

LAPORAN AKTUALISASI



INTERNALISASI NILAI-NILAI INTEGRITAS DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Disusun Oleh:

ASEP MUNANDAR, S.H.
NIP. 19890907 202503 1 001

Mentor:

WILDAN NUR RAHMAN
NIP. 19821124 201001 1 008

Penguji:

YEEN OKTARIAN, S. T., M.AP
NIP. 19780728 200212 2 004

Coach:

ARIS SUPRIYANTO, S.SOS., M.M
NIP. 19690508 1999003 1 006

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH PROVINSI LAMPUNG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

RANCANGAN AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR PROFESI PNS

FASILITATOR PEMERINTAHAN

PENYEDIAAN SISTEM KESELARASAN YANG TERINTEGRASI UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KENDALI SURAT PERINTAH TUGAS (SPT) TERHADAP *OUTPUT* LAPORAN HASIL PENGAWASAN (LHP) DI INSPEKTORAT KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Nama : Asep Munandar, S.H.

NIP : 19890907 202503 1 001

Telah Disetujui

Pada Hari Kamis, Tanggal 11 Juni 2026

Mentor

Coach/Pembimbing




Wildan Nur Rahman S.Sos.
NIP. 19821124 201001 1 008

Aris Supriyanto, S.Sos., MM.
NIP. 19690508 199003 1 006

LEMBAR PENGESAHAN

RANCANGAN AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR PROFESI PNS

FASILITATOR PEMERINTAHAN

INTERNALISASI NILAI-NILAI INTEGRITAS DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT
DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Nama : Asep Munandar, S.H.

NIP : 19890907 202503 1 001

Telah diuji di depan Penguji
Pada Hari Kamis, Tanggal 11 Juni 2026

Penguji

Yeen Oktarian, S. T., M.AP

NIP. 19780728 200212 2 004

ABSTRAK

Aktualisasi dengan judul "Internalisasi Nilai-Nilai Integritas di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur" disusun sebagai implementasi nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berintegritas. Pelaksanaan aktualisasi dilatarbelakangi oleh belum optimalnya internalisasi nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur, sehingga diperlukan upaya yang sistematis untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan komitmen pegawai dalam menerapkan nilai-nilai integritas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Tujuan aktualisasi ini adalah menginternalisasikan nilai-nilai integritas kepada seluruh pegawai sebagai landasan dalam membangun budaya kerja yang profesional, bertanggung jawab, jujur, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan publik. Aktualisasi dilaksanakan melalui beberapa tahapan kegiatan, yaitu penyusunan rencana kegiatan, penyusunan dan penandatanganan Pakta Integritas, pembuatan media edukasi mengenai nilai-nilai integritas, mengikuti pembelajaran antikorupsi melalui *e-learning* Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), serta penyusunan laporan aktualisasi sebagai bentuk dokumentasi pelaksanaan kegiatan. Pelaksanaan aktualisasi mengacu pada penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK serta prinsip antikorupsi yang diintegrasikan dalam setiap tahapan kegiatan. Melalui rangkaian kegiatan tersebut diharapkan tercipta budaya kerja yang menjunjung tinggi integritas, meningkatkan komitmen pegawai terhadap kode etik dan peraturan yang berlaku, serta memperkuat peran Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel.

Kata Kunci: Aktualisasi, Integritas, ASN BerAKHLAK, Antikorupsi, Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Rancangan Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar CASN yang berjudul ***"Internalisasi Nilai-Nilai Integritas di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur"*** dengan baik.

Penyusunan laporan rancangan ini terlaksana atas dukungan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Laporan aktualisasi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Alhusnuriski, M.Si. selaku kepala badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi Lampung;
2. Bapak Aris Supriyanto, S.Sos., MM, selaku coach yang telah memberikan masukan, saran, serta motivasi;
3. Bapak Drs. Tarmizi, selaku Inspektur Daerah Kabupaten Lampung Timur yang telah memberikan izin serta dukungan dalam pelaksanaan rancangan aktualisasi ini;
4. Bapak Wildan Nur Rahman selaku mentor yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan rancangan aktualisasi ini;
5. Istri, anak, orang tua dan sahabat yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan rancangan aktualisasi;
6. Rekan-rekan seperjuangan pada Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Angkatan XX Kelompok I Tahun 2026 yang telah saling membantu dan mendukung;
7. Seluruh rekan kerja di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Lampung Timur yang telah membantu dan berkolaborasi sehingga terselesaikannya rancangan aktualisasi ini.

Penulis menyadari bahwa rancangan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan aktualisasi yang akan dilaksanakan.

Akhir kata, semoga rancangan aktualisasi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, instansi, serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Lampung Timur, 11 Juni 2026

Penulis,



Asep Munandar, S.H.

NIP. 19890907 202503 1 001

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan dan Manfaat	2
C. Ruang Lingkup	3
BAB II DESKRIPSI ORGANISASI	5
A. Profil Organisasi	5
B. Visi, Misi, Nilai - Nilai Organisasi	6
C. Tupoksi dan Uraian Tugas	8
D. Sikap dan Perilaku Bela Negara	9
E. Nilai-Nilai Dasar ASN (BERAKHLAK)	11
F. Manajemen ASN & SMART	13
BAB III RANCANGAN AKTUALISASI.....	14
A. Identifikasi dan Deskripsi Isu	14
B. Analisa Isu (APKL, USG DAN FISHBONE)	16
C. Argumentasi terhadap <i>Core Issue</i> Terpilih	24
D. Matrik Rancangan Aktualisasi	26
E. Matrik Rencana Penerapan Nilai-Nilai BerAKHLAK.....	45
F. Jadwal Kegiatan	46
BAB IV PELAKSANAAN AKTUALISASI	49
A. Pelaksanaan Kegiatan Aktualisasi	49
B. Matriks Sesudah dan Sebelum	90
C. Matriks Rekapitulasi Realisasi Habituasi Mata Pelatihan	91
D. Kendala dan Antisipasi	92
H. Penutup	94
BAB V PENUTUP	96
A. Kesimpulan	96
B. Rekomendasi	97
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Analisis Isu Metode AKPL	17
Tabel 2. Analisis Isu Metode USG	19
Tabel 3. Analisis Akar Masalah	23
Tabel 4. Matriks Rancangan Aktualisasi	26
Tabel 5. Matriks Rencana Penerapan Nilai-Nilai BerAKHLAK.....	45
Tabel 6. Jadwal Kegiatan Aktualisasi	46
Tabel 7. Tabel Kendala dan Antisipasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kantor Inspektorat Kabupaten Lampung Timur	5
Gambar 2. Struktur Organisasi Inspektorat Lampung Timur	6
Gambar 3. Visi Lampung Timur.....	7
Gambar 4. Diagram Fishbone	22

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam menjalankan peran tersebut, ASN dituntut untuk senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, kode etik, serta prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Salah satu nilai yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas ASN adalah integritas. Integritas merupakan keselarasan antara perkataan, tindakan, nilai, dan prinsip moral yang diwujudkan melalui sikap jujur, disiplin, bertanggung jawab, konsisten, serta patuh terhadap peraturan perundang-undangan.

Sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur memiliki tugas dan fungsi dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan, pembinaan, serta pengelolaan keuangan daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, integritas menjadi fondasi utama yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai agar proses pengawasan dapat berjalan secara objektif, profesional, independen, dan akuntabel. Tingginya integritas aparatur pengawas juga menjadi faktor penting dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Namun demikian, berdasarkan hasil pengamatan di lingkungan kerja, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa budaya kerja berintegritas belum sepenuhnya terinternalisasi secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari masih perlunya penguatan pemahaman pegawai mengenai pentingnya integritas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, perlunya peningkatan kesadaran terhadap kepatuhan pada aturan dan kode etik, serta masih terbatasnya media edukasi yang secara berkelanjutan mengingatkan pegawai mengenai nilai-nilai integritas. Apabila kondisi tersebut tidak mendapatkan perhatian, maka berpotensi menimbulkan berbagai risiko, seperti menurunnya kualitas pengawasan, rendahnya kepatuhan terhadap aturan, serta meningkatnya peluang terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Lampung Timur melalui Misi ke-6, yaitu reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik, terus berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik-praktik yang bertentangan dengan prinsip good governance. Penguatan integritas aparatur merupakan

salah satu langkah strategis dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi, khususnya pada area perubahan penguatan akuntabilitas dan penguatan pengawasan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis mengangkat isu “Internalisasi Nilai-Nilai Integritas di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur” sebagai fokus dalam rancangan aktualisasi. Untuk mendukung penyelesaian isu tersebut, direncanakan beberapa kegiatan aktualisasi, antara lain Penguatan Nilai-Nilai Integritas sebagai bentuk komitmen bersama dalam menerapkan budaya kerja berintegritas, serta pembuatan media edukasi berupa banner, poster, dan media sosial yang memuat pesan-pesan integritas, anti korupsi, dan nilai-nilai ASN BerAKHLAK. Melalui kegiatan tersebut diharapkan tercipta peningkatan kesadaran, pemahaman, dan komitmen pegawai dalam menerapkan nilai-nilai integritas sehingga mendukung terwujudnya birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik.

B. Tujuan dan Manfaat

Tujuan Umum

Mewujudkan peningkatan pemahaman, kesadaran, dan penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur melalui berbagai kegiatan aktualisasi yang mendukung terbentuknya budaya kerja yang profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik sesuai dengan nilai dasar ASN BerAKHLAK.

Tujuan Khusus

1. Meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pentingnya nilai-nilai integritas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
2. Menumbuhkan komitmen pegawai untuk menerapkan prinsip kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan nilai-nilai integritas secara berkelanjutan.
4. Mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) melalui peningkatan budaya kerja yang berintegritas.

Manfaat

1. Bagi Peserta Aktualisasi

- Meningkatkan kemampuan dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK dalam pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.

- Mengembangkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural yang mendukung kinerja sebagai ASN yang profesional.
- Menumbuhkan sikap integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pelaksanaan tugas sebagai pelayan publik.
- Meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi permasalahan serta menyusun solusi inovatif di lingkungan kerja.

2. Bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur

- Meningkatkan budaya kerja yang berintegritas di lingkungan organisasi.
- Memperkuat komitmen pegawai dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.
- Meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya pencegahan korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- Mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional, akuntabel, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik.
- Menjadi sarana penguatan nilai-nilai ASN BerAKHLAK dalam pelaksanaan tugas pengawasan.

3. Bagi Masyarakat dan Pemerintah Daerah

- Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik penyimpangan.
- Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
- Mendukung terwujudnya pelayanan publik yang lebih efektif, transparan, dan akuntabel.
- Berkontribusi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik dan berintegritas.

C. RUANG LINGKUP

Difokuskan pada upaya peningkatan pemahaman, kesadaran, dan penerapan nilai-nilai integritas bagi pegawai di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Kegiatan aktualisasi dilaksanakan dalam lingkup internal organisasi melalui serangkaian kegiatan yang mendukung penguatan budaya kerja berintegritas.

Adapun ruang lingkup kegiatan aktualisasi meliputi:

1. Identifikasi kondisi budaya kerja dan penerapan nilai integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur sebagai dasar penyusunan program aktualisasi.
2. Penyusunan Pakta Integritas yang memuat komitmen pegawai dalam menerapkan nilai-nilai integritas, profesionalisme, kejujuran, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
3. Pembuatan media edukasi integritas berupa banner, poster, brosur, atau media informasi lainnya yang berisi pesan-pesan anti korupsi, nilai-nilai ASN BerAKHLAK, serta pentingnya menjaga integritas dalam pelaksanaan tugas.
4. Peningkatan kapasitas dan pemahaman pegawai melalui kegiatan pembelajaran, sosialisasi, atau mengikuti program e-learning terkait integritas dan pencegahan korupsi, seperti pembelajaran yang diselenggarakan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).
5. Sosialisasi dan penyebarluasan nilai-nilai integritas kepada pegawai melalui media edukasi dan kegiatan internal organisasi guna membangun kesadaran bersama tentang pentingnya budaya kerja berintegritas.
6. Implementasi nilai-nilai integritas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari sebagai aparatur pengawas internal pemerintah, yang mencakup sikap jujur, disiplin, bertanggung jawab, objektif, independen, dan profesional.
7. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan aktualisasi untuk mengukur efektivitas kegiatan yang telah dilaksanakan serta mengidentifikasi peluang perbaikan dan keberlanjutan program.

Pelaksanaan kegiatan aktualisasi ini dilakukan selama masa habituasi ± 30 hari kerja. Dengan ruang lingkup tersebut, aktualisasi diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam membangun budaya kerja yang berintegritas, memperkuat penerapan nilai ASN BerAKHLAK, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

BAB II

DESKRIPSI AKTUALISASI

A. Profil Organisasi



Gambar 1. Kantor Inspektorat Kabupaten Lampung Timur

Inspektorat Kabupaten Lampung Timur merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur. Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 6 Tahun 2024 Pasal 56, Inspektorat bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Inspektorat mempunyai tugas membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah (Pasal 57). Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektorat menyelenggarakan fungsi yang meliputi:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati;
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
5. Pelaksanaan administrasi inspektorat kabupaten; dan
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Gambar 2. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Lampung Timur



B. Visi, Misi dan Nilai Organisasi

1. Visi

A. Visi Pemerintah Daerah

“LAMPUNG TIMUR MAKMUR MENUJU INDONESIA EMAS”

Gambar 3. Visi Lampung Timur



B. Visi Organisasi

“Terwujudnya Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang Profesional dan Independen dalam Mendukung Tata Kelola Pemerintahan Kabupaten Lampung Timur yang Efektif, Efisien, Transparan, dan Akuntabel (Good Governance).”

2. Misi

A. Misi Pemerintah Daerah

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pendidikan vokasi
2. Pemerataan layanan kesehatan melalui Kartu Sehat
3. Pembangunan Infrastruktur yang merata dan berkualitas.
4. Menjaga nilai-nilai religi dan budaya.
5. Hilirisasi produksi pertanian dan pariwisata.
6. Reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik.
7. Peningkatan investasi guna mendorong pertumbuhan ekonomi yang memperluas lapangan kerja.
8. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan hak anak.
9. Memperkuat ketahanan sosial dan keamanan lingkungan.

B. Misi Organisasi

- a. Melaksanakan pengawasan internal secara profesional, independen, dan objektif terhadap seluruh penyelenggaraan pemerintahan daerah;

- b. Mengawal akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah agar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- c. Mendorong terwujudnya pencegahan dan penanganan penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- d. Melaksanakan pembinaan dan konsultasi untuk pencegahan dan pendeteksian dini penyimpangan;
- e. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur pengawasan agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi;
- f. Memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung proses pengawasan dan pengelolaan arsip yang efektif dan transparan.

3. Nilai Organisasi

- a. **Integritas** – Menjunjung tinggi kejujuran, etika, dan tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas;
- b. **Akuntabilitas** – Melaksanakan tugas dengan transparan, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan;
- c. **Profesionalisme** – Bekerja sesuai standar kompetensi, prosedur, dan etika profesi pengawasan;
- d. **Independensi** – Menjalankan fungsi pengawasan secara objektif tanpa intervensi pihak mana pun;
- e. **Inovatif** – Terus melakukan perbaikan dan berinovasi untuk meningkatkan kualitas layanan pengawasan;
- f. **Good Governance** – Perilaku yang mencerminkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, untuk mewujudkan pelayanan publik yang transparan, akuntabel, partisipatif, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

C. Tupoksi dan Uraian Tugas

Inspektorat Kabupaten Lampung Timur mempunyai tugas pokok yakni, Membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Inspektorat Kabupaten Lampung Timur menyelenggarakan fungsi-fungsi berikut:

- 1. Perencanaan dan Penganggaran Pengawasan
 - a. Penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Inspektorat,
 - b. Penyusunan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT).
- 2. Perumusan Kebijakan Pengawasan

- Penyusunan kebijakan pengawasan pengelolaan sumber daya daerah, Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah, dan pengelolaan BUMD.
3. Pelaksanaan Pengawasan Internal (*Quality Assurance*)
 - a. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya.
 - b. Pelaksanaan kegiatan konsultasi dan asistensi terkait tata kelola dan manajemen risiko.
 4. Pengawasan Khusus dan Investigasi
 - a. Pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati.
 - b. Pemeriksaan dan pengusutan (investigasi) dugaan adanya penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang oleh pegawai/aparatur.
 - c. Pelaksanaan tindakan awal sebagai pengamanan dini terhadap dugaan adanya penyimpangan yang merugikan daerah.
 5. Pengawasan Pengelolaan Sumber Daya
 - a. Pengawasan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah oleh Perangkat Daerah.
 - b. Pengawasan pengelolaan BUMD.
 - c. Pengawasan pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan barang milik daerah pada Perangkat Daerah.
 6. Pengendalian Internal dan Akuntabilitas
 - a. Evaluasi laporan kinerja dan akuntabilitas Perangkat Daerah.
 - b. Pengembangan sistem pengendalian internal pemerintah daerah (SPIP).
 - c. Pengawasan pelaksanaan program Reformasi Birokrasi.
 7. Koordinasi dan Tindak Lanjut
 - a. Fasilitasi dan koordinasi pemeriksaan oleh lembaga pemeriksa keuangan negara (seperti BPK).
 - b. Koordinasi dan fasilitasi pengawasan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) lain.
 - c. Koordinasi tindak lanjut hasil pemeriksaan lembaga pemeriksa keuangan negara dan aparat pengawasan intern pemerintah lainnya.
 8. Pelaporan dan Administrasi
 - a. Pelayanan informasi pengawasan.
 - b. Pelaporan hasil pengawasan kepada Bupati.
 - c. Pelaksanaan tugas khusus pengawasan yang diperintahkan oleh Bupati.
 - d. Pelaksanaan tugas administrasi, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kearsipan, data, dan informasi Inspektorat.

