

# PELAKSANAAN PROGRAM “ASN BER-AKHLAK” SEBAGAI BENTUK PENGEMBANGAN PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS DAN LOYALITAS PEGAWAI, MASTINA MAKSIN -

*by Mastina Maksin*

---

**Submission date:** 11-Jul-2023 04:55PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2129550363

**File name:** ITAS\_DAN\_LOYALITAS\_PEGAWAI,\_MASTINA\_MAKSIN\_-\_mastina\_maksin.docx (50.72K)

**Word count:** 3717

**Character count:** 25488

## PELAKSANAAN PROGRAM “ASN BER-AKHLAK” SEBAGAI BENTUK PENGEMBANGAN PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS DAN LOYALITAS PEGAWAI

### Implementation Of “Asn Ber-Akhlak” Program With Characteristics As A Form Of Employee Development To Improve The Quality And Loyalty Of Employees

Mastina Maksin\*

Revanggi Ayu Tantri<sup>2</sup>

Sahrul Hidayat<sup>3</sup>

Aprillio Egy Ariyanto<sup>4</sup>

10

<sup>1</sup>Universitas Panca Marga, Kota Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia

10

<sup>2</sup>Universitas Panca Marga, Kota Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia

10

<sup>3</sup>Universitas Panca Marga, Kota Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia

10

<sup>4</sup>Universitas Panca Marga, Kota Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia

\*email:

[mastinamaksin@gmail.com](mailto:mastinamaksin@gmail.com)

#### Abstrak

Kinerja ASN menjadi tolak ukur keberhasilan penyelenggaraan birokrasi sesuai standar operasional prosedural. Strategi pemerintah dalam meningkatkan kualitas ASN dengan penguatan budaya kerja sebagai bentuk pembaharuan pengelolaan ASN menjadi pemerintah yang memiliki standar kelas dunia atau world class government. Salah satu strategi pemerintah dengan konsep ASN berkahlak Sebagai Branding Employer. Termasuk Pemerintahan menerapkan ASN Berakhlak untuk peningkatan kualitas kinerja ASN dan dikaitkan dengan komitmen Pemerintahan. Riset ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kali ini penulis memfokuskan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang ada. Sehingga dapat diketahui seperti apa penerapan ASN Berakhlak dan strategi pemerintah menyebarkan informasi terkait ASN Berakhlak. Selanjutnya akan diketahui penerapan ASN Berakhlak relevan dengan komitmen Pemerintahan.

#### Kata Kunci:

ASN Ber-AKHLAK  
Kualitas  
Loyalitas  
Pengembangan Pegawai

#### Keywords:

ASN Ber-AKHLAK  
Quality  
Loyalty  
Employee development

#### Accepted

Januari 2022

#### Published

April 2022

#### Abstract

45

The performance of ASN is a measure of the success of the administration of the bureaucracy<sup>55</sup>, accordance with procedural operational standards. The government's strategy is to improve the quality of ASN by strengthening work culture as a form of reforming the management of ASN to become a government that has world class standards or world class government. One of the government's strategies with the concept of ASN having character as a Branding Employer. Including the Government implementing ASN Berakhlak to improve the quality of ASN performance and associated<sup>52</sup> with the Government's commitment. This research applies a descriptive method with a qualitative approach. In this study, the author<sup>54</sup> focuses on research based on the formulation of the existing problem. So that it can be seen what the implementation of Moral ASN is and the government's strategy to disseminate information related to Moral ASN. Furthermore, it will be known that the implementation of ASN Morals is relevant to the Government's commitment.

