

ANDRAGOGI

JURNAL PENDIDIKAN ORANG DEWASA

MENJADI ASN "BerAKHLAK"

ABDUL GHONI

CORE VALUES DALAM KINERJA ASN DENGAN ADANYA WORK FROM HOME (WFH) SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA ASN DI PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG)

MUHAMMAD FACHRI

ANALISIS PANDA PELIKAN (PENERAPAN NILAI DASAR BERAKHLAK JABATAN PENGENDALI HAMA DAN PENYAKIT IKAN)

ATPRIATNA UTAMA

KOLABORASI PESERTA LATSAR DALAM KEGIATAN AKTUALISASI (STUDI KASUS : AKTUALISASI PESERTA LATSAR DI BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG)

M.DENNY ELYASA

CORE VALUERS "BERAKHLAK" TAGLINE BARU ASN YANG BERKOMITMEN PADA KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

FAILASOPHIA KARIMA

"BERAKHLAK" IMPLEMENTASI PARADIGMA BARU NEW PUBLIC GOVERNANCE (NPG)

A N D R A G O G I

Jurnal Pendidikan Orang Dewasa

Volume 10, Nomor 1, 2022,
P-ISSN: 2303-0496, E-ISSN: 2809-7963

PENGARAH:

Sekretaris Daerah
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

PENANGGUNG JAWAB:

Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Daerah
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

REDAKTUR:

Kepala Bidang Pengembangan SDM
BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

MITRA BESTARI:

Dr. Ibrahim, M.Si
Dr. Muslim El Hakim Kurniawan, S.T., M.M
Nanang Wahyudin, S.E., M.M

TIM EDITOR:

Sub Koordinator Sertifikasi Kelembagaan dan Kerja sama
Dr. Yan Megawandi, S.H., M.Si
Mohamad Iqbalsyah, S.E., M.M

SEKRETARIAT/WEB ADMIN:

Irfandi Lesmana, S.Pd.I., S.A.P
Gigih Ibnu Prayoga, S.P., M.P
Dadang Kurnia, S.T.
Sumitri

DESAIN GRAFIS:

Erman Arif, S.T.

FOTOGRAFER:

Adhitya Liansyah Putra

ALAMAT REDAKSI:

BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Jalan Pulau Bangka, Air Itam – Pangkalpinang 33149
Komplek Perkantoran dan Pemukiman Terpadu
Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Website: bkpsdmd.babelprov.go.id
Email: pengembangansdm@babelprov.go.id

Catatan:

Redaksi menerima artikel ilmiah dari Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, dan Pejabat Fungsional Tertentu di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Naskah merupakan hasil penelitian, kajian maupun pemikiran kritis terhadap isu-isu di bidang administrasi publik/pemerintahan, misalnya; kebijakan publik atau manajemen publik, layanan publik, pengembangan sdm aparatur, yang asli dan belum pernah diterbitkan di jurnal ataupun majalah lain. Penulisan naskah harus relevan dengan scope isu yang terkait dengan “Menjadi ASN BerAKHLAK”. Naskah harus relevan dengan ketentuan template dan author guidelines yang telah ditetapkan. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Tim Sekretariat Jurnal Andragogi.

SAMBUTAN



Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenanNya, Jurnal Andragogi Volume 10 Nomor 1 Tahun 2022 dapat kembali terbit. Semoga kita semua diberi kesehatan dan kekuatan untuk berjuang bersama melewati masa pandemi yang sedang kita hadapi saat ini.

Tantangan yang dihadapi di tengah era disrupsi saat ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk terus meningkatkan kompetensi di berbagai bidang. Jiwa melayani serta membantu masyarakat wajib tertanam kuat dalam diri setiap ASN. Bukan zamannya lagi ASN bergaya seperti pejabat zaman kolonial. ASN harus melayani, bukan dilayani. Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia telah meluncurkan (*Core Values*) ASN BerAKHLAK pada tanggal 24 Februari 2022 yang sebelumnya secara nasional pula telah diluncurkan oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 27 Juli 2021, BerAKHLAK merupakan singkatan ***Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif***.

Ber-AKHLAK yang merupakan nilai dasar yang harus tertanam pada diri setiap ASN dari Sabang sampai Merauke. Setiap ASN yang bertugas dapat memegang teguh nilai-nilai dasar serta semboyan itu, memegang teguh akuntabilitas dan loyalitas kepada pemerintah. Seluruh ASN dari berbagai latar belakang profesi, harus mempunyai nilai dasar yang sama, yaitu memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat, harus mampu menciptakan inovasi dan terus bertransformasi menjadi lebih baik. Sebuah inovasi yang dapat memberikan manfaat kepada masyarakat baik melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku. Hal inilah yang kemudian menginspirasi kami untuk mengusung tema “Menjadi ASN BerAKHLAK” dalam Jurnal Andragogi Volume 10 Nomor 1 Tahun 2022.

Kami berharap jurnal ini dapat menjadi media bagi beberapa ide baik, sehingga memberikan pembelajaran dan inspirasi bagi kita dalam upaya melewati pandemi yang terjadi saat ini. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*“Terbang Beriring si Burung Jalak
Terbang Bersama Burung Kenari
Mari Menjadi ASN BerAKHLAK
Selalu Semangat Membangun Negeri”.*

KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

Dra. SUSANTI, M.AP

SALAM REDAKSI

Dear Pembaca,

Jurnal Andragogi edisi ini menampilkan beberapa artikel terpilih yang membahas tentang *core values* ASN “BerAKHLAK” yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif terhadap aktivitas seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada organisasi perangkat daerah selama masa pandemi covid-19. Terdapat hal baru yang dapat dijadikan khazanah keilmuan dari beberapa artikel terpilih pada terbitan Volume 10 Nomor 1 Tahun 2022.

Melalui tulisannya, penulis **Abdul Ghoni** memberikan gambaran pengaruh Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dimasa pandemi Covid-19.

Penulis **M. Denny Elyasa** menarasikan *Core Values* ASN “BerAKHLAK” sebagai Tagline baru ASN yang berkomitmen pada kualitas pelayanan publik. Bagaimana Nilai Inti ini dapat diadaptasi dan diimplementasikan oleh para ASN dalam proses keseharian pelayanan kepada publik/masyarakat.

Penulis **Muhammad Fachri** memberikan gagasan melalui analisis penerapan nilai dasar *core values* “BerAKHLAK” pada jabatan Pengendali Hama dan Penyakit Ikan (PELIKAN PANDA) di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dengan adanya penerapan nilai dasar “BerAKHLAK”, diharapkan transformasi birokrasi dapat menciptakan layanan publik yang prima terhadap masyarakat.

Penulis **Failaspohia Karima** menaruh perhatian pada pergeseran paradigma nilai-nilai yang sejatinya harus diterapkan di dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Penulis membahas keterkaitan antara nilai-nilai dasar ASN yang tercantum dalam akronim “BerAKHLAK” (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) terhadap paradigma baru *New Public Governance*.

Selanjutnya, penulis **Atpriatna Utama** mencoba memberikan informasi tentang Kolaborasi Peserta Pelatihan Dasar CPNS dalam kegiatan aktualisasi (studi kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung). Penulis menggambarkan bagaimana kolaborasi sebagai tuntutan *core values* ASN saat melaksanakan aktualisasi di tempat kerja.

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para penulis, mitra bestari dan seluruh pengelola Jurnal Andragogi, serta banyak pihak yang telah terlibat di dalam penerbitan ini. Besar harapan, semoga jurnal ini dapat menjadi rujukan guna menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya. Kami menyadari masih banyak kekurangan dalam hal pengelolaan dan publikasi. Oleh karena itu kami sangat mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca guna menyempurnakan publikasi jurnal pada edisi yang akan datang.

Redaktur Jurnal Andragogi

DAFTAR ISI

TIM REDAKSI	i
SAMBUTAN	ii
SALAM REDAKSI	iii
DAFTAR ISI	iv

CORE VALUES DALAM KINERJA ASN DENGAN ADANYA WORK FROM HOME (WFH) SELAMA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA ASN DI PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG)

<i>Abdul Ghoni</i>	1 - 16
--------------------------	--------

CORE VALUES “BerAHLAK” TAGLINE BARU ASN YANG BERKOMITMEN PADA KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

<i>M. Denny Elyasa</i>	17 - 26
------------------------------	---------

ANALISIS PANDA PELIKAN (PENERAPAN NILAI DASAR BERAHLAK JABATAN PENGENDALI HAMA DAN PENYAKIT IKAN)

<i>Muhammad Fachri</i>	27 – 35
------------------------------	---------

“BerAHLAK” IMPLEMENTASI PARADIGMA BARU NEW PUBLIC GOVERNANCE (NPG)

<i>Failasophia Karima</i>	36 - 44
---------------------------------	---------

KOLABORASI PESERTA LATSAR DALAM KEGIATAN AKTUALISASI (STUDI KASUS: AKTUALISASI PESERTA LATSAR DI BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG)

<i>Atpriatna Utama</i>	45 - 55
------------------------------	---------

CORE VALUES DALAM KINERJA ASN DENGAN ADANYA WORK FROM HOME (WFH) SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA ASN DI PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG)

CORE VALUES IN ASN PERFORMANCE WITH WORK FROM HOME (WFH) DURING THE COVID-19 PANDEMIC (STUDY ON ASN IN THE PROVINCIAL GOVERNMENT OF THE BANGKA BELITUNG ISLANDS)

Abdul Ghoni

(BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung)

E-mail: bujangitem@gmail.com

ABSTRAK

Kementerian PANRB menyelenggarakan peluncuran *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat pandemi COVID-19 belum selesai. Harapannya dengan munculnya *Core Values* ASN akan menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja ASN dalam masa pandemi COVID-19. Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah dalam memutuskan penyebaran virus tersebut. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), dan menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mencegah penyebaran Pandemi COVID-19 ini, namun hal ini telah berdampak terhadap kinerja ASN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Bangka Belitung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan 120 responden penelitian yang diambil dengan teknik *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN terhadap Kinerja ASN dengan persentase pengaruh sebesar 7,60%; Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dengan Kinerja ASN dengan persentase pengaruh sejumlah 55,7%; Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dan Stres Kerja terhadap Kinerja ASN dengan persentase pengaruh sebesar 36,8%.

Kata Kunci: ASN, *Core Values*, *Work From Home*, Kinerja ASN, Pandemi, Covid-19.

ABSTRACT

The Ministry of PANRB held the launch of Core Values and Employer Branding of State Civil Apparatus (ASN) when the COVID-19 pandemic was not over. It is hoped that the emergence of ASN Core Values will be a milestone in strengthening ASN work culture during the COVID-19 pandemic. Various policies have been issued by the central and regional governments to stop the spread of the virus. Starting from limiting social relations (social distancing), and calling for work from home for most of the State Civil Apparatus (ASN), however this has had an impact on the performance of ASN. This study aims to determine the influence of Work Culture according to ASN Core Values, Work Discipline, and Work Stress on ASN Performance in the Bangka Belitung Provincial Government. This research uses descriptive quantitative research methods. The analysis used is multiple linear regression. This study used 120 research respondents who were taken by random sampling technique. The results showed that there was a positive and significant influence of Work Culture according to ASN Core Values on ASN Performance with the percentage of influence of 7.60%; There is a positive and significant influence of Work Discipline with ASN Performance with a percentage of the influence of 55.7%; There is a negative and significant influence and work stress on the performance of ASN with a percentage of the effect of 36.8%.

Keywords: ASN, *Core Values*, *Work From Home*, ASN Performance, *Pandemic*, Covid-19.

A. Pendahuluan

Kementerian PANRB menyelenggarakan peluncuran *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian PANRB pada hari Selasa tanggal 27 Juli 2021. “BerAKHLAK” sebagai *Core Values* ASN seluruh Indonesia dan Bangsa melayani Bangsa sebagai *Employer Branding* ASN secara resmi diluncurkan oleh Presiden Joko Widodo. “BerAKHLAK” merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Adanya *Core Values* ASN ini sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN. Sedangkan Bangsa melayani Bangsa merupakan *Employer Branding* ASN yang melayani sepenuh hati.

Core Values ASN menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja, yang tidak hanya dilakukan pada ASN tingkat pusat namun juga pada tingkat daerah, sebagaimana pesan Presiden Joko Widodo “ASN yang bertugas sebagai pegawai pusat maupun pegawai daerah harus mempunyai *Core Values* yang sama.” Pelunjukan *Core Values* ini bertepatan dengan masa pandemi COVID-19 yang sudah masuk ke Indonesia sejak Maret 2020.

COVID-19 merupakan wabah penyakit penting dalam kesehatan masyarakat secara global pada tahun 2020 ini. Penyakit mirip pneumonia ini muncul di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina pada November 2019 (Zhu et al., 2020), yang kemudian disebut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) sebagai Penyakit Coronavirus 2019 atau COVID-19. Selain penyebarannya yang dapat dikatakan cepat, COVID-19 juga telah menjadi pandemi global yang menyebabkan kerusakan kesehatan masyarakat yang signifikan, sekaligus menyebabkan kerugian finansial dan ekonomi di banyak negara.

Mayoritas negara berkembang akan lebih mengalami banyak hambatan dibandingkan negara maju dalam menahan laju penularan COVID-19, sehingga berpotensi berkembang menjadi episentrum baru, tak terkecuali Indonesia (Hopman et al., 2020) Indonesia pertama kali mengkonfirmasi 2 kasus COVID-19 pertama pada 2 Maret 2020. Pemerintah Indonesia telah menerapkan banyak rekomendasi publik untuk mengendalikan penularan COVID-19 (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Salah satu kebijakan yang diterapkan adalah bekerja jarak jauh dari rumah yang dikenal dengan istilah *Work from Home* (WFH). WFH yang diterapkan saat ini merupakan tindak lanjut atas imbauan langsung Presiden Republik Indonesia agar dapat meminimalisir penyebaran virus COVID-19.

Pemerintah Kepulauan Provinsi Bangka Belitung sebagai motor utama roda pemerintahan tentunya sangat membutuhkan kinerja ASN yang baik dengan berlandaskan pada *Core Values* ASN di masa pandemi yang belum berakhir ini. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk dilakukan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi juga sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kebijakan WFH yang diterapkan kepada ASN merupakan salah satu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengurangi resiko penyebaran COVID-19. Akan tetapi dengan adanya kebijakan ini bukan berarti ASN libur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, melainkan ASN tetap memberikan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Pengambilan kebijakan ini merupakan salah satu langkah strategis pemerintah dalam pencegahan penularan COVID-19 semakin meluas.

Kebijakan WFH sudah bergulir sejak tahun 2019, tetapi pada waktu itu banyak sekali pro dan kontra terhadap rencana kebijakan tersebut. Sehingga banyak sekali permasalahan yang muncul ketika pelaksanaan kebijakan ini diimplementasikan kepada ASN. Belum semua instansi pemerintah mempunyai data yang terintegrasi sehingga ketika ASN membutuhkan data harus mengambil dalam bentuk fisik ke kantor (Krisyohana, 2020). Pelayanan publik menjadi tidak maksimal karena sistem yang ada belum mendukung untuk pelaksanaan pelayanan secara online (Krisyohana, 2020). Dari beberapa permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan WFH belum sepenuhnya siap untuk diterapkan. Dengan ditetapkannya *Core Values* “BerAKHLAK” diharapkan akan menguatkan budaya kerja ASN yang professional dalam melayani masyarakat. Orientasi pelayanan yang berkualitas dan profesional harus dimaknai dengan baik oleh setiap ASN dengan dapat mengikuti perubahan sistem dan kebijakan dalam masa pandemi COVID-19 ini.

B. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis yang telah ditetapkan. Metode penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel independen, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lainnya. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan

akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu, dengan menggunakan penelitian lapangan (field research). Bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3). Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel kinerja ASN (Y). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di lingkungan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu 5.373 orang sedangkan sampel yang diambil sejumlah 120 responden. Pengambilan jumlah sampel menggunakan Teknik *random sampling* dan penentuan jumlah sampel berdasarkan pada teori dari Hair *et al.*, (2014) dimana sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih banyak dari jumlah sampel minimum setidaknya 5 kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis yaitu dengan rumus:

$$n = (\text{Jumlah Indikator} + \text{Jumlah Variabel}) \times 5$$

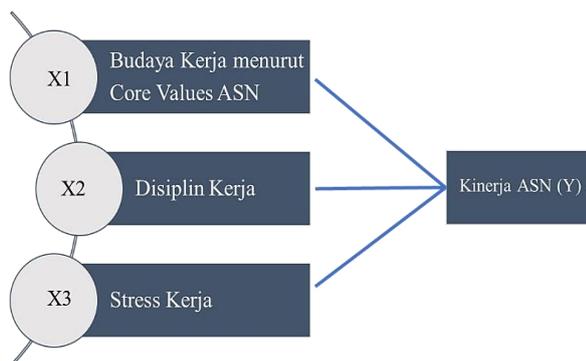
Sehingga didapatkan jumlah sampel minimal sejumlah 115, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dlebihkan dari jumlah minimal menjadi 120 responden. Instrumen pengambilan sampel dengan menggunakan kuesioner dan jenis data yang didapatkan adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari responden. Uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi

Linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara dua atau lebih variable bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh budaya kerja ASN menurut *Core Values*, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai ASN dengan membandingkan teori-teori yang relevan.