D. Sikap dan Perilaku Bela Negara

Sikap dan perilaku Bela Negara merupakan komitmen fundamental setiap Aparatur Sipil Negara untuk berperan aktif dalam menjaga kedaulatan, keutuhan, dan kelangsungan hidup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam konteks ASN, Bela Negara bukan hanya tindakan fisik dalam menghadapi ancaman pertahanan, melainkan lebih luas sebagai bentuk kesadaran, tanggung jawab moral, dan profesionalitas dalam menjalankan tugas kedinasan. Landasan Bela Negara tercermin dalam lima nilai dasar Bela Negara, yaitu rasa cinta tanah air; sadar berbangsa dan bernegara; setia kepada Pancasila sebagai ideologi negara; rela berkorban untuk bangsa dan negara; dan mempunyai kemampuan awal Bela Negara. Nilai-nilai inilah yang membentuk karakter ASN agar mampu bekerja dengan integritas dan dedikasi tinggi, khususnya bagi Inspektorat Kabupaten Lampung Timur sebagai aparat pengawasan internal pemerintah daerah.

Nilai rasa cinta tanah air diwujudkan melalui kebanggaan menjadi bagian dari bangsa Indonesia, kepedulian terhadap masyarakat, serta komitmen memberikan pelayanan terbaik bagi publik. Seorang ASN di lingkungan Inspektorat menunjukkan cinta tanah air melalui tindakan nyata seperti bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan audit, revidi, dan evaluasi terhadap pengelolaan keuangan daerah, menjaga citra pemerintah, dan mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan. Cinta tanah air juga tercermin dalam kepedulian terhadap pencegahan korupsi dan penyimpangan, serta kontribusi aktif dalam meningkatkan kualitas pengawasan di lingkungan kerja, termasuk menjaga dokumen negara (seperti Surat Perintah Tugas dan Laporan Hasil Pengawasan) agar tetap aman, tertata, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Selanjutnya, nilai sadar berbangsa dan bernegara tercermin melalui pemahaman bahwa ASN memiliki peran strategis sebagai perekat persatuan bangsa. Sikap ini diwujudkan dengan mematuhi peraturan perundang-undangan, menjaga disiplin kerja, serta menghormati keragaman masyarakat. ASN Inspektorat harus mampu memahami kedudukannya sebagai pengawas internal yang bekerja bukan untuk kelompok atau golongan tertentu, tetapi untuk seluruh warga negara dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Dalam tugas pengawasan, kesadaran ini tampak melalui pelaksanaan pemeriksaan secara objektif, transparan, dan sejalan dengan prinsip *good governance*.

Nilai setia kepada Pancasila sebagai ideologi negara menuntut ASN untuk menjadikan Pancasila sebagai pedoman moral dan etika kerja. Implementasi nilai ini terlihat dari sikap jujur, adil, tidak diskriminatif, dan menjunjung tinggi keadilan sosial dalam setiap pelaksanaan pengawasan. Kesetiaan pada Pancasila berarti menolak

segala bentuk korupsi, gratifikasi, dan penyalahgunaan wewenang. Dalam kerja sehari-hari di Inspektorat, ASN harus mampu memastikan bahwa setiap temuan pengawasan, rekomendasi, dan laporan hasil pengawasan selaras dengan nilai kemanusiaan, persatuan, dan musyawarah untuk mufakat.

Nilai selanjutnya, rela berkorban untuk bangsa dan negara, merupakan wujud kesediaan ASN untuk mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi. Bentuk nyata rela berkorban terlihat dari kesediaan bekerja ekstra ketika dibutuhkan (misalnya saat pemeriksaan di lapangan yang memakan waktu dan tenaga), memberikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan instansi, serta siap melaksanakan tugas dalam berbagai kondisi, termasuk saat menghadapi tekanan atau intimidasi. ASN Inspektorat dengan nilai rela berkorban tidak mencari keuntungan pribadi, tetapi menempatkan tanggung jawab jabatan sebagai amanah negara yang harus dijalankan dengan penuh integritas.

Nilai kelima, mempunyai kemampuan awal Bela Negara, mencakup kesiapan mental, fisik, dan intelektual ASN dalam menghadapi tugas negara. Kemampuan ini meliputi kedisiplinan, ketangguhan, kemampuan beradaptasi, serta kesediaan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi. ASN Inspektorat harus mampu bekerja dalam situasi dinamis, mampu merespon perubahan regulasi dengan cepat, serta menjaga kesehatan dan kesiapsiagaan diri.

E. Nilai-Nilai Dasar ASN

Nilai-Nilai Dasar ASN merupakan seperangkat prinsip yang menjadi pedoman bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

1. Berorientasi Pelayanan

Berorientasi pelayanan merupakan komitmen ASN untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan mengutamakan kebutuhan masyarakat, bersikap ramah, cepat, tepat, responsif, dan terus melakukan perbaikan kualitas pelayanan. ASN harus menyadari bahwa keberadaannya adalah untuk melayani masyarakat, bukan untuk dilayani. Oleh karena itu, setiap tindakan dan keputusan yang diambil harus berorientasi pada kepentingan publik.

2. Akuntabel

Akuntabel berarti ASN bertanggung jawab atas setiap keputusan, tindakan, penggunaan anggaran, dan hasil kerja yang dilaksanakan. Akuntabilitas menuntut ASN

untuk bekerja secara jujur, transparan, objektif, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Kompeten

Kompeten adalah kemampuan ASN untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar mampu melaksanakan tugas secara profesional dan menghasilkan kinerja terbaik. ASN dituntut untuk terus belajar mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan regulasi.

4. Harmonis

Harmonis berarti ASN menghargai setiap perbedaan serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Indonesia memiliki keberagaman suku, agama, ras, budaya, dan latar belakang yang harus dihormati. ASN harus menjadi teladan dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

5. Loyal

Loyal berarti ASN setia kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, pemerintah yang sah, serta organisasi tempat bekerja. Loyalitas diwujudkan melalui dedikasi, komitmen, dan pengabdian dalam menjalankan tugas negara. Loyalitas bukan berarti mengikuti perintah yang melanggar hukum, tetapi menjalankan tugas sesuai aturan dan menjaga kehormatan institusi.

6. Adaptif

Adaptif adalah kemampuan ASN untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan strategis, perkembangan teknologi, serta tuntutan masyarakat yang semakin dinamis. ASN harus memiliki pola pikir yang terbuka terhadap inovasi dan pembaruan.

7. Kolaboratif

Kolaboratif adalah kemampuan ASN untuk bekerja sama, membangun sinergi, dan melibatkan berbagai pihak dalam mencapai tujuan organisasi dan pembangunan nasional. Tantangan pemerintahan tidak dapat diselesaikan oleh satu individu atau satu instansi saja, sehingga diperlukan kerja sama yang baik.

F. Manajemen ASN dan Smart ASN

1. Manajemen ASN

Manajemen ASN adalah pengelolaan Aparatur Sipil Negara untuk menghasilkan pegawai yang profesional, berintegritas, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Berdasarkan Undang-Undang tentang ASN, manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi disabilitas.

Untuk menjalankan kedudukan sebagai ASN, maka Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik; dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

2. Smart ASN

Smart ASN adalah profil ASN yang memiliki integritas, profesionalisme, wawasan global, kemampuan teknologi informasi, kemampuan berbahasa asing, jiwa kewirausahaan (entrepreneurship), keramahan (hospitality), kemampuan membangun jejaring (networking), serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Smart ASN merupakan gambaran ASN yang siap menghadapi tantangan birokrasi modern dan era transformasi digital.

BAB III

RANCANGAN AKTUALISASI

A. Identifikasi dan Deskripsi Isu

1. Belum tertibnya pengelolaan database kepegawaian yang terintegrasasi.

Kondisi dimana pengelolaan data pegawai belum dilakukan secara sistematis, terpadu, dan terkoordinasi dengan baik sehingga menyebabkan data kepegawaian belum sepenuhnya terupdate, dan mudah diakses dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Dalam pelaksanaannya, pengelolaan database kepegawaian masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti:

- Penyimpanan arsip kepegawaian yang belum tertata dengan baik
- Masih terdapat data yang belum diperbarui secara berkala
- Serta proses pencarian dan pengolahan data yang masih dilakukan secara manual

Kondisi tersebut dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyediaan informasi kepegawaian, menurunkan efektivitas pelayanan administrasi. Selain itu, pengelolaan database yang belum terintegrasi juga belum mendukung penerapan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berbasis digital (smart governance).

2. Belum diinternalisasikannya nilai-nilai integritas di Inspektorat.

Menggambarkan kondisi di mana nilai-nilai dasar integritas seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, konsistensi, transparansi, objektivitas, dan kepatuhan terhadap aturan belum sepenuhnya dipahami, diyakini, serta diterapkan secara berkelanjutan oleh seluruh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari. Integritas masih dipandang sebagai konsep atau kewajiban administratif semata, sehingga belum menjadi budaya kerja yang tertanam dalam pola pikir (mindset) dan perilaku (behavior) pegawai.

Kondisi ini dapat terlihat dari masih rendahnya kesadaran sebagian pegawai dalam menerapkan nilai-nilai integritas pada setiap aktivitas kerja, kurangnya pemahaman mengenai pentingnya integritas dalam mendukung pelaksanaan tugas pengawasan, serta belum optimalnya upaya edukasi dan penguatan budaya integritas di lingkungan kerja. Selain itu, media sosialisasi, pembinaan, dan kampanye internal mengenai integritas belum dimanfaatkan secara maksimal sehingga pesan-pesan integritas belum tersampaikan secara efektif kepada seluruh pegawai.

Sebagai perangkat daerah yang memiliki fungsi pengawasan internal pemerintah, Inspektorat dituntut untuk menjadi teladan dalam penerapan integritas. Apabila nilai-nilai integritas belum terinternalisasi dengan baik, maka dapat berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya kualitas pengawasan, berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap hasil pengawasan, lemahnya komitmen dalam pencegahan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta belum optimalnya pelaksanaan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis dan berkelanjutan untuk menginternalisasikan nilai-nilai integritas melalui berbagai kegiatan, seperti sosialisasi dan edukasi integritas, penyediaan media kampanye integritas, penyusunan pakta integritas, peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan atau e-learning antikorupsi, pemberian keteladanan oleh pimpinan, serta evaluasi berkala terhadap implementasi nilai-nilai integritas dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, integritas tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar menjadi budaya kerja yang melekat dalam diri setiap pegawai Inspektorat.

3. Masih adanya keterlambatan tindak lanjut hasil pemeriksaan

Masih adanya keterlambatan tindak lanjut hasil pemeriksaan merupakan kondisi di mana rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan atau audit belum dilaksanakan oleh pihak yang diperiksa sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Tindak lanjut yang seharusnya dilakukan untuk memperbaiki kelemahan, menyelesaikan temuan, dan meningkatkan tata kelola organisasi sering kali mengalami penundaan, sehingga penyelesaian rekomendasi hasil pemeriksaan menjadi tidak optimal.

Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman auditan terhadap pentingnya tindak lanjut hasil pemeriksaan, rendahnya komitmen dalam menyelesaikan rekomendasi yang diberikan, keterbatasan sumber daya manusia, kurang efektifnya koordinasi antara Inspektorat dan perangkat daerah terkait, serta belum optimalnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap progres tindak lanjut hasil pemeriksaan.

Indikasi permasalahan ini dapat terlihat dari masih adanya rekomendasi hasil pemeriksaan yang berstatus belum ditindaklanjuti atau belum selesai ditindaklanjuti, rendahnya persentase penyelesaian tindak lanjut dalam periode tertentu, serta

adanya temuan yang berulang pada pemeriksaan berikutnya akibat rekomendasi sebelumnya belum dilaksanakan secara tuntas.

Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain menurunnya efektivitas fungsi pengawasan internal, tidak optimalnya upaya perbaikan tata kelola pemerintahan, meningkatnya risiko terjadinya kesalahan atau penyimpangan yang sama secara berulang, serta berkurangnya akuntabilitas dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Selain itu, keterlambatan tindak lanjut hasil pemeriksaan juga dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan pemangku kepentingan terhadap kinerja pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat.

Sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Inspektorat memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap rekomendasi hasil pemeriksaan dapat ditindaklanjuti secara tepat waktu dan efektif. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan koordinasi, penguatan monitoring dan evaluasi, pemanfaatan teknologi informasi dalam pemantauan tindak lanjut, peningkatan komitmen auditan, serta pembinaan secara berkelanjutan kepada perangkat daerah agar penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan dapat berjalan lebih optimal dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan akuntabel.

B. Analisis Isu

1. Analisis menggunakan metode AKPL

Metode AKPL digunakan untuk menganalisis dan menentukan prioritas isu yang paling layak diselesaikan. AKPL merupakan singkatan dari:

- **A = Aktual** → isu benar-benar sedang terjadi saat ini
- **K = Kekhalayakan** → isu menyangkut kepentingan banyak orang/organisasi
- **P = Problematis** → isu memiliki dampak atau masalah yang serius
- **L = Layak** → isu realistis dan memungkinkan untuk diselesaikan

Setiap aspek diberi skor:

- 1 = rendah
- 2 = sedang
- 3 = tinggi
- 4 = sangat tinggi

- 5 = sangat prioritas

Tabel 1. Analisis Isu Metode AKPL

No	Isu	A	K	P	L	Total
1	Belum tertibnya pengelolaan database kepegawaian yang terintegrasikan	4	4	4	5	17
2	Belum diinternalisasikannya nilai-nilai integritas di Inspektorat	5	5	5	5	20
3	Masih adanya keterlambatan tindak lanjut hasil pemeriksaan	5	4	4	5	18

Uraian hasil analisis AKPL

a. Belum tertibnya pengelolaan database kepegawaian yang terintegrasikan

Pengelolaan data kepegawaian masih belum tertata secara maksimal, baik dari segi kelengkapan, pembaruan data, maupun pemanfaatan sistem digital. Akibatnya, proses administrasi dan penyediaan informasi kepegawaian menjadi kurang efektif dan efisien. Dan juga berpotensi hilangnya data pegawai.

b. Belum diinternalisasikannya nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat.

Menggambarkan kondisi dimana penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja masih belum berjalan secara maksimal dan konsisten oleh seluruh pegawai. Integritas merupakan sikap yang mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, disiplin, komitmen, kepatuhan terhadap aturan, serta kesesuaian antara perkataan dan tindakan dalam melaksanakan tugas. Dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa perilaku kerja yang belum sepenuhnya mencerminkan budaya integritas, seperti kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, kurang optimalnya tanggung jawab terhadap tugas, serta belum kuatnya komitmen dalam menjaga profesionalisme dan etika kerja. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pemahaman pegawai terhadap pentingnya integritas, belum optimalnya pembinaan dan pengawasan internal, serta belum terbentuknya budaya kerja yang secara konsisten mendorong penerapan nilai-nilai integritas. Apabila isu ini tidak segera ditangani,

maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja pegawai, berkurangnya efektivitas pengawasan dan pelayanan, serta menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan budaya kerja berintegritas melalui pembinaan, sosialisasi nilai-nilai BerAKHLAK, peningkatan pengawasan, pemberian keteladanan pimpinan, serta pemanfaatan sistem kerja yang mendukung transparansi dan akuntabilitas.

c. Masih adanya keterlambatan tindak lanjut hasil pemeriksaan

Menggambarkan kondisi dimana rekomendasi atau hasil temuan pemeriksaan belum ditindaklanjuti secara tepat waktu oleh pihak yang diperiksa maupun unit terkait. Tindak lanjut hasil pemeriksaan merupakan bagian penting dalam proses pengawasan karena bertujuan untuk memperbaiki kelemahan, menyelesaikan permasalahan, serta meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabel. Keterlambatan tindak lanjut hasil pemeriksaan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti terhambatnya proses perbaikan tata kelola, berulangnya kesalahan atau temuan yang sama, menurunnya efektivitas fungsi pengawasan, serta berpotensi menimbulkan kerugian bagi organisasi. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat mempengaruhi tingkat akuntabilitas dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan ketepatan waktu tindak lanjut hasil pemeriksaan melalui penguatan koordinasi, peningkatan komitmen pegawai, monitoring berkala, pemanfaatan teknologi informasi dalam pengawasan, serta pemberian evaluasi dan pembinaan kepada unit kerja terkait agar proses tindak lanjut dapat berjalan lebih efektif, cepat, dan tepat sasaran.

2. Analisis Isu dengan Metode USG

Metode **USG** digunakan untuk menentukan prioritas isu berdasarkan tingkat urgensi dan dampaknya.

USG terdiri dari:

- **U (Urgency)** → tingkat kebutuhan mendesak untuk segera ditangani
- **S (Seriousness)** → tingkat keseriusan dampak yang ditimbulkan
- **G (Growth)** → tingkat perkembangan masalah apabila tidak segera diselesaikan

Skala penilaian menggunakan:

- 1 = sangat rendah
- 2 = rendah
- 3 = sedang
- 4 = tinggi
- 5 = sangat tinggi

Tabel 2. Analisis Isu Metode USG

No	Isu	U	S	G	Total
1	Belum tertibnya pengelolaan database kepegawaian yang terintegrasikan	3	4	4	11
2	Belum diinternalisasikannya nilai-nilai integritas di Inspektorat	5	5	5	15
3	Masih adanya keterlambatan tindak lanjut hasil pemeriksaan	4	4	5	13

Uraian Hasil Analisis USG

1. Belum tertibnya pengelolaan database kepegawaian yang terintegrasikan

Urgency (Urgensi)

Isu ini perlu segera diperbaiki karena database kepegawaian merupakan sumber informasi penting dalam mendukung administrasi dan pengambilan keputusan organisasi. Data yang tidak tertata dapat menghambat pelayanan kepegawaian.

Seriousness (Keseriusan)

Pengelolaan database yang belum optimal dapat menyebabkan kesalahan data, keterlambatan administrasi, dan kurang akuratnya informasi kepegawaian. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi efektivitas manajemen ASN di lingkungan instansi.

Growth (Perkembangan)

Apabila tidak segera dibenahi, data kepegawaian yang tidak terbaru akan semakin menumpuk dan sulit dikelola. Hal ini dapat menyebabkan proses administrasi menjadi semakin tidak efisien dan berisiko menimbulkan kesalahan dalam pengambilan kebijakan.

2. Belum optimalnya budaya kerja berintegritas di lingkungan kerja

Urgency (Urgensi)

Isu ini perlu segera ditangani karena budaya kerja berintegritas merupakan landasan utama dalam pelaksanaan tugas ASN. Rendahnya integritas dapat mempengaruhi disiplin kerja, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan dan pengawasan di lingkungan instansi.