2





## PENDAHULUAN

<sup>9</sup> Aparatur Sipil Negara atau biasa disebut ASN merupakan profesi untuk pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang menggunakan perjanjian kerja serta bekerja di instansi pemerintah. Melalui perjanjian kerja tersebut ASN diberi kewenangan berupa suatu jabatan pemerintahan atau kewenangan lainnya serta diberi gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. <sup>9</sup> Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur primer aparatur negara yang memiliki peran penting dalam menentukan berhasil tidaknya pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan. Oleh karenanya tidak bisa dipungkiri bahwa faktor manusia menjadi hal penting yang harus diperhatikan didalam pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia <sup>37</sup> menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) <sup>8</sup> adalah aset penting di suatu instansi pemerintahan sebagai perencana dan pelaku organisasi. SDM merupakan aset yang tidak bernilai harganya bagi suatu organisasi lantaran sumberdaya yang berkualitas dapat mendorong kreativitas dan inovasi-inovasi baru yang berkelanjutan di suatu organisasi, sehingga organisasi dapat terus berkembang. <sup>29</sup> Di suatu organisasi karyawan memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia serta jenis kelamin yang terdiri dari berbagai unsur. Mengembangkan sumber daya manusia memiliki maksud agar SDM dapat mempersiapkan kompetensi yang diharapkan bagi perubahan posisi atau jabatan pada jangka panjang sebagai bentuk antisipasi jika ada kemungkinan perubahan dalam masyarakat atau lingkungan lembaga yang bersangkutan. Mengembangkan SDM merupakan faktor penentu dalam keunggulan kompetitif yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi akan pegawai yang memiliki potensi yang tinggi.

Kinerja ASN masih sering dipermasalahkan di setiap instansi pemerintahan. Karena kualitas ASN tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, hal tersebut

disebabkan karena kurangnya keahlian dan kurangnya motivasi ASN dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut disebabkan karena sistem rekrutmen sendiri dan tidak memperhatikan kapasitas kompetensi pegawai sehingga berdampak memberikan kelemahan kepada pegawai itu sendiri. Aparatur Sipil Negara sebagai pejabat pemerintah tidak dapat melaksanakan amanat rakyat <sup>49</sup> sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi tidak efektif dan efisien (Hakim, 2016). Kualitas suatu organisasi harus betul-betul diperhatikan. Hal ini terwujud dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan dan aturan manajemen organisasi. Kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung kepada teknologi tetapi juga bergantung kepada sumber daya manusia sehingga peningkatan kualitas pegawai itu penting dilakukan.

Selain kualitas pegawai, loyalitas pegawai juga perlu diperhitungkan dalam memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Beberapa penelitian memberitahu faktor yang paling penting terhadap keberhasilan organisasi merupakan loyalitas pegawai. Loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan karyawan tercermin melalui kesediaan karyawan menjaga serta membela organisasi di dalam maupun di luar organisasi dari serangan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Di suatu organisasi diperlukan loyalitas <sup>19</sup> karyawan guna menyukseskan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002:9). Jika loyalitas karyawan di dalam suatu organisasi rendah maka organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi (Soegandhi et al., 2013). Loyalitas adalah syarat pengikat antara karyawan dan perusahaannya, loyalitas tidak hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama karyawan itu bekerja di dalam suatu perusahaan, tetapi dapat dilihat juga berdasarkan seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya terhadap perusahaan

tersebut. Cara mengetahui karyawan tersebut loyal atau tidak terhadap perusahaan, yaitu bisa diukur dari indikator-indikator loyalitas itu sendiri. Indikator loyalitas menurut (Onsardi et al., 2017) yaitu mentaati peraturan, sanggup melaksanakan tugas yang diberikan, kemauan untuk bekerjasama, serta rasa memiliki dan sikap bekerja.

Pada tahun 2021, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo secara resmi menetapkan *core values* ASN 'Ber-AKHLAK' dan *employer branding* ASN 'Bangga Melayani Bangsa'. Hal tersebut adalah fondasi baru yang berupa nilai-nilai dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan adanya program ini, tentunya Aparatur Sipil Negara di pusat ataupun di daerah mempunyai semboyan dan semangat yang sama untuk pemberian pelayanan kepada masyarakat (Sutrisno, 2021). Tetapi masih menjadi pertanyaan besar apakah dengan diluncurkannya *core values* ASN 'Ber-AKHLAK' dapat mengembangkan kualitas dan loyalitas ASN itu sendiri. Oleh karena itu, dari permasalahan diatas yang telah disebutkan penulis akan membahasnya melalui makalah yang berjudul "Pelaksanaan Program ASN Ber-AKHLAK Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai" dengan tujuan untuk mengetahui dan memahami pengembangan kualitas dan loyalitas ASN dengan program ASN "Ber-AKHLAK".