Sebelum dilakukan pengujian analisis linier berganda terhadap sebuah hipotesis maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik atas data yang akan diolah. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Alat uji analisis data menggunakan SPSS 25.

Skema Model Penelitian



Gambar 1. Skema Model Penelitian (Data diolah, 2022).

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja ASN
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi variabel Budaya Kerja menurut *Core Values*
- X₁ = Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN
- β_2 = Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- β_3 = Koefisien Regresi variabel Stress Kerja

- X₃ = Stress Kerja
- e = eror/tingkat kesalahan

C. Kajian Teori

a. Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN (X1)

Kementerian PANRB menyelenggarakan peluncuran *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian PANRB pada hari Selasa tanggal 27 Juli 2021. “BerAKHLAK” sebagai *Core Values* ASN seluruh Indonesia dan *Bangga Melayani Bangsa* sebagai *Employer Branding* ASN secara resmi diluncurkan oleh Presiden Joko Widodo.

“BerAKHLAK” merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Adanya *Core Values* ASN ini sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN. Sedangkan *Bangga Melayani Bangsa* merupakan *Employer Branding* ASN yang melayani sepenuh hati.

Core Values ASN menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja, yang tidak hanya dilakukan pada ASN tingkat pusat namun juga pada tingkat daerah, sebagaimana pesan Presiden Joko Widodo “ASN yang bertugas sebagai pegawai pusat maupun pegawai daerah harus mempunyai *Core Values* yang sama.”

“BerAKHLAK” merupakan panduan perilaku bagi ASN yang harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, komponen di dalamnya ialah:

- **Berorientasi Pelayanan**, maksudnya; memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan, kemudian melakukan perbaikan tiada henti.
- Lalu ada komponen **Akuntabel**, yaitu; melaksanakan tugas dengan jujur,

bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi, lalu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

- **Kompeten**, panduan perilakunya ialah; meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- **Harmonis**, panduan perilakunya adalah; menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- **Loyal**, panduan perilakunya adalah; memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah, menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara.
- **Adaptif**, panduan perilakunya adalah; cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, dan bertindak proaktif.
- **Kolaboratif**, panduan perilakunya ialah; memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Schraeder, dkk (2005) menegaskan pengaruh budaya budaya kerja para pegawai dapat membawa perubahan organisasi bagi peningkatan mutu dan kualitas. Budaya kerja meliputi berbagai sikap dan tingkah laku yang mempunyai keberkesanan, kepada usaha memperbaiki mutu dan kualitas kerja yang dilakukan untuk peningkat kinerja organisasi. Selanjutnya, budaya kerja menurut pendapat Rastogi (dalam Aldri

2014) suatu nilai-nilai budaya kerja yang mampu mengarahkan bagi mereka boleh bekerja secara bermutu dan produktif. Budaya kerja yang produktif mempunyai nilai-nilai yaitu:

- a. Suatu kemampuan seseorang untuk senantiasa mempunyai prestasi kerja peringkat tinggi, merasa bangga atas keunggulan, dan kesediaan untuk belajar dan melampaui prestasi kerja.
- b. Menyakini peningkatan kualitas mutu dari produktifitasnya dapat meningkat pula kesejahteraan diri dan kemajuan organisasi.
- c. Suatu orientasi yang tinggi dengan sikap kooperatif dalam hubungan antara pribadi, rela dan tulus hati dalam prestasi kerja dengan mendasarkan kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan membahagia bersama pengenalan dengan organisasi.

Atribut dari budaya kerja ini dapat dipergunakan sebagai penanda dalam rangka membantu para aparatur untuk menjadi amanah dalam melayani kepentingan masyarakat sebagai bentuk upaya semangat untuk selalu berjuang menggapai prestasi yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan budaya kerja itu adalah:

- (a) meningkatkan kualitas hasil kerja;
- (b) meningkatkan kualitas pelayanan;
- (c) menciptakan budaya kualitas;
- (d) meningkatkan profesionalitas;
- (e) mengurangi kelemahan birokrasi (Buku Saku Budaya Kerja Kemendiknas, 2010).

Adapun manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik antara lain (Puspita, 2008:4):

- (1) Memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis;
- (2) Menciptakan kondisi kerja yang teratur;
- (3) Menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman;
- (4) Memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja;
- (5) Memakmurkan dan mensejahterakan pekerja;

(6) Meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

Siew and Kelvin (2004) budaya kerja berkualitas membantu suatu organisasi untuk membangun suatu konseptualisasi yang disusun menjadi sistem kognisi sebagai simbol, norma dan makna bersama. Sehingga budaya kerja tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Dianne (2002) budaya kerja memiliki efek pada suatu organisasi dan mempengaruhi bagaimana organisasi itu bereaksi terhadap berbagai bentuk situasi. Budaya kerja selalu menjadi gudang untuk sejarah masa lalu dan pelajaran, seorang penerjemah untuk acara dan tindakan, dan desainer strategi. Dengan demikian, budaya kerja akan menentukan apakah sebuah organisasi belajar membentuk kesalahan atau mengabaikan mereka, melihat peristiwa sebagai peluang atau ancaman, dan proaktif atau reaktif dalam strateginya. Gerakan budaya kerja, tersirat dalam ucapannya bersama, hal-hal, perbuatan, dan perasaan. Kemudian menurut Schein (dalam Aldri, 2014) pergerakan dinamika budaya kerja dapat menggambarkan transfer pengetahuan di lima sepuluh mekanisme bahwa pendiri dan manajer gunakan untuk menanamkan dan mengirimkan nilai-nilai dan asumsi dalam bentuk cerita, legenda, mitos dan perumpamaan tentang orang-orang kunci dan peristiwa penting yang telah terjadi.

Selanjutnya budaya kerja menurut Aldri (2014) suatu dasar yang terlihat maupun tidak terlihat dalam diri seseorang dipandang dari perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap orang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. Hal ini dapat terlihat dalam hal terjadi respon terhadap pekerjaan yang dikerjakan seseorang. Sewaktu ia bekerja

maka secara langsung maupun tidak langsung terdapat interaksi pengaruh dari lingkungan kerja. Akibat pengaruh itu terdapat dampak yang besar karena dapat memberikan nilai positif dan negatif pada pegawai tersebut. Oleh sebab itu, para pegawai mestilah cermat mengamati dan mengkondusifkan lingkungan kerjanya dalam mengambil langkah maupun tindakan yang sesuai pada budaya kerja yang berdasar pada norma dan aturan, sebab pada hakikatnya setiap pegawai memiliki pandangan yang berbeda terhadap makna kerja sesuai dengan pengalamannya masing-masing.

Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan menjelaskan bahwa Budaya kerja baru dapat terbentuk, bila hal-hal berikut dipenuhi:

- (1) Komitmen dari Pimpinan tertinggi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- (2) Nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh Pimpinan dan Pegawai;
- (3) Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan / contoh penerapan nilai-nilai di lingkungan Kementerian atau Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- (4) Antara Pimpinan dan Pegawai, saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif;
- (5) Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh instansi/ unit organisasinya;
- (6) Budaya kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

Pendapat Heri dan Nuraini (2010; dan Fendy (2014) terdapat pula pengaruh faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

signifikan untuk mewujudkan nilai-nilai dari budaya kerja berkualitas dari suatu organisasi. Sebab secara umum setiap seorang pegawai membutuhkan keamanan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan pasti ingin agar pekerjaannya dapat terlepas dari resiko, dan untuk memastikan hal tersebut maka diperlukan para pimpinan yang mempunyai suatu strategi yang dapat meminimalkan resiko sehingga pegawai dapat berkomitmen secara penuh terhadap pekerjaannya. Sebab sebagaimana pendapat Dedi, dkk (2012) apabila terdapat sebagian dari pegawai mempunyai budaya kerja yang berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap prestasi kerja yang hendak dicapai. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya kerja bagi para pegawai seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumberdaya manusia bagi para pegawai yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus pula dapat menjadi prioritas disamping kemampuan tentang keterampilan teknis.

Pemimpin dalam suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah (Pemda) selain mempunyai kemampuan kepemimpinan dari aspek (1) keterampilan teknik; (2) keterampilan human relationship; dan; (3) keterampilan konseptual, juga harus mempunyai kemampuan dalam membangun suatu kreatifitas. Keterampilan (skills) adalah sesuatu yang dapat dipelajari melalui pelatihan yang bersifat motorik (menggunakan organ tubuh terutama tangan), kognitif (kemampuan menggunakan daya nalar atau analisis), dan verbal (menggunakan mulut atau berkomunikasi) yang disebut dengan keterampilan interpersonal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lehman (2004) manusia pada umumnya mampu membangun kreatifitas yang puncaknya kreatifitas itu pada usia 35 tahun. Namun pada hakikatnya kreatifitas tersebut dapat saja terjadi dalam berbagai usia yang dialami manusia atau seseorang. Sebab kreatifitas itu dapat pula disebabkan adanya kemampuan

seseorang dalam bergaul dengan orang lain, kemampuan untuk membangun kestabilan emosi dan kontrol pribadi.

a. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Handoko (2017), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Berdasarkan keterangan di atas, maka yang menjadi indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai menggunakan Handoko (2017) yang pada prinsipnya merupakan rangkuman dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah; kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku.

b. Stress Kerja (X3)

Stres kerja menurut Bhui *et al.*, (2016) merupakan reaksi yang berbahaya yang dimiliki oleh individu terhadap tekanan dan tuntutan yang tidak semestinya dibebankan kepada mereka. Pada definisi lain, stres kerja disebutkan merupakan suatu kondisi disfungsi individu yang diatribusikan atau diakibatkan oleh lingkungan di tempat kerja (Ain, Khattak, 2013). Ini sejalan dengan pendapat (McHugh, 1993; Murphy, 1995; Schabracq & Cooper, 2000) bahwa stres kerja berkontribusi pada motivasi dan moral yang rendah, penurunan kinerja, turnover tinggi, cuti sakit, kecelakaan, kepuasan kerja yang rendah, produk dan layanan berkualitas rendah, komunikasi internal yang buruk dan konflik. Khan *et al.*, (2011) mencatat bahwa stres memberikan dampak yang signifikan terhadap karyawan. Karyawan yang menghadapi kelelahan fisik, psikologis, dan organisasi akan mengalami stres sehingga tidak dapat memenuhi harapan organisasi mereka. Stres juga dapat menyebabkan individu berada dalam keadaan emosi dan dalam ketegangan sehingga individu tersebut tidak dapat berpikir dengan baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi dengan baik. Hal

tersebut secara langsung menyebabkan produktivitas dan kinerja karyawan menurun. Ismail & Teck-hong (2011) menggambarkan bahwa karyawan dalam organisasi layanan mengalami tingkat stres terkait karyawan yang tinggi, yang merupakan alasan utama buruknya kinerja karyawan di tempat kerja. Menurut Bytyqi et al., (2010), stres memiliki efek langsung pada kesehatan karyawan dan kinerja mereka, karena hal tersebut dapat dikatakan bahwa stres memiliki peranan yang cukup penting pada masalah organisasi.

c. Kinerja (Y)

Menurut Dharma (2012), kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Dharma (2012) adalah sebagai berikut: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama

yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan kerjaonal (kesempatan untuk bekerja). Cash dan Fischer (1987) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja kerja (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan kerja (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur kerja (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*). Robbins (2003) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*.

D. Hasil dan Pembahasan

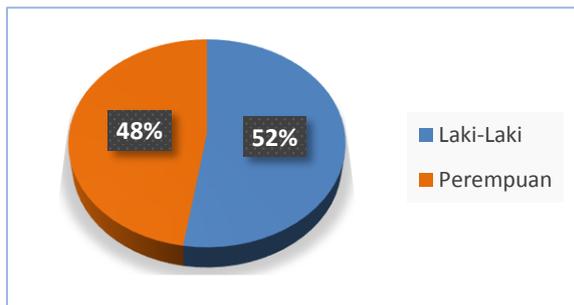
1. Deskripsi Responden Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini responden berjumlah 120 orang yang diambil acak pada seluruh ASN yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan data yang diambil terdapat 63 responden berjenis kelamin laki-laki dan 57 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Total	Persentase
1	Laki-Laki	63	52%
2	Perempuan	57	48%
Total		120	100%

Sumber: Data diolah, 2022.



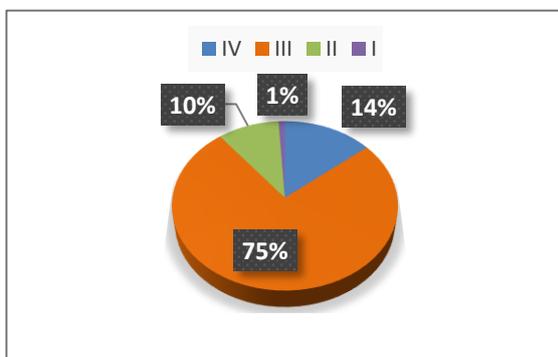
Gambar 2. Diagram Persentase Jenis Kelamin Responden (Data diolah, 2022)

Karakteristik Responden berdasarkan Golongan

Tabel 2. Golongan ASN Prov. Bangka Belitung

No.	Golongan	Jumlah	Persentase
1	IV	17	14%
2	III	90	75%
3	II	12	10%
4	I	1	1%
Total		120	100%

Sumber: Data diolah, 2022.



Gambar 3. Diagram Persentase Golongan ASN di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Data diolah, 2022)

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil penelitian terdapat empat golongan ASN yang terbagi menjadi golongan I, golongan II, golongan III, dan golongan IV. Sebanyak 90 orang (75%) ASN golongan III mendominasi sebagai responden penelitian, selanjutnya golongan IV sebanyak 17 orang (14%), golongan II sebanyak 12 orang

(10%), dan yang paling sedikit golongan I sebanyak 1%.

2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Budaya Kerja menurut Core Values ASN (X1)

Budaya Kerja adalah suatu nilai-nilai budaya kerja yang mampu mengarahkan bagi mereka boleh bekerja secara bermutu dan produktif. Pada indikator ini Budaya Kerja yang berlandaskan pada *Core Values* ASN “BerAKHLAK” diukur dengan beberapa indikator yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Berdasarkan keterangan di atas, maka yang menjadi indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai menggunakan Handoko (2017) yang pada prinsipnya merupakan rangkuman dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah; kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu, dan perilaku.

c. Stres Kerja (X3)

Stres kerja menurut Bhui *et al.*, (2016) merupakan reaksi yang berbahaya yang dimiliki oleh individu terhadap tekanan dan tuntutan yang tidak semestinya dibebankan kepada mereka. Pada definisi lainnya, stres kerja disebutkan merupakan suatu kondisi disfungsi individu yang diatribusikan atau diakibatkan oleh lingkungan di tempat kerja (Ain, Khattak, 2013). Ini sejalan dengan pendapat (McHugh, 1993; Murphy, 1995; Schabracq & Cooper, 2000) bahwa stres kerja berkontribusi pada motivasi dan moral yang rendah, penurunan kinerja, turnover tinggi, cuti sakit, kecelakaan, kepuasan kerja yang rendah, produk dan layanan berkualitas

rendah, komunikasi internal yang buruk dan konflik. Pada variabel ini diukur dengan indikator jumlah beban kerja, hubungan interpersonal dengan teman kerja, konsistensi kebijakan, dan gaya manajemen dalam kantor.

d. Kinerja ASN (Y)

Kinerja adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Dharma, 2012). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Dharma (2012) adalah sebagai berikut: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Skala Likert

Tabel 3. Skala Likert

No.	Klasifikasi	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (ST)	4	2
3	Ragu-Ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono, 2011:118

3. Uji Instrumen

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sikap kevalidan dan kesahan suatu instrument. Validitas yang digunakan adalah validitas konstak, yang mana suatu alat ukur dikatakan valid apabila telah cocok dengan kontruksi teoritis yang menjadi dasar pengukuran. Untuk uji validitas ini digunakan bantuan SPSS versi 25. Valid atau

tidaknya pertanyaan yang di uji dapat dilihat dari *corrected item-total correlation*, jika nilainya negatif atau kecil dari r tabel, maka nomor item tersebut tidak valid dan sebaliknya, dengan kriteria:

$$r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{Valid}$$

$$r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak valid}$$

Uji validitas telah dilakukan terhadap 120 orang ASN ada pada lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Data yang telah terkumpul ditabulasikan ke dalam program SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel diatas, terdapat tabel yang memuat hasil uji validitas persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Hasil uji validitas seluruh item adalah valid karena nilai *corrected item-total correlation* lebih besar r tabel, atau menggunakan tingkat signifikansi item < 0,05 maka alat ukur yang digunakan valid. Hasil uji dengan menggunakan signifikansi adalah item valid dengan sig < 0,05.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Independen (X)

		Correlations					
		X1	X1	X1	X1	X1	X1
		.1	.2	.3	.4	.5	.6
Budaya Kerja	Pearson Correlation	.80	.80	.69	.69	.82	.82
menurut Core Values ASN	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.94	.65	.94	.76		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	120	120	120	120		
Stres Kerja	Pearson Correlation	.69	.77	.79	.74		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	120	120	120	120		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Dependen (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y5	Y6
Kinerja	Pearson Correlation	.652*	.692*	.659*	.843*	.843*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120

Sumber: Data diolah, 2022.