Seriousness (Keseriusan)

Masalah ini berdampak serius terhadap profesionalisme pegawai dan citra organisasi. Jika budaya integritas lemah, maka dapat memicu pelanggaran disiplin, menurunkan akuntabilitas kerja, dan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Growth (Perkembangan)

Apabila tidak segera ditangani, perilaku kerja yang tidak berintegritas dapat berkembang menjadi kebiasaan dan budaya negatif dalam organisasi. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai lain dan menghambat terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik.

3. Masih adanya keterlambatan tindak lanjut hasil pemeriksaan

Urgency (Urgensi)

Isu ini sangat mendesak karena tindak lanjut hasil pemeriksaan merupakan bagian penting dalam proses pengawasan dan perbaikan tata kelola pemerintahan. Keterlambatan tindak lanjut dapat menghambat penyelesaian rekomendasi pemeriksaan.

Seriousness (Keseriusan)

Masalah ini berdampak serius terhadap efektivitas pengawasan karena temuan pemeriksaan yang tidak segera ditindaklanjuti dapat menyebabkan kelemahan tata kelola terus berlanjut dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Growth (Perkembangan)

Jika tidak segera diselesaikan, jumlah tindak lanjut yang tertunda akan semakin bertambah dan dapat menyebabkan temuan yang sama terus berulang. Hal ini dapat memperburuk kualitas pengawasan serta menurunkan tingkat akuntabilitas instansi.

3. Penetapan Isu Prioritas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode AKPL dan USG, maka isu yang ditetapkan sebagai isu prioritas dalam aktualisasi adalah: “ **Belum diinternalisasikannya nilai-nilai integritas di Inspektorat**” dipilih karena isu tersebut memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kualitas kinerja pegawai dan keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi. Internalisasi nilai-nilai berintegritas merupakan dasar utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, profesional, akuntabel, dan terpercaya. Isu ini dinilai penting karena masih ditemukan perilaku kerja yang belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai integritas, seperti kurang disiplin, kurang optimalnya tanggung jawab dalam pekerjaan, serta belum kuatnya komitmen terhadap etika dan aturan kerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, efektivitas pengawasan, serta citra instansi di mata masyarakat. Selain itu, isu ini memiliki tingkat urgensi dan dampak yang tinggi karena integritas ASN menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung terwujudnya reformasi birokrasi dan penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK. Apabila budaya kerja berintegritas tidak diperkuat, maka dapat memicu munculnya budaya kerja negatif yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Analisis Penyebab Dengan Menggunakan Metode Fishbone

Metode Fishbone digunakan untuk mengidentifikasi akar penyebab suatu masalah secara sistematis. Berdasarkan analisis 6M (Man, Method, Material, Machine, Money, dan

Market/Environment), diperoleh beberapa faktor yang menyebabkan belum optimalnya internalisasi nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat.

Gambar 3. Diagram Fishbone



Berdasarkan hasil analisis Fishbone 6M, isu "Belum Diinternalisasikannya Nilai-nilai Integritas di Inspektorat" dipilih karena memiliki akar penyebab yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek organisasi, mulai dari sumber daya manusia, metode kerja, materi pembinaan, teknologi pendukung, anggaran, hingga lingkungan kerja. Dari seluruh faktor tersebut, akar masalah yang paling dominan adalah belum meratanya pemahaman dan kesadaran pegawai mengenai nilai-nilai integritas serta masih terbatasnya media dan program internalisasi integritas yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya aktualisasi berupa edukasi, sosialisasi, dan penguatan budaya integritas agar nilai-nilai integritas dapat dipahami, diyakini, dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh pegawai Inspektorat.

Tabel 3. Analisis Akar Masalah

Kategori	Penjelasan Akar Masalah
Man	1. Pegawai masih menganggap integritas hanya sebagai aturan formal, bukan kebutuhan kerja. 2. Kesadaran disiplin dan tanggung jawab belum tumbuh secara konsisten. 3. Kurangnya keteladanan dari rekan kerja maupun senior membuat budaya positif sulit terbentuk.
Method	1. SOP belum diterapkan secara disiplin pada seluruh pegawai. 2. Pengawasan terhadap perilaku kerja pegawai masih lemah. 3. Sistem reward dan punishment belum berjalan tegas dan adil. 4. Program penguatan integritas belum menjadi budaya organisasi yang berkelanjutan.
Materials	1. Materi edukasi budaya kerja belum menarik dan berkelanjutan. 2. Pegawai belum memahami secara menyeluruh standar perilaku kerja yang diharapkan. 3. Kurangnya media kampanye integritas seperti poster, slogan, atau media digital.
Machines	1. Sistem monitoring kinerja digital belum berjalan maksimal. 2. Pemanfaatan teknologi informasi masih minim. 3. Pengawasan absensi dan disiplin belum terintegrasi.
Money	1. Anggaran pelatihan integritas masih minim. 2. Program pembinaan pegawai belum menjadi prioritas. 3. Media edukasi dan sosialisasi integritas belum didukung anggaran yang cukup.
Market	1. Ekspektasi masyarakat tinggi terhadap pelayanan 2. Budaya saling mengingatkan belum terbentuk. 3. Tekanan lingkungan kerja terkadang lebih mengutamakan hasil dibanding proses yang berintegritas.

Akar Masalah

Secara umum, akar masalah utama dari isu “Belum optimalnya budaya kerja berintegritas di lingkungan kerja” yaitu belum kuatnya kesadaran, sistem pengawasan, serta dukungan organisasi dalam membangun budaya integritas secara konsisten dan berkelanjutan.

Akar masalah tersebut menyebabkan penerapan nilai integritas belum menjadi budaya kerja yang melekat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

C. Argumentasi Terhadap Core Issue

Sebagai upaya dalam mengatasi isu “Belum diinternalisasikannya nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat”, diperlukan gagasan kreatif yang mampu meningkatkan kesadaran dan komitmen pegawai terhadap nilai-nilai integritas. Salah satu langkah yang dapat dilakukan yaitu Penguatan Nilai-Nilai Integritas yang berisi komitmen bersama dalam menerapkan budaya kerja yang berintegritas, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Pakta integritas tersebut menjadi pedoman moral sekaligus bentuk keseriusan pegawai dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi. Selain itu, diperlukan media edukasi seperti banner, poster, brosur dan konten-konten yang memuat pesan-pesan anti korupsi, nilai ASN BerAKHLAK, serta pentingnya menjaga integritas di lingkungan kerja. Media edukasi tersebut diharapkan mampu menjadi pengingat visual bagi pegawai agar senantiasa menerapkan perilaku kerja yang profesional dan beretika. Upaya lainnya yaitu mengikuti e-learning Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai sarana pembelajaran untuk meningkatkan pemahaman tentang integritas, memperkuat penerapan nilai ASN BerAKHLAK, serta meningkatkan kesadaran anti korupsi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi ASN. Dengan adanya berbagai upaya tersebut, diharapkan budaya kerja berintegritas dapat tumbuh dan menjadi kebiasaan positif di lingkungan kerja.

Maka, disimpulkan judul ***“Internalisasi Nilai-Nilai Integritas di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur”***. Judul tersebut dipilih sebagai solusi terhadap core issue yang telah ditetapkan. Fokus kegiatan aktualisasi diarahkan pada upaya meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan penerapan nilai-nilai integritas melalui berbagai kegiatan edukasi, sosialisasi, media kampanye integritas, dan penguatan budaya organisasi. Pemilihan judul ini didasarkan pada pertimbangan bahwa internalisasi merupakan proses yang tidak hanya bertujuan memberikan pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai sehingga menjadi kebiasaan dan budaya kerja pegawai. Dengan terlaksananya kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas, diharapkan seluruh pegawai dapat memahami makna integritas secara lebih mendalam dan menerapkannya secara konsisten dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari.

D. Matriks Rancangan Aktualisasi

MATRIKS RANCANGAN AKTUALISASI

Nama	: Asep Munandar
Satuan Kerja Timur	: Fasilitator Pemerintahan, Sub Bagian Administrasi Umum - Inspektorat Kabupaten Lampung Timur
Identifikasi Isu	: 1. Belum tertibnya pengelolaan database kepegawaian yang terintegrasi 2. Belum diinternalisasikannya nilai-nilai integritas di Inspektorat 3. Masih adanya keterlambatan tindak lanjut hasil pemeriksaan
Isu yang diangkat	: Belum diinternalisasikannya nilai-nilai integritas di Inspektorat
Gagasan Pemecah Isu	: Internalisasi nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur
Judul	: Internalisasi nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur

Tabel 4. Matriks Rancangan Aktualisasi

No	Kegiatan	Tahapan Kegiatan	Output/Hasil	Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan	Kontribusi Terhadap Visi/Misi/Tusi/Tujuan Organisasi	Pihak Yang Terlibat Dalam Aktualisasi
1.	Perencanaan kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas	1. Berkonsultasi dengan mentor	Lembar konsultasi	1. Kolaboratif: Saya membangun kerja sama yang efektif dengan mentor untuk memperoleh solusi terbaik dalam pelaksanaan kegiatan aktualisasi. 2. Akuntabel: Saya menyampaikan rencana, progres, serta permasalahan yang dihadapi secara jujur, transparan, dan bertanggung jawab kepada mentor. 3. Adaptif: Saya bersedia melakukan perbaikan, penyesuaian, dan penyempurnaan rencana kegiatan berdasarkan saran dan evaluasi dari mentor. 4. Manajemen ASN: Saya memperoleh arahan untuk melaksanakan tugas secara efektif, efisien, bertanggung jawab, dan sesuai ketentuan yang berlaku.	Dalam mendukung misi ke-6 Pemerintah Daerah, yaitu Reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik memiliki kontribusi: 1. Mendukung area perubahan penguatan akuntabilitas dan penguatan pengawasan. 2. Meningkatkan kepatuhan terhadap	Penulis, Mentor dan Pegawai Inspektorat.

					aturan dan mencegah terjadinya penyimpangan. 3. Menciptakan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan melayani.	
		2. Mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan terkait penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja	Hasil identifikasi kebutuhan internalisasi nilai integritas	1. Berorientasi Pelayanan: Saya mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan integritas bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan kepada masyarakat melalui terciptanya lingkungan kerja yang berintegritas. 2. Harmonis: Saya melakukan pengumpulan informasi dilakukan dengan menghargai pendapat, masukan, dan pengalaman rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang saling menghormati dan mendukung. 3. Kompeten: Saya menggunakan kemampuan analisis, pengetahuan, dan		

				keterampilan untuk menemukan akar permasalahan serta menentukan kebutuhan yang diperlukan guna memperkuat penerapan nilai-nilai integritas. Smart ASN: Saya membutuhkan kemampuan analisis, ketelitian, dan pemecahan masalah untuk menemukan akar penyebab permasalahan serta kebutuhan yang diperlukan dalam penguatan integritas organisasi.		
		3. Menyusun konsep atau rencana kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas.	Draft rencana kegiatan	1. Akuntabel: Saya memastikan Konsep kegiatan disusun secara sistematis, jelas, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai kebutuhan organisasi serta ketentuan yang berlaku. 2. Harmonis: mempertimbangkan masukan dan kebutuhan berbagai pihak sehingga tercipta keselarasan dan dukungan dalam pelaksanaannya. 3. Loyal: Saya menyusun konsep sebagai bentuk komitmen untuk mendukung visi,		

				misi, dan tujuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang berintegritas. Manajemen ASN: Saya Menyusun rencana kegiatan yang disusun secara sistematis dan terukur menjadi dasar pelaksanaan program yang mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai, khususnya dalam penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja.		
		4. Menyusun jadwal dan tahapan pelaksanaan kegiatan	Jadwal pelaksanaan kegiatan	1. Harmonis: Saya mempertimbangkan ketersediaan waktu dan kondisi pihak-pihak yang terlibat sehingga tercipta keselarasan dalam pelaksanaan kegiatan. 2. Adaptif: Jadwal disusun secara fleksibel dengan mempertimbangkan kemungkinan perubahan kondisi atau kebutuhan organisasi yang dapat terjadi selama pelaksanaan kegiatan. 3. Kolaboratif: Penyusunan jadwal dilakukan melalui koordinasi dengan mentor, atasan, dan pihak terkait agar waktu pelaksanaan		

				kegiatan dapat disepakati bersama dan berjalan efektif. Manajemen ASN: Melalui penyusunan jadwal yang sistematis, penggunaan waktu, sumber daya, dan tenaga kerja dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien sehingga mendukung produktivitas organisasi.		
2.	Penguatan Nilai-Nilai Integritas	1. Mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas	Hasil identifikasi kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas	1. Kompeten: Saya menggunakan kemampuan analisis dan pemahaman terhadap regulasi serta nilai-nilai integritas untuk menentukan kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas secara tepat. 2. Adaptif: Saya menyesuaikan isi dan tujuan Pakta Integritas dengan perkembangan kebutuhan organisasi, regulasi, dan tantangan yang dihadapi. Manajemen ASN: Pakta Integritas merupakan instrumen untuk memperkuat komitmen ASN dalam menjalankan tugas secara jujur, bertanggung jawab, dan	Dalam mendukung misi ke-6 Pemerintah Daerah, yaitu Reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik memiliki kontribusi: 1. Mendukung area perubahan penguatan akuntabilitas dan penguatan pengawasan.	Penulis, Mentor dan Pegawai Inspektorat.

				sesuai dengan kode etik serta kode perilaku ASN.	2. Meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan mencegah terjadinya penyimpangan. 3. Menciptakan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan melayani.	
		2. Menyusun konsep atau draft Pakta Integritas yang memuat komitmen penguatan nilai-nilai integritas	Draft desain media edukasi	1. Berorientasi Pelayanan: Saya menyusun draf Pakta Integritas bertujuan menciptakan budaya kerja yang berintegritas sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. 2. Akuntabel: Draf Pakta Integritas disusun secara jelas, objektif, dan sesuai ketentuan yang berlaku sehingga dapat menjadi pedoman perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan.		

				3. Kolaboratif: Saya melakukan koordinasi dan kerja sama dengan mentor, atasan, dan rekan kerja untuk menghasilkan dokumen yang komprehensif dan implementatif. Smart ASN: Saya memanfaatkan teknologi informasi untuk mencari referensi, mengakses regulasi, mengolah data, dan menyusun dokumen secara efektif dan efisien.		
		3. Mencetak dan mendistribusikan Pakta Integritas kepada pegawai	Pakta Integritas yang siap digunakan	1. Akuntabel: Saya melakukan pencetakan dan pendistribusian dilakukan secara tertib, tepat sasaran, dan terdokumentasi dengan baik sehingga dapat dipertanggungjawabkan. 2. Kompeten: Saya melaksanakan kegiatan dengan cermat dan teliti untuk memastikan dokumen yang dibagikan sesuai dengan kebutuhan dan diterima oleh seluruh pegawai yang menjadi sasaran. Smart ASN: Saat menyampaikan dan menjelaskan tujuan Pakta Integritas kepada pegawai, Saya menunjukkan sikap ramah,		

				santun, responsif, dan menghargai rekan kerja sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis.		
		4. Melaksanakan Penandatanganan Pakta Integritas	Pakta Integritas yang telah ditandatangani	1. Kolaboratif: Penandatanganan Pakta Integritas dilakukan sebagai komitmen bersama seluruh pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan lingkungan kerja yang berintegritas dan bebas dari penyimpangan. 2. Adaptif: Saya menunjukkan kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, tuntutan organisasi, dan penguatan budaya integritas yang terus berkembang. Manajemen ASN: saya membuat komitmen yang tertuang dalam Pakta Integritas mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja yang efektif, akuntabel, serta sesuai dengan target organisasi.		
3.	Menyusun dan membuat media	1. Mengidentifikasi materi dan pesan utama yang akan	Lembar identifikasi materi dan pesan utama	1. Kompeten: Saya menggunakan pengetahuan dan kemampuan analisis untuk menentukan materi yang relevan, akurat, dan	Dalam mendukung misi ke-6 Pemerintah Daerah, yaitu	Penulis, Mentor dan

	edukasi (Banner, Poster dan Konten)	disampaikan dalam media edukasi.	yang akan disampaikan dalam media edukasi.	sesuai dengan tujuan internalisasi nilai-nilai integritas. 2. Harmonis: Dalam menyusun materi saya mempertimbangkan keberagaman karakteristik pegawai serta menggunakan bahasa yang santun, mudah dipahami, dan tidak menyinggung pihak tertentu 3. Loyal: Materi yang disusun mendukung kebijakan organisasi dan penguatan nilai-nilai ASN serta budaya kerja yang berintegritas Smart ASN: Dalam proses pencarian referensi dan penyusunan materi, saya memanfaatkan teknologi informasi dan berbagai sumber digital secara efektif untuk memperoleh informasi yang akurat dan terkini.	Reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik memiliki kontribusi: 1. Mendukung area perubahan penguatan akuntabilitas dan penguatan pengawasan. 2. Meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan mencegah terjadinya penyimpangan. 3. Menciptakan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan melayani.	Pegawai Inspektorat.
--	--	-------------------------------------	---	--	---	-------------------------