Berdasarkan penjelasan diatas, Adapun rumusan masalah dari jurnal ini yaitu Bagaimana pemerintah mengembangkan kualitas dan loyalitas ASN dengan program ASN Ber-AKHLAK? Bagaimana program ASN Ber-AKHLAK sesuai dengan prinsip peningkatan kualitas dan loyalitas ASN?

Tujuan dibuatnya jurnal ini yaitu mengetahui pengembangan pemerintah dalam kualitas dan loyalitas ASN dengan program ASN Ber-AKHLAK serta memahami kesesuaian program ASN Ber-AKHLAK dengan prinsip peningkatan kualitas dan loyalitas ASN

Diperlukan pengembangan kualitas kerja SDM agar dapat menciptakan kualitas kerja SDM yang berkualitas sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas tidak tentang kepandaian saja, namun terpenuhinya semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan, sehingga pekerjaan itu betul-betul bisa terselesaikan sesuai rencana. Konsep kualitas tidak selalu mengandung makna yang bagus, baik, dan sebagainya.

#### (1) Kualitas Kinerja

Kualitas bisa diartikan sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang atau jasa yang menunjukkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Menurut Yoyon B. Irianto kualitas merupakan perpaduan sifat-sifat barang atau jasa yang memberitahukan kemampuannya dalam memenuhi pelanggan (Casmita, 2003). Sementara (Hardjosoedarmo, 1996) berpendapat bahwa kualitas merupakan karakteristik suatu prooduk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai diperoleh melalui proses yang berkelanjutan. Melalui uraian terseut disimpulkan bahwa kualitas merupakan sifat-sifat yang terdapat dalam setiap produk barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan konsumen yang kelebihannya didapat dari proses yang berkelanjutan.

Kualitas kinerja pegawai dapat dicapai jika pegawai bisa memenuhi kebutuhan penting dalam bekerja di suatu organisasi (Dessler, 1992). Kualitas kinerja pegawai dapat diketahui melalui kemampuan pegawai menunjukkan:

- a. Menyelesaikan semua tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu dan mencapai hasil yang diinginkan
- b. Menunjukan suatu perhatian terhadap tujuan-tujuan serta kebutuhan dari departemen dengan bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya
- c. Dapat menghadapi segala permasalahan dengan efektif dan tanggungjawab

d. Bekerja secara produktif (Dessler, 2010).  
Dari uraian diatas menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja, diantaranya yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja), faktor psikologis (persepsi, peran, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur dan desain pekerjaan).

Kualitas kerja pegawai menurut (Hasibuan, 2003) memiliki indikator, antara lain:

- a. Potensi Diri, dapat diartikan sebagai kekuatan, kemampuan, dalam diri individu yang belum dimanfaatkan dan dipergunakan secara maksimal. Kemampuan atau kekuatan tersebut dapat memiliki wujud ataupun tidak
- b. Hasil Kerja Optimal, dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai secara maksimal. Pegawai memberikan hasil kerja secara maksimal atau tidak dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja serta produktivitas organisasi
- c. Proses Kerja, adalah tahap dimana seorang pegawai melakukan tugas dan perannya di suatu organisasi
- d. Antusiasme, adalah perilaku yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalani tanggungjawabnya di tempat kerja seperti kehadiran, melaksanakan tugas, motivasi kerja, serta komitmen kerja

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa kualitas kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam setiap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan di suatu organisasi.

## (2) Loyalitas Kinerja

Loyalitas merupakan kepatuhan dan kesetiaan yang dimiliki oleh seorang atau sekelompok karyawan kepada suatu organisasi ditempat dia melakukan pekerjaannya setiap hari. Loyalitas adalah suatu hal yang mengikat karyawan dengan perusahaannya. Loyalitas tidak hanya tercermin dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja di suatu perusahaan, tetapi bisa dilihat dari seberapa besar gagasan, pikiran, ide, serta kinerjanya

tersampaikan sepenuhnya atau tidak di perusahaan tersebut. (Hasibuan, 2016) berpendapat bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang timbul dari kesediaan karyawan membela dan menjaga organisasinya dari omongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Cara untuk mengetahui karyawan tersebut loyal atau tidak terhadap perusahaan, bisa diketahui berdasarkan indikator-indikator loyalitas. Menurut (Onsardi et al., 2017) indikator loyalitas terdiri dari sikap kerja karyawan, kesanggupan karyawan mengerjakan tugas, kemauan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain, serta mentaati peraturan yang ada di perusahaan. Menurut (Soegandhi, 2013) indikator loyalitas ialah:

- a. Mentaati peraturan yang ada artinya pegawai patuh terhadap peraturan yang terdapat di tempat kerja
- b. Rasa tanggungjawab yaitu pegawai memiliki kesadaran terhadap kewajibannya dan ia bersedia menerima resiko serta sanksi jika ia melakukan kesalahan
- c. Mau untuk diajak bekerjasama artinya pegawai tersebut mau memberikan kontribusi berupa fisik ataupun non fisik di tempat ia bekerja
- d. Rasa memiliki pada organisasi artinya pegawai tersebut mau memelihara serta menjaga apa yang ada di tempat ia bekerja
- e. Hubungan antar rekan kerja yang harmonis artinya pegawai tersebut memiliki sikap saling mendukung satu sama lain dengan pegawai lain di tempat kerja
- f. Rasa suka kepada pekerjaan artinya pegawai tersebut senang terhadap pekerjaan yang ia jalani.

## (3) Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan ukuran kualitatif juga kuantitatif yang menjabarkan tingkat pencapaian sasaran serta kegiatan yang sudah ditetapkan. Indikator kinerja berguna agar kinerja dari suatu unit organisasi menunjukkan peningkatan dari apa yang telah ditetapkan



dalam perencanaan strategis. Tanpa indikator kinerja, pegawai akan kesulitan menilai kinerjanya berhasil atau tidak, serta mengalami peningkatan atau tidak.

Indikator kinerja karyawan menurut (Robbins, 2006) ada enam indikator, antara lain:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas yang merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian yang merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### (4) Program ASN Ber-AKHLAK

Ber-AKHLAK merupakan nilai dasar atau core value ASN yang diresmikan oleh Presiden Joko Widodo. Ber-AKHLAK merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Selain itu,

juga diresmikan employer branding ASN sebagai semboyan, yakni Bangga Melayani Bangsa (Pratiwi, 2021). Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Tjahjo Kumolo menyampaikan bahwa peluncuran nilai dasar atau core values bagi aparatur sipil negara (ASN) merupakan momentum percepatan transformasi ASN. Dengan memegang teguh nilai Ber-AKHLAK dalam melaksanakan tugasnya, maka ASN dapat mendorong terciptanya birokrasi yang semakin dinamis untuk mendukung pembangunan Indonesia. Senada dengan Menteri Keuangan, Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Sandiaga Salahudin Uno menyambut baik lahirnya nilai dasar ASN Ber-AKHLAK. Sandiaga mengemukakan bahwa ASN memainkan peranan penting dalam pembangunan bangsa Indonesia, terutama dalam tugas pembangunan teknis melalui pelayanan publik. Selain itu, kualitas pembangunan bangsa juga merupakan cerminan dari kualitas birokrat yang dijalani ASN. Dengan menerapkan nilai dasar Ber-AKHLAK, maka dapat tercermin pula dalam kualitas pembangunan Indonesia kedepannya.

Setelah diluncurkan oleh Presiden Joko Widodo, Ber-AKHLAK sebagai tujuh nilai dasar ASN ini juga mendapat dukungan dari beberapa menteri dan kepala lembaga. Penyampaian dukungan atas nilai Ber-AKHLAK ini merupakan komitmen dari pimpinan agar ASN dapat terus berakselerasi dalam menjalankan tugas melayani masyarakat Indonesia. Hadirnya nilai dasar Ber-AKHLAK bagi ASN, lanjutnya, menjadi budaya kerja baru yang dibangun dan diperkuat di seluruh lingkungan ASN di Indonesia. Sehingga ASN benar-benar akan mampu bertanggung jawab menjalankan amanah untuk melayani bangsa sebagai ikhtiar terbaik untuk terus meningkatkan martabat bangsa dan menjaga kehormatan negara, institusi, serta pribadi ASN (Humas MENPANRB, 2021).