Hasil uji Reliabilitas yang dilakukan dengan Teknik Cronbach Alpha's $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$.

Tabel 6. Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 7. Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	4

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 8. Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.659	4

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 9. Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	5

Sumber: Data diolah, 2022

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	13.171	1.127		11.690	.000
	Budaya Kerja menurut Core Values ASN	.076	.035	.112	2.175	.032
	Disiplin Kerja	.557	.056	.578	10.004	.000
	Stres Kerja	-.368	.051	-.342	-7.257	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN terhadap Kinerja ASN.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN, artinya bahwa Budaya Kerja yang berlandaskan pada *Core Values* sangat diperlukan ASN untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN, artinya untuk mencapai Kinerja ASN yang maksimal juga harus membiasakan kerja dengan disiplin, baik itu dalam kehadiran, ketaatan terhadap aturan, ataupun ketepatan waktu dalam pemenuhan target.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja ASN.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, artinya variable Stres Kerja yang tinggi akan menurunkan performa dan Kinerja ASN. Banyaknya beban kerja yang diberikan ataupun konflik antar personal dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang berimbas pada turunnya Kinerja. Pada masa pandemi ini juga secara psikis akan menimbulkan stress kerja yang tinggi karena harus melakukan pelayanan berbasis online yang secara tidak langsung akan merubah pola pelayanan sebelumnya sehingga dibutuhkan penyesuaian yang cepat. Bekerja dengan system *Work from Home* (WFH) juga menjadi tantangan baru yang harus dijalankan, banyak pro dan kontra. Belum adanya kesiapan tersebut membuat pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan mendapatkan kendala atau hambatan. Terutama bagi instansi yang belum mempersiapkan penggunaan teknologi informasi dalam

penyelenggaraan pelayanan publik. Beberapa perubahan yang begitu cepat dan belum siapnya SDM ataupun institusi akan menjadikan hal ini sebagai beban kerja yang berat yang akan menimbulkan stress kerja sehingga Kinerja ASN juga akan menurun.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan model penelitian sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,171 + 0,76X_1 + 0,557X_2 - 0,368X_3 + e$$

Interpretasi:

1. $\alpha = 13,171$ mempunyai makna jika Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dianggap konstan maka Kinerja ASN tetap memiliki besaran 13,171.
2. $\beta_1 = 0,076$ mempunyai makna setiap terjadi peningkatan pada variable Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN sebesar 1 poin, maka Kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,076 poin atau 7,6 %.
3. $\beta_2 = 0,557$ mempunyai makna setiap terjadi peningkatan pada variable Disiplin Kerja sebesar 1 poin, maka Kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,557 poin atau 55,7%.
4. $\beta_3 = - 0,368$ mempunyai makna setiap terjadi peningkatan pada variable Stres Kerja sebesar 1 poin, maka Kinerja ASN akan mengalami penurunan sebesar 0,368 poin atau 36,8%.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X2 memiliki besaran paling tinggi dibandingkan X1 dan X3. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variable X2 lebih dominan dalam peningkatan Kinerja ASN. Berbeda dengan variable X3 yang memiliki arah negative terhadap Y dimana jika variable X3 mengalami peningkatan maka variable Y atau Kinerja akan turun.

Anova (Uji F kelayakan model)

Tabel 11. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.865	3	32.622	223.451	.000 ^b
	Residual	16.935	116	.146		
	Total	114.800	119			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil olah data didapatkan Sig uji F 0,000 < 0,05 berarti model dinyatakan layak.

R-Square

Tabel 12. R-Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.849	.38209

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil olah data R-Square didapatkan nilai Adjusted R-square = 0,849 berarti 84,9% variasi Kinerja ASN dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja; sisanya sebesar 15,1% variasi Kinerja ASN dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 13. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.098	120	.200

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 14. Uji Multikolinearitas

Correlations				
		Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Stres Kerja
Budaya Kerja menurut Core Values ASN	Pearson Correlation	1	.720**	-.525**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	120	120	120
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.720**	1	-.648**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	120	120	120
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.525**	-.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	120	120	120

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, dihasilkan nilai absolute (warna kuning) antar variable < 1 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.980	.376	2.604	.010
	Budaya Kerja menurut Core Values ASN	-.023	.012	-1.917	.058
	Disiplin Kerja	-.001	.019	-.072	.943
	Stres Kerja	.021	.017	1.235	.219

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dihasilkan nilai

signifikansi dari ketiga variable $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang didapatkan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN terhadap Kinerja ASN dengan adanya *Work from Home* (WFH) selama masa pandemi COVID-19.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN dengan adanya *Work from Home* (WFH) selama masa pandemi COVID-19.
3. Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja ASN dengan adanya *Work from Home* (WFH) selama masa pandemi COVID-19.

Saran

Beberapa saran yang diperlukan yaitu sebagai berikut:

1. Secara umum budaya kerja ASN di Pemerintah Kepulauan Provinsi Bangka Belitung sudah baik. Peluncuran *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) membuat tantangan baru bagi ASN supaya dapat membentuk Budaya Kerja yang lebih tinggi daripada sebelumnya dalam rangka peningkatan Kinerja yang lebih optimal. Namun, melihat peluncuran *Core Values* ASN “BerAKHLAK” ini masih terbilang baru, sehingga perlu lebih digali lagi agar penerapannya tepat sasaran. Upaya peningkatan budaya kerja berbasis ASN Berakhlak ini dapat dilakukan dengan program-program diklat ataupun pelatihan-pelatihan yang menunjang implementasi *Core Values* ASN “BerAKHLAK”.

2. Kebijakan WFH bagi ASN ini berdampak sangat serius terutama dalam hal kinerja, mengingat selama ini sistem kerja ASN bersifat konvensional, tetapi dengan adanya COVID-19 harus berubah menjadi online. Pada akhirnya perubahan ritme kinerja ASN menimbulkan banyak permasalahan dari mulai infrastruktur sampai dengan kesiapan ASN dalam menggunakan teknologi informasi. Selain itu kebijakan WFH yang diterapkan selama pandemic COVID-19 belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan kebijakan tersebut belum begitu optimal salah satunya adalah belum meratanya infrastruktur jaringan internet maupun listrik di Indonesia, sehingga menyebabkan kesulitan akses dan kesulitan dalam penggunaan teknologi informasi. Kedua, belum semua daerah siap dalam hal pendokumentasian digital, karena selama ini arsip kinerja ASN maupun daerah dilakukan secara konvensional atau manual. Ketiga, belum semua instansi siap dalam penyediaan layanan berbasis teknologi informasi. Maka dari itu dari beberapa alasan tersebut dapat diambilkan saran bahwa adanya pandemic COVID-19 ini harus dijadikan sebagai sebuah momentum untuk lebih dekat dengan teknologi informasi, baik dari instansi pemerintah dalam menyediakan pelayanan public maupun kesiapan ASN terhadap teknologi informasi. Selain itu momentum ini juga bisa dijadikan sebagai momen yang tepat dalam penyediaan infrastruktur teknologi informasi, sehingga semua daerah terjangkau dan bisa terintegrasi dengan teknologi informasi.
3. Rekomendasi penelitian selanjutnya disarankan agar dapat lebih dalam menggunakan variable independen yang berdasar pada 7 indikator *Core Values*, dan menambah jumlah sampel agar data yang didapatkan lebih bisa mewakili,

atau dapat meneliti tentang perbedaan Kinerja ASN sebelum dan sesudah adanya *Core Values* ASN “BerAKHLAK”.

Daftar Pustaka

Ain, Khattak, I. (2013). Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.

Aldri Frinaldi dan Dede Pradana Putra. 2014.

Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Di Bidang Kesehatan Dengan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di kota Padang, Sumatera Barat). Tantangan Pemerintahan Baru. Universitas Negeri Padang.

Aldri Frinaldi dan Muhammad Ali Embi. 2011b. Pengaruh Budaya Kerja Etnik terhadap Budaya Kerja Keberanian dan Kearifan PNS dalam Pelayanan Publik yang Prima (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). *Prosiding Simposium Nasional Otonomi Daerah 2011*. LAB-ANE Fisip Untirta; 62-68. <http://ejurnal.fisipuntirta.ac.id/index.php/eJLAN/article/view/10/11>

Aldri Frinaldi, Muhammad Ali Embi, dan Norapiah A. Rahman. 2011a. Hubungan Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang Terhadap Kualitas Pelayanan Bagi Mahasiswa. *Prosiding International Seminar of Vocational and Technical Education*. Fakultas Teknik UNP Colaboration with University Kebangsaan Malaysia and University Pendidikan Sultan Idris Malaysia; 291-317

Aldri Frinaldi. 2014a. Konflik Dan Pengaruh Budaya Kerja Etnik Dalam Kalangan Kakitangan Awam Di Pihak Berkuasa Tempatan Pasaman Barat, Wilayah Sumatera Barat, Indonesia. Disertasi

Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia.

Aldri Frinaldi. 2014b. Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Berintegritas dengan Kepuasan Masyarakat: Studi Pelayanan Kesehatan Berintegritas di Rumah Sakit Umum Daerah di Kota P, Sumatera Barat. Mewujudkan Administrator Publik yang Berintegritas di Era Pemerintah. *Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta*. 28-29 November 2014. Hal 57-72.

Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bulletin*. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>

Bytyqi, F., Reshani, V., & Hasani, V. (2010). Work Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Employees before Privatization. *European Journal of Social Sciences*.

Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, dan Muhammad Adam. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 1(1/1) 2012; hal 1- 16. Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 1/1 (2012); 1- 16.

Dianne Lewis. 2002. Five Year on-The Organizational Culture Saga Revisted. *Leadership & Organization Development Journal*. 23/5(2002); 280-287.

- <http://www.emeraldinsight.com/1043-7739.htm>
- Faris Ihsan. 2014. Reformasi Budaya Kerja Pada Birokrasi Pemerintah. Artikel pada Website BKD dan Diklat Provinsi NTB. [Http://Bkddiklat.Ntbprov.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2014/09/ReformasiBudaya-Kerja-Pada-BirokrasiPemerintah.Pdf](http://Bkddiklat.Ntbprov.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2014/09/ReformasiBudaya-Kerja-Pada-BirokrasiPemerintah.Pdf)
- Fendy Budiarto. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Sumber Kencana di Bojonegoro. *Jurnal AGORA*. 2/1(2014).
- Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Magistra*. 74 /XXII (2010); hal 15-38.
- Hopman, J., Allegranzi, B., & Mehtar, S. (2020). Managing COVID-19 in Low-and Middle-Income Countries. In *JAMA - Journal of the American Medical Association*. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.4169>
- Ismail, M. I., & Teck-hong, T. (2011). Identifying Work-Related Stress among Employees in the Malaysian Financial Sector Mohamed & Tan. *World Journal of Management*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2020). National Health Care Guideline for Coronavirus 2019 (Covid-19) in Indonesia (Jakarta).
- Khan, J., Khan, M. A., Haq, A. U., & Arif, M. (2011). Occupational stress and burnout in Pakistans banking sector. *African Journal of Business Management*, 5(3), 810–817. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.395>
- McHugh, M. (1993). Stres at work: Do managers really count the costs? *Employee Relations Journal*, 151, 18–32.
- Murphy, L. R. (1995). Occupational Stres Management: Current Status and Future Direction Trends in Organizational Behavior. 114, 2.
- Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Siew Kim Jean Lee and Kelvin Yu. 2004. Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*. 19/4 (2004); pp, 340-359. www.emeraldinsight.com/02683946.htm

CORE VALUES “BerAKHLAK” TAGLINE BARU ASN YANG BERKOMITMEN PADA KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

CORE VALUES “BerAKHLAK” THE NEW TAGLINE OF ASN COMMITTED TO QUALITY OF PUBLIC SERVICE

M. Denny Elyasa

(Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung)

E-mail: dennybabel20@gmail.com

ABSTRAK

Core values "BerAKHLAK" yang merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif merupakan upaya dari Kemenpan-RB untuk menyatukan perbedaan persepsi dalam menerjemahkan nilai-nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku ASN yang tertuang pada Undang-Undang No.5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Nilai inti yang ingin dicapai adalah komitmen seluruh ASN dalam mengadaptasi dan mengimplementasikan tujuh nilai utama tersebut dalam proses keseharian pelayanan kepada publik. ASN sebagai garda terdepan birokrasi pemerintah diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Namun, perlu diingat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya komitmen bersama atas *core values* tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain jenjang karir yang jelas, pendidikan dan pengembangan diri serta sistem *reward* dan *punishment* yang adil dan konsisten.

Kata Kunci: ASN, *Core values*, “BerAKHLAK”, Kompetensi.

ABSTRACT

The core values "BerAKHLAK" which stands for Service Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative is an effort to homogenize perceptions toward the basic values, the code of ethics and the code of conduct in Law No.5 Year 2014 on State Civil Apparatus. The core value to be achieved is the commitment of all ASN in adapting and implementing the seven main values in the daily process of serving the public. ASN as the front line of the government bureaucracy is expected to be able to provide good public services. However, there are several factors that can affect the implementation of these core values. These factors are a clear career path, education and capacity building, and a fair and consistent reward and punishment system.

Key words: ASN, *Core values*, “BerAKHLAK”, Competence.

A. Pendahuluan

Potret buram aparatur sipil negara (ASN) Indonesia menjadi cerita klasik yang tak kunjung usai. Berbagai usaha pembenahan terus dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, baik itu melalui penerbitan peraturan – peraturan baru atau lontaran berbagai isu yang terkait dengan usaha peningkatan kualitas profesi ASN di Indonesia. Berbagai diskusi pun telah banyak dilakukan banyak pihak. Namun, perubahan yang diharapkan masih jauh dari harapan banyak pihak.

Banyak kasus yang menimpa ASN menambah panjang kisah carut - marut sistem pengelolaan manajemen aparatur pemerintah. Ada dua hal yang menjadi sorotan dan fokus penilaian masyarakat yaitu kasus korupsi dan rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Darius Beda Daton dalam tulisannya menyatakan bahwa tingginya kasus korupsi dan rendahnya kualitas pelayanan masyarakat disebabkan oleh dua faktor yaitu:

- a. Rendahnya tingkat kepatuhan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam melaksanakan Standar Pelayanan Publik. Kepatuhan/ implementasi terhadap standar pelayanan minimal yang rendah oleh OPD mengakibatkan berbagai jenis maladministrasi.
- b. Perilaku aparatur. Perilaku ASN yang tidak menunjukkan profesionalismenya menyebabkan ketidakjelasan prosedur, ketidakpastian jangka waktu layanan, adanya celah pungutan liar, korupsi, lambatnya proses layanan perijinan investasi, dan kesewenang-wenangan dalam menggunakan kekuasaan.

Pada dasarnya setiap warga negara yang telah memilih ASN sebagai sebuah profesi telah berlandaskan tujuh prinsip

seperti termaktub dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

- a. nilai dasar;
- b. kode etik dan kode perilaku;
- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. kualifikasi akademik;
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
- g. profesionalitas jabatan

Komitmen terhadap prinsip-prinsip ini menjadi sesuatu hal yang penting dan tidak boleh diabaikan apalagi dilupakan. Komitmen menjadi penting untuk menjaga loyalitas seorang ASN pada organisasi. Pengertian loyalitas ASN dalam hal ini mencakup kompetensi, perilaku, profesionalisme, budaya kerja dan lainnya yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, komitmen memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Menurut Robbins dan Judge (2015) yang dimaksud dengan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sebagai perwujudan komitmen bersama, maka pada tanggal 2 Juli 2021 Presiden Joko Widodo telah meluncurkan *core values* "BerAKHLAK" yang merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Tagline "BerAKHLAK". jika dalam ilmu marketing merupakan senjata bagi sebuah produk untuk menarik perhatian publik. Sebagai sebuah singkatan, "BerAKHLAK" memiliki arti positif yang diharapkan dapat memberikan energi positif bagi ASN ke arah perubahan

yang diharapkan oleh seluruh masyarakat.

Melalui *tagline* ini pemerintah berusaha mengedepankan "BerAKHLAK" sebagai sebuah *brand* baru dan dengan mengadopsi bahasa iklan bertujuan untuk menarik perhatian publik dan selanjutnya memberikan efek penasaran.