		2. Mendesain banner, poster, dan konten	Draft banner, poster, dan konten digital	1. Adaptif: Saya memanfaatkan teknologi dan menyesuaikan desain dengan perkembangan media komunikasi serta kebutuhan pegawai agar pesan dapat tersampaikan secara efektif. 2. Loyal: Materi yang disajikan mendukung kebijakan organisasi serta penguatan budaya kerja yang berintegritas sesuai dengan visi dan misi organisasi. Smart ASN: Dalam proses penyusunan desain, Saya berkoordinasi dengan mentor, pimpinan, dan rekan kerja untuk memperoleh masukan terkait isi, tampilan, dan efektivitas media edukasi yang dibuat.		
		3. Mencetak banner dan poster serta menyiapkan konten digital untuk publikasi	Banner, poster, dan konten siap digunakan	1. Akuntabel: Proses pencetakan dan penyusunan konten dilakukan secara cermat dengan memastikan informasi yang disampaikan akurat, sesuai fakta, dan dapat dipertanggungjawabkan. 2. Kompeten: Kegiatan ini memerlukan kemampuan teknis dalam menyiapkan		

				desain cetak dan konten digital agar pesan yang disampaikan efektif, menarik, dan mudah dipahami. Manajemen ASN: Media publikasi yang disiapkan menjadi sarana untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai integritas sehingga mendukung peningkatan disiplin, etika kerja, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.		
		4. Memasang Banner dan Poster di lokasi strategis dan mengupload konten.	Banner dan Poster sudah terpasang dan konten sudah diupload.	1. Akuntabel: Saya melakukan pemasangan pada lokasi yang tepat, sesuai perencanaan, dan mendukung tercapainya tujuan kegiatan sehingga pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan. 2. Kolaboratif: Saya bekerja sama dengan mentor dan rekan kerja saat melakukan pemasangan baner dan poster. Smart ASN: Penentuan lokasi pemasangan dilakukan secara terencana dan mempertimbangkan efektivitas penyampaian	Penentuan lokasi pemasangan dilakukan secara terencana dan mempertimbangkan efektivitas penyampaian informasi sehingga media edukasi dapat memberikan dampak	

				informasi sehingga media edukasi dapat memberikan dampak yang optimal kepada pegawai.	yang optimal kepada pegawai.	
4.	Mengikuti e-learning KPK	1. Membuat akun e-learning	Akun siap untuk digunakan	1. Loyal: Merupakan bentuk dukungan terhadap program pemerintah dalam meningkatkan kapasitas dan integritas ASN sebagai bagian dari upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan profesional. 2. Adaptif: Saya menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi melalui pemanfaatan platform pembelajaran digital sebagai sarana pengembangan diri dan peningkatan kompetensi. Smart ASN: Proses registrasi dan penggunaan platform e-learning menunjukkan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana pembelajaran. Proses registrasi dan penggunaan platform e-learning menunjukkan kemampuan ASN	Dalam mendukung misi ke-6 Pemerintah Daerah, yaitu Reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik memiliki kontribusi: 1. Mendukung area perubahan penguatan akuntabilitas dan penguatan pengawasan. 2. Meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan mencegah terjadinya penyimpangan.	Penulis, Mentor dan Pegawai Inspektorat.

				dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana pembelajaran	3. Menciptakan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan melayani.	
		2. Daftar Kelas	Screenshot kelas pembelajaran yang diambil	1. Berorientasi Pelayanan: Saya akan memilih dan mendaftar kelas untuk mengikuti pembelajaran yang bertujuan untuk menjadi ASN yang berintegritas dalam melayani masyarakat. 2. Akuntabel: Saya akan menyelesaikan kelas pembelajaran dengan jujur dan bertanggung jawab. 3. Kompeten: Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan kompetensi melalui pembelajaran mandiri guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Smart ASN: Pemilihan kelas e-learning yang berkaitan dengan anti korupsi dan pembangunan integritas menunjukkan komitmen ASN untuk membangun karakter		

				yang jujur, bertanggung jawab, dan beretika dalam menjalankan tugas pemerintahan.		
		3. Mengikuti pembelajaran	Absen/foto mengikuti pembelajaran	1. Akuntabel: Saya akan menyelesaikan pembelajaran secara jujur dan bertanggung jawab. 2. Kompeten: Saya mengikuti pembelajaran merupakan bentuk pengembangan kompetensi secara berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. 3. Harmonis: Materi yang dipelajari mendorong saya untuk menjunjung tinggi etika, saling menghormati, dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai maupun masyarakat. Manajemen ASN: Saya mengikuti pembelajaran e-learning merupakan bagian dari upaya pengembangan kompetensi ASN melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang		

				mendukung pelaksanaan tugas secara profesional dan berintegritas.		
		4. Mengunduh sertifikat	Sertifikat	1. Akuntabel: Saya akan mengunduh sertifikat sebagai bentuk dari hasil pembelajaran secara jujur dan bertanggung jawab. 2. Kompeten: Saya akan mengunduh sertifikat sebagai bukti bahwa telah meningkatkan kompetensi. 3. Loyal: Saya akan meluangkan waktu untuk mengikuti pembelajaran demi meningkatkan pengetahuan dan kemampuan Smart ASN: Mengunduh sertifikat merupakan bentuk dokumentasi atas pengembangan kompetensi yang telah diikuti. Hal ini menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kapasitas diri guna mendukung pelaksanaan tugas secara profesional.		
5	Evaluasi hasil kegiatan	1. Menyusun kuesioner	Draft kuesioner	1. Akuntabel: Saya menyusun secara objektif, jelas, dan sesuai tujuan sehingga		

				data yang diperoleh valid serta dapat dipertanggungjawabkan. 2. Adaptif: Saya menyesuaikan isi, bentuk, dan metode penyebaran kuesioner dengan kebutuhan organisasi serta perkembangan teknologi yang digunakan. Smart ASN: Saya membuat pertanyaan dalam kuesioner disusun dengan bahasa yang santun, jelas, dan mudah dipahami sehingga responden merasa nyaman dalam memberikan jawaban.		
		2. Menyebarkan kuesioner	Kuesioner yang telah diterima oleh responden.	1. Harmonis: Kuesioner dilakukan dengan sikap sopan, menghargai responden, dan menjaga hubungan kerja yang baik 2. Adaptif: Saya memanfaatkan berbagai metode penyebaran, baik secara langsung maupun melalui media digital, sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. 3. Kolaboratif: Penyebaran kuesioner melibatkan koordinasi dan kerja sama dengan mentor, atasan, maupun responden		

				agar proses pengumpulan data berjalan efektif dan memperoleh tingkat partisipasi yang baik. Smart ASN: Saya melaksanakan penyebaran kuesioner sesuai prosedur, menjelaskan tujuan survei dengan baik, serta memastikan proses pengumpulan data berjalan tertib dan efektif.		
		3. Mengumpulkan hasil kuesioner	Data hasil pengisian kuesioner.	1. Kompeten: Saya menunjukkan kemampuan dalam mengelola, memeriksa, dan memastikan kelengkapan data hasil kuesioner agar siap digunakan untuk analisis lebih lanjut. 2. Harmonis: Pengumpulan data dilakukan dengan menghargai setiap responden serta menjaga hubungan kerja yang baik selama proses pengumpulan berlangsung. 3. Adaptif: Saya memanfaatkan berbagai metode pengumpulan data, baik secara manual maupun digital, sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.		

				Manajemen ASN: Data yang terkumpul dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, khususnya terkait pemahaman dan penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja.		
		4. Menyusun laporan hasil aktualisasi	Laporan hasil aktualisasi	1. Berorientasi Pelayanan: Saya Menyusun laporan hasil aktualisasi sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja. 2. Akuntabel: Saya menyusun laporan secara jujur, objektif, sistematis, dan berdasarkan data serta fakta yang sebenarnya. 3. Kompeten: Saya menyusun dan mengolah data, menganalisis hasil kegiatan, serta menyajikan informasi secara jelas dan terstruktur.		

				4. Loyal: Saya menjaga nama baik instansi dengan menyajikan informasi yang benar serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 5. Kolaboratif: Saya berkoordinasi dengan mentor, rekan kerja, maupun pihak terkait lainnya untuk memperoleh data dan informasi yang lengkap. Manajemen ASN: Saya dapat mengidentifikasi kelebihan serta area yang perlu ditingkatkan untuk pengembangan kompetensi di masa mendatang.		
--	--	--	--	---	--	--

E. Matriks Rencana Penerapan Nilai-Nilai BerAKHLAK

Tabel 5. Matrik perencanaan penerapan nilai BerAKHLAK

No	Mata Pelatihan	Kegiatan					Jumlah Aktualisasi
		1	2	3	4	5	
1	Berorientasi Pelayanan	1	1	1	1	1	5
2	Akuntabel	2	2	2	3	2	11
3	Kompeten	1	2	2	2	2	9
4	Harmonis	3	1	1	1	2	8
5	Loyal	1	1	2	3	1	8
6	Adaptif	1	2	1	1	3	8
7	Kolaboratif	2	2	1	1	2	8
Jumlah nilai BerAKHLAK yang diimplementasikan per kegiatan		11	11	10	12	13	57

F. Jadwal Kegiatan

Tabel 6. Jadwal Kegiatan Aktualisasi

No	Kegiatan	Tahapan Kegiatan	Rencana waktu pelaksanaan																													
			Juni														Juli															
			12	15	17	18	19	22	23	24	25	26	29	30	1	2	5	6	7	8	9	10	13	14	15	16	17	20	21	22	23	24
1.	Perencanaan kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas	1. Mengidentifikasi kondisi integritas di lingkungan kerja																														
		2. Penyusunan draft Pakta Integritas																														
		3. Konsultasi dan penyempurnaan draft																														
		4. Sosialisasi Pakta Integritas																														
		5. Penandatanganan Pakta Integritas																														
2.	Menyusun dan membuat media edukasi (Banner,	1. Identifikasi materi edukasi																														
		2. Penyusunan konsep dan desain media																														
		3. Konsultasi dan validasi materi																														

No	Kegiatan	Tahapan Kegiatan	Rencana waktu pelaksanaan																													
			Juni														Juli															
			12	15	17	18	19	22	23	24	25	26	29	30	1	2	5	6	7	8	9	10	13	14	15	16	17	20	21	22	23	24
5.	Evaluasi hasil kegiatan	1. Mengumpulkan data hasil kegiatan																														
		2. Mengidentifikasi kendala																														
		3. Menyusun rekomendasi perbaikan																														
		4. Menyusun laporan hasil aktualisasi																														

BAB IV

PELAKSANAAN AKTUALISASI

A. Pelaksanaan Kegiatan Aktualisasi

Dalam rangka menyelesaikan isu yang ada di Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur beberapa kegiatan dilakukan selama masa habituasi di Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur. Berikut ini penjelasan dan kegiatan aktualisasi yang telah saya laksanakan beserta output kegiatan tersebut:

1. Kegiatan 1

Kegiatan	Perencanaan kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas
Tanggal	12-23 Juni 2026

Tahapan Kegiatan	Output
1. Berkonsultasi dengan mentor	→ Lembar Konsultasi dengan coach dan mentor
2. Mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan terkait penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja.	→ Hasil identifikasi kebutuhan internalisasi nilai integritas
3. Menyusun konsep atau rencana kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas.	→ Draft rencana kegiatan
4. Menyusun jadwal dan tahapan pelaksanaan kegiatan	→ Jadwal pelaksanaan kegiatan

Output hasil kegiatan:

1. Terlaksananya konsultasi dengan mentor (lembar konsultasi mentor)
2. Terlaksananya identifikasi kebutuhan internalisasi nilai integritas
3. Tersedianya draft rencana kegiatan
4. Tersedianya jadwal pelaksanaan kegiatan

Keterkaitan dengan nilai-nilai ASN

Kolaboratif:

Saya membangun kerja sama yang efektif dengan mentor untuk memperoleh solusi terbaik dalam pelaksanaan kegiatan aktualisasi.

Akuntabel:

Saya menyampaikan rencana, progres, serta permasalahan yang dihadapi secara jujur, transparan, dan bertanggung jawab kepada mentor.

Adaptif:

Saya bersedia melakukan perbaikan, penyesuaian, dan penyempurnaan rencana kegiatan berdasarkan saran dan evaluasi dari mentor.

Manajemen ASN:

Saya memperoleh arahan untuk melaksanakan tugas secara efektif, efisien, bertanggung jawab, dan sesuai ketentuan yang berlaku.

Smart ASN:

Saya menyusun rencana kegiatan dilakukan secara sistematis, terukur, dan berdasarkan kebutuhan organisasi.

Keterkaitan dengan Visi dan Misi Organisasi:

Kegiatan ini menjadi langkah awal dalam membangun budaya kerja yang berintegritas, profesional, dan akuntabel di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Penguatan Nilai Organisasi:

Melalui perencanaan yang matang, kegiatan internalisasi dapat dilaksanakan secara terarah dan efektif sehingga nilai-nilai organisasi dapat dipahami, dihayati, dan diterapkan oleh seluruh pegawai.

Analisis Dampak

Dampak Positif:

Kegiatan Perencanaan Internalisasi Nilai-Nilai Integritas memberikan dampak positif berupa meningkatnya pemahaman pegawai terhadap pentingnya integritas, terbentuknya budaya kerja yang profesional dan akuntabel, meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas pengawasan, serta berkurangnya risiko terjadinya pelanggaran dan penyimpangan. Selain itu, kegiatan ini turut mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan peningkatan kepercayaan terhadap Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur

Dampak Negatif:

Apabila kegiatan Perencanaan Internalisasi Nilai-Nilai Integritas tidak dilaksanakan atau tidak dilakukan secara optimal, maka dapat mengakibatkan rendahnya pemahaman pegawai terhadap nilai integritas, tidak terbentuknya budaya kerja berintegritas, meningkatnya risiko pelanggaran etika dan disiplin, serta menurunnya kualitas pengawasan. Selain itu, kondisi tersebut dapat mengurangi akuntabilitas dan kepercayaan terhadap organisasi serta menghambat pencapaian visi dan misi Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Lampiran Foto Kegiatan 1

1. Konsultasi dengan mentor



2. Mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan terkait penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja



3. Menyusun konsep atau rencana kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas.

Kegiatan	Tahapan Kegiatan
1. Penguatan Nilai-Nilai Integritas	1. Mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas 2. Menyusun konsep atau draft Pakta Integritas yang memuat komitmen penguatan nilai-nilai integritas. 3. Mencetak dan mendistribusikan Pakta Integritas kepada pegawai. 4. Melaksanakan Penandatanganan Pakta Integritas.
2. Menyusun dan membuat media edukasi (Banner, Poster dan Konten)	1. Mengidentifikasi materi dan pesan utama yang akan disampaikan dalam media edukasi 2. Mendesain banner, poster, dan konten 3. Mencetak banner dan poster serta menyiapkan konten konten edukasi 4. Memasang banner dan poster di lokasi strategis
3. Mengikuti e-learning KPK	1. Membuat akun e-learning 2. Daftar kelas 3. Mengikuti pembelajaran 4. Mengunduh sertifikat
4. Evaluasi hasil kegiatan	1. Menyusun kuesioner 2. Menyebarkan kuesioner 3. Mengumpulkan hasil kuesioner 4. Menyusun laporan hasil aktualisasi

4. Menyusun jadwal dan tahapan kegiatan pelaksanaan

1. Minggu 1: 12-19 Juni 2026

Kegiatan: Perencanaan kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas

Tahapan kegiatan:

- Berkonsultasi dengan mentor
- Mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan terkait penerapan nilai-nilai integritas dilingkungan kerja
- Menyusun konsep atau rencana kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas
- Menyusun jadwal dan tahapan pelaksanaan kegiatan

2. Minggu 2: 22-29 Juni 2026

Kegiatan: Penguatan nilai-nilai Integritas

Tahapan kegiatan:

- Mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas
- Menyusun konsep atau draft Pakta Integritas
- Mencetak dan mendistribusikan Pakta Integritas
- Penandatanganan Pakta Integritas

3. Minggu 3: 1-10 Juli 2026

Kegiatan: Menyusun dan membuat media edukasi

Tahapan kegiatan:

- Mengidentifikasi materi dan pesan utama yang akan disampaikan
- Mendesain banner, poster dan konten konten edukasi
- Mencetak banner, poster dan membuat konten
- Memasang banner dan poster

4. Minggu 4: 13-17 Juli 2026

Kegiatan: Mengikuti e-learning KPK

Tahapan kegiatan:

- Membuat akun e-learning
- Daftar kelas
- Mengikuti pembelajaran
- Mengunduh sertifikat

5. Minggu 5: 20-24 Juli 2026

Kegiatan: Evaluasi hasil kegiatan

Tahapan kegiatan:

- Menyusun kuesioner
- Menyebarkan kuesioner
- Mengumpulkan hasil kuesioner
- Menyusun laporan hasil aktualisasi

2. Kegiatan 2

Kegiatan	Penguatan nilai-nilai Integritas
Tanggal	24-29Juni 2026

Tahapan Kegiatan	Output
1. Mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas	→ Lembar identifikasi kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas
2. Menyusun konsep atau draft Pakta Integritas yang memuat komitmen penguatan nilai-nilai integritas	→ Dokumen draft Pakta Integritas
3. Mencetak dan mendistribusikan Pakta Integritas kepada pegawai	→ Pakta Integritas yang siap digunakan
4. Melaksanakan Penandatanganan Pakta Integritas	→ Pakta Integritas yang telah ditandatangani

Output hasil kegiatan:

1. Terlaksananya identifikasi kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas
2. Terlaksananya penyusunan konsep atau draft Pakta Integritas yang memuat komitmen penguatan nilai-nilai integritas
3. Telah dibuat dan didistribusikannya Pakta Integritas
4. Terlaksananya penandatanganan Pakta Integritas

Keterkaitan dengan nilai-nilai ASN

Berorientasi Pelayanan:

Saya menyusun draf Pakta Integritas bertujuan menciptakan budaya kerja yang berintegritas sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Akuntabel:

Saya menggunakan kemampuan analisis dan pemahaman terhadap regulasi serta nilai-nilai integritas untuk menentukan kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas secara tepat.

Adaptif:

Saya menyesuaikan isi dan tujuan Pakta Integritas dengan perkembangan kebutuhan organisasi, regulasi, dan tantangan yang dihadapi.

Kolaboratif:

Saya melakukan koordinasi dan kerja sama dengan mentor, atasan, dan rekan kerja untuk menghasilkan dokumen yang komprehensif dan implementatif

Manajemen ASN:

saya membuat komitmen yang tertuang dalam Pakta Integritas mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja yang efektif, akuntabel, serta sesuai dengan target organisasi.

Smart ASN:

Saya memanfaatkan teknologi informasi untuk mencari referensi, mengakses regulasi, mengolah data, dan menyusun dokumen secara efektif dan efisien.

