

Penerapan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal

Zakia Fadla¹, Rahmadani Yusran², Zikri Alhadi³, Siska Sasmita⁴

¹²³⁴Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang
e-mail: zakiafadla757@gmail.com yusranrdy@fis.unpa.c.id
Coresspondent Author: yusranrdy@fis.unpa.c.id

Abstrak

Penerapan Nilai-nilai Dasar ASN BerAKHLAK dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap yang BerAKHLAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Melalui pendekatan kualitatif data diperoleh melalui dokumentasi, observasi dan wawancara dengan berbagai ASN di instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik biografis, kepribadian dan pembelajaran, serta sikap dan persepsi saling berinteraksi dalam pembentukan perilaku individu ASN untuk menerapkan *core values* ASN BerAKHLAK. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi dalam implementasi *core values* ASN BerAKHLAK juga diidentifikasi. Penelitian ini memberikan wawasan dalam upaya mendorong integritas dan profesionalisme ASN melalui penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK yang baik.

Kata kunci: *Perilaku, ASN, BerAKHLAK*

Abstract

The implementation of the Core Values with Morality (BerAKHLAK) within the Civil Servant Apparatus (ASN) environment plays an important role in shaping ethical behavior and attitudes. This research aims to analyze the application of the BerAKHLAK core values of ASN in the Mandailing Natal District Secretariat. Through a qualitative approach, data was obtained through documentation, observation, and interviews with various ASNs in the Mandailing Natal District Secretariat. The results of the analysis indicate that biographical characteristics, personality and learning, as well as attitudes and perceptions, interact in shaping the individual behavior of ASNs to apply the BerAKHLAK ASN core values. Furthermore, supporting factors and obstacles in the implementation of also identified. This research provides insights into efforts to promote the integrity and professionalism of ASNs through the application of good BerAKHLAK ASN core values.

Keywords : *Behavior, ASN, BerAKHLAK*

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi menjadi hal penting dalam upaya pembentukan perilaku individu ASN yang sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 20 tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN). Nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK sebagai pedoman berperilaku dimaknai sebagai cara organisasi dalam berinteraksi dengan *stakeholder*, lingkungan dan masyarakat. Penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK tidak hanya memberikan pengaruh terhadap efisiensi kinerja ASN namun juga memberikan dampak yang lebih luas kepada kepercayaan public dan keberlanjutan jangka Panjang.

Perilaku ASN dalam organisasi (pemerintah) memiliki keterkaitan dengan efisiensi organisasi melalui kolaborasi, tanggungjawab serta pelaksanaan nilai-nilai BerAKHLAK untuk melaksanakan tugas serta fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemahaman pegawai terhadap keseluruhan nilai-nilai organisasi tersebut dapat dijadikan sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja. (Indah Woro: 2014 dalam Marwan & Abdur Rahman: 2022).

Sehubungan dengan hal itu menurut Robbins & Judge (2013) dalam (Siti,dkk:2022) untuk memahami perilaku individu dalam organisasi terdapat beberapa konsep psikologis yang paling berkontribusi dalam ilmu Perilaku Organisasi yaitu: 1) Karakteristik Biografi yaitu ciri yang terdapat pada pribadi setiap karyawan seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa jabatan; 2) Kepribadian dan pembelajaran; 3) Sikap dan persepsi. Maka, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu memahami perilaku setiap individu dalam suatu organisasi.

Pada pelaksanaan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal belum sepenuhnya optimal terlaksana. Permasalahan utama dalam penerapan nilai-nilai ini adalah minimnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan kualitas dirinya. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang datang terlambat dan kompetensi pegawai yang masih minim. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana penerapan nilai-nilai Dasar ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Chairi (2009) penelitian kualitatif bersifat deskriptif adalah memberikan penjelasan ataupun gambaran yang sesuai dengan permasalahan yang ditemui. Penelitian kualitatif dilakukan dengan maksud untuk mencari tahu secara lebih mendalam dan memahami fenomena tentang apa yang terjadi, mengapa terjadi, dan bagaimana terjadinya (Chusnul:2022). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa cara yaitu wawancara (interview), observasi (pengamatan), dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal

Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal merupakan lembaga pemerintahan ditingkat kabupaten yang bertanggung jawab untuk mendukung pelaksanaan kebijakan dan program-program pemerintah daerah. Mengacu pada Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 23 Tahun 2022. Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Tipe A, menyelenggarakan penyusunan kebijakan serta pengkoordinasian administrasi pada pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretariat Daerah Kota Banjar dibantu oleh beberapa bagian yaitu: 1) Bagian Umum; 2) Bagian Organisasi; 3) Bagian Hukum; 4) Bagian Pemerintahan; 5) Bagian Kesejahteraan Rakyat; 6) Bagian Perekonomian, Sumber Daya Alam dan Pembangunan; dan 7) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.

b. Penerapan Nilai-nilai Dasar ASN BerAKHLAK

Untuk memperkuat budaya kerja sebagai bagian dari strategi untuk mengubah pengelolaan ASN agar sesuai dengan standar pemerintahan berkelas dunia (world class government) serta untuk mematuhi ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tentang kode etik dan perilaku dalam undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan keseragaman nilai-nilai dasar ASN. oleh karena itu, pada tanggal 27 Juli 2021 Presiden Indonesia telah meluncurkan *core values* (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Adapun *Core Values* ASN BerAKHLAK yang diuraikan dalam Surat Edaran MenPANRB Nomor 20 Tahun 2021 ialah berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, dan adaptif.

Dalam upaya penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal dilaksanakan melalui dua tahap, yaitu sebagai berikut:

1) Tahap Persiapan Pelaksanaan

Pada tahap persiapan pelaksanaan ini Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal dalam meenginternalisasikan core values BerAKHLAK dilakukan melalui tiga tahapan yaitu: *pertama*, internalisasi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK melalui surat edaran yang disampaikan kepada seluruh Bagian Sekretariat dan Perangkat Daerah terkait yang ada dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Mandailing Natal.

Kedua, penyisipan informasi mengenai *core values* ASN BerAKHLAK yang diberikan saat pelaksanaan apel harian di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Selain itu, dalam rangka internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK ini juga dilaksanakan melalui pembuatan poster BerAKHLAK. Berikut dokumentasi pembuatan poster BerAKHLAK:



Gambar 1. Poster BerAKHLAK

Berdasarkan gambar diatas, pembuatan poster BerAKHLAK bertujuan untuk memberikan sosialisasi kepada setiap pegawai melalui poster BerAKHLAK yang ditemukan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Ketiga*, sosialisasi *core values* ASN BerAKHLAK melalui Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Kegiatan sosialisasi tentang Sosialisasi dan Internalisasi Budaya Kerja BerAKHLAK di ikuti oleh seluruh Perangkat Daerah yang ada di lingkungan Kabupaten Mandailing Natal. Berikut dokumentasi pelaksanaan sosialisasi yang telah dilakukan Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.



Gambar 2. Sosialisasi *core values* ASN BerAKHLAK
Sumber: Dokumentasi Bagian Organisasi

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal telah melakukan berbagai upaya dalam penginternalisasian nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK untuk seterusnya dapat diterapkan dalam keseharian ASN dan menjadi budaya kerja bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

2) Tahap Implementasi Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK

Pada tahapan ini, implementasi *core values* BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

Berorientasi Pelayanan. Dalam penerapan nilai berorientasi pelayanan, Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal telah memberikan pelayanan yang baik dengan mencerminkan sikap ramah, senyum, dan sopan kepada penerima layanan. Namun dari segi sarana dan prasarana di beberapa bagian Sekretariat Daerah masih minim misalnya kurangnya fasilitas ruang tunggu untuk pelayanan public, fasilitas komputer yang belum memadai, dan ruang kerja yang sempit sehingga pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya optimal.

Akuntabel. Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal dalam pelaksanaan tugasnya dilakukan dengan penuh pertanggungjawaban namun jika dilihat dari sisi kedisiplinan waktu masih ditemukan beberapa pegawai yang belum menaati peraturan yang berlaku. Misalnya datang terlambat dan tidak disiplin waktu.