Ketika kita bicara produk yang dipromosikan maka ekspektasi dari publik adalah adanya kesesuaian antara iklan dan kenyataan. Saat pemerintah melalui KemenPAN RB meluncurkan *core values* "BerAKHLAK" maka dipastikan bahwa masyarakat memiliki ekspektasi tinggi agar terlaksananya nilai-nilai tersebut dengan baik.

Salah satu permasalahan di negara kita adalah komitmen yang lemah untuk menjalankan konsensus dan tujuan yang telah disepakati bersama. Peraturan yang telah ditetapkan pada saat implementasinya di lapangan terkadang jauh dari ekspektasi, belum lagi ditambah minimnya pengawasan.

Hal tersebut membuat konsep dan rencana seakan menjadi sia-sia. Aturan sekedar aturan, slogan hanya sebatas kata-kata atau tulisan bermakna namun jauh dari realita. Bahkan, menjadi miris saat aturan atau konsep yang ada bukan dijalankan dengan baik, malahan dicari titik lemahnya sebagai celah untuk dimanfaatkan demi kepentingan individu atau pun golongan.

Berdasarkan kondisi yang ada, maka kajian ini berusaha menggali bagaimana *tagline* "BerAKHLAK" tidak hanya berupa slogan bagi perubahan kinerja ASN tapi dapat menjadi komitmen nyata bagi ASN.

B. Metode Penelitian

Dalam kajian ini tidak dilakukan penelitian secara khusus. Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini sebatas pada analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif ini digunakan untuk

menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2014).

Kajian ini menitik beratkan pada studi literatur (kajian pustaka) baik pada penelitian yang telah pernah dilakukan terkait tema yang ada atau pun kajian terhadap berbagai tulisan yang berkenaan dengan *core values* "BerAKHLAK".

Menurut Creswell (2017:40), tujuan utama dari tinjauan pustaka adalah untuk menginformasikan kepada pembaca hasil-hasil penelitian lain yang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan saat itu, menghubungkan penelitian dengan literatur yang ada, dan mengisi celah-celah dalam penelitian sebelumnya.

Penulis menyadari bahwa akan banyak titik lemah dari tulisan ini, mengingat waktu yang terbatas dan sedikitnya sumber tulisan terkait tema yang dibahas. Namun, penulis berharap paling tidak tulisan ini dapat menjadi referensi tambahan bagi kajian-kajian di masa depan.

C. Kerangka Teori

Core value adalah nilai utama dari sebuah organisasi yang digunakan sebagai kunci untuk mengarahkan manajemen dan karyawan dalam memutuskan dan menetapkan keputusan dan kebijakan.

Misi dan visi ditetapkan oleh sebuah organisasi bertujuan sebagai arah dan kerangka dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, disamping itu ada nilai-nilai organisasi sebagai komponen moral utama pembentuk budaya organisasi yang perlu mendapat porsi perhatian untuk mewujudkannya.

Menurut Sherman (2005) yang dimaksud *core value* adalah sesuatu yang berperan sebagai kompas internal perusahaan yang memberikan arahan yang

jelas bagi perusahaan dan merupakan kunci dalam menetapkan keputusan dan kebijakan di dalam perusahaan.

Core value dapat juga diartikan sebagai sesuatu yang digunakan untuk membimbing manajemen dan karyawan dalam memutuskan pilihan yang dapat muncul setiap saat. (Nugroho, 2011).

Core value ASN ditetapkan oleh Kemenpan-RB karena adanya perbedaan persepsi dalam menerjemahkan nilai-nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku ASN yang tertuang pada Undang-Undang No.5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Oleh karena itu, untuk menciptakan persepsi yang sama atas nilai-nilai dasar ASN maka Kemenpan-RB meluncurkan *core value* “BerAKHLAK” dan *Employer Branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”.

Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas merupakan salah satu tugas pokok dari seorang ASN. Hal tersebut di atur dalam Pasal 11 huruf b Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Konsep kualitas pelayanan pada dasarnya adalah pemahaman pada suatu standar kualitas di dalam memberikan pelayanan yang sebenarnya. Hal ini sejalan dengan Marcel (2003:192) yang mengemukakan teori “Quality” bahwa keberhasilan suatu tindakan jasa ditentukan oleh kualitas. Kualitas merupakan bentuk apresiasi tertinggi dari tindakan pelayanan.

Menurut Undang-undang No.5 Tahun 2014 yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan akuntabilitas menurut LAN dan BPKP adalah kewajiban untuk

memberikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban.

Akuntabilitas juga dapat diinterpretasikan sebagai aspek tingkah laku seseorang baik perilaku pribadi yang disebut akuntabilitas spiritual maupun perilaku eksternal terhadap lingkungan sekelilingnya.

Untuk mendapatkan ASN yang akuntabel maka ASN tersebut harus memiliki kompetensi yang memadai.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menjelaskan arti kompetensi sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi dapat diartikan juga sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja dan dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016:271).

Menurut laman kbbi.kemdikbud.go.id, harmonis diartikan sebagai sesuatu bersangkutan paut. Harmoni berasal dari bahasa Yunani harmonia yang berarti terikat secara serasi/sesuai.

Harmonis pun dapat diartikan sebagai sebuah keselarasan kecocokan, keserasian, keseimbangan yang menyenangkan. Goesnidhie (2006: 59).

Dalam suatu organisasi, terbentuknya harmonis akan membuat suasana tempat kerja positif dan kondusif. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Dikutip dari Choirul Saleh kata kolaborasi secara etimologi, “*collaborative* berasal dari kata *co* dan *labor* yang mengandung makna sebagai penyatuan tenaga atau peningkatan kemampuan yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau yang telah disepakati bersama”.

Kolaborasi bila diartikan secara bebas merupakan kerja sama yang intensif yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih secara bersama-sama untuk menanggulangi permasalahan.

Munculnya kebersamaan dalam menghadapi berbagai permasalahan, resiko, hambatan dalam pemenuhan sumber daya, serta tanggung jawab dan balas jasa yang diharapkan dari masing-masing pegawai dalam suatu organisasi merupakan implikasi positif yang ditimbulkan dari kolaborasi itu sendiri.

Disamping itu kolaborasi memiliki implikasi lainnya yaitu terciptanya sikap saling percaya satu sama lain dalam segala situasi, waktu, kesempatan, serta upaya dan dedikasinya.

Adaptif dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti mudah menyesuaikan (diri) dengan keadaan. Menurut Rahayu (2010), perilaku adaptif adalah kemampuan seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dengan norma atau standar yang berlaku di lingkungannya.

Loyalitas dalam bahasa dunia kerja berarti setia atau patuh terhadap atasan. Setiap organisasi selalu menuntut loyalitas dari seluruh anggotanya. Loyalitas sebagai bentuk komitmen penuh dari para anggota kepada visi, misi dan tujuan organisasi.

Dalam ekonomi loyalitas didefinisikan sebagai sikap menyenangkan terhadap suatu merek yang dipresentasikan dalam pembelian yang konsisten terhadap merek itu sepanjang waktu. Sutisna (2003:41).

Dalam birokrasi loyalitas dimaknai kepatuhan ASN kepada atasan berdasarkan jabatan dan pekerjaan yang melekat pada dirinya sesuai dengan tupoksinya. Loyalitas bukan berarti kesetiaan “buta” pada atasan. Ketika seorang atas memberikan perintah yang dianggap menyimpang atau melanggar aturan maka seorang ASN berhak menolak perintah atasan. Dengan catatan, perintah itu melanggar aturan hukum atau etika.

D. Hasil dan Pembahasan

Birokrasi pemerintah yang dinamis dengan tata kelola bersih, efektif, efisien, dan cepat dalam mengambil keputusan terus didorong oleh pemerintah.

Berbagai pola pemikiran yang berbeda perlu diakselerasi menjadi satu kesatuan *mindset* yang sama. Oleh karena itu, perlunya transformasi pikiran dan semangat bagi ASN di seluruh Indonesia.

Core values ASN sebagai acuan dasar dan penting untuk dipraktikkan secara kongkrit oleh seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi kerja. Hal tersebut dapat menjadi menjadi faktor determinan dalam mendekati organisasi pada pencapaian tujuan organisasi secara umum, baik pada organisasi publik maupun organisasi bisnis.

“BerAKHLAK” sebagai sebuah singkatan memiliki makna luas lebih dari sekedar kata ‘Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif’. “BerAKHLAK” merupakan prinsip dan nilai utama bagi ASN di seluruh Indonesia. *Core values* ini kemudian diperkuat dengan *employer branding* seorang ASN “bangga melayani bangsa” sebagai arah kebijakan pelayanan birokrasi pemerintah.

Apabila kita menarik benang merah dari *launching core values* dan *employer branding* ASN ini, bagaimana pola peningkatan kualitas SDM dapat meningkatkan kualitas dari pelayanan

kepada masyarakat. Hal tersebut merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia. Tujuh poin *core values* itu sendiri bertujuan untuk melahirkan perubahan sikap karyawan yang positif.

Core values dalam kaitannya dengan ukuran kinerja yang berhasil (*the measures of successful performance*). Menurut Hatry dalam Faozan (2005) dalam argumentasinya menyatakan bahwa hal tersebut terkait dengan efisiensi kelembagaan pemerintah yang indikatornya adalah sejauh mana pemerintah menghasilkan output yang seharusnya (*given output*) dengan sumberdaya yang terbatas, dan efektivitas dengan indikator jumlah produk akhir (*the amount of end product*) dan pelayanan riil yang disediakan pemerintah untuk publik (*the real service to the public that government is providing*).

Bagi organisasi publik, seperti birokrasi pemerintahan, internalisasi *core values* menjadi prasyarat agar dapat berperan mengakselerasi pencapaian tujuan organisasi, utamanya dalam mendukung reformasi birokrasi menuju birokrasi kelas dunia.

Berdasarkan hasil kajian, ada beberapa faktor penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja seorang ASN yang harus menjadi perhatian:

1) Jenjang karier yang jelas.

Karir merupakan hal yang penting bagi seorang pegawai, dikarenakan hal tersebut mempengaruhi pendapatan yang akan diterima seseorang dan pada akhirnya berkaitan erat dengan tingkat kesejahteraan pegawai tersebut.

Berdasarkan kajian Kadarisman (2018) yang melakukan penelitian di kota Depok, idealnya pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi penilaian kinerja, dan dimensi kebutuhan unit kerja.

Hal tersebut sejalan dengan Undang-undang Aparatur Sipil Negara yang mengatur terkait pengembangan karier seorang ASN, dimana pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Karier PNS dinyatakan bahwa kepastian arah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil menjadi sangat penting. Pola karier disusun berdasarkan tiga prinsip utama yaitu: kepastian, profesionalisme dan transparan.

Namun, realita di lapangan berkata lain. Karir terkadang tidak ditentukan oleh kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, tetapi oleh kedekatan dan kepentingan politis.

Hal tersebut dimungkinkan selain dikarenakan dampak dari otonomi daerah, namun juga diperkuat dengan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 3 ayat 2 dimana Presiden dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS diantaranya kepada Gubernur atau Bupati/Walikota.

Kondisi ini membuka peluang terjadinya suap dan nepotisme terhadap penentuan karir seorang ASN. Banyak kasus yang telah membuktikan hal tersebut terjadi seperti kasus bupati Nganjuk yang ditetapkan sebagai tersangka atas kasus korupsi penerimaan hadiah atau janji terkait pengurusan promosi atau jabatan di Pemkab Nganjuk. Contoh lainnya kasus Walikota Tanjung Balai dalam penetapan Sekda, atau yang terbaru kasus Bupati Bekasi Rahmat Effendi terkait lelang jabatan.

2) Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Bukan lagi menjadi sebuah rahasia jika tingginya jenjang pendidikan formal seorang ASN akan mempengaruhi pangkat dan golongannya. Pangkat dan golongan tersebut berpengaruh besar terhadap kesinambungan dari karir seseorang, maka makin tinggi pendidikannya akan memberikan dampak yang cukup signifikan baik untuk pangkat/golongannya atau pun karir seorang ASN.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan secara berkala dan berkesinambungan merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:5) konteks pelatihan adalah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Widodo (2015:82) menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan sebagai proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Namun, perlu kita pahami bahwa untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas diri seorang ASN tidak hanya dibutuhkan pendidikan formal namun juga informal dalam bentuk pelatihan dan pengembangan diri.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Pasal 2 menjelaskan tujuan diklat, yaitu:

- a. meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pada pasal 203 ayat 3 dan 4 PP no. 11 tahun 2017 dijelaskan bahwa:

- a. Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- b. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya ASN itu sendiri.

3) *Reward* dan *Punishment* yang adil dan konsisten.

Reward menurut Nawawi (2005:319), adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Adapun *punishment* menurut Mangkunegara (2000:130) merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Reward dan *punishment* seperti dua sisi mata uang yang saling menyatu. Kedua hal tersebut menjadi penting untuk dilaksanakan secara adil agar tujuan dari dilaksanakannya *Reward* dan *punishment*.

Menurut beberapa ahli, *reward* dan *punishment* sebagai bentuk dari memotivasi pegawai. Motivasi pun dibagi menjadi tiga yaitu, motivasi insentif, motivasi ketakutan, dan motivasi sikap hati.

Dalam birokrasi pemerintah *reward* dan *punishment* dipakai dalam meningkatkan kinerja ASN. Hal tersebut pun telah tertuang dalam UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam penghargaan dan hukuman disiplin.

Hal ini berkaitan erat dengan strategi manajemen ASN dalam peningkatan disiplin di pemerintahan Indonesia.

Berdasarkan penelitian Suparmi dan Setiawan (2019), semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi *reward* dan *punishment* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. *reward* dan *punishment* dapat digunakan sebagai pemicu kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silfia Febrianti et al, dimana berdasarkan hasil penelitian *reward* dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

Namun, perlu dicatat hal *reward* dan *punishment* dapat memberikan dampak positif pada kinerja jika dijalankan dengan adil dan konsisten.

E. Penutup

Core values ASN “BerAKHLAK”, yang telah ditetapkan dan diluncurkan oleh Presiden RI pada tanggal 27 Juli bersamaan dengan *Employer Branding* ASN “Bangga melayani bangsa”, merupakan upaya dari Kemenpan-RB untuk menyatukan perbedaan persepsi dalam menerjemahkan nilai-nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku ASN yang tertuang pada Undang-Undang No.5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

“BerAKHLAK” sebagai *core values* ASN akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, sebagai implementasi dari tanggung jawab pribadi seorang ASN yang harus dilaksanakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

“BerAKHLAK” menggambarkan pribadi utuh dan sempurna seorang ASN yang diharapkan dan dapat diwujudkan dalam tindakan nyata harian. Bukanlah hal mudah untuk diwujudkan karena banyak faktor yang mempengaruhi seperti pendidikan, lingkungan dan sifat yang dibawa dari lahir.

Ada tiga poin penting yang perlu menjadi perhatian apabila kinerja seorang ASN dituntut lebih berkualitas secara maksimal yaitu jenjang karir yang jelas, pendidikan dan pengembangan diri serta sistem *reward* dan *punishment* yang adil dan konsisten.

Kita berharap *core values* ASN ini tidak sekedar *tag line* marketing semata namun dapat memberikan dampak nyata dan mampu diimplementasikan secara baik walaupun tidak sempurna. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata.

Core valuse ASN ini diharapkan dapat memberikan perubahan yang signifikan dan dapat dirasakan oleh publik sebagai objek dari pelayanan yang diberikan oleh birokrasi pemerintah.

Daftar Pustaka

Buku:

Creswell, John W. (2017). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Mangkunegara, AP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung : Rosada.

Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Jurnal:

Faozan, Haris. (2005). *Bureaucratic Structure Perestroika: Memperbarui Lahan Bagi Pertumbuhan Kinerja Kelembagaan Pemerintah*. Jurnal Ilmu Administrasi, 2(4).

Febriati, Silvia et al. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12 (1).

Kadarisman, Muh. (2019). Analisis Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Depok. *Jurnal BKN*, 12(2).

Sanmas, Masni. (2020). Analisis Harmonisasi Komunikasi Antara Nelayan Jaring Bobo Dalam Usaha Penangkapan Ikan Di Kabupaten Seram Bagian Barat (Sbb). *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2).

Suparmi dan Septiawan, Vicy. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli IV. *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8 (1) UNGARAN.

Tandio, Tan Jimmy dan Mustamu, Ronny H. (2013). Analisis Implementasi Transferring Values Antar Generasi Pada Sebuah Family Business Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 1(1).

Dokumen:

Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. *Akuntabilitas dan Good Governance. Modul Sosialisai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2000*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Tim Peneliti UI-CSGAR. Laporan Akhir: Indeks Persepsi Masyarakat tentang Profesionalitas dan Rebranding Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2019.

Website:

<https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--layanan-publik-dan-kepuasan-masyarakat-> Diakses tanggal 14/02/2022.

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri>. Diakses tanggal 14/02/2022.

<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/presiden-jokowi-luncurkan-berakhlak-untuk-percepatan-transformasi-asn>. Diakses tanggal 14/02/2022.

<https://accurate.id/marketing-manajemen/apa-itu-tagline/>. Diakses tanggal 14/02/2020.

<https://manajemenppm.wordpress.com/2014/08/15/core-value/>. Diakses tanggal 20/02/2020

<https://nasional.kompas.com/read/2022/01/07/14225001/berbagai-kasus-jual-beli-jabatan-yang-ditangani-kpk-dari-nganjuk-sampai?page=all>. Diakses tanggal 27/02/2020.

ANALISIS PANDA PELIKAN (PENERAPAN NILAI DASAR “BerAKHLAK” JABATAN PENGENDALI HAMA DAN PENYAKIT IKAN)

PANDA PELIKAN ANALYSIS (IMPLEMENTATION OF CORE VALUE “BerAKHLAK” ON FISH PEST AND DISEASE MANAGEMENT POSITION)

Muhammad Fachri

(Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung)

E-mail: muhammadfachri.mf@gmail.com

ABSTRAK

Nilai dasar “BerAKHLAK” merupakan transformasi birokrasi dan fondasi pembangunan SDM Aparatur Sipil Negara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis panda pelikan (penerapan nilai dasar (*core value*) “BerAKHLAK” pada jabatan Pengendali Hama dan Penyakit Ikan) di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang ditunjang dengan observasi dan wawancara serta datasekunder kepustakaan dan peraturan perundang-undangan. Teknik analisis menggunakan aplikasi NVivo12. Analisis data dilakukan secara deskriptif. Hasil penelitian adalah Jabatan Fungsional Tertentu Pengendali Hama dan Penyakit Ikan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menerapkan nilai dasar (*Core Value*) “BerAKHLAK” (dengan nilai *Person Correlation Coefficient*, $X > 0,05$). Dengan adanya penerapan nilai dasar “BerAKHLAK”, transformasi birokrasi dapat berjalan dapat memberikan pelayanan publik yang prima dan menciptakan *good governance*.

Kata Kunci : “BerAKHLAK”, Pelayanan Publik, Pembangunan ASN, Pengendali Hama dan Penyakit Ikan, Transformasi Birokrasi.

ABSTRACT

“BerAKHLAK” core value is transformation of bureaucracy and foundation of human resource development for State Civil Servant. The aim of this study was to determine the analysis of Panda Pelikan (implementation of “BerAKHLAK” core value on Fish Pest and Disease Management position) in Marine and Fisheries Office of Bangka Belitung Province. This study uses a qualitative method which is supported by observations and interviews as well as, and secondary data from literature and legislation. The analysis technique uses the NVivo12 application. Data analysis was done descriptively. The result of this research is Fish Pest and Diseases Management Position Marine and Fishery Office of Bangka Belitung Province has implemented “BerAKHLAK” Core Value (with *Person Correlation Coefficient Value*, $X > 0.05$). Implementation of “BerAKHLAK” core value give impact to bureaucracy transformation so it can provide excellent public services and create good governance.

Keywords: bureaucracy transformation, “BerAKHLAK” Core Value, Public Service, State Civil Servant Development, Fish Pest and Disease Management Positione.

A. Pendahuluan

Nilai dasar (*Core Value*) ASN “BerAKHLAK” yang diluncurkan dan ditetapkan pada tanggal 27 Juli 2021 oleh Bapak Presiden Joko Widodo menjadi momentum untuk menyeragamkan nilai dasar bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga pada akhirnya dapat menjadi fondasi budaya kerja. Diperlukan *action* konkrit terhadap penerapan *core value* tersebut dalam perilaku kerja masing-masing ASN terutama pada masa pandemi Covid-19.

Seperti diketahui, pandemi Covid-19 yang sedang melanda seluruh dunia saat ini sudah memasuki tahun kedua. Berbagai upaya dilakukan Pemerintah untuk menekan peningkatan kasus Covid-19, baik melalui PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat), PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) serta penerapan sistem bekerja melalui skema WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work From Office*) (Widodo, 2021). Hal ini menjadi suatu tantangan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya jabatan fungsional Pengendali Hama dan Penyakit Ikan untuk dapat bekerja secara bijak dan optimal.

Jabatan Pengendali Hama dan Penyakit Ikan merupakan Jabatan Fungsional Tertentu yang ditetapkan pada tahun 2001, memiliki Tugas Pokok dan Fungsi yaitu mengendalikan hama dan penyakit ikan serta lingkungan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2010. Dalam pengendalian hama, penyakit ikan dan lingkungan, diharuskan berinteraksi kepada pembudidaya ikan di lapangan yang terkena wabah penyakit ikan sehingga dapat diketahui tindakan preventifnya.

Berdasarkan data Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Tahun 2021 telah terjadi kasus penyakit ikan seperti *Motile Aeromonas Salmonicida* (penyakit luka borok) yang

menyerang ikan nila, ikan lele dan ikan patin dan *Enterocytozoon hepatopanei* (penyakit udang berpendar) yang menyerang udang vaname di kolam dan tambak udang masyarakat di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Adanya permasalahan tersebut menjadi tantangan bagi seorang ASN khususnya Pengendali Hama dan Penyakit ikan untuk memberikan solusi yang tepat bagi pembudidaya ikan (Fachri, 2021) dan dengan cepat menerapkan nilai dasar “BerAKHLAK” sebagai fondasi budaya kerja sehingga perikanan budidaya dapat berkelanjutan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan nilai dasar (*core value*) “BerAKHLAK” pada jabatan Pengendali Hama dan Penyakit Ikan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (Aspers dan Corte (2019) dalam Yasa *et al.*, (2021)) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Jabatan Fungsional Tertentu Pengendali Hama dan Penyakit Ikan dalam merespons perubahan, perkembangan dan penerapan nilai dasar ASN “BerAKHLAK” melalui kegiatan pekerjaan yang dilakukan.

Adapun penelitian ini ditunjang dengan data-data yang diperoleh saat observasi dan wawancara serta data sekunder melalui kepustakaan dan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya teknik analisis dilakukan dengan menggunakan aplikasi *NVivo12* yang mampu menganalisis data kualitatif secara efektif menampilkan data kedalam bentuk yang lebih mudah dipahami seperti tabel (Bandur, 2019). Adapun hasil analisis data dilakukan secara deskriptif.

C. Kerangka Teori

Peluncuran nilai dasar (*core value*) “BerAKHLAK” dan *Employer branding* “Bangga Melayani Bangsa” bagi Aparatur Sipil Negara oleh Presiden Joko Widodo pada 27 Juli 2021. Hal ini sejalan dengan prioritas utama yaitu pembangunan Sumber Daya Manusia khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Pembangunan SDM ini tidak dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara lama, sehingga diperlukan cara baru salah satunya melalui penyeragaman nilai dasar (*Core Value*) ASN dalam rangka penguatan budaya kerja.

Adanya penguatan budaya kerjatentu akan mempengaruhi perilaku kerja ASN dan dapat dideskripsikan dengan tingkat motivasi, kreativitas dalam bekerja, berdedikasi tinggi sehingga pada akhirnya akan memberikan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini diharapkan akan sejalan dengan pemberian pelayanan prima bagi masyarakat.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 4 dapat tentang penjelasan nilai dasar ASN dapat diartikan berbeda setiap instansi sehingga diperlukan penyeragaman nilai-nilai dasar ASN yaitu “BerAKHLAK”. Nilai dasar “BerAKHLAK” menjadi panduan dalam berperilaku bagi seorang Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Ada 6 (enam) alasan penting adanya kesamaan Nilai Dasar ASN menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2021 yaitu:

1. Adanya kesamaan persepsi nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 agar lebih mudah dipahami dan diterapkan;

2. Menggabungkan semua nilai menjadi rumusan baku dan disimpulkan menjadi satu nilai dasar yang sama dan berlaku secara umum;
3. Adanya nilai dasar yang sama akan memberikan penguatan terhadap budaya kerja sehingga membentuk karakter ASN yang professional;
4. Memudahkan proses adaptasi Ketika terjadinya perpindahan / mutasi;
5. Memperkuat unsur peran ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa;
6. Mendorong kinerja organisasi dalam jangka Panjang.

Adapun definisi dari akronim “BerAKHLAK” adalah sebagai berikut:

- a. memberikan layanan prima kepada masyarakat demi kepuasan masyarakat. Adapun panduan perilaku inti adalah sebagai berikut:
 - Memahami kebutuhan dan mengutamakan kepuasan masyarakat;
 - Melayani dengan sikap hormat, sopan, cepat, ikhlas dan sigap;
 - Melakukan perbaikan terus menerus dalam memberikan pelayanan.
- b. Akuntabel yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan. Adapun panduan perilaku inti adalah sebagai berikut:
 - Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
 - Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
 - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Adapun panduan perilaku inti adalah sebagai berikut:
 - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 - Membagi ilmu dan pengetahuan yang

- dimiliki kepada orang lain;
- Melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan. Adapun panduan perilaku inti adalah sebagai berikut:
- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 - Suka menolong orang lain;
 - Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara. Adapun panduan perilaku inti adalah sebagai berikut:
- Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara;
 - Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar;
 - Menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan. Adapun panduan perilaku inti adalah sebagai berikut:
- Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik;
 - Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi;
 - Bertindak proaktif.
- g. Kolaboratif yaitu membangun kerja sama yang sinergis. Adapun panduan perilaku inti adalah sebagai berikut:
- Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
 - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

Berdasarkan Petunjuk Teknis (Juknis) adapun tugas pokok dan fungsi Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Pengendali Hama dan Penyakit Ikan sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 22 Tahun 2010 adalah sebagai berikut:

- melakukan persiapan;
- melaksanakan pengendalian HPI;
- melakukan pemantauan;
- melakukan analisis dan evaluasi hasil pengendalian HPI;
- membimbing pengendalian HPI/HPIK di daerah wabah atau kawasan karantina;
- melakukan analisis dan evaluasi metoda pengendalian HPI/HPIK;
- membuat koleksi, visualisasi, dan informasi;
- mengembangkan sarana dan prasarana pengendalian HPI/HPIK;
- mengembangkan sistem mutu laboratorium, dan
- melakukan kegiatan lain.

D. Hasil dan Pembahasan

1) Hasil

Adapun penerapan nilai dasar BerAKHLAK pada Jabatan Fungsional Tertentu Pengendali Hama dan Penyakit Ikan (JFT PHPI) di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah sebagai berikut:

a. Tugas Pokok dan Fungsi JFT PHPI

Penjalanan tugas pokok dan fungsi dari Jabatan Fungsional Tertentu Pengendali Hama dan Penyakit Ikan didasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2010.

Adapun selama masa pandemi *Covid-19* pada Tahun 2021, tetap dilakukan *monitoring* dan *surveilans* penyakit ikan secara langsung (*on the spot*) pada pembudidaya ikan namun tetap dengan menjalankan protokol kesehatan yang ketat.

Kegiatan *monitoring* dan *surveilans* juga merupakan cara untuk pengembangan inovasi Bang Kophit (Fachri, 2021).



Gambar 1. Kegiatan *Monitoring* dan *Surveilans* (Sumber: Dokumentasi Penelitian)

b. Pengembangan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelaksanaan Survei

Pengembangan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan merupakan pengembangan SOP pelaksanaan survei pada masa pandemi Covid-19. SOP Pelaksanaan Survei dikembangkan mengacu pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 43 Tahun 2015 dan telah disahkan sesuai Nomor SOP 001/SOP/DKP/2021 tanggal 21 Juni 2021.

Menurut Rachmi *et al.*, (2014), pengembangan Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat diperlukan dan disesuaikan dengan kondisi dan situasi terkini. Pengembangan SOP dapat memberikan peningkatan pelayanan dan terhindar dari kecelakaan kerja.

c. Pengembangan Metode Survei Dan Analisis Keselamatan Kerja

Kegiatan pengendalian hama dan penyakit ikan tidak terlepas dari adanya bahaya dan kecelakaan kerja pada saat melakukan *monitoring* dan *surveilans* di lapangan. Pengembangan metode survei dan analisis keselamatan kerja bagi Pengendali Hama dan Penyakit Ikan dipublikasikan dalam Fachri (2021) dengan pengembangan *Walk Through Survey* (WTS) dengan *Checklist Walk Through Survey Worksheet* dan *Job Safety Analysis* (JSA) yang dimodifikasi dari *Australian Standard/New Zealand Standard* (AS/NZS) 4360:1999 dan 4360:2004.

Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Kerja, Pasal 164 bahwa setiap tempat kerja sector formal maupun informal wajib dilakukan analisis keselamatan kerja termasuk Aparatur Sipil Negara.

d. Pembentukan Tim Satuan Tugas (Satgas) Pengendalian Hama dan Penyakit Ikan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Pembentukan Tim Satuan Tugas Pengendalian Hama dan Penyakit Ikan merupakan salah satu bentuk kolaboratif dan tindakan cepat tanggap yang dilakukan dengan melibatkan Dinas Perikanan di Kabupaten/Kota serta Stasiun Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu Pangkalpinang. Hal ini dilakukan dalam rangka mengendalikan penyebaran penyakit ikan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang sesuai dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tindakan Tanggap Darurat dan Pengendalian Penyakit Ikan.



Gambar 2. Pembentukan Tim Satgas (Sumber : Dokumentasi Penelitian)

e. Keaktifan dalam Forum Ilmiah Nasional dan Internasional Sebagai Pembicara / Pemakalah

Forum ilmiah merupakan salah satu wadah pertemuan untuk mengaktualisasikan pengetahuan dan mengasah keterampilan dalam bidang akademik untuk membicarakan mengenai perikanan secara umum dan berkaitan dengan pengendalian hama dan penyakit ikan.

Beberapa forum ilmiah yang diikuti pada tahun 2021 adalah sebagai pembicara dan pemakalah pada Seminar dan Dialog Nasional Riset dan Kebijakan Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan-KKP RI, *International Conference on Agro- Maritime and Fisheries ICOAMF- Trunojoyo University* dan *International Conference on Fisheries and Marine Research ICOFMR-Brawijaya University*.

Menurut Udiyono (2021), keikutsertaan dalam forum ilmiah merupakan perwujudan peningkatan kinerja, kapasitas, kompetensi professional guna pengembangan ilmu pengetahuan yang lebih baik.

f. Pengembangan Inovasi

Menurut Ancok (2012) dalam Adani (2021), inovasi merupakan proses mewujudkan pemikiran dan kreativitas yang dapat menghasilkan jasa, produk, model, proses bisnis yang dapat memberikan kebermanfaatan bagi masyarakat.

Adapun pengembangan inovasi yang dilakukan adalah Bang Kophit (Fachri, 2021) dan Simbol *Market* (Maryati dan Fachri, 2021). Inovasi Bang Kophit atau Pengembangan Komunikasi Pengendalian Hama dan Penyakit Ikan merupakan inovasi yang juga diajukan sebagai nominasi penghargaan IGA (*Innovative Government Awards*) Tahun 2022 di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasar surat 523/314/DKP-IV tanggal 09 Februari 2022.

Selain itu, juga, inovasi Simbol *Market* atau Sinergi Budidaya, Pengolahan dan Pemasaran Perikanan Berbasis Ekonomi Kerakyatan merupakan model pengembangan ekonomi perikanan terbaru yang mensinergikan kegiatan perikanan dari hulu ke hilir. Inovasi ini juga telah diperkenalkan pada Seminar Nasional

Riset dan Kebijakan Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan, Kementerian Kelautan Perikanan pada bulan September 2021.

2. Pembahasan

Penerapan nilai dasar “BerAKHLAK” merupakan suatu keharusan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN dituntut untuk segera beradaptasi dengan nilai dasar ini dan berkomitmen menjadikan nilai dasar “BerAKHLAK” sebagai fondasi yang berlandaskan pada Pancasila untuk mencapai visi dan misi Indonesia Maju. Hal ini sejalan dengan prioritas utama Bapak Presiden Joko Widodo yaitu pembangunan SDM (Widodo, 2021).

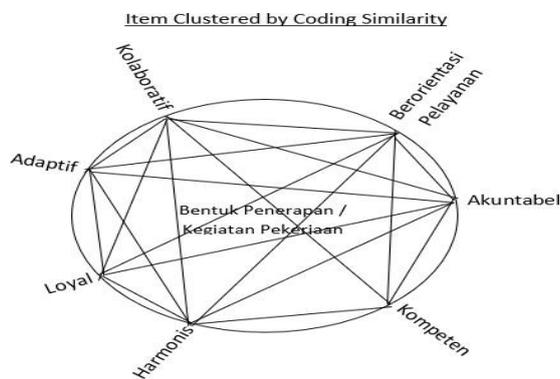
Nilai dasar “BerAKHLAK” menjadi suatu transformasi birokrasi yang dapat menciptakan semakin kuatnya SDM yang cekatan, menguasai IPTEK, dinamis, kerja keras sehingga akan terbentuk penguatan budaya kerja. Budaya kerja dapat tergambarkan melalui meningkatnya ide, kreativitas, inovasi, motivasi kerja, komitmen dan dedikasi dalam bekerja. Tentu saja, hal ini secara tidak langsung akan berkaitan dengan meningkatnya produktivitas yang dihasilkan oleh ASN dan berdampak pada pemberian pelayanan prima kepada masyarakat.

Berdasarkan analisis melalui NVIVO 12 (Tabel 1.), dalam melakukan pekerjaan, JFT PHPI telah melakukan penerapan nilai dasar BerAKHLAK. Hal ini terlihat dari total nilai *Person Correlation Coefficient*, nilai yang diperoleh $X > 0,05$, yang mana Code A (bentuk penerapan) pada setiap Code B (“BerAKHLAK”) memiliki nilai $>0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yasa *et al.*, (2021), nilai *Person Correlation Coefficient* pada analisis NVIVO 12, dengan $X > 0,05$ menunjukkan adanya keterkaitan dan pengaruh pada masing-masing objek. Dengan demikian, JFT PHPI dalam melakukan pekerjaan sudah menerapkan nilai dasar “BerAKHLAK”.

Code A (Bentuk Penerapan)	Code B ("BerAKHLAK')							Total (X)
	Ber	A	K	H	L	A	K	
Tugas Pokok dan Fungsi	0,301	0,198	0,342	0,187	0,299	0,092	0,163	0,226
Pengembangan SOP Pelaksanaan Survei	0,188	0,173	0,272	0,328	0,301	0,310	0,310	0,269
Pengembangan metode survei dan analisis keselamatan kerja	0,098	0,228	0,245	0,283	0,309	0,292	0,298	0,250
Pembentukan Tim Satgas Pengendalian Hama dan Penyakit Ikan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	0,266	0,076	0,292	0,272	0,262	0,310	0,376	0,265
Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah Nasional dan Internasional	0,067	0,050	0,312	0,135	0,333	0,287	0,187	0,196
Pengembangan Inovasi	0,225	0,087	0,342	0,358	0,314	0,366	0,308	0,286
Nilai Person Correlation Coefficient (X) diadaptasi dalam penelitian Yasa, <i>et al.</i> , (2021), dengan X >0,05 Berkaitan, X <0,05 Tidak Berkaitan								

Sumber: Hasil Pengolahan Data dari NVIVO 12

Analisis ini juga ditunjang pada analisis keterkaitan objek (Gambar 3.), yang mana nilai "BerAKHLAK" saling terkait pada kegiatan pekerjaan yang dilakukan JFT PHPI.



Gambar 3. Keterkaitan Bentuk Penerapan / Kegiatan Pekerjaan JFT PHPI terhadap Nilai Dasar "BerAKHLAK"
(Sumber : Hasil Pengolahan Data dari NVIVO12)

Adanya penerapan nilai dasar "BerAKHLAK" diharapkan dapat mewujudkan harapan Pemerintah dalam memiliki SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten, terampil, dan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian Elyasa (2021), pemberian pelayanan prima dalam hal pengendalian penyakit ikan sudah dilakukan

oleh SDM yang sesuai kompetensi yang dimiliki.

Selain itu, dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Yasa *et al.*, (2021), dalam menciptakan birokrasi yang akuntabel dalam menghadapi perkembangan era revolusi industri dan teknologi diperlukan SDM aparatur yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperkuat dengan budaya kerja sehingga birokrasi dapat berjalan optimal dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan kepada publik.

Dengan adanya penerapan nilai dasar "BerAKHLAK", transformasi birokrasi dapat berjalan dengan lebih baik sehingga akhirnya dapat menciptakan *good governance*. Menurut Haryani dan Nurcahyono (2018), birokrasi yang baik adalah memberikan pelayanan publik yang sesuai harapan masyarakat dan memiliki SDM yang ASK (*Attitude, Skill, Knowledge*) atau sikap, kemampuan dan pengetahuan.

Nilai dasar "BerAKHLAK" juga sesuai dengan *tagline* Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah (BKPSDMD) Provinsi Bangka Belitung yaitu PRIMADONA agar mampu beradaptasi

dalam semua kondisi lingkungan kerja sesuai tupoksinya dan sesuai dengan kompetensinya (Elyasa, 2021).

Keenam aspek dalam kegiatan pekerjaan (Code A) JFT PHPI di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung juga telah menerapkan teknologi terkini guna mendukung pelayanan yang prima bagi masyarakat. Hal ini sejalan dengan upaya Pemerintah agar SDM Aparatur Sipil Negara dapat bersaing pada revolusi industri 4,0 (Rivai, 2019). Namun, menurut Yasa *et al.*, (2021), SDM ASN tidak boleh berhenti dan puas telah memasuki era revolusi industri 4,0 namun juga harus dapat beradaptasi dengan era *society* 5,0 yang mengimplementasi penggunaan teknologi dengan tetap memperhatikan aspek-aspek humaniora agar dapat memecah persoalan sosial yang ada.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai dasar “BerAKHLAK” menjadi suatu keharusan bagi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN). Nilai dasar BerAKHLAK menjadi transformasi birokrasi yang dapat menciptakan semakin kuatnya SDM yang cekatan, menguasai IPTEK, dinamis, kerja keras sehingga akan terbentuk penguatan budaya kerja.

Berdasarkan hasil NVIVO 12, Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Pengendali Hama dan Penyakit Ikan (PHPI) di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam melakukan pekerjaan sudah menerapkan nilai dasar (*Core Value*) Aparatur Sipil Negara yaitu “BerAKHLAK”. Hal ini terlihat dari 6 (enam) bentuk penerapan yang berkaitan dengan nilai dasar “BerAKHLAK” dengan nilai *Person Correlation Coefficient* $X > 0,05$.

Adanya penerapan nilai dasar “BerAKHLAK” yang sudah dilakukan

akan memberikan sumbangsih terciptanya *good governance* dan memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adani, Y.M. 2021. Pelajaran Inovasi dari Kabupaten Bangka. *Andragogi*, 9 (1), 1-14.
- Australian/New Zealand Standar. 1999. *Australian/New Zealand Standard, Risk Management 4360 : 1999 2nd Edition*. Australia New Zealand Standard, Sydney dan Wellington.
- Australian/New Zealand Standar. 2004. *Australian/New Zealand Standard, Risk Management 4360 : 2004 3rd Edition*. Australia New Zealand Standard, Sydney dan Wellington.
- Bandur, A. (2019). *Penelitian Kualitatif, Studi Multi-Disiplin Keilmuan Dengan Nvivo 12 Plus*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. 2021. Data Serangan Penyakit Ikan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- Fachri, M. 2021. Analisis Keselamat Kerja dalam Pelaksanaan Survei Pengendalian Hama dan Penyakit Ikan Air Tawar. *Jurnal Akuakultur Rawa Indonesia*, 9 (2) : 97-108.
- Fachri, M. 2021. Mewujudkan ASN Primadona melalui ”Bang Kuphit” (Pengembangan Komunikasi Pengendalian Hama Penyakit Ikan) : Sebuah Inovasi Dimasa Covid-19. *Andragogi, Jurnal Pendidikan Orang Dewasa*, 9(2) : 8-19.
- Haryani, T. N. & Nurcahyono, O. H. 2018. *Knowledge, Attitude, Practice (KAP) Aparatur Sipil Negara dalam Implementasi Nilai Dasar Pegawai*. *Jurnal SAWALA*, 6 (1) : 73-81.

- Kementerian Kelautan dan Perikanan. 2015. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 43 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Jakarta.
- Kementerian Kelautan dan Perikanan. 2021. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tindakan Tanggap Darurat dan Pengendalian Penyakit Ikan. Jakarta.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara. 2010. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pengendali Hama dan Penyakit Ikan dan Angka Kreditnya, Jakarta.
- Maryati S., & Fachri, M. 2021. Simbol-Market : Sinergi Budidaya, Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan Berbasis Ekonomi Kerakyatan (Studi Kasus : Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Prosiding Seminar Nasional Riset dan Kebijakan Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan Tahun 2021* : 211-218.
- Rachmi, A., Susanto, T.D., Herdiyanti, A. 2014. Pembuatan *Standard Operating Procedure* (SOP) *Service Desk* Berdasarkan Kerangka Kerja Itil V3 engan Menggunakan Metode ANalisis Gap Layanan (Studi Kasus : PT. XYZ, Tangerang).
- Rivai, F. H. (2019). Bureaucracy Culture Enforcement to Encounter Industrial Revolution 4.0. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 9(2), 128–138.
- Udiyono. 2021. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah serta Karya Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Guru. *Magistra*, 76 (23): 1-9.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widodo, L. 2021. Jalan Menuju ASN BerAKHLAK. *Solusi, Majalah Pengawasan Kementerian Perindustrian*, 2(11) : 8-12.
- Yasa, A., Suswanta, Rafi, M., Rahmanto F., Setiawan, D., Fadhlurrohman M.I. 2021. Penguatan Reformasi Birokrasi menuju Era *Society* 5.0 di Indonesia. *Nakhoda : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20 (1) : 27-42.

“BerAKHLAK”, IMPLEMENTASI PARADIGMA BARU NEW PUBLIC GOVERNANCE (NPG)

“BerAKHLAK”, IMPLEMENTATION OF THE NEW PARADIGM OF NEW PUBLIC GOVERNANCE (NPG)

Failasophia Karima

(BKPSDMD Kota Pangkalpinang)

Email: failasophiakarima@gmail.com

ABSTRAK

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara pada tanggal 26 Agustus 2021 mengatur tentang komponen baru dari nilai-nilai dasar ASN yaitu “BerAKHLAK” yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Selaras dengan hal tersebut, administrasi publik telah berkembang begitu pesat dengan adanya paradigma baru yaitu *New Public Governance* atau NPG. Artikel ini membahas keterkaitan antara nilai-nilai dasar ASN yang tercantum dalam akronim “BerAKHLAK” dengan implementasinya sesuai dengan paradigma baru tersebut. Pergeseran paradigma telah membuat pergeseran nilai-nilai yang sejatinya harus diterapkan dalam langkah kebijakan publik di setiap pemerintah. Kebijakan yang diambil sebagai contoh dalam artikel ini adalah Pemerintah Kota Pangkalpinang.

Kata Kunci: “BerAKHLAK”, Implementasi, *New Public Governance*.

ABSTRACT

Circular Letter of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 20 of 2021 concerning Implementation of Core Values and Employer Branding of State Civil Apparatus on August 26, 2021 regulates the new component of the basic values of ASN, namely “BerAKHLAK” which is an acronym for Service Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative. In line with this, public administration has developed so rapidly with the new paradigm, namely New Public Governance or NPG. This study discusses the relationship between the basic values of ASN listed in the acronym “BerAKHLAK” and their implementation in accordance with the new paradigm. The paradigm shift has created a shift in values that should actually be applied in public policy steps in every government. The policy taken as an example in this study is the Pangkalpinang City Government.

Keywords: “BerAKHLAK”, Implementation, *New Public Governance*.

A. Pendahuluan

Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah semakin hari semakin berusaha untuk membentuk citra positif dari pegawainya. Citra positif ini bisa hadir dengan adanya usaha dalam membangun sumber daya manusia daerah khususnya ASN. Pembangunan manusia dilandasi oleh nilai-nilai dasar (*core values*) yang menjadi acuan bagaimana manusia tersebut diusahakan dapat tumbuh dan berkembang. Manusia tak terkecuali Aparatur Sipil Negara memerlukan panduan berperilaku. Nilai dasar sebagai panduan berperilaku bagi ASN harus ditanamkan sedini mungkin, namun pada kenyataannya pemahaman tentang *core values* atau nilai-nilai dasar berbeda-beda pada setiap ASN, oleh karena itu diperlukan penyamarataan persepsi yang didasari oleh Undang-undang ASN Nomor 5 Tahun 2014. Menurut Undang-undang tersebut, ASN merupakan “suatu profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Dalam hal ini ASN sebagai profesi memiliki tiga (3) fungsi yakni (1). Pelaksana kebijakan publik, (2). Pelayan publik serta (3.) Perikat dan pemersatu bangsa. Ketiga fungsi tersebut mulai dikembangkan melalui berbagai peraturan yang diharapkan menjadi panduan perilaku bagi ASN sesuai dengan perkembangan zaman yaitu ASN yang “BerAKHLAK”. Sebagai Aparatur Sipil Negara, para ASN diharapkan mempunyai *core values* atau nilai dasar yang menjadi landasan bertindak dalam melayani masyarakat. *Core values* tersebut dari tahun ke tahun mengalami peningkatan sesuai kebutuhan zaman.

Penanaman nilai dasar bagi ASN harus sedini mungkin seperti dimulai dari pelatihan dasar yang diberikan setelah CPNS menerima SK dan dilakukan pelantikan sebagai upaya pemerintah untuk menanamkan sedini mungkin. Pada tahun

2021 para CPNS yang mengikuti pelatihan dasar ditanamkan nilai-nilai dasar berupa ANEKA yang merupakan singkatan dari Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi, sedangkan pada awal tahun 2022 terdapat nilai-nilai dasar yang dikembangkan lagi menjadi “BerAKHLAK” yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Hal ini didasari oleh Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara pada tanggal 26 Agustus 2021.

Pentingnya penanaman nilai dasar sejak CPNS untuk membentuk karakter PNS yang mempunyai sikap “BerAKHLAK”; Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, sehingga pemerintah baik pusat dan daerah memiliki aset sumber daya manusia yang berguna bagi kemajuan bangsa dan negara.

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat sejauh mana penerapan yang telah dilakukan oleh pemerintah khususnya Pemerintah Kota Pangkalpinang dalam menerapkan *Core Values* “BerAKHLAK” yang kemudian disandingkan dengan implementasi *New Public Governance* (NPG) sebagai paradigma terbaru dari Administrasi Publik.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini berdasarkan kajian pustaka serta melakukan observasi ke beberapa OPD terkait melalui pendekatan kualitatif yang dilakukan penulis dengan mengkaji berbagai literatur kemudian menyandingkannya dengan fenomena yang ada di pemerintah tempat ia bekerja yaitu Pemerintah Kota Pangkalpinang.

C. Kerangka Teori

a. Pemerintah dalam Paradigma Administrasi Publik

Paradigma sebagai cara pandang seseorang dalam menilai sesuatu dalam hal ini paradigma administrasi publik sangat berkaitan erat dengan kondisi pemerintahan saat ini dimana transformasi penguatan budaya kerja berupa kebijakan publik dan implementasi dari kebijakan tersebut harus memperhatikan masyarakat. Tak bisa dipungkiri para perkembangan ilmu pengetahuan mendorong para tokoh pemerhati kebijakan publik merumuskan berbagai kondisi pemerintah dengan membuat paradigma baru yang terdapat beberapa pergeseran terkait paradigma tersebut. Berikut adalah delapan (8) perkembangan terbaru paradigma administrasi publik dari masa ke masa yang dikutip dari Karima, (2020):

1. Paradigma Pertama yakni *The Politics/Administration Dichotomy* (1990-1926) dimana terdapat pembagian antara politik dan administrasi.
2. Paradigma Kedua yaitu *The Principles of Administration* (1927-1950) terkait dengan prinsip-prinsip administrasi publik yang berlaku dimanapun tanpa memandang budaya, lingkungan fungsi misi atau kerangka institusional dimana fokus lebih penting daripada lokus.
3. Paradigma Ketiga yakni *Public Administration as Political Science* (1950-1970) memandang administrasi politik sebagai ilmu politik dengan perkembangannya untuk mengurangi ketegangan antara para ilmuwan administrasi dan ilmuwan politik.
4. Paradigma Keempat yaitu *Public Administration as Management* (1956-1970) dengan konsep administrasi publik sebagai manajemen dengan mengembangkan teori-teori yang ada pada manajemen untuk dimasukkan ke administrasi publik.

5. Paradigma Kelima yakni *Public Administration as Public Administration* (1970 sampai sekarang) dimana administrasi publik sebagai administrasi negara yang merupakan upaya dari berbagai kelompok yang bekerjasama dalam pelayanan publik dan lebih berorientasi pada keuntungan.
6. Paradigma Keenam yakni *Public as Governance* (1990 sampai sekarang). Era kebangkitan dimana pemerintah memberikan manfaat kepada masyarakat dengan konfigurasi dari hukum, kebijakan dan organisasi yang mengontrol warga Negara.
7. Paradigma Ketujuh yaitu *From Governance to Global Crisis* (2008-2010). Pada paradigma ini administrasi publik mengalami krisis identitas bahkan ideologi yang menitikberatkan pada sektor pertanian.
8. Paradigma kedelapan yaitu *From Governance to New Public Governance (2010 to date)*, dari tahun 2010 sampai sekarang, terdapat paradigma baru yang disebut *New Public Governance* (NPG), dimana pemerintah tidak hanya memberikan pelayanan, namun juga pemerintah mempunyai tujuan baru yakni memberikan landasan pada negara, menjaga kepercayaan publik melalui stabilitas dan kontinuitas negara dan terdapat upaya dalam meningkatkan profesionalisme dan integritasnya. *New Public Governance* (NPG) merupakan suatu pendekatan yang mencakup sentralisasi kekuatan yang mengarah ke politik. NPG lebih fokus pada hubungan antar organisasi serta pada tata kelola proses pemerintahan dan lebih menekankan pada efektivitas layanan dan hasil yang mengandalkan interaksi dari kewajiban pelayanan publik terhadap lingkungannya.

b. Akronim “BerAKHLAK”

Core values atau nilai-nilai dasar

berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara terdiri dari beberapa nilai yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Berorientasi pelayanan

ASN sebagai pelayan publik merupakan penerapan dari Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dalam Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa “pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik”. Pelayanan publik harus memperhatikan tiga unsur yakni organisasi penyelenggara pelayanan publik, pelanggan berupa orang sebagai penerima layanan serta masyarakat atau organisasi yang berkepentingan, dan terakhir kepuasan yang pelanggan terhadap layanan yang diberikan dan atau diterima.

2. Akuntabel yaitu melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi, lalu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. Menurut Peter seperti yang dikutip oleh Yunus, (2016). Efektif berarti mengerjakan pekerjaan yang benar, sedangkan efisien adalah mengerjakan pekerjaan dengan benar.
3. Kompeten dengan panduan perilakunya adalah meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
4. Harmonis, panduan perilakunya adalah

menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

5. Loyal, panduan perilakunya adalah memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah, menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara.
6. Adaptif, panduan perilakunya adalah cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, dan bertindak proaktif.
7. Kolaboratif, panduan perilakunya ialah memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama pemerintahan berkelas dunia (*world class government*).

D. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Paradigma *New Public Governance (NPG)* pada Nilai-nilai Dasar “BerAKHLAK” ASN

Keterkaitan kondisi pemerintahan saat ini dengan paradigma yang dikemukakan oleh Basheka, (2012) dimana menjelaskan bahwa Pemerintah tidak hanya memberikan pelayanan, namun juga pemerintah mempunyai tujuan baru. Nilai dasar berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara terdiri dari beberapa nilai yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Berorientasi pelayanan

ASN sebagai pelayan publik merupakan penerapan dari Undang-Undang Nomor

25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dalam Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa “pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik”. Pelayanan publik harus memperhatikan tiga unsur yakni organisasi penyelenggara pelayanan publik, pelanggan berupa orang sebagai penerima layanan serta masyarakat atau organisasi yang berkepentingan, dan terakhir kepuasan yang pelanggan terhadap layanan yang diberikan dan atau diterima.

Pemerintah dengan adanya paradigma baru yaitu *New Public Governance (NPG)*, paradigma kedelapan dalam administrasi publik telah banyak menggeser peranan sektor publik yang awalnya adalah birokrat yang penuh dengan hierarkis dan dikontrol erat oleh pimpinan menjadi pelayan bagi masyarakat. Bentuk pelayanan tersebut dapat berupa berbagai kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat serta kegiatan administratif. Pemerintah dengan berlandaskan Undang-undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menekankan pentingnya ASN yang berorientasi pelayanan dengan mengacu seberapa besar masyarakat yang dilayani merasa puas dengan pelayanan yang disediakan. Hal ini dapat dilihat dan dinilai dari survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kota Pangkalpinang mengambil contoh pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pangkalpinang pada tahun 2020 bernilai sebesar 89,85 yang artinya kategori mutu pelayanan “A” atau sangat baik.



Gambar 1. IKM Kota Pangkalpinang tahun 2020

Kemudahan pelayanan telah dikembangkan melalui kecanggihan teknologi berupa *website* yang bisa diakses langsung oleh masyarakat luas. Salah satu contoh *website* yang bisa diakses oleh masyarakat ialah website Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pangkalpinang.



Gambar 2. Aplikasi Pelayanan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pangkalpinang

2. Akuntabel, yaitu melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi, lalu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. Dalam *New Public Governance (NPG)* yang menitikberatkan pada efektifitas layanan membuka seluas-luasnya kesempatan bagi pemerintah menunjukkan keterbukaan kepada publik, sehingga akuntabilitas publik dapat diraih.

Pemerintah dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsi, pemerintah harus memiliki integritas yang tinggi sebagai syarat akuntabilitas, sedangkan integritas sendiri ialah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dan etika kerja. Integritas sebagai salah satu point penting penjabaran dari visi presiden. Visi Presiden dalam pembangunan sumber daya manusia dengan percepatan peningkatan kualitas SDM Aparatur untuk mewujudkan generasi *Smart ASN* berkelas dunia dengan memiliki 8 (delapan) karakteristik yaitu Integritas, Nasionalisme, Profesionalisme, Wawasan Global, IT dan Bahasa Asing, *Hospitality*, *Networking* dan terakhir *Enterpreneurship*. Integritas berarti kesesuaian antara hati, ucapan, pikiran dan perbuatan. Kemampuan juga berarti kemampuan untuk senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip moral secara konsisten dalam berbagai situasi. Selain itu integritas juga merupakan tindakan konsisten yang disesuaikan dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dan etika kerja.

Tanggung jawab pemerintah dalam hal ini Pemerintah Kota Pangkalpinang dapat dilihat dari keterbukaan informasi terkait penerimaan pajak. Berikut ini adalah gambar mengenai isi aplikasi PENDEKAR yang bisa diakses oleh masyarakat. Berikut contoh implementasi akuntabilitas publik di Pemerintah Kota Pangkalpinang.



Gambar 3. Pengumuman Nilai Pajak Daerah Kota Pangkalpinang Periode Desember 2021

3. Kompeten, pengembangan kompetensi bagi ASN tidak hanya melalui pendidikan dan pelatihan, namun luas jangkauannya. Peningkatan kompetensi diri ASN tidak hanya dalam pelatihan formal, namun lebih luas lagi. ASN yang kompeten dibentuk oleh pembelajaran sehari-hari melalui pekerjaan yang mereka laksanakan. Perubahan zaman menantang ASN untuk belajar lebih giat lagi dan dapat membantu orang lain juga untuk belajar. ASN yang berkompeten akan membagikan ilmu pengetahuannya kepada orang lain dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan mengikuti berbagai workshop, bimtek atau diklat teknis lainnya serta melalui tugas belajar yang diberikan kepada ASN sesuai dengan syarat yang ditentukan.

Menurut Data BKPSDMD Kota Pangkalpinang tahun 2022 dari Seksi Pengembangan dan Sertifikasi terdapat empat (4) orang PNS yang mengikuti tugas belajar dan terdapat dua puluh empat (24) orang PNS yang mengikuti Izin Belajar. Diharapkan nantinya akan semakin banyak para PNS yang berminat melaksanakan tugas belajar sebagai salah satu upaya dalam mengembangkan kompetensi.

Paradigma New Public Governance (NPG) menekankan pada hasil dari pelayanan, untuk menghasilkan layanan yang berkualitas baik tentunya diperlukan ASN yang mempunyai kompetensi. Terdapat tiga kompetensi ASN berdasarkan PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Ketiga kompetensi tersebut terdiri dari (1). Kompetensi teknis yang diukur melalui tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, (2). Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan

pengalaman kepemimpinan, (3). Kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

4. Harmonis, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memiliki kebijakan masing-masing yang kadang bertentangan. Dalam hal kebijakan terdapat dua kewenangan yaitu pusat dan daerah, desentralisasi sering abai terkait budaya lokal, oleh karena itu adanya harmonisasi dibutuhkan dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang selaras antara pusat dan daerah. Dalam lingkup yang lebih sempit, harmonisasi juga dapat berupa keselarasan antara satu organisasi perangkat daerah dengan organisasi perangkat daerah yang lain. Sinergitas diperlukan agar tercapainya visi misi pemerintah yang tertuang dalam rencana strategis. Harmonisasi dan sinergitas bagai dua mata uang yang tak bisa dipisahkan. Oleh karena itu, untuk membantu pemerintah mewujudkan sinergitas para Legislatif dapat merangkul Eksekutif dalam satu forum agar jika ada program daerah yang dirasa perlu diampu oleh beberapa organisasi perangkat daerah dengan pembagian anggaran dan tugas yang adil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Disini para ASN sebagai pelaksana kebijakan juga harus mampu mengondisikan esensi dari ASN sebagai perekat persatuan dan pemersatu bangsa.

Selain dari pihak Eksekutif dan Legislatif, keharmonisan juga diharapkan dapat tercipta dari pihak Yudikatif. Keharmonisan itu bisa tercipta dengan adanya Forum Komunikasi Pimpinan daerah (FORKOPIMDA) yang merupakan wadah berkumpulnya para pejabat dari pihak Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif. Dasar hukum yang menaungi

FORKOPIMDA ialah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Dalam undang-undang tersebut, khususnya Pasal 1 Ayat 18 dan Pasal 26 Ayat 1-6 diatur sebuah forum serupa dengan Muspida/Muspika yang dinamai Forkopimda/Forkopimcam.

5. Loyal, idieologi Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan panduan pokok bernegara, Para ASN dituntut untuk setia kepada NKRI. Kesetiaan ini dapat dijiwai sehingga tercermin dalam sikap sehari-hari. Loyalitas bagi seorang ASN berkenaan dengan jabatan yang diembannya. Dengan adanya sikap loyal, maka seorang ASN akan mematuhi hukum yang berlaku, bersikap bela negara, menjaga rahasia negara dan jabatan. Sikap loyal tersebut dapat dilakukan dengan menghindari kegiatan yang berbau terorisme, sikap memecah bela bangsa dan aksi tak terpuji lainnya yang dapat mengancam persatuan NKRI. Loyalitas seorang ASN akan teruji dalam berbagai situasi terutama situasi yang sekarang ini sedang marak yakni adanya organisasi yang berbau terorisme dan mengancam keutuhan NKRI. Penanaman sikap bela negara telah dilakukan sejak dini pada saat Pelatihan dasar CPNS dengan berkoordinasi dengan TNI dan POLRI sebagai institusi yang bertanggungjawab penuh terhadap keberlangsungan keamanan dan kesatuan negara.
6. Adaptif, Situasi dan kondisi selalu berubah-ubah, tak terkecuali suatu organisasi pemerintah. Situasi dan kondisi masa kini mengalami 4 (empat) hal yang biasa disingkat VUCA yang merupakan singkatan dari *Votality* (Votalitas), *Uncertainty* (Ketidakpastian), *Complexity* (Kompleksitas) dan *Ambiguity*

(Ambiguitas). Keempat hal tersebut menuntut semua orang tak terkecuali ASN untuk lebih mampu mengadaptasi berbagai kebijakan untuk mengakomodir kepentingan yang dibutuhkan pada saat ini. Salah satu ciri dari *New Public Governance* ialah mampu beradaptasi. Selaku PNS seyogyanya bersikap adaptif dalam segala sesuatu untuk menghadapi situasi dan kondisi VUCA. Adaptif dalam perubahan teknologi bisa menjadi kunci bagi keberhasilan pemerintah dalam menghadapi VUCA.

Struktur organisasi harus mengadaptasi kebutuhan yang ada. Contoh kasus yang nyata ialah penyetaraan jabatan yang didasari oleh Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Perampingan birokrasi ini merupakan aksi nyata pemerintah dalam menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan professional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik. Pemerintah Kota Pangkalpinang pada tanggal 31 Desember tahun 2021 telah menerapkan penyetaraan jabatan dengan melantik pejabat fungsional dari jabatan administrasi sejumlah 234 orang. Pejabat fungsional tersebut tersebar ke seluruh OPD kecuali kecamatan dan kelurahan karena berbasis kewilayahan. Dengan adanya jabatan fungsional tersebut diharapkan sistem birokrasi akan lebih efektif dan efisien.

7. Kolaboratif seperti yang dicanangkan Pemerintah Kota Pangkalpinang bekerjasama dengan Kejaksaan Negeri mengawal aplikasi PENDEKAR, dimana aplikasi ini memuat berbagai fitur yang dapat membantu masyarakat untuk melihat berapa nilai objek pajak mereka untuk dasar masyarakat agar lebih mudah dalam melaporkan pajak

mereka. Dengan adanya keterbukaan penerimaan pajak daerah ini tentunya akan meningkatkan pendapatan asli daerah yang tentunya akan memberikan keuntungan dan kemanfaatan bagi masyarakat itu sendiri. Pemantauan langsung dari Kejaksaan Negeri Pangkalpinang memberikan kepercayaan yang lebih bagi Pemerintah Kota Pangkalpinang karena adanya kolaborasi dari Aparat Penegak Hukum.

Bentuk kolaborasi tersebut dapat dilihat dari aplikasi PENDEKAR seperti gambar di bawah ini:



Gambar 4. Aplikasi PENDEKAR milik Badan Keuangan Daerah Kota Pangkalpinang

E. Penutup

Berbagai afirmasi positif bagi Aparatur Sipil Negara seperti penanaman nilai dasar yang diciptakan yaitu “BerAKHLAK” untuk mewujudkan ASN yang memiliki nilai-nilai positif yang berguna bagi masyarakat. Nilai-nilai positif yang diciptakan tersebut diharapkan akan menjadi nilai dasar yang akan diterapkan dalam melayani masyarakat sebagaimana paradigma baru administrasi publik yakni *New Public Governance (NPG)* dengan fokus kepada pelayanan.

Pergeseran nilai-nilai dasar ASN yang sebelumnya berupa nilai ANEKA yang merupakan singkatan dari Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi menjadi “BerAKHLAK” tak lain merupakan buah pemikiran dari para birokrat yang ingin

memperbaiki citra yang kurang baik dari ASN sebagai pelayan masyarakat.

Dalam paradigma *New Public Governance (NPG)* penekanan terhadap masyarakat sebagai pelanggan sangat kuat, untuk menghadapi masa yang penuh dengan volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, serta ambiguitas ASN dituntut mempunyai sikap “BerAKHLAK”, Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif serta Kolaboratif.

Berbagai upaya penanaman nilai dasar dilaksanakan sedini mungkin dengan bentuk pelatihan dasar CPNS, pelatihan kepemimpinan baik di tingkat nasional, administrator ataupun pengawas. Hal ini tidak lain adalah untuk menghasilkan para ASN yang mempunyai nilai dasar “BerAKHLAK”.

Daftar Pustaka

Basheka, B.C, 2012. *The Paradigms of Public Administration re- examined: A reflection*. Journal of Public Administration. Volume 47, Number 1, 1 March 2012, pp.25-67(43). ISSN 0036-0767.

Karima, Failasophia, 2020. *Proses Perencanaan dan Penganggaran Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Studi Konsistensi antara Perencanaan dan Penganggaran dalam Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja daerah di Pemerintah Kota Pangkalpinang untuk Tahun Anggaran 2018-2020*. Tesis. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang *Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara*.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang *Pelayanan Publik*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen PNS*.

Yunus, Eddy, 2016. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.

**KOLABORASI PESERTA LATSAR
DALAM KEGIATAN AKTUALISASI
(STUDI KASUS: AKTUALISASI PESERTA LATSAR
DI BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
BASIC TRAINING PARTICIPANT COLLABORATION
IN ACTUALIZATION ACTIVITIES
(CASE STUDY: ACTUALIZATION OF BASIC TRAINING PARTICIPANT
AT BKPSDMD PROVINCE OF BANGKA BELITUNG ISLANDS)**

Atpriatna Utama
(BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung)
E-mail: atpriatna@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kolaborasi peserta Latihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Ada 2 aspek yang dilakukannya peserta latihan dasar: tugas sesuai fungsi jabatan dan tugas aktualisasi sebagai peserta latihan dasar, dengan melakukan kegiatan aktualisasi yang inovasi di tempat kerja sebagai solusi pemecah masalah unit kerja. Fenomena kegiatan ini cukup menarik untuk diteliti, guna mengetahui bagaimana kolaborasi sebagai tuntutan *core value* Pegawai Negeri Sipil saat melaksanakan aktualisasinya. Penelitian metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Triangulasi sumber data dari observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen untuk menjaga kredibilitas data. Informan dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan narasumber 5 (lima) orang termasuk objek penelitian, atasan langsung, kepala bidang kepala subbidang, dan rekan kerja. Penelitian menemukan bahwa kegiatan aktualisasi peserta latihan dasar telah berhasil mengeliminasi permasalahan, faktor kolaborasi aktor, penggunaan *google apps* dan dominasi pemimpin sebagai penguatan keberhasilan. Pelaksanaan kolaborasi yang tertata apik memberikan motivasi *team* dan *stakeholders* untuk mengeksekusi kesepakatan, aplikasi *google* yang *usability*, *monitoring* dan evaluasi dan *passion* dari pimpinan.

Kata Kunci: Kolaborasi, Peserta Latsar, Aktualisasi.

ABSTRACT

This study aims to determine the collaboration of participants in the Basic Training of Candidates for Civil Servants of the Personnel and Human Resources Development Agency of the Bangka Belitung Islands Province. There are 2 aspects that the basic training participants do: tasks according to the function of the position and actualization tasks as participants in basic training, by carrying out innovative actualization activities in the workplace as a solution to solving work unit problems. The phenomenon of this activity is quite interesting to study, in order to find out how collaboration is a demand for the core values of Civil Servants when carrying out its actualization. The research is a qualitative method with a case study approach. Triangulation of data sources from observation, in-depth interviews, and document analysis to maintain the credibility of the data. Informants were selected using purposive sampling method with 5 (five) people as sources including the object of research, direct supervisor, head of sub-sector, and co-workers. The study found that the actualization of basic training participants had succeeded in eliminating problems, actor collaboration factors, the use of google apps and the dominance of leaders as reinforcement of success. The well-organized implementation of collaboration motivates the team and stakeholders to execute the agreement, usability Google applications, monitoring and evaluation and passion from the leadership.

Keywords: Collaboration, Participants, Actualization.

A. Pendahuluan

Mengutip Pidato Presiden, beliau mengaskan bahwa setiap ASN sebagai pegawai pusat dan daerah dengan berbagai profesi dan tugas mempunyai orientasi pelayanan yang melayani dengan sumber daya yang diberikan kepada ASN. Selanjutnya beliau juga menyampaikan permasalahan yang ada, tidak bisa diselesaikan hanya satu dinas saja atau satu keahlian, permasalahan perlu diselesaikannya dengan adanya kolaborasi lintas sektor dan tidak boleh ada ego atau metal *silo*. Mengingat hal tersebut maka orientasi ASN memiliki *core value* ASN yaitu “BerAKHLAK” yang memiliki akronim Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Pendapat senada disampaikan (Astuti, Warsono, & Rachim, 2020) adanya kolaborasi yang melibatkan multi organisasi sebagai cara untuk menyelesaikan permasalahan pada instansi yang tidak bisa diselesaikan sendirian. Selanjutnya organisasi membuat kebijakan secara formal untuk membuat dan mengimplementasikan kebijakan atau program publik dan aset.

Peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dapat diibaratkan sebagai mata air dahaga, ungkapan tersebut bukan sekedar isapan jempol bagi peserta latsar CPNS. Mengutip dari mentor yakni atasan langsung dari peserta latsar “kami sangat terbantuan dengan adanya mereka, mereka berkerja lebih cepat, tanggap dan memiliki banyak ide yang bisa mereka eksekusi sendiri”.

Fenomena hadirnya CPNS telah membawa gelombang perubahan yang sangat cepat sebagai *digital native* yang dianggap sarat dengan teknologi mereka mendorong perubahan kinerja birokrasi pemerintahan pada segmen kinerja dan pelayanan manual menjadi digital. Sugiyartanto dan Windra Mariani dalam sambutannya pada pembukaan Latsar

CPNS mengatakan sebagai calon penyelenggara negara perlu kemampuan yang baik untuk mewujudkan akselerasi pelayanan dan inovasi, CPNS bisa membentuk sikap responsif terhadap tuntutan yang penuh dinamika juga mampu memberikan solusi yang kreatif – inovatif.

Dalam hasil Prosiding Hadiono mengatakan perkembangan teknologi yang cepat membawa organisasi harus mempersiapkan diri untuk transformasi digital, artinya organisasi harus menerima perubahan-perubahan secara masif, dan tentunya proses transformasi digital melibatkan banyak sumber daya (Hadiono & Santi, 2020). Penerapan data digital paling dikenal dan mudah penggunaan saat ini adalah *google apps*. Dari penelitian (Andrew, 2019) menemukan bahwa aplikasi *google apps* dapat memberikan kemudahan pengguna dalam bekerja sama dari lokasi yang berbeda, dan aspek kolaboratif dalam membagi aktifitas belajar antar sesama pengguna. Ditambah dengan adanya integrasi aplikasi *google* membuat pengingat alur kerja secara otomatis, mudah digunakan dan biaya murah (Luo, 2018). Manfaat *google apps* juga dirasakan dari bidang proses pembelajaran, meskipun ada bertentangan dari pengguna namun *google apps for education* banyak memberikan manfaat yang besar bagi guru selama proses belajar mengajar antara lain interaksi dengan siswa, mengelola dan menilai tugas murid (Lindh, Nolin, & Hedvall, 2016).

Fungsi organisasi perangkat daerah memberikan dukungan atas fungsi dan kewajibannya sebagai pelaporan kinerja, laporan yang tepat waktu dalam penyelesaiannya, namun dilapangan proses tersebut mengalami hambatan yang berasal dari keterlambatan penyampaian data realisasi kinerja pada bidang bidang organisasi untuk proses lebih lanjut. Keterlambatan pelaporan kinerja ini secara sistimatis. Peserta latsar yang langsung melakukan tugas bidang sesuai penempatannya diharapkan harus bisa

melakukan tugas yang diberikan oleh atasan dan diharapkan bisa menyelesaikan permasalahan, seperti dari pernyataan sub-koordinator yang mengatakan “mereka dalam bertugas pertamapun saya langsung memberikan tugas sesuai dengan tupoksinya, karena permasalahan di seksi kami dengan banyak tugas yang belum bisa dilaksanakan mengingat kurangnya waktu dan tenaga pegawai”.

Kegiatan peserta mengimplementasikan tugas aktualisasi didesain untuk menyelesaikan permasalahan pada bidang tugas, dan tentunya berhasil atau tidak, tidak lepas dari kemampuan peserta berkolaborasi secara vertikal dan horizontal. Pengelolaan kolaborasi dalam administrasi melibatkan partisipan/*stakeholders*, tentunya melewati beberapa tahapan seperti *timing* yang tepat untuk memulai, memperhitungkan bagaimana proses berlangsung, dengan siapa berkolaborasi, pemegang kebijakan, *team* yang akan terlibat, sosialisasi informasi dan konsisten melaksanakan kesepakatan (Sufianti, 2011). Dan tentunya kolaborasi tidak lepas dari ketentuan dalam setiap keterlibatan *stakeholders*, kolaborasi pemerintahan memiliki aturan yang mengatur satu atau lebih elemen pelayanan dalam keterlibatan secara langsung dalam proses keputusan, memiliki orientasi terhadap konsensus untuk melaksanakan kebijakan publik dan program (Nurani & Wike, 2021).

Bagi peserta latsar pertama menginjak kakinya di birokrasi pemerintahan tentunya membentuk kolaborasi menjadi tantangan, baik dari internal atau eksternal. Komunikasi, rasa sungkan, tidak percaya diri menjadi tantangan pertama yang dirasakan oleh pegawai baru. Tantangan akan menjadi sulit dikarenakan peserta men-*delivery* kegiatan baru *inovatif* ke dalam organisasi, tantangan atau hambatan bisa terjadi adanya sikap menolak dari rekan kerja, sulit berinteraksi,

miskomunikasi atau mungkin bisa saja cercaan. Hal serupa dikatakan Rohmah bahwa tantangannya tentang miskoordinasi antar rekan kerja dan pemberian wewenang yang masih terorganisir (Rohmah & Harsono, 2020).

Berdasarkan tulisan diatas, dapat diidentifikasi perlunya penelitian ini dilakukan, seperti untuk mengetahui bagaimana kolaborasi peserta CPNS dalam lingkungan yang baru dan keterlibatan *stakeholders*, dan bagaimana peserta mampu *delivery* kegiatan inovasinya ke organisasi.

B. Metode Penelitian

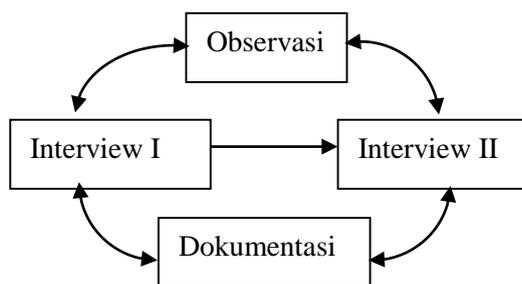
Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, terhadap kegiatan kolaborasi peserta CPNS yang mengimplementasikan kegiatan aktualisasi tahun 2020 khusus pada subbidang perencanaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, data yang diperoleh dari;

- a. Hasil *Interview*, dilakukan juga terhadap kepala organisasi dan kepala bagian yang terkait sebagai narasumber inti, juga pada peserta sebagai objek penelitian/terlibat langsung terhadap penelitian (narasumber primer), *interview* juga dilakukan terhadap 5 (lima) koresponden dari rekan kerja yang terlibat secara langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan.
- b. Dokumentasi, dengan membaca dokumen aktualisasi, memeriksa hasil kegiatan aktualisasi dan laporan kinerja.
- c. Hasil Observasi, melakukan pengamatan terhadap kegiatan narasumber primer, partisipan, dan lingkungan pada pra pelaksanaan, pelaksanaan dan pasca pelaksanaan kegiatan aktualisasi pada waktu yang berbeda.

Untuk memeriksa kebenaran data/keabsahan data dilakukan dengan

teknik triangulasi pada pengumpulan data. Mengikuti pendapat Sugiyono yang dikutip oleh (Pradistya, 2021) triangulasi diperlukan untuk “*mentracking* ketidaksamaan data” yang berasal dari berbagai sumber. Data yang diperoleh berfungsi saling melengkapi, bilamana dianggap belum lengkap, menimbulkan ambigu, dan tidak ada konsistensi dari data yang ada maka dapat dicari dengan observasi dan dokumentasi (Rahardjo, 2017). Penelitian dari (Zamili, 2015) mengatakan triangulasi terhadap: sumber data, metode, teori untuk tujuan menverifikasi data dan inteprestasi. Menurut Zamili cara triangulasi sebagai kredibilitas penelitian.

Data-data *interview* yang diperoleh dari narasumber utama *dicross-cek* sebagai validasi dengan data yang diperoleh dari dokumentasi kemudian data tersebut diobservasi pada kondisi lingkungan secara objektif. *Interview* dilakukan kembali kepada 4 (empat) narasumber sekunder untuk klarifikasi data awal yang diperoleh. Selanjutnya apabila data yang diperoleh sudah jenuh. Jenuh dinilai dengan tidak ditemukan lagi data atau informasi yang baru, sehingga tidak bisa merubah analisa selanjutnya (Zamili, 2015)



Gambar 1. Pola Triangulasi Sumber Data Penelitian

Pengamatan dilakukan selama kegiatan aktualisasi peserta dan hanya melibatkan sekelompok kecil orang, ini dilakukan untuk melihat secara obyektif dengan pengamatan dilakukan secara periodik terhadap objek penelitian saat melakukan interaksi kolaborasi.

C. Kerangka Teori

Peserta latsar yang ditempatkan di organisasi perangkat daerah merupakan peserta yang dianggap memiliki kompetensi bidangnya. Argumen tersebut dilatarbelakangi dengan adanya seleksi administrasi, kompetensi dasar dan kompetensi bidang, selain itu tiap-tiap peserta wajib lulus *passing grade*. Terakhir integrasi nilai seleksi kemampuan dasar dan kemampuan bidang dengan persentase 40:60 sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi nomor 27 tahun 2021.

Selanjutnya para peserta CPNS yang lulus ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan, yang tentunya diharapkan dapat melakukan kegiatan didalam bidang teknis secara profesional, sesuai dalam Peraturan LAN nomor 1 tahun 2021 terkait dengan pelatihan dasar CPNS.

Sebagai peserta Latihan Dasar (Latsar) yang rentang umur 25 tahun – 5 tahun dan lebih dari 75,5 % mereka pemakai *internet* dan pernah menggunakan aplikasi *internet* (Khaira, Dirgahayu, & Hidayat, 2021) tentunya sudah mengenal *google* dan menjadi bagian gaya hidup mereka, kebutuhan akan informasi dan gaya hidup dapat dengan mudah diakses dengan media teknologi *internet* dan situs *web google*. Mengutip dari (Abdel-Reheem Amin, 2020) atas penelitian *Systematic Literature Review* yang dilakukannya mengatakan perkembangannya menjadi *google apps* yang diperlukan bagi bisnis, kerja/tugas, pendidikan termasuk *google* penterjemahan. *Google apps* juga memberikan konten penyimpanan yang gratis seumur hidup. *Google* juga menjadi ruang kerja yang tiada batas, menjadikan *google apps* sebuah desain integrasi ruang kerja untuk produktifitas dan kolaborasi, dengan produk aplikasi meliputi; *Google Documents*, *Google slides*, *Google Calendar*, *Google Classroom*.

Sebagai langkah awal untuk kolaborasi peserta Latihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dengan interaksi individu mereka bisa berdialog, *face to face* (Saleh, 2020). Secara etimologi makna kolaborasi berarti penyatuan tenaga atau kemampuan untuk tujuan bersama, lebih lanjut beliau menuliskan bahwa ada pola dan hubungan yang dilakukan oleh antar individu atau organisasi untuk saling berbagi, berpartisipasi dan bersepakat untuk melakukan secara bersama-sama agar tujuan dapat dicapai (Saleh, 2020). Kolaborasi antar individu juga disampaikan oleh penelitian (Astuti et al., 2020) kegiatan yang terletak pada pengelolaan jaringan sosial, yang menghimpun komunikasi para pemangku kepentingan, dan bagi peserta Latsar CPNS saat memasuki organisasi birokrasi perlu adanya karakter kolaboratif. Sejalan dengan hasil penelitian dari (Nisak & Wardhani, 2019) menemukan bahwa kolaborasi adalah strategi kunci untuk mencapai tujuan dan kepentingan yang sama.

Keterampilan kolaborasi antara lain harus mempunyai kemampuan komunikasi, mampu mendengar secara aktif, menghargai perbedaan, dan bertanggung jawab (Alison, 2020). Kolaborasi merupakan hubungan timbal balik para peserta dalam upaya berkoordinasi untuk memecahkan masalah bersama-sama. Sifat interaksi kolaborasi dicirikan adanya tujuan bersama, struktur, negosiasi tingkat tinggi, interaksi, dan saling ketergantungan (Phan, Rivas, & Song, 2011).

Penelitian terkait kolaborasi aplikasi *google* juga dilakukan (Cahyani, 2016), kolaborasi secara *real time* antara mahasiswa sebagai *digital native* dan dosen dipandang sebagai *digital immigrant* dalam mengadopsi teknologi *google for education*. Hasil menunjukkan bahwa dosen junior menjadi *fasilitator* *delivery* teknologi pembelajaran yang digunakan. Namun hasil sejalan dengan beda generasi, upaya kolaborasi mampu menjadi upaya

yang baik dalam mengadopsi *google for education*.

Penelitian lain yang melibatkan pemerintah, swasta dan masyarakat menemukan bahwa kolaborasi berjalan dengan baik dimulai dengan adanya komponen 1. prinsip bersama, 2. motivasi bersama dan 3. bentuk kapasitas bersama, dan tindakan kolaborasi yang dilakukan sesuai dengan kapasitas masing masing *stakeholders* (Luqito & Arrozaaq, 2016).

Jadi dipahami bahwa kolaborasi adalah kerjasama yang melibatkan setiap individu untuk melakukan usaha bersama untuk mencapai tujuan dan visi yang sama dengan adanya interaksi yang melibatkan kemampuan dan komunikasi.

D. Hasil dan Pembahasan

Pelaporan kinerja aparatur daerah bukan milik satu orang saja atau milik pemimpinnya, namun menjadi bagian akuntabilitas organisasi, dengan adanya sistim pengelolaan dan pelaporan yang baik sehingga memberikan informasi yang relevan (Rizal, Fitri, & Rantika, 2019).

Peta keterlibatan aktor dalam Pelaporan Kinerja.

Kategori	Stakeholders	Aktualisasi
1,2,3,4	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN	<i>Google Apps.</i>
1,2,3,4	Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja	<i>Google Apps.</i>
1,2,3,4	Bidang Pengembangan SDM	<i>Google Apps.</i>

Kategori 1. Realisasi fisik dan Keuangan Bulanan

Kategori 2. Laporan Realisasi fisik dan keuangan Triwulan

Kategori 3. Pemetaan Indikator Renstra

Kategori 4. Rencana Anggaran Kas

Tabel 1. Peta *Stakeholders* dalam Pelaporan Kinerja

Kolaboratif Peserta

Aksi pertama yang dilakukan oleh peserta dengan melakukan konsultasi dan koordinasi dengan atasan peserta yakni kepala badan dan kepala subbidang perencanaan sebagai atasan langsung peserta. Dalam koordinasi ini peserta mencoba mengemukakan solusi terkait permasalahan yang