Keterkaitan dengan Visi dan Misi Organisasi:

Kegiatan ini menjadi langkah awal dalam membangun budaya kerja yang berintegritas, profesional, dan akuntabel di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Penguatan Nilai Organisasi:

Kegiatan penguatan nilai-nilai integritas melalui pembuatan pakta integritas berkontribusi terhadap penguatan nilai organisasi dengan menumbuhkan budaya kerja yang jujur, disiplin, profesional, transparan, dan akuntabel. Melalui komitmen yang dituangkan dalam pakta integritas, seluruh pegawai didorong untuk senantiasa mematuhi peraturan, menjaga etika kerja, serta melaksanakan tugas dan fungsi secara bertanggung jawab sehingga mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan organisasi yang berintegritas

Analisis Dampak

Dampak Positif:

Kegiatan penguatan nilai-nilai integritas melalui pembuatan pakta integritas memberikan dampak positif berupa meningkatnya pemahaman, kesadaran, dan komitmen pegawai terhadap penerapan nilai-nilai integritas dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, kegiatan ini mendorong terbentuknya budaya kerja yang jujur, disiplin, profesional, dan akuntabel, sehingga dapat meminimalkan potensi pelanggaran serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur

Dampak Negatif:

Apabila kegiatan penguatan nilai-nilai integritas melalui pembuatan pakta integritas tidak dilaksanakan, maka dapat berdampak pada rendahnya kesadaran dan komitmen pegawai terhadap penerapan nilai-nilai integritas dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko pelanggaran disiplin dan etika, menurunkan akuntabilitas kinerja, serta menghambat terwujudnya budaya kerja yang profesional, transparan, dan akuntabel di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Lampiran Foto Kegiatan 2

1. Hasil identifikasi kebutuhan dan tujuan penyusunan Pakta Integritas

No	Kebutuhan yang diidentifikasi	Kondisi saat ini	Kondisi yang diharapkan
1.	Penguatan pemahaman nilai-nilai integritas	Sebagian pegawai belum memahami secara mendalam penerapan nilai integritas dalam pekerjaan	Seluruh pegawai memahami dan menerapkan nilai integritas dalam pelaksanaan tugas
2.	Pencegahan penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang	Potensi penyimpangan dapat terjadi apabila tidak ada penguatan komitmen integritas	Terbangunnya budaya kerja yang jujur, transparan, dan akuntabel
3.	Penguatan budaya kerja profesional	Masih diperlukan penguatan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan dan akuntabilitas	Terbentuk budaya kerja yang profesional dan berintegritas
4.	Dukungan terhadap pelaksanaan pengawasan internal	Perlu adanya penguatan integritas sebagai dasar pelaksanaan tugas pengawasan	Pengawasan berjalan lebih objektif, independen, dan sesuai ketentuan

Tujuan Penyusunan Pakta Integritas

1. Meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pentingnya integritas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
2. Membangun komitmen bersama seluruh pegawai untuk bekerja secara jujur, disiplin, profesional, dan bertanggung jawab.
3. Mencegah terjadinya praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) serta penyalahgunaan wewenang.
4. Mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*).
5. Menciptakan budaya kerja yang sejalan dengan nilai dasar ASN BerAKHLAK.

2. Menyusun konsep atau draft Pakta Integritas yang memuat komitmen penguatan nilai-nilai integritas

PAKTA INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

NIP :

Pangkat/Golongan :

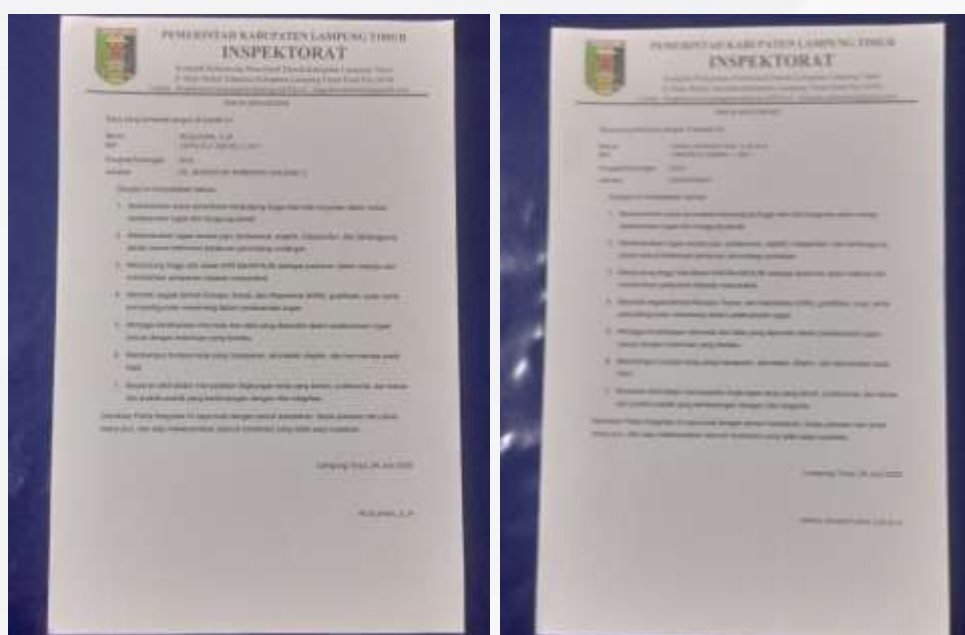
Jabatan :

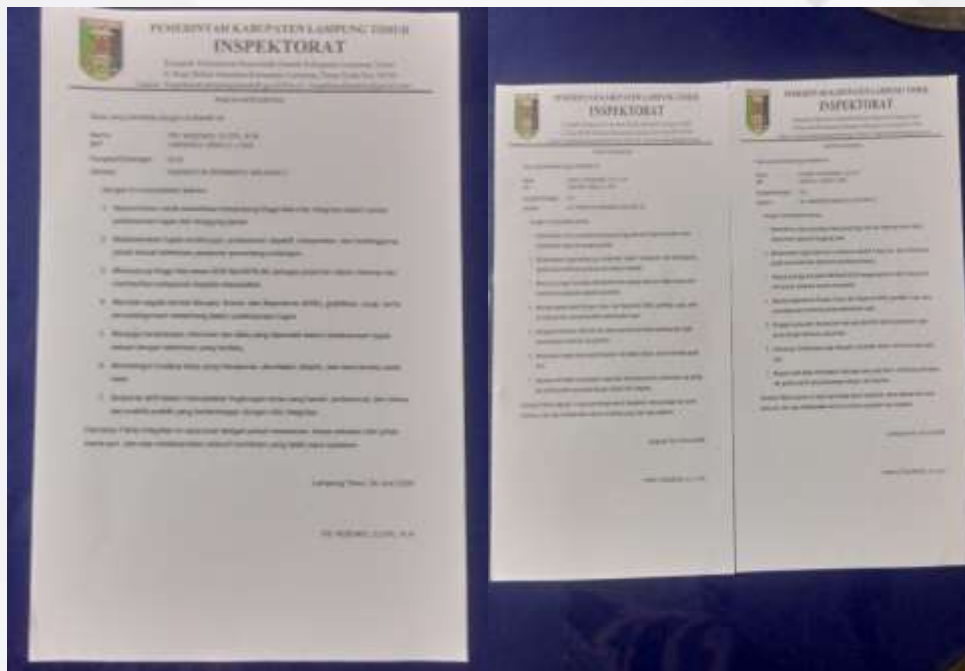
Dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, dan akuntabel serta sebagai bentuk komitmen terhadap penguatan nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur, dengan ini menyatakan bahwa saya:

1. Berkomitmen untuk senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai integritas dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
2. Melaksanakan tugas secara jujur, profesional, objektif, independen, dan bertanggung jawab sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Menjunjung tinggi nilai dasar ASN BerAKHLAK sebagai pedoman dalam bekerja dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Menolak segala bentuk Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), gratifikasi, suap, serta penyalahgunaan wewenang dalam pelaksanaan tugas.
5. Menjaga kerahasiaan informasi dan data yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
6. Membangun budaya kerja yang transparan, akuntabel, disiplin, dan berorientasi pada hasil.
7. Berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih, profesional, dan bebas dari praktik-praktik yang bertentangan dengan nilai integritas.

Lampung Timur, Juli 2026

3. Pakta Integritas yang siap digunakan





4. Pakta Integritas yang telah ditandatangani



3. Kegiatan 3

Kegiatan	Menyusun dan membuat media edukasi
Tanggal	30 Juni – 8 Juli 2026

Tahapan Kegiatan	Output
1. Mengidentifikasi materi dan pesan utama yang akan disampaikan dalam media edukasi.	→ Lembar identifikasi materi dan pesan utama yang akan disampaikan dalam media edukasi.
2. Mendesain banner, poster, dan konten.	→ Draft banner, poster, dan konten digital.
3. Mencetak banner dan poster.	→ Banner, poster, dan konten siap digunakan
4. Memasang banner dan poster di lokasi strategis dan mengupload konten.	→ Banner dan poster sudah terpasang dan konten sudah diupload.

Output hasil kegiatan:

1. Telah dibuatnya lembar identifikasi materi dan pesan utama yang akan disampaikan dalam media edukasi
2. Terlaksananya penyusunan konsep atau draft banner, poster dan konten yang siap digunakan
3. Telah dibuatnya banner, poster, dan konten siap digunakan
4. Terlaksananya pemasangan banner dan poster

Keterkaitan dengan nilai-nilai ASN

Kompeten:

Saya menggunakan pengetahuan dan kemampuan analisis untuk menentukan materi yang relevan, akurat, dan sesuai dengan tujuan internalisasi nilai-nilai integritas.

Harmonis:

Dalam menyusun materi saya mempertimbangkan keberagaman karakteristik pegawai serta menggunakan bahasa yang santun, mudah dipahami, dan tidak menyinggung pihak tertentu

Loyal:

Materi yang disusun mendukung kebijakan organisasi dan penguatan nilai-nilai ASN serta budaya kerja yang berintegritas.

Akuntabel:

Saya melakukan pemasangan pada lokasi yang tepat, sesuai perencanaan, dan mendukung tercapainya tujuan kegiatan sehingga pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan.

Manajemen ASN:

Media publikasi yang disiapkan menjadi sarana untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai integritas sehingga mendukung peningkatan disiplin, etika kerja, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Smart ASN:

Penentuan lokasi pemasangan dilakukan secara terencana dan mempertimbangkan efektivitas penyampaian informasi sehingga media edukasi dapat memberikan dampak yang optimal kepada pegawai.

Keterkaitan dengan Visi dan Misi Organisasi:

Kegiatan ini menjadi langkah dalam membangun budaya kerja yang berintegritas, profesional, dan akuntabel di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Penguatan Nilai Organisasi:

Melalui media edukasi, nilai-nilai organisasi dapat disosialisasikan secara konsisten sehingga mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang profesional, disiplin, jujur, bertanggung jawab, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik. Selain itu, media edukasi juga menjadi pengingat (reminder) bagi seluruh pegawai agar senantiasa menjunjung tinggi kode etik, mematuhi peraturan, serta menghindari praktik-praktik yang bertentangan dengan prinsip integritas.

Analisis Dampak

Dampak Positif:

Secara keseluruhan, kegiatan Menyusun dan Membuat Media Edukasi memberikan dampak positif berupa meningkatnya pemahaman, kesadaran, dan komitmen pegawai dalam menerapkan nilai-nilai integritas. Hal ini mendukung terbentuknya budaya kerja yang profesional, transparan, akuntabel, serta selaras dengan nilai dasar ASN BerAKHLAK dan tujuan organisasi.

Dampak Negatif:

Apabila kegiatan penyusunan dan pembuatan media edukasi tidak dilaksanakan dengan baik, maka dapat menimbulkan beberapa dampak negatif. Media edukasi yang disusun tanpa memperhatikan kebutuhan organisasi, sasaran audiens, maupun kualitas isi dan desain akan mengurangi efektivitas penyampaian pesan. Akibatnya, pegawai dapat mengalami kesulitan memahami materi yang disampaikan sehingga tujuan internalisasi nilai-nilai integritas tidak tercapai secara optimal.

Lampiran Kegiatan 3

1. Mengidentifikasi materi dan pesan utama yang akan disampaikan dalam media edukasi.

A. Materi yang akan disampaikan

Materi media edukasi difokuskan pada penguatan pemahaman pegawai mengenai nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur, yang meliputi:

- Pengertian integritas dan pentingnya integritas bagi ASN.
- Nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK sebagai pedoman perilaku dalam bekerja.
- Penerapan integritas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan.
- Komitmen terhadap kejujuran, tanggung jawab, disiplin, profesionalisme, dan akuntabilitas.
- Pencegahan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).
- Pentingnya mematuhi kode etik, peraturan perundang-undangan, dan standar operasional prosedur (SOP).
- Ajakan untuk membangun budaya kerja yang berintegritas dan melayani masyarakat secara profesional.

B. Pesan utama yang akan disampaikan

Pesan utama dalam media edukasi adalah mengajak seluruh pegawai untuk menjadikan integritas sebagai budaya kerja dan landasan dalam setiap pelaksanaan tugas. Integritas bukan hanya sekadar nilai yang dipahami, tetapi harus diwujudkan melalui perilaku yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, profesional, transparan, dan akuntabel sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja organisasi serta kepercayaan masyarakat terhadap Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

C. Tujuan penyampaian pesan

1. Meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pentingnya integritas.
2. Menumbuhkan kesadaran untuk menerapkan nilai-nilai integritas dalam pekerjaan sehari-hari.

3. Mendorong perubahan perilaku menuju budaya kerja yang profesional dan berintegritas.
4. Mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

D. Sasaran media edukasi

Seluruh ASN dan Non-ASN di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur sebagai upaya memperkuat budaya integritas di lingkungan kerja.

2. Mendesain banner, poster, dan konten





3. Mencetak banner dan poster





4. Memasang banner dan poster di lokasi strategis dan mengupload konten.





← Postingan

**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

PENINGKATAN INTEGRITAS

Integritas adalah pondasi utama dalam mewujudkan pelayanan publik yang profesional, transparan dan berkualitas.

“Integritas bukan sekadar kata, tapi komitmen nyata dalam setiap tindakan.”

**ASN BERINTEGRITAS
ORGANISASI BERTINGKAT**

5 LANGKAH MENINGKATKAN INTEGRITAS

- 1. JUJUR**
Berikan dan berikan sesuai kenyataan.
- 2. TANGGUNG JAWAB**
Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- 3. DISIPLIN**
Taat aturan dan tepat waktu.
- 4. TRANSPARAN**
Terbuka dalam informasi dan berakhlak.
- 5. KONSISTEN**
Mendapat komitmen dari seluruh elemen.

Integritas yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan meningkatkan TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE).

BerAKHLAK
Berakhlak, Berprestasi, Berkeadilan

Inspektoraat Kabupaten

INTEGRITAS TANPA KOMPROMI

Lihat Insight

Inspektoraat.kablamtim Integritas bukan sekadar slogan, tetapi komitmen untuk selalu jujur, bertanggung jawab, disiplin, adil, dan berani melakukan hal yang benar, meskipun tidak ada yang melihat.

Sebagai insan yang mengabdikan kepada masyarakat, setiap keputusan dan tindakan yang kita ambil mencerminkan kualitas pelayanan serta kepercayaan publik. Dengan menjaga integritas, kita ikut menciptakan lingkungan kerja yang bersih, profesional, transparan, dan bebas dari korupsi.

Mari jadikan integritas sebagai budaya, bukan hanya kewajiban. Perubahan besar selalu dimulai dari langkah kecil yang dilakukan secara konsisten, lebih sedikit.

4. Kegiatan 4

Kegiatan	Mengikuti e-learning KPK
Tanggal	9 – 14 Juli 2026

Tahapan Kegiatan	Output
1. Membuat akun e-learning	→ Akun siap untuk digunakan
2. Daftar kelas	→ Screenshot kelas pembelajaran yang
3. Mengikuti pembelajaran	→ Absen/foto mengikuti pembelajaran
4. Mengunduh sertifikat	→ Sertifikat

Output hasil kegiatan:

1. Telah dibuatnya akun e-learning KPK yang siap digunakan untuk pembelajaran.
2. Terlampir kelas pembelajaran yang diambil.
3. Terlampir foto saat mengikuti pembelajaran.
4. Sertifikat yang sudah diunduh.

Keterkaitan dengan nilai-nilai ASN

Berorientasi Pelayanan:

Saya akan memilih dan mendaftar kelas untuk mengikuti pembelajaran yang bertujuan untuk menjadi ASN yang berintegritas dalam melayani masyarakat.

Akuntabel:

Saya akan menyelesaikan kelas pembelajaran dengan jujur dan bertanggung jawab.

Kompeten:

Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan kompetensi melalui pembelajaran mandiri guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Loyal:

Saya akan meluangkan waktu untuk mengikuti pembelajaran demi meningkatkan pengetahuan dan kemampuan

Manajemen ASN:

Saya mengikuti pembelajaran e-learning merupakan bagian dari upaya pengembangan kompetensi ASN melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara profesional dan berintegritas.

Smart ASN:

Pemilihan kelas e-learning yang berkaitan dengan anti korupsi dan pembangunan integritas menunjukkan komitmen ASN untuk membangun karakter yang jujur, bertanggung jawab, dan beretika dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Keterkaitan dengan Visi dan Misi Organisasi:

Mengikuti e-learning KPK berkontribusi terhadap pencapaian visi organisasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, dan berintegritas, serta mendukung misi organisasi melalui peningkatan kompetensi APIP, penguatan budaya antikorupsi, dan peningkatan kualitas pengawasan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

Penguatan Nilai Organisasi:

Kegiatan mengikuti e-learning KPK memiliki keterkaitan yang erat dengan penguatan nilai organisasi karena menjadi sarana untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan komitmen pegawai dalam menerapkan nilai-nilai integritas dan tata kelola pemerintahan yang baik. Pengetahuan yang diperoleh dari e-learning tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga mendukung terbentuknya budaya kerja yang berintegritas di lingkungan organisasi.

Analisis Dampak

Dampak Positif:

Mengikuti e-learning KPK memberikan dampak positif berupa meningkatnya kompetensi dan kesadaran pegawai terhadap nilai-nilai antikorupsi, yang kemudian diwujudkan dalam perilaku kerja yang jujur, profesional, akuntabel, dan bertanggung jawab. Dampak tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang berintegritas, mendukung efektivitas pengawasan di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Dampak Negatif:

Apabila kegiatan e-learning KPK tidak diikuti atau materi yang diperoleh tidak diimplementasikan, maka pemahaman pegawai mengenai integritas, etika, dan pencegahan korupsi menjadi kurang optimal. Kondisi ini dapat melemahkan penerapan nilai-nilai organisasi, meningkatkan risiko pelanggaran etika dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, mengurangi kualitas tata kelola pemerintahan, serta berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi.