## METODOLOGI

12 Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif deskriptif, yang meneliti dengan membandingkan gejala-gejala yang dikemukakan, kemudian melakukan klarifikasi untuk membuat kesimpulan. Penulis memfokuskan penelitian berdasarkan rumusan masalah. 23 Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, pedoman dokumentasi, catatan lapangan, dan studi pustaka. 44 Analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data, menjabarkan, menganalisis dan menyimpulkan sesuai dengan masalah yang diambil sedangkan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. 43

## HASIL DAN PEMBAHASAN

(1) Pengembangan pemerintah dalam kualitas dan loyalitas ASN dengan program ASN Ber-AKHLAK

13 Presiden Joko Widodo telah secara resmi meluncurkan Core Values "Ber-AKHLAK" dan Employer Branding ASN "Bangga Melayani Bangsa" bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). 11 Peluncuran core values ini bertujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional. Be-AKHLAK adalah kepanjangan dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Core values ASN ini sebagai pokok penting dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. 35

Penetapan Core Value ASN "Ber-AKHLAK" dilakukan sebagai upaya perubahan akselerasi transformasi ASN untuk mendukung pelaksanaan program prioritas kerja presiden, yang berkaitan dengan pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki profil pekerja keras, dinamis, terampil, serta

menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek). Di dalamnya, ASN dituntut untuk meningkatkan kualitas, kapasitas, dan kapabilitas diri dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Setiap ASN diharapkan mampu mengamalkan dan mengimplementasikan Core Value "Ber-AKHLAK" dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Dengan ditetapkannya Core Values memberikan penguatan budaya kerja ASN yang profesional sekaligus memudahkan proses adaptasi bagi ASN ketika melakukan mobilitas antar instansi pemerintah. Adanya satu Core Values yang berlaku secara umum turut memperkuat peran ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Saat ini pemerintah terus mendorong terciptanya pemerintahan yang dinamis (dynamic government) melalui percepatan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi dilakukan sebagai usaha untuk membuat birokrasi lebih adaptif, cepat dalam proses pelayanan, dan pengambilan keputusan. 6 22

7 Perubahan menuju birokrasi yang dinamis tidak bisa diraih dengan cara yang lama. Diperlukan perubahan fundamental pada pola pikir dan sikap mental ASN yang tadinya hierarkis menjadi lebih lincah dan inovatif. Birokrasi sebagai motor utama dalam pembangunan digerakkan oleh SDM Aparatur, karena itu peran aparatur menjadi sangat signifikan bagi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks inilah urgensi transformasi pengelolaan SDM Aparatur perlu dipercepat. 15

(2) Kesesuaian program ASN Ber-AKHLAK dengan prinsip peningkatan kualitas dan loyalitas ASN

Nilai-nilai dasar Ber-AKHLAK bagi ASN menjadi budaya kerja baru yang dibangun dan perlu terus diperkuat di seluruh lingkungan ASN di Indonesia. Sehingga ASN benar-benar akan mampu bertanggung jawab menjalankan amanah untuk melayani bangsa sebagai ikhtiar terbaik untuk terus meningkatkan martabat bangsa dan menjaga kehormatan negara,



institusi, serta pribadi ASN. Dengan demikian, seluruh ASN di Indonesia dapat menjalankan tugas dengan memegang teguh nilai dasar serta semboyan yang sama. Sehingga dapat memunculkan orientasi yang juga sama, yakni memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat Indonesia. Nilai-nilai yang disampaikan tersebut sesungguhnya bukan hal yang baru, namun harus terus-menerus di kampanyekan sebagai bagian dari pelaksanaan program reformasi birokrasi. Di dalamnya, ASN dituntut untuk meningkatkan kualitas, kapasitas, dan kapabilitas diri dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

### (3) Implementasi Nilai Ber-AKHLAK.

Nilai-nilai ASN “BerAKHLAK” merupakan pondasi baru bagi ASN di Indonesia yang merupakan akronim dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai yang pertama adalah nilai berorientasi pelayanan. Pada makna ini, setiap insan ASN diwajibkan untuk berkomitmen memberikan pelayanan prima bagi kebutuhan masyarakat. ASN dituntut untuk bersikap ramah, cekatan, solutif, serta dapat diandalkan dalam memahami dan mematuhi segala kebutuhan masyarakat. Perbaikan tiada henti juga wajib dilakukan sebagai evaluasi dalam pelaksanaan pelayanan publik kepada masyarakat.