Kompeten. Pelaksanaan nilai kompeten di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal belum sepenuhnya berjalan dengan optimal. Hal ini dikarenakan faktor usia pegawai yang memasuki kategori usia yang sudah tidak produktif lagi sehingga kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada menjadi rendah. Dengan demikian, untuk meningkatkan kualitas pegawai, Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan pembelajaran melalui pelaksanaan diklat guna meningkatkan kapasitas pegawai.

Harmonis. Bentuk implementasi nilai harmonis di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah tingkat solidaritas pegawai yang tinggi dalam berorganisasi. Selanjutnya nilai *Loyal.* Pelaksanaan nilai loyalitas pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal telah berjalan dengan optimal karena loyalitas itu sendiri merupakan kewajiban bagi setiap pegawai untuk taat terhadap pimpinan, instansi dan peraturan yang berlaku.

Adaptif. Dalam hal ini Sekretariat Daerah kabupaten Mandailing Natal telah menerapkan nilai adaptif dengan baik. Hal ini ditandai dengan inovasi pada sisi infrastruktur meningkat, proses bisnis dan hasil kreatif. Meskipun demikian kualitas sumber daya manusianya perlu ditingkatkan lagi. Nilai yang terakhir adalah nilai *Kolaboratif.* Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal dalam membangun kerja sama yang sinergis belum optimal dilaksanakan. Hal ini ditandai dengan rendahnya komunikasi dan koordinasi antar OPD sehingga menimbulkan perbedaan persepsi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan 7 (tujuh) implementasi Nilai-nilai Dasar ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai-nilai *core values* ASN BerAKHLAK telah diterapkan, namun masih ada beberapa nilai yang belum optimal. Beberapa nilai yang belum optimal tersebut disebabkan oleh belum konsistennya kesadaran dari para pegawai dalam pelaksanaan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, sehingga masih ditemukan beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan.

c. Perilaku Individu dalam Penerapan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK

Teori perilaku organisasi menurut Robbin (2001) ialah studi tentang perilaku individu dalam organisasi atau kelompok tertentu dengan tujuan untuk memahami pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Andi & Rhaptyalyani, 2021). Maka dalam hal ini yang dimaksud perilaku ASN BerAKHLAK adalah perilaku individu ASN dalam organisasi (pemerintah), kelompok dan struktur terhadap perilaku organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (pemerintah). Kemudian, Robbins & Judge (2013) menjelaskan untuk memahami perilaku individu dalam organisasi terdapat beberapa konsep psikologis yang paling berkontribusi dalam ilmu perilaku organisasi, yaitu:

1) Karakteristik Biografis

Usia bisa mempengaruhi perilaku ASN dalam penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK. Individu ASN yang lebih muda mempunyai lebih banyak energi fisik, mental, serta daya tahan yang lebih baik. Hal ini bisa berdampak positif terhadap produktifitas serta kemampuan untuk menangani tugas yang memerlukan fokus serta kreativitas. Sedangkan individu ASN yang lebih tua jika ditinjau dari cara menyesuaikan diri terhadap perubahan kemungkinan lebih lambat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi serta metodologi kerja baru.

2) Kepribadian dan Pembelajaran

Kepribadian dan pembelajaran dalam pembentukan perilaku individu ASN berkaitan dengan penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK. Keterkaitan kepribadian ASN dengan *core values* BerAKHLAK dapat dilihat dari sejauh mana ASN mengadopsi serta mengamalkan *core values* BerAKHLAK pada tindakan sehari-hari. Individu ASN menggunakan kepribadian yang mendukung nilai-nilai contohnya integritas, kejujuran, serta bertanggung jawab cenderung lebih konsisten pada pelaksanaan tugas dengan penuh etika. Sedangkan pembelajaran pada konteks perilaku individu ialah proses dimana individu ASN memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap, atau pola perilaku baru agar tercapai kinerja organisasi (pemerintah).