Lampiran Kegiatan 3

1. Membuat akun e-learning

The image shows two screenshots of an e-learning platform. The top screenshot is the registration page, titled "Selamat Datang, Pengguna Baru". It features a registration form with fields for First name, Last name, Email, Username, Password, and Confirm password. The bottom screenshot shows the user dashboard after login, with a navigation menu and a list of user profile options.

Registration Page (Top Screenshot):

URL: sso.kpi.go.id/realms/SSO-PRCO/login-actions/registration?client_id=new-learning&tab_id=UqHjw1D0H40

Form Fields:

- First name: Asep
- Last name: Mulandar
- Email: asepmunandamew@gmail.com
- Username: wacp77
- Password: [masked]
- Confirm password: [masked]

User Dashboard (Bottom Screenshot):

URL: newlearning.kpi.go.id

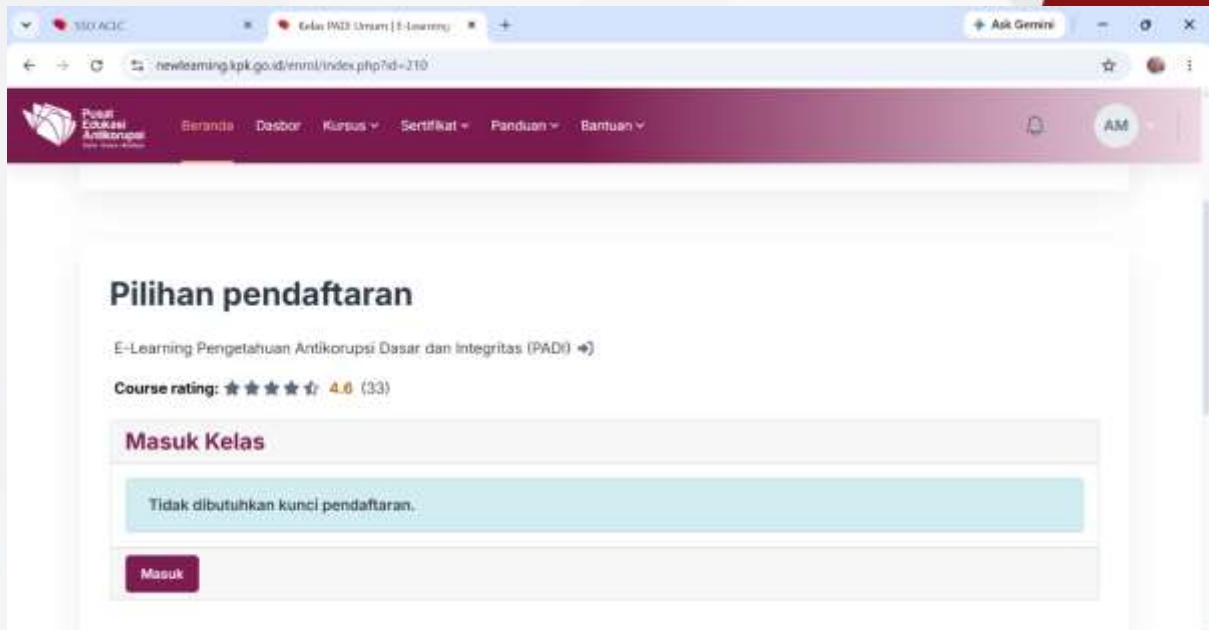
Navigation Menu:

- Beranda
- Dasbor
- Kursus
- Sertifikat
- Panduan
- Bantuan

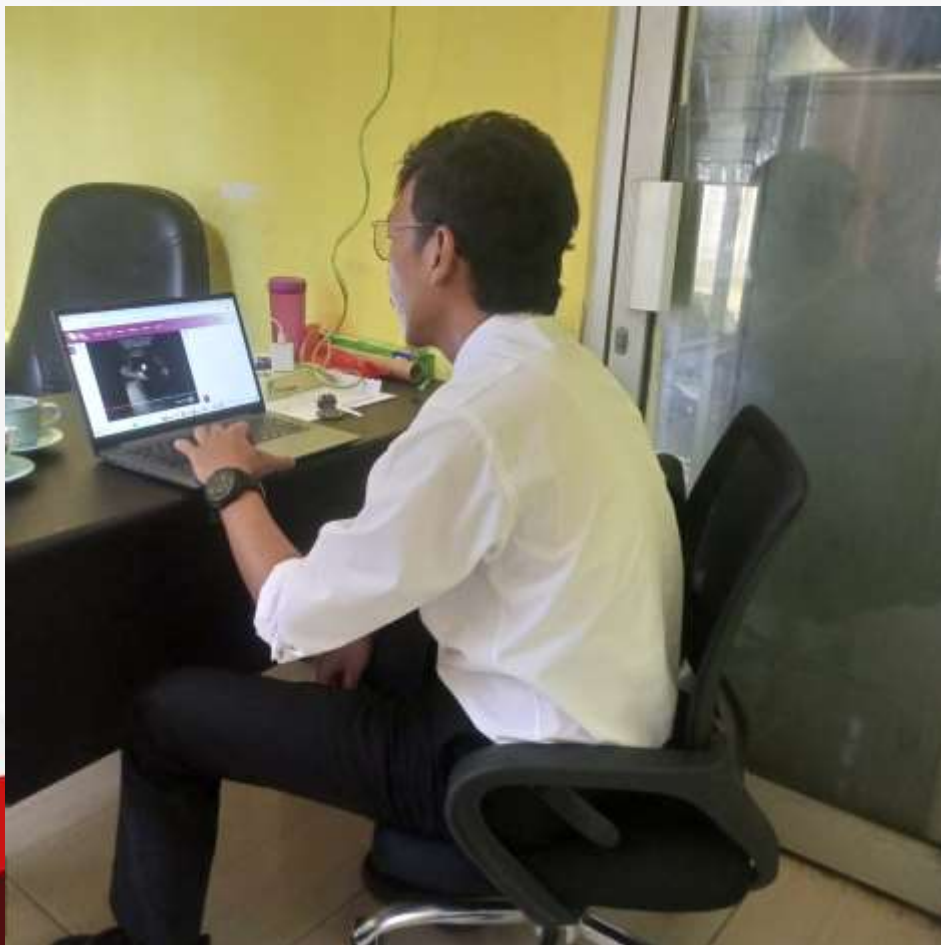
User Profile Menu:

- Profil
- Nilai
- Kalender
- Berkas pribadi
- Laporan
- Preferensi
- Bahasa
- Keluar

2. Daftar kelas



3. Mengikuti pembelajaran



4. Mengunduh sertifikat



5. Kegiatan 5

Kegiatan	Evaluasi hasil kegiatan
Tanggal	15 – 24 Juli 2026

Tahapan Kegiatan	Output
1. Menyusun kuesioner	→ Draft kuesioner
2. Menyebarkan kuesioner	→ Kuesioner yang diterima oleh responden.
3. Mengumpulkan hasil kuesioner	→ Data hasil pengisian kuesioner.
4. Menyusun laporan hasil aktualisasi	→ Laporan hasil aktualisasi

Output hasil kegiatan:

1. Telah dibuatnya draft untuk membuat kuesioner
2. Terlampir kuesioner yang sudah disebar ke pegawai
3. Terlampir hasil kuesioner
4. Laporan Aktualisasi

Keterkaitan dengan nilai-nilai ASN

Akuntabel:

Saya menyusun secara objektif, jelas, dan sesuai tujuan sehingga data yang diperoleh valid serta dapat dipertanggungjawabkan.

Harmonis:

Saya menunjukkan kemampuan dalam mengelola, memeriksa, dan memastikan kelengkapan data hasil kuesioner agar siap digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Kolaboratif: Penyebaran kuesioner melibatkan koordinasi dan kerja sama dengan mentor, atasan, maupun responden agar proses pengumpulan data berjalan efektif dan memperoleh tingkat partisipasi yang baik.

Manajemen ASN:

Data yang terkumpul dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, khususnya terkait pemahaman dan penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja.

Smart ASN:

Saya membuat pertanyaan dalam kuesioner disusun dengan bahasa yang santun, jelas, dan mudah dipahami sehingga responden merasa nyaman dalam memberikan jawaban.

Keterkaitan dengan Visi dan Misi Organisasi:

Kegiatan penyusunan kuesioner internalisasi nilai-nilai integritas berkontribusi terhadap pencapaian visi Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berintegritas. Kegiatan ini mendukung misi organisasi melalui penyediaan data yang objektif mengenai tingkat pemahaman dan implementasi nilai-nilai integritas sebagai dasar penyusunan kebijakan pembinaan, evaluasi, dan penguatan budaya integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Penguatan Nilai Organisasi:

Kegiatan penyusunan kuesioner merupakan salah satu upaya penguatan nilai organisasi karena menghasilkan data yang objektif mengenai kondisi penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur. Data tersebut menjadi dasar dalam penyusunan langkah pembinaan dan evaluasi sehingga mendukung terwujudnya budaya kerja yang berintegritas, profesional, akuntabel, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan. Selain itu, pelibatan seluruh pegawai dalam pengisian kuesioner meningkatkan kesadaran bersama akan pentingnya penerapan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Analisis Dampak

Dampak Positif:

Penyusunan kuesioner memberikan dampak positif berupa tersedianya data yang valid mengenai tingkat pemahaman dan penerapan nilai-nilai integritas pegawai. Data tersebut menjadi dasar dalam melakukan evaluasi, menyusun program

pembinaan, serta merumuskan langkah perbaikan yang tepat sasaran. Selain itu, kegiatan ini meningkatkan kesadaran dan partisipasi pegawai dalam membangun budaya kerja yang berintegritas, sehingga mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dampak Negatif:

Apabila kegiatan penyusunan kuesioner tidak dilaksanakan secara optimal, organisasi berisiko tidak memiliki data yang objektif mengenai tingkat pemahaman dan penerapan nilai-nilai integritas pegawai. Kondisi tersebut dapat menyebabkan program pembinaan dan evaluasi menjadi kurang tepat sasaran, menghambat identifikasi dini terhadap potensi permasalahan integritas, serta mengurangi efektivitas upaya penguatan budaya integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Lampiran Kegiatan 5

1. Menyusun kuesioner

KUESIONER INTERNALISASI NILAI-NILAI INTEGRITAS

Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman dan penerapan nilai-nilai integritas pegawai.
2. Identitas responden dijamin kerahasiaannya.
3. Berikan tanda ✓ pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi saudara.

Skala Penilaian

Skor Keterangan

- | | |
|---|--------------------|
| 5 | Sangat Setuju (SS) |
| 4 | Setuju (S) |

Skor Keterangan

- 3 Netral (N)
- 2 Tidak Setuju (TS)
- 1 Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

2. Usia

- ☐ < 30 Tahun
- ☐ 30–40 Tahun
- ☐ 41–50 Tahun
- ☐ > 50 Tahun

3. Jabatan

- ☐ Auditor
- ☐ P2UPD
- ☐ ASN Pelaksana
- ☐ Lainnya: _____

4. Lama Bekerja

- ☐ < 5 Tahun
- ☐ 5–10 Tahun
- ☐ >10 Tahun

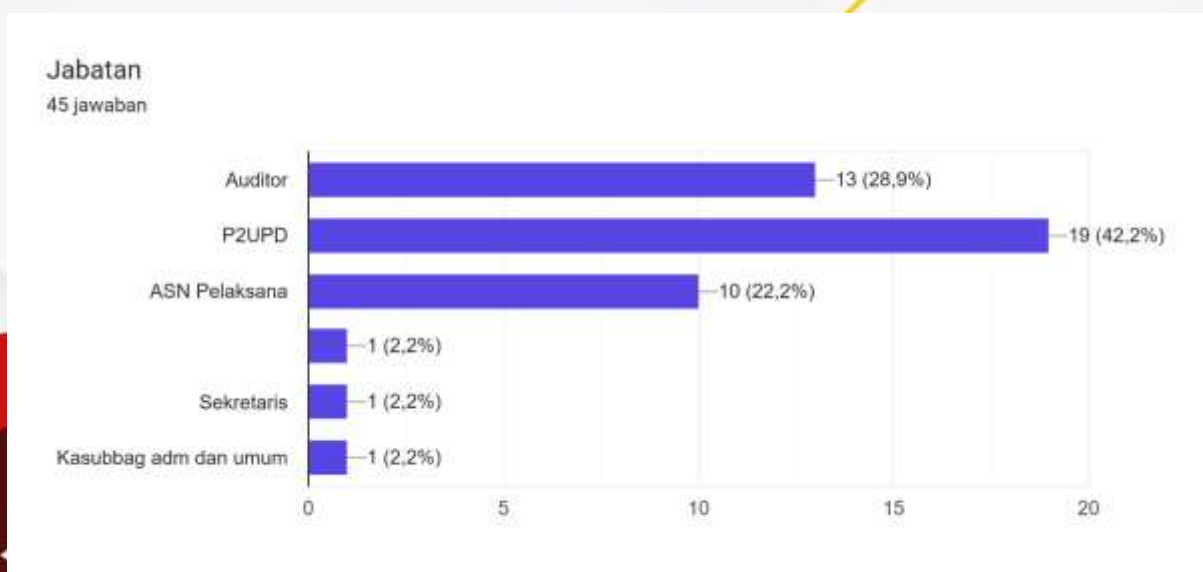
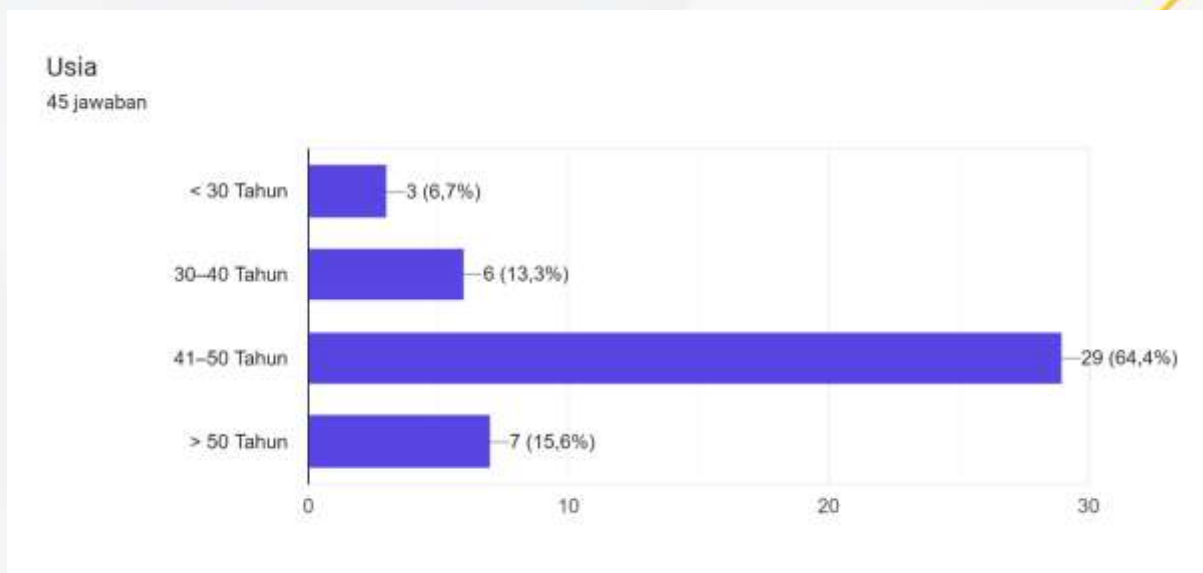
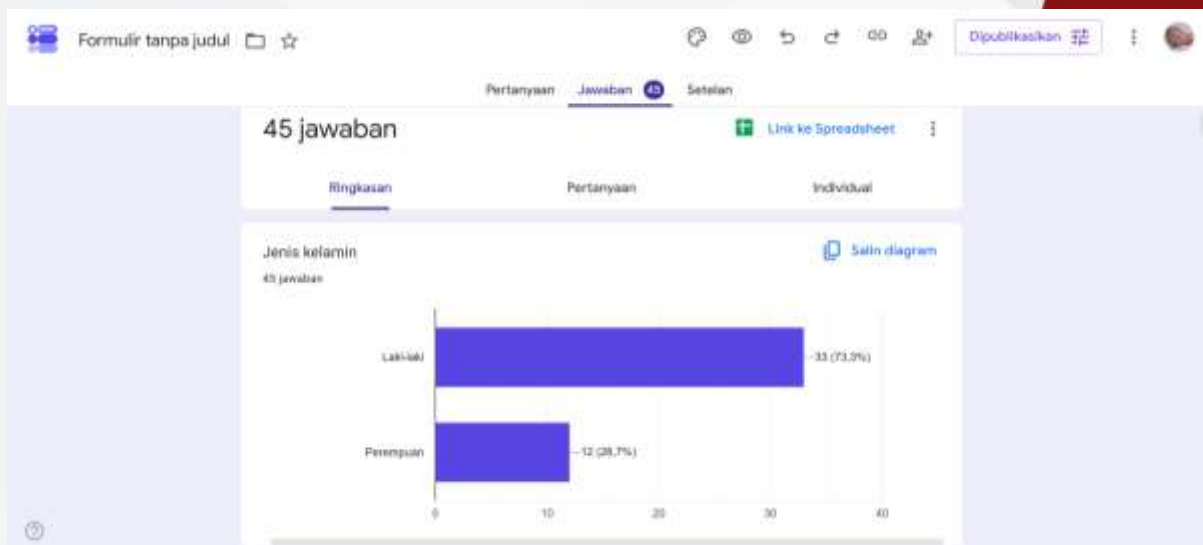
B. Pernyataan Kuesioner

1. Saya memahami arti integritas dalam pelaksanaan tugas sebagai ASN.
2. Saya memahami nilai-nilai BerAKHLAK yang harus diterapkan.
3. Saya memahami pentingnya budaya antikorupsi.
4. Saya melaksanakan tugas sesuai aturan yang berlaku.
5. Saya menolak segala bentuk gratifikasi yang bertentangan dengan ketentuan.
6. Saya menjaga kerahasiaan informasi kedinasan.
7. Saya disiplin dalam melaksanakan jam kerja.
8. Lingkungan kerja mendukung budaya antikorupsi.
9. Saya berkomitmen menjaga integritas dalam setiap pekerjaan.
10. Saya akan melaporkan apabila mengetahui adanya pelanggaran integritas sesuai mekanisme yang berlaku.
11. Pelanggaran integritas ditindak secara adil.
12. Saya siap menjadi teladan dalam penerapan nilai integritas.