Nilai yang kedua adalah akuntabilitas. Nilai ini bermakna tentang perihal rasa bertanggung jawab atas kepercayaan dan kewenangan yang diberikan. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, serta berintegritas tinggi wajib dijunjung dan tertanam dalam diri ASN. Nilai ini diperlukan karena ASN dibekali dengan sumber daya oleh negara yang sudah barang tentu berupa entitas yang harus dipertanggungjawabkan. ASN diharapkan untuk menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Nilai yang ketiga adalah kompeten. Nilai ini menggambarkan ASN untuk terus belajar mengembangkan kapabilitas. ASN harus mampu meningkatkan kompetensi untuk menjawab tantangan yang akan selalu berubah serta melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan kualitas terbaik. Meski diliputi kondisi pandemi, dalam era digitalisasi seperti sekarang, mau tidak mau ASN harus menguasai bidang teknologi informasi sebagai penunjang proses pelaksanaan pekerjaan.

Nilai yang keempat adalah harmonis. Nilai ini menjadi penting terutama dalam kaitannya dengan proses, kemampuan, dan kualitas berorganisasi dalam pekerjaan. Setiap ASN harus menumbuhkan rasa saling peduli dan menghargai perbedaan. Terciptanya harmonisasi dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif yang berefek kepada pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Nilai yang kelima yaitu loyal. ASN dituntut untuk selalu mendedikasikan dirinya serta mengutamakan kepentingan untuk bangsa dan negara. Nilai loyal ini menunjukkan bahwasanya tiap ASN harus selalu berpegang teguh terhadap ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, setia terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta pemerintahan yang sah. ASN juga dituntut harus dapat menjaga nama baik antar sesama ASN, instansi, serta bangsa dan negara.

Nilai yang keenam yaitu adaptif, yang mana merupakan nilai yang sangat penting dimana harus dimiliki oleh ASN terutama pada masa pandemi seperti saat ini. ASN diharapkan terus untuk selalu mengembangkan kreativitas dan inovasinya dalam pemberian pelayanan publik terhadap masyarakat. ASN harus secara cepat melakukan penyesuaian diri dan bertindak pro-aktif dalam menghadapi setiap adanya perubahan yang akan terjadi, maka dari itu kewajiban dalam pemberian pelayanan prima terhadap masyarakat

akan terus berlangsung. Pandemi bukan merupakan suatu alasan dalam menafikan tugas-tugas serta tanggung jawabnya.

Nilai yang terakhir yaitu kolaboratif. Nilai tersebut diperlukan untuk berupaya dalam mengatasi pemecahan masalah bangsa ini, yang mana sebaiknya dilakukan dengan membangun suatu kerja sama secara sinergis antar sesama ASN maupun antar-kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.

Tujuh nilai dasar yang sudah dijabarkan tersebut harus bisa diamalkan serta ditujukan untuk kemajuan negara Indonesia. Pelayanan terhadap masyarakat, bertanggung jawab terhadap penggunaan sumber daya yang telah diamanahkan oleh masyarakat, mempunyai kompetensi dalam penanganan isu serta permasalahan bangsa, menjadi suatu simpul kesatuan serta perekat NKRI, loyal kepada bangsa Indonesia, mampu beradaptasi dalam berkinerja dan berkolaboratif dengan seluruh elemen bangsa, merupakan beberapa contoh dari adanya bentuk pengamalan Ber-AKHLAK.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis bagaimana ASN memainkan peranan penting dalam pembangunan pemerintahan, terutama dalam tugas pembangunan teknis melalui pelayanan publik. Selain itu, kualitas pembangunan bangsa juga merupakan cerminan dari kualitas birokrat yang dijalani ASN. Dengan menerapkan nilai dasar BerAKHLAK, maka dapat tercermin pula dalam kualitas pembangunan Indonesia kedepannya. Pada dasarnya *core values* memiliki tujuan dalam membuat nilai-nilai yang seragam bagi semua ASN di Indonesia yang bisa menjadikan fondasi budaya kinerja ASN menjadi profesional serta memudahkan dalam proses adaptasi untuk ASN ketika sedang melakukan mobilitas antar instansi-instansi pemerintah.

