bagi pegawai dan ditayangkan dalam website dpupkp atau media lainnya.	YAKIN DAN PERCAYA	Mewujudkan pegawai selalu bersemangat untuk maju (kreatif) dan tidak	Pegawai selalu kreatif dituliskan dalam berita/artikel.	25	25	25	25	100	7,89	14,20			22,09	Adanya kesempatan yg diberikan oleh	Belum banyak pegawai yg percaya diri	Didorong untuk berlatih menuliskan

	<i>Indikator: persentase pegawai yang mempunyai kebiasaan menulis dan ditayangkan dalam media.</i>	DIRI	hanya bekerja “seperti biasanya”.												pimpinan.	untuk menuliskan kreatifitasnya.	kreatifitasnya.
13	Menghidupkan forum-forum diskusi tatap muka dan melalui grup WA untuk mengkomunikasikan, mendiskusikan bersama, dan memantau penyelesaian tugas. <i>Indikator: persentase target kinerja yang diselesaikan tepat waktu (persentase kinerja keuangan dan kinerja fisik).</i>	AHLI - PROFESIONAL	Penyelesaian tugas tepat waktu dan tepat mutu.	Membiasakan sikap pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat mutu.	25	25	25	25	100	23,42	19,70			43,12	Adanya perencanaan dan jadwal pelaksanaan tugas.	Masih ada pegawai yg pelaksanaanya tidak konsisten thd perencanaan yg telah disusun.	- Perlunya komponen pengingat (diingatkan). - Diberikan punishmen kpd pegawai yg tidak konsisten dengan perencanaan.

Mengetahui,  
Kepala

Ir. Gusdi Hartono, MT.  
Pembina Utama Muda, IVc  
Nip 19650806 199303 1 004

Kulon Progo, 30 Juli 2020  
Ketua Kelompok Budaya Pemerintahan  
DPUPKP Kabupaten Kulon Progo

Ir. R. Langgeng Raharjo, MT.  
Pembina Tingkat I, IVb  
Nip. 19661207 199303 1 008