2. Menyebarakan kuesioner

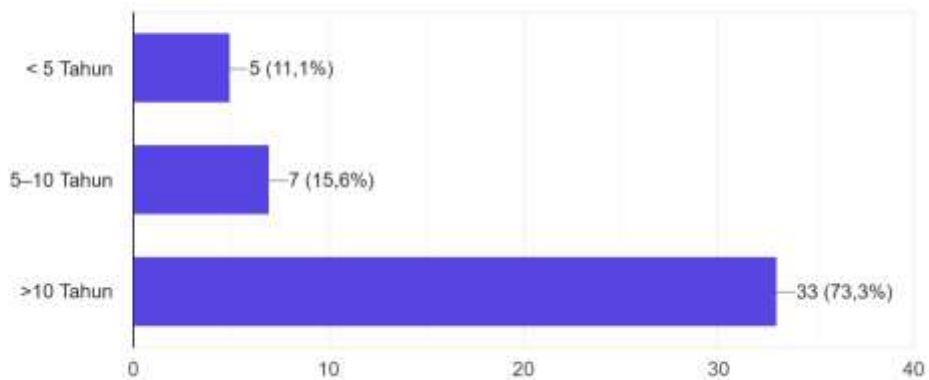


3. Mengumpulkan hasil kuesioner



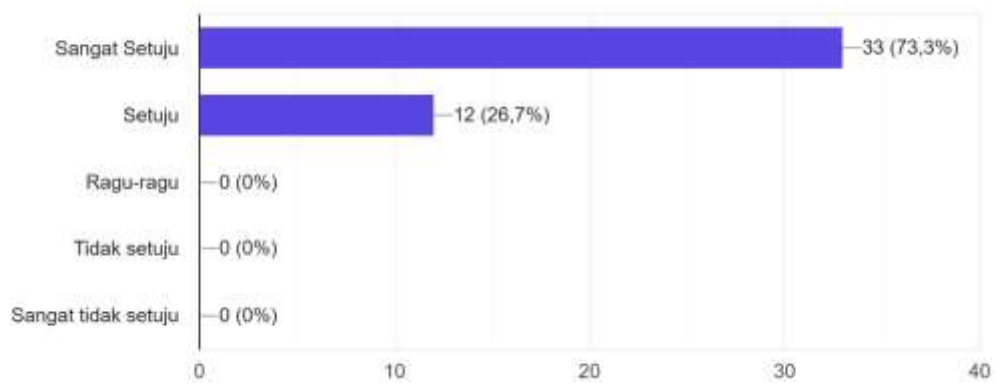
Lama bekerja

45 jawaban



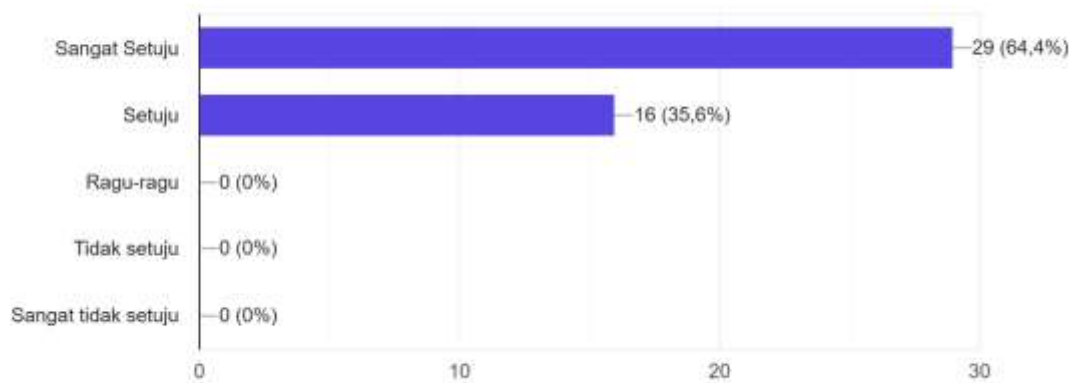
1. Saya memahami arti integritas sebagai nilai dasar ASN.

45 jawaban



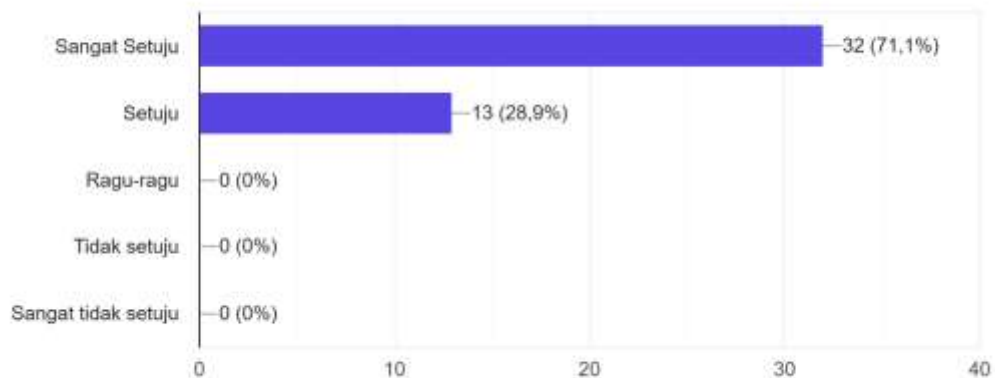
2. Saya memahami nilai-nilai BerAKHLAK yang harus diterapkan.

45 jawaban



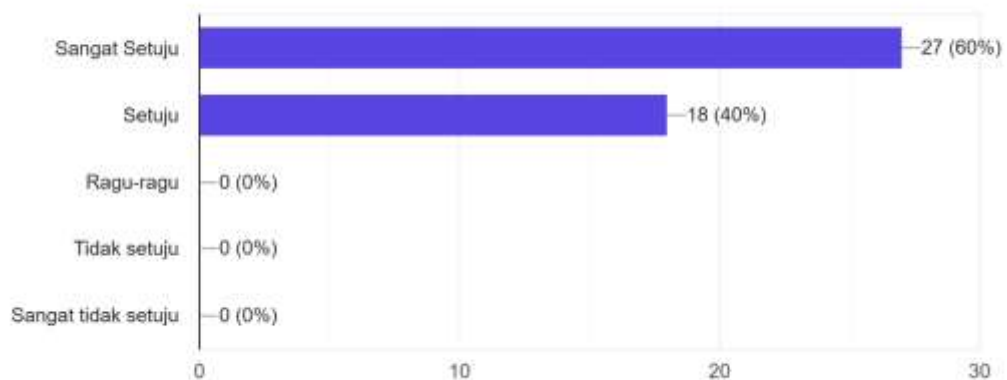
3. Saya memahami pentingnya budaya antikorupsi.

45 jawaban



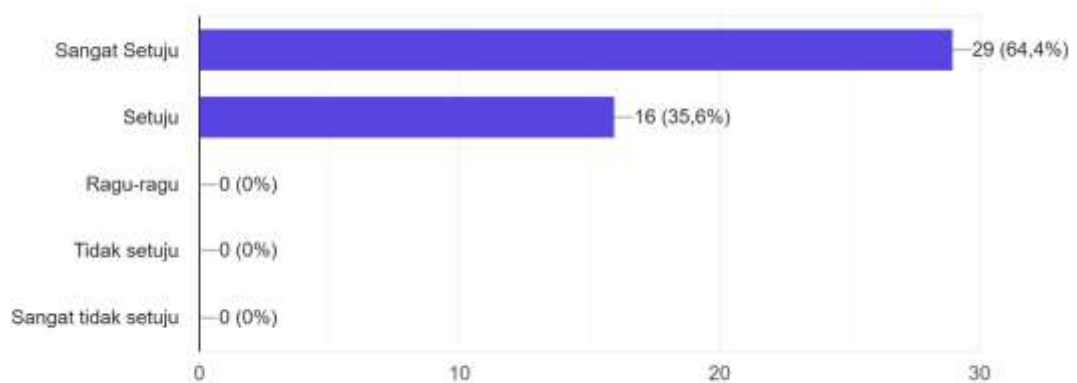
4. Saya melaksanakan tugas sesuai aturan yang berlaku.

45 jawaban



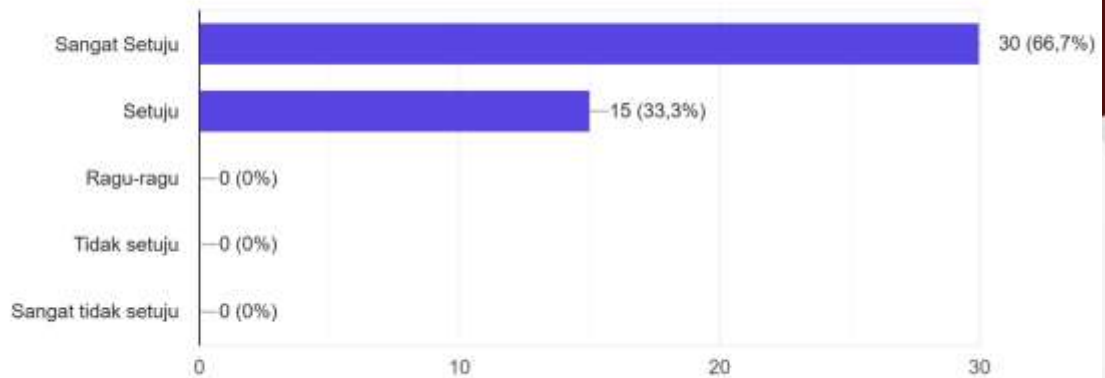
5. Saya menolak segala bentuk gratifikasi yang bertentangan dengan ketentuan.

45 jawaban



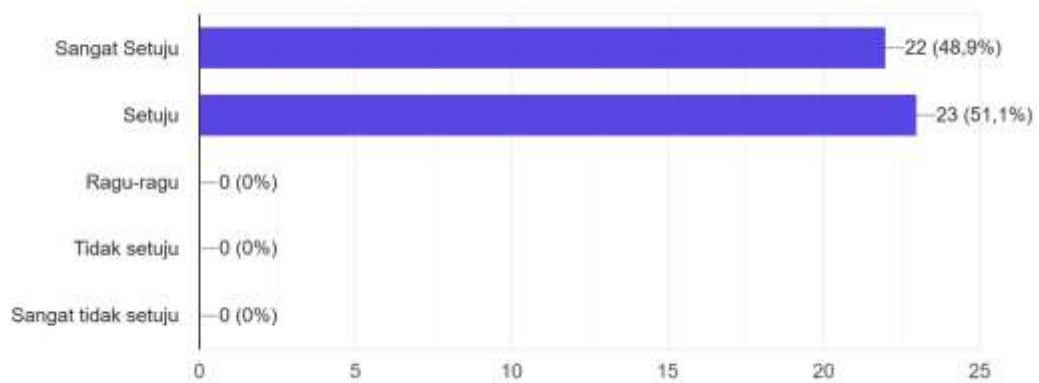
6. Saya menjaga kerahasiaan informasi kedinasan.

45 jawaban



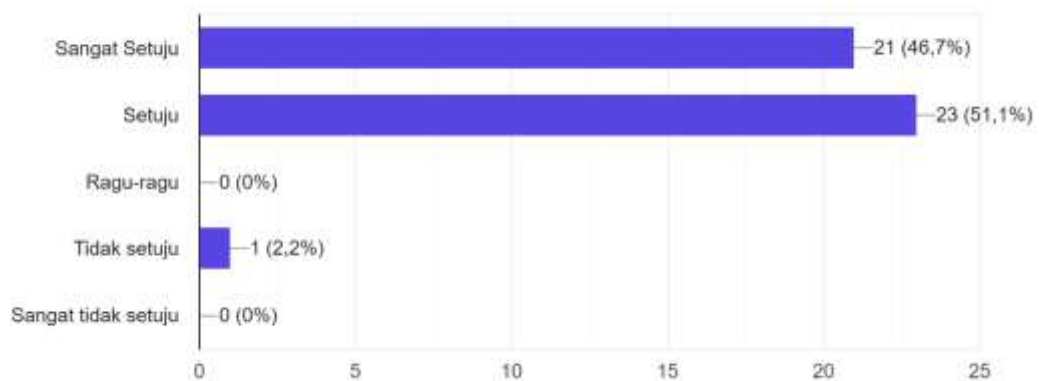
7. Saya disiplin dalam melaksanakan jam kerja.

45 jawaban



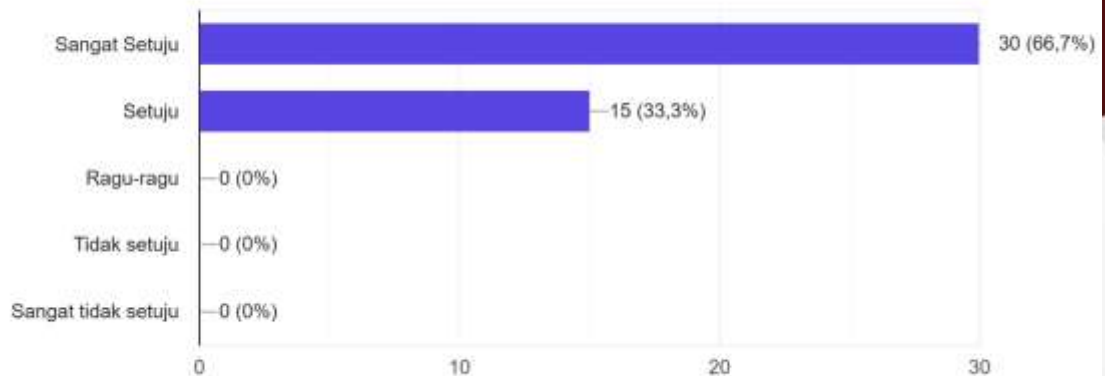
8. Lingkungan kerja mendukung budaya antikorupsi.

45 jawaban



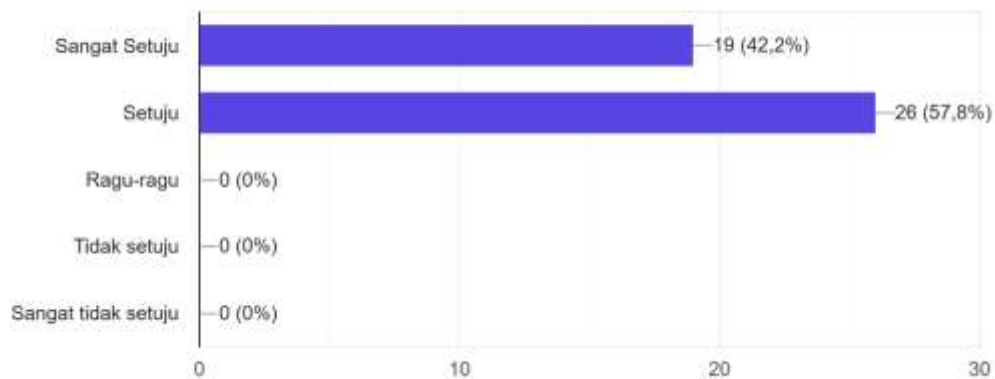
9. Saya berkomitmen menjaga integritas dalam setiap pekerjaan.

45 jawaban



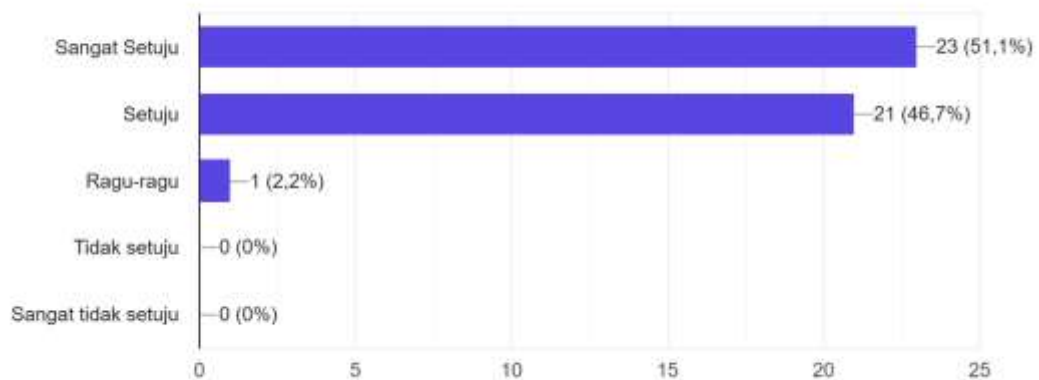
10. Saya akan melaporkan apabila mengetahui adanya pelanggaran integritas sesuai mekanisme yang berlaku.

45 jawaban



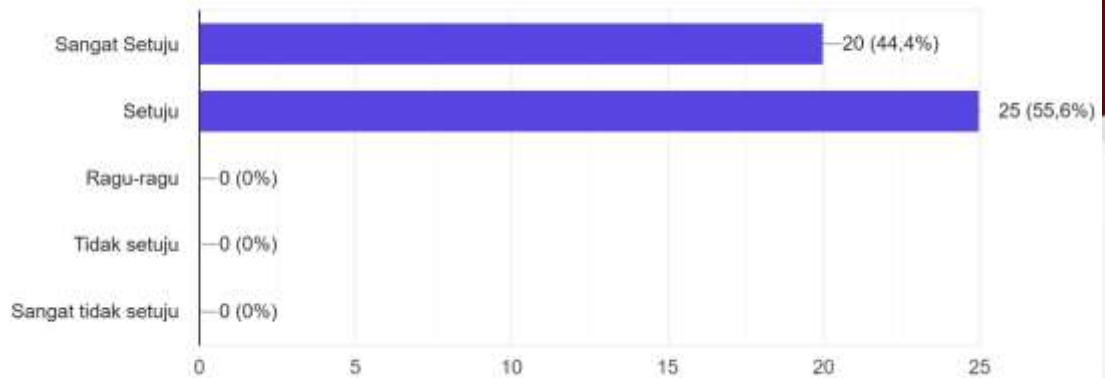
11. Pelanggaran integritas ditindak secara adil.

45 jawaban



12. Saya siap menjadi teladan dalam penerapan nilai integritas.

45 jawaban



Jumlah seluruh skor dari 12 pernyataan.