Lahirnya suatu nilai dasar ASN BerAKHLAK ini dapat dijadikan fondasi dasar bagi semua ASN guna mewujudkan kinerja yang profesional serta memberikan pelayanan di seluruh Indonesia sehingga bisa mewujudkan birokrasi sekelas dunia. ASN dituntut selalu untuk dapat bersikap ramah, solutif, cekatan, dan bisa diandalkan dalam memahami serta mematuhi seluruh kebutuhan masyarakat. Tiada henti dilakukannya perbaikan juga wajib dilaksanakan sebagai bagian dari evaluasi dalam pelaksanaan pelayanan publik terhadap masyarakat, intinya yaitu ASN BerAKHLAK harus bisa menjadi suatu pedoman untuk cara ASN dalam berpikir serta bekerja dalam melayani suatu bangsa dikarenakan nilai dasar ini merupakan suatu fondasi dalam membangun Indonesia. Peluncuran ASN BerAKHLAK ini memiliki tujuan dalam menyeragamkan nilai-nilai dasar ASN yang mana pada saat ini masih adanya variasi pada tiap instansi pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Nilai dasar "berAKHLAK" sendiri merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada berbagai pihak terkait yang sudah membantu penulis menyelesaikan tulisan ini. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada orang tua, teman-teman, saudara penulis yang telah mendukung penulis secara sabar agar dapat menyelesaikan tulisan ini. Terima kasih kepada Universitas Panca Marga Probolinggo serta para dosen yang telah membimbing saya dan yang telah memberi saya wadah serta kepercayaan untuk melakukan penelitian. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat untuk kita semua.

**REFERENSI**

- Casmita. 2003. *Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan Di SLTP PPS*. UPI. Bandung. Tidak diterbitkan.
- Dessler, Gary, 1992, *Manajemen Sumber-daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Hardjosoedarmo, S. 1996. *Pengembangan Manajemen Mutu dan Produktifitas*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Humas MENPANRB. 2021. Online at <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/akselerasi-transformasi-asn-Ber-AKHLAK-jadi-komitmen-bersama-pimpinan-dan-seluruh-asn>
- Onsardi, M Asmawi, T Abdullah. 2017. *International Journal of Scientific Research and Management* 5 (12), 7590-7599
- Pratiwi, Y. 2021. Online at <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/14178/Ber-AKHLAK-jadi-Core-Value-ASN-dimanakah-nilai-Anti-Korupsi.html>
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Soegandhi, Eddy M. Sutanto, Roy Setiawan. 2013. *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya timur sakti jatim*, AGORA Vol. 1, No. 1
- Sutrisno, Eri. 2021. Online at <https://p4tkbmti.kemdikbud.go.id/main/2021/11/02/asn-Ber-AKHLAK-dan-bangga-melayani-bangsa/>
- Utomo, Kabul Wahyu. 2002. *Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Cityzenship (OCB)*, *Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasional (Penelitian Empiris pada PEMDA KOTA Kebumen)*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Vol 2.

# PELAKSANAAN PROGRAM "ASN BER-AKHLAK" SEBAGAI BENTUK PENGEMBANGAN PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS DAN LOYALITAS PEGAWAI, MASTINA MAKSIN -

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1%
2	<a href="http://www.karyailmiah.trisakti.ac.id">www.karyailmiah.trisakti.ac.id</a> Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	1%
6	<a href="http://www.okezone.com">www.okezone.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://bpsdm.kalteng.go.id">bpsdm.kalteng.go.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://jist.publikasiindonesia.id">jist.publikasiindonesia.id</a> Internet Source	1%