3) Sikap dan Persepsi

Sikap dan pembelajaran yang positif terhadap nilai-nilai BerAKHLAK akan mendorong ASN agar mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan dan interaksi terhadap sesama ASN. Sebaliknya, persepsi yang negative atau tidak selaras dengan nilai-nilai BerAKHLAK akan menimbulkan konflik internal atau ketidaksiesuaian dalam perilaku ASN.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Nilai-nilai Dasar ASN BerAKHLAK

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Tingginya komitmen organisasi dalam pengimplementasian cenderung lebih focus dan konsisten dalam mengimplementasikannya. Komitmen yang kuat dapat mendorong partisipasi dari pegawai sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan penerapan kebijakan tersebut. Sebaliknya, komitmen yang rendah dalam pengimplementasian *core values* BerAKHLAK akan memberikan dampak negative pada integritas dan kinerja ASN. Penting untuk memperkuat pengawasan dan kesadaran pegawai untuk mendorong ASN dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan sehari-hari.

2. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi sangat mempengaruhi penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK. Dukungan yang kuat yang diberikan organisasi terhadap pegawainya akan mendorong pegawainya untuk menginternalisasikan dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam perilaku sehari-hari. Dengan adanya dukungan organisasi yang jelas, setiap pegawai akan merasa termotivasi sehingga menciptakan lingkungan kerja yang etis. Sebaliknya jika dukungan organisasi rendah maka implementasi *core values* BerAKHLAK dapat menjadi sulit dan kurang efektif.

3. Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai akan memberikan dampak besar terhadap penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Pegawai yang terlibat secara aktif akan lebih memahami, menginternalisasi, dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sedangkan pegawai yang tidak terlibat dalam penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK dapat berdampak pada budaya organisasi dan kualitas kinerja yang diberikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pembentukan perilaku ASN dalam penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK didasarkan pada karakteristik biografis, kepribadian dan pembelajaran, sikap dan persepsi. Secara keseluruhan dasar-dasar pembentukan perilaku organisasi ini dalam penerapan *core values* BerAKHLAK saling berinteraksi dan membentuk perilaku individu ASN. Dalam hal ini, penerapan *core values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal sudah dilaksanakan, namun belum optimal. Beberapa hal yang perlu dioptimalkan yaitu masih kurangnya implementasi nilai berorientasi pelayanan, nilai akuntabel, nilai kompeten dan nilai kolaboratif di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Selain itu, dalam penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ialah komitmen organisasi, dukungan organisasi dan keterlibatan pegawai dalam penerapan nilai-nilai BerAKHLAK tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama penulisan artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Bapak Rahmadani Yusran, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing.

2. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis sampai pada tahap ini.
3. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Deddy, M. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda
- Eka P, Wiranto S & Eve I. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Administrasi Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Pamatangsiantar. *Riset dan Jurnal Akuntansi*. 4 (1)
- Emilia, Financia. 2022. Peran Widyaiswara dalam Menerapkan Nilai-Nilai Dasar ASN Berakhlak pada bpsdm provinsi papua. *Jurnal Pro Hukum: Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*. 11 (4)
- Handoko, Ramah. 2021. *Modul Akuntabel*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara
- Iriani & Yakut. 2021. Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Home Industri di Desa Paseseh. *Jurnal: EcoEntrepreneurship*. 7 (2)
- Jalis, Ahmad. 2021. Modul Kompeten. Jakarta:Lembaga Administrasi Negara
- Mahbubah Sritmulasih. 2021. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutahean Pekanbaru. *Jurnal: Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. 12 (2)
- Rohmah, Cendana & Garvera. 2023. Implementasi Budaya Kerja Core Value Aparatur Sipil Negara (ASN) “BERAKHLAK”. *Jurnal: Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi (MIDA)*. 20 (1)
- Mastina, dkk. 2022. Pelaksanaan Program “ASN Ber-AKHLAK” Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*. 8 (1)
- Meleong, Lexy J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rodiah, Siti 2022. Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan (ISLAMIKA)*. 4 (1)
- Stephen P. Robbins. 2013. *Organizational Behavior* Ed. 15th. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- SE Menteri PANRB 2021 Tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara
- Sembodo, Jarot. 2021. *Modul Harmoni*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara
- Syawitri, dkk. 2022. Core Values Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 4 (6)
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Tebay, Vince. 2021. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH Group Penerbitan CV Budi Utama.