Jumlah Responden: 45 orang

Skor Maksimum = $540 \times 5 = 2.700$

Skor Minimum = 540

Interpretasi hasil:

Persentase	Kategori
81–100%	Sangat Baik
61–80%	Baik
41–60%	Cukup
21–40%	Kurang
≤20%	Sangat Kurang



$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{\text{Total skor responden}}{540 \times 5} \times 100\% \\ &= \frac{2474}{2700} \times 100\% \\ &= 91.63\% \end{aligned}$$

Interpretasi

Berdasarkan indeks sebesar 91,63%, tingkat internalisasi nilai-nilai integritas berada pada kategori Sangat Baik.

4. Menyusun laporan hasil aktualisasi



B. Matriks sesudah dan sebelum

Aspek	Kondisi Sebelum	Kondisi Sesudah
Pemahaman Integritas	Sebagian pegawai belum memahami secara menyeluruh nilai-nilai integritas sebagai budaya kerja.	Pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai integritas dan pentingnya penerapan dalam pelaksanaan tugas.
Komitmen Integritas	Belum terdapat komitmen bersama yang terdokumentasi sebagai bentuk penerapan nilai integritas.	Tersusunnya dan ditandatanganinya Pakta Integritas sebagai komitmen bersama seluruh pegawai.
Media Edukasi	Belum tersedia media edukasi yang menarik sebagai pengingat penerapan integritas di lingkungan kerja.	Tersedianya banner, poster, infografis, dan media digital mengenai nilai-nilai integritas yang mudah diakses pegawai.
Kesadaran Pegawai	Kesadaran pegawai terhadap pentingnya integritas masih beragam.	Kesadaran pegawai meningkat untuk bekerja secara jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan profesional.
Evaluasi Internalisasi	Belum terdapat instrumen untuk mengukur tingkat pemahaman pegawai terhadap nilai integritas.	Tersusunnya kuesioner dan hasil evaluasi yang menggambarkan tingkat pemahaman serta persepsi pegawai terhadap internalisasi nilai integritas.

C. Matrik Rekapitulasi Realisasi Habitulasi Mata Pelatihan

Kegiatan												Jumlah Aktualisasi	
No	Mata Pelatihan	Ke-1		Ke-2		Ke-3		Ke-4		Ke-5		Per MP	
		Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi
1	Berorientasi Pelayanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
2	Akuntabel	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	11	11
3	Kompeten	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	9	9
4	Harmonis	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	8	8
5	Loyal	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	8	8
6	Adaptif	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	8	8
7	Kolaboratif	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	8	8
Jumlah Mata Pelatihan yang diaktualisasikan		11	11	11	11	10	10	12	12	13	13	57	57

D. Kendala dan antisipasi

Pelaksanaan aktualisasi dengan judul **"Internalisasi Nilai-Nilai Integritas di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur"** berpotensi menghadapi berbagai kendala yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan kegiatan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah antisipatif agar pelaksanaan aktualisasi tetap berjalan secara efektif dan optimal.

Tabel 7. Kendala dan Antisipasi

No	Kegiatan	Kendala	Antisipasi
1.	Perencanaan kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas	Pada tahap perencanaan, data mengenai tingkat pemahaman dan penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja belum tersedia secara lengkap sehingga dapat menyulitkan dalam menentukan kebutuhan kegiatan yang tepat.	Melakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, diskusi dengan pegawai, serta mempelajari dokumen dan regulasi yang terkait dengan penguatan integritas.
2.	Menyusun dan membuat media edukasi (Banner, Poster dan Konten)	Nilai-nilai integritas memiliki cakupan yang luas sehingga sulit dituangkan dalam media edukasi yang singkat namun tetap mudah dipahami.	Memilih poin-poin utama yang paling relevan, menggunakan bahasa yang sederhana, dan menampilkan pesan-pesan kunci yang mudah diingat oleh pegawai.
3.	Eksekusi media	Pegawai cenderung mengabaikan media yang dianggap kurang menarik atau terlalu banyak memuat tulisan.	Menggunakan desain yang menarik, warna yang proporsional, infografis, serta pesan yang singkat, jelas, dan mudah dipahami.
4.	Mengikuti e-learning KPK	Koneksi internet yang tidak stabil dapat menghambat akses ke platform e-learning, proses pembelajaran, maupun pengerjaan tugas dan evaluasi yang diberikan.	Memastikan ketersediaan jaringan internet yang memadai sebelum mengikuti pembelajaran, menyiapkan jaringan alternatif, serta mengunduh materi yang tersedia untuk dipelajari secara mandiri

			apabila terjadi gangguan koneksi.
5.	Evaluasi hasil kegiatan	Perubahan perilaku dan peningkatan pemahaman mengenai integritas tidak dapat terlihat secara langsung dalam waktu yang singkat.	Menggunakan indikator yang terukur, seperti tingkat partisipasi, tingkat pemahaman peserta, serta tanggapan pegawai terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan.

E. Rencana Tindak Lanjut

Aktualisasi internalisasi nilai-nilai integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur merupakan langkah awal dalam membangun budaya kerja yang berintegritas, profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Agar hasil aktualisasi dapat memberikan dampak yang berkelanjutan, diperlukan rencana tindak lanjut sebagai berikut:

1. Melaksanakan sosialisasi nilai-nilai integritas secara berkala kepada seluruh pegawai melalui apel pagi, rapat staf, forum pembinaan pegawai, maupun kegiatan internal lainnya sehingga pemahaman terhadap nilai integritas terus meningkat.
2. Menjadikan Pakta Integritas sebagai komitmen bersama yang ditandatangani oleh seluruh pegawai setiap tahun atau pada saat terdapat pegawai baru sebagai bentuk penguatan budaya integritas di lingkungan kerja.
3. Memanfaatkan media edukasi integritas secara berkelanjutan, baik dalam bentuk banner, poster, maupun media digital yang ditempatkan pada lokasi strategis dan media sosial instansi agar pesan-pesan integritas selalu diingat oleh seluruh pegawai.
4. Mendorong seluruh pegawai mengikuti pembelajaran antikorupsi, seperti e-learning Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) maupun pelatihan lain yang berkaitan dengan integritas, etika ASN, dan pencegahan korupsi untuk meningkatkan kompetensi dan kesadaran antikorupsi.
5. Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara periodik terhadap implementasi nilai-nilai integritas melalui penyebaran kuesioner, observasi, maupun evaluasi perilaku kerja sebagai dasar penyempurnaan program penguatan integritas.

6. Mengintegrasikan nilai-nilai integritas dengan penerapan Core Values ASN BerAKHLAK dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga integritas tidak hanya menjadi slogan, tetapi menjadi budaya kerja yang melekat pada setiap ASN.
7. Mengoptimalkan peran pimpinan sebagai teladan (role model) dalam penerapan integritas melalui keteladanan, pembinaan, pengawasan, serta pemberian apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan perilaku berintegritas.
8. Menyusun program penguatan integritas sebagai agenda rutin organisasi, sehingga kegiatan internalisasi nilai-nilai integritas menjadi bagian dari program kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelaksanaan aktualisasi dengan judul "Internalisasi Nilai-Nilai Integritas di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur" telah dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan program, penyusunan dan penandatanganan Pakta Integritas, pembuatan media edukasi integritas, mengikuti e-learning antikorupsi dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), serta monitoring dan evaluasi melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai.

Seluruh kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana dan menghasilkan berbagai output yang mendukung penguatan budaya integritas di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil evaluasi menggunakan kuesioner yang melibatkan 45 responden, diperoleh Indeks Internalisasi Nilai-Nilai Integritas sebesar 91,63%, yang termasuk dalam kategori "Sangat Baik". Hasil tersebut menunjukkan bahwa kegiatan aktualisasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman, kesadaran, dan komitmen pegawai dalam menerapkan nilai-nilai integritas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Pelaksanaan aktualisasi juga memberikan kontribusi terhadap penguatan penerapan Core Values ASN BerAKHLAK, khususnya nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Selain itu, kegiatan ini mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance), memperkuat sistem pengawasan internal, serta mendukung visi dan misi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, profesional, transparan, dan akuntabel.

Dengan demikian, aktualisasi ini diharapkan tidak berhenti sebagai kegiatan jangka pendek selama pelaksanaan PKTBT/Latsar CPNS, tetapi dapat menjadi budaya kerja yang diterapkan secara berkelanjutan oleh seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperkuat kepercayaan masyarakat, dan mendukung upaya pencegahan tindak pidana korupsi di lingkungan pemerintah daerah.

B. Rekomendasi

Berdasarkan pelaksanaan aktualisasi Internalisasi Nilai-Nilai Integritas di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur, disampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Melaksanakan internalisasi nilai-nilai integritas secara berkelanjutan melalui kegiatan sosialisasi, pembinaan, dan penguatan budaya kerja agar nilai-nilai integritas menjadi bagian dari perilaku sehari-hari seluruh pegawai.
2. Menjadikan Pakta Integritas sebagai komitmen bersama yang tidak hanya ditandatangani, tetapi juga diterapkan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai Aparatur Sipil Negara.
3. Mengoptimalkan media edukasi integritas yang telah disusun sebagai sarana pengingat bagi pegawai mengenai pentingnya kejujuran, disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
4. Mendorong peningkatan kompetensi pegawai di bidang antikorupsi dan integritas melalui keikutsertaan secara berkala dalam pelatihan, seminar, maupun *e-learning* yang diselenggarakan oleh lembaga yang berwenang.
5. Memperkuat peran pimpinan sebagai teladan (*role model*) dalam penerapan nilai-nilai integritas sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi etika, akuntabilitas, dan profesionalisme.
6. Mengintegrasikan nilai-nilai integritas dengan budaya kerja BerAKHLAK dalam setiap pelaksanaan tugas, pengambilan keputusan, serta pemberian pelayanan kepada masyarakat sebagai upaya mendukung reformasi birokrasi.
7. Melakukan pemantauan dan tindak lanjut secara berkala terhadap penerapan nilai-nilai integritas sebagai bagian dari upaya perbaikan berkelanjutan dan penguatan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dengan pelaksanaan rekomendasi tersebut, diharapkan budaya integritas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur dapat terus berkembang, mendukung pelaksanaan tugas pengawasan yang profesional, independen, akuntabel, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik yang bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Daftar Pustaka

Pemerintah Republik Indonesia. 2023. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Pemerintah Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Pemerintah Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 52 Tahun 2021 *tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Lampung Timur*. Sukadana: Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 6 Tahun 2024 *tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Lampung Timur*. Sukadana: Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

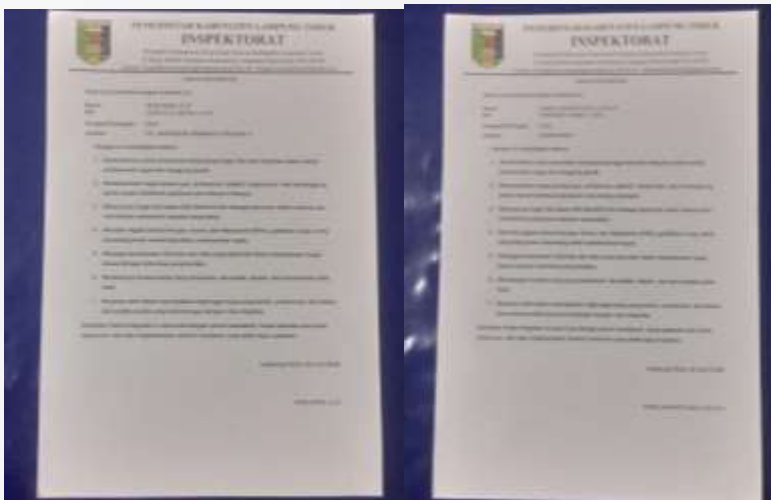
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Lampung. 2026. *Modul Pelatihan Dasar CPNS: Aktualisasi Nilai-Nilai BerAKHLAK*. Bandar Lampung: BPSDMD Provinsi Lampung

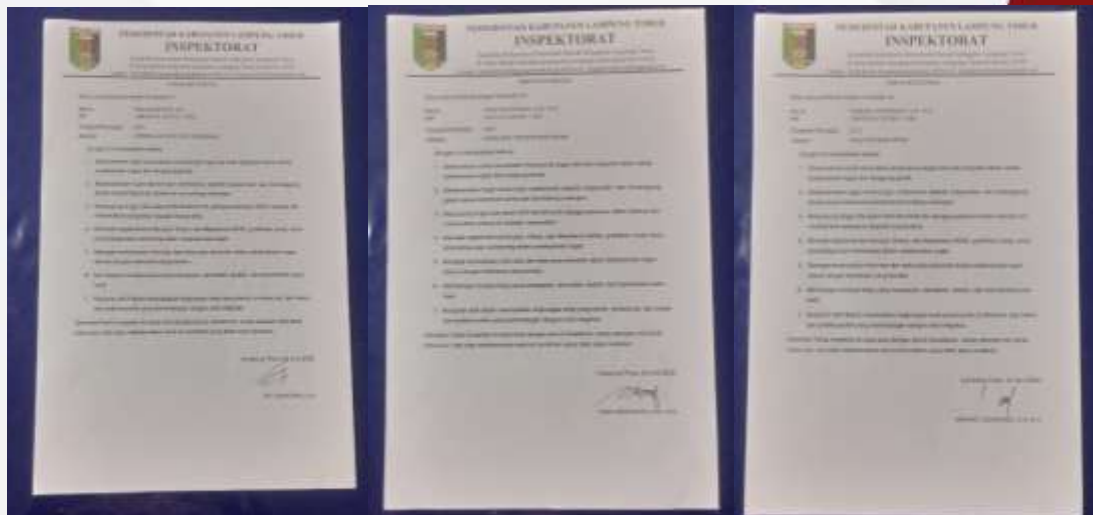
Lampiran

Bukti dukung kegiatan 1



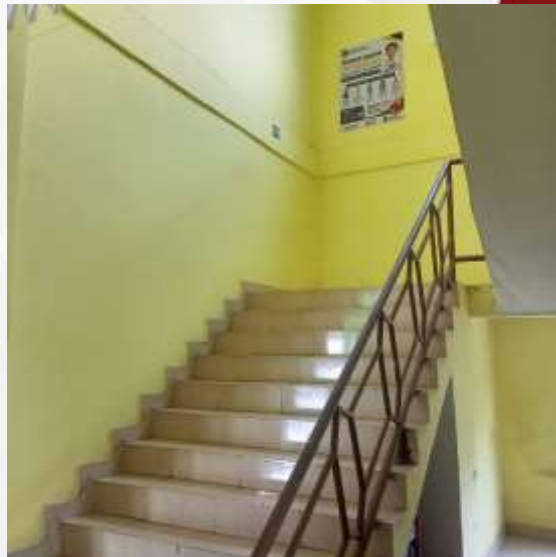
Bukti dukung kegiatan 2



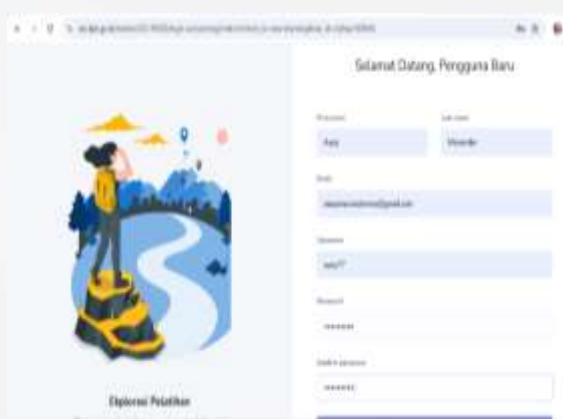


Bukti dukung kegiatan 3





Bukti dukung kegiatan 4



Bukti dukung kegiatan 5



**RENCANA AKSI BELA NEGARA (RABN) PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS
TAHUN 2026**

Angkatan : XX Kelompok I
 Nama Peserta : Asep Munandar, S.H.
 NDH : 6
 Instansi : Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur
 Unit Kerja : Sub Bagian Administrasi Umum
 Nama Mentor : Wildan Nur Rahman
 Jabatan : Kasubbag Administrasi dan Umum

A. MATRIK RENCANA AKSI BELA NEGARA

No	Nilai Bela Negara	Indikator Sikap dan Perilaku	Aksi	Tempat	Waktu	Bukti
1	Cinta Tanah Air	a. Menolak praktik Gratifikasi dan Korupsi	Memasang banner atau poster yang berisi tentang Tolak Gratifikasi dan Korupsi	Kantor	Setiap hari	
		b. Bangga menggunakan hasil produk dalam negeri	Menggunakan pakaian batik setiap hari kamis di kantor	Kantor	Setiap Kamis	

No	Nilai Bela Negara	Indikator Sikap dan Perilaku	Aksi	Tempat	Waktu	Bukti
2	Sadar Berbangsa dan Bernegara	a. Menjalankan hak dan kewajiban sebagai ASN yang berintegritas.	Masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan.	Kantor	Jam kerja	
		b. Efisiensi penggunaan anggaran	Menjadi contoh dan mengajak rekan kerja menggunakan ATK, listrik, dan fasilitas kantor secara bijak.	Kantor	Setiap hari	
3	Setia pada Pancasila sebagai Ideologi Negara	a. Menggunakan media sosial secara bijaksana	Tidak menyebarkan hoaks, ujaran kebencian, maupun konten yang bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila.	Dimana saja	Setiap hari	

No	Nilai Bela Negara	Indikator Sikap dan Perilaku	Aksi	Tempat	Waktu	Bukti
		b. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis	Menolong rekan kerja yang membutuhkan tanpa membedakan suku, agama, ras, dan golongan	Ruang Kerja	Setiap hari	
4	Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara	a. Siap bekerja di luar zona nyaman	Bersedia membantu tugas lain di luar jobdesk saat dibutuhkan, misalnya diminta oleh BPK	Dimana saja	Setiap hari	
		b. Bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi kemajuan bangsa	Menyelesaikan tugas kedinasan tepat waktu dan profesional	Kantor	Jam kerja	

No	Nilai Bela Negara	Indikator Sikap dan Perilaku	Aksi	Tempat	Waktu	Bukti
5	Kemampuan Awal Bela Negara	a. Meningkatkan kompetensi	- Aktif mengikuti pelatihan, seminar, e-learning, dan pengembangan kompetensi lainnya.	Kantor	Jam kerja	
		b. Menjaga kesehatan tubuh.	- Berolah raga secara teratur demi terciptanya rubuh yang sehat.	Dimana saja	Setiap hari	