---

9	Octa Reni Setiawati, Dewi Lutfianawati, Septa Lia Ariska, Randi Mursandi. "EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAGEMEN STRES PADA ASN DI KOTA METRO", Jurnal Psikologi Malahayati, 2022 Publication	1 %
10	<a href="http://journal.uinsgd.ac.id">journal.uinsgd.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://lapas1medan.com">lapas1medan.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://id.wikipedia.org">id.wikipedia.org</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://jurnal.darmaagung.ac.id">jurnal.darmaagung.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://nasional.kompas.com">nasional.kompas.com</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://ekobis.stieriau-akbar.ac.id">ekobis.stieriau-akbar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://kemenag.sinjaikab.go.id">kemenag.sinjaikab.go.id</a> Internet Source	<1 %

---



19	<a href="http://repository.ibs.ac.id">repository.ibs.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://kemensos.go.id">kemensos.go.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://repository.uki.ac.id">repository.uki.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://wartakota.tribunnews.com">wartakota.tribunnews.com</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://sulteng.antaranews.com">sulteng.antaranews.com</a> Internet Source	<1 %
25	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
26	Submitted to Universitas Khairun Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	<1 %
28	<a href="http://bkpsdm.bondowosokab.go.id">bkpsdm.bondowosokab.go.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://download.garuda.ristekdikti.go.id">download.garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	<1 %

30	<a href="http://ejournal.sttmigas.ac.id">ejournal.sttmigas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://hadikurniawanapt.blogspot.com">hadikurniawanapt.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://masirul2197.blogspot.com">masirul2197.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://bali.bpk.go.id">bali.bpk.go.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://journal.untar.ac.id">journal.untar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://vdocuments.mx">vdocuments.mx</a> Internet Source	<1 %
36	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	<1 %
37	<a href="http://ikachessmeilana.wordpress.com">ikachessmeilana.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://ilmukuadrat.blogspot.com">ilmukuadrat.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://jateng.harianhaluan.com">jateng.harianhaluan.com</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://biroadpim.kalteng.go.id">biroadpim.kalteng.go.id</a> Internet Source	<1 %

42	<a href="http://jodenmot.wordpress.com">jodenmot.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://journal.um-surabaya.ac.id">journal.um-surabaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://repositori.usu.ac.id:8080">repositori.usu.ac.id:8080</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://bazybg.uek.krakow.pl">bazybg.uek.krakow.pl</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://journal.unj.ac.id">journal.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://ojs.unm.ac.id">ojs.unm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://repo.uinsatu.ac.id">repo.uinsatu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	Erick S Holle. "PELAYANAN PUBLIK MELALUI ELECTRONIC GOVERNMENT: UPAYA MEMINIMALISIR PRAKTEK MALADMINISTRASI DALAM MENINGKATAN PUBLIC SERVICE", SASI, 2011 Publication	<1 %
50	Suci Mayang Sari, Mutia Mawardah, Rina Oktaviana. "PENYULUHAN PROTOKOL KESEHATAN PELAKSANAAN COVID-19 PADA PERSONIL POLRESTABES DALAM MENGAWAL PROGRAM VAKSINASI DI PALEMBANG",	<1 %

# Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2022

Publication

---

51

Zulfianti Zulfianti, Johanes Sapri.  
"DESKRIPTIVE STUDY OF TEACHER PERFORMANCE IN SMKN 4 LEBONG", Diadik: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan, 2021

Publication

---

<1 %

52

[journals.police.ir](http://journals.police.ir)

Internet Source

---

<1 %

53

[libertysites.wordpress.com](http://libertysites.wordpress.com)

Internet Source

---

<1 %

54

[repository.ipb-intl.id](http://repository.ipb-intl.id)

Internet Source

---

<1 %

55

Herijanto Beki. "Optimizing the Performance of the State Civil Apparatus through Increasing Employee Discipline (Study at the Social Service of Sumedang Regency)", ijd-demos, 2022

Publication

---

<1 %

56

Theresia Jamini, Putri Perdana Anggreni, Dwi Marta Agustina. "Perception of Hypertension Patients on Treatment in Tamiang Layang Hospital, Central Kalimantan, Indonesia", Jurnal Surya Medika, 2021

Publication

---

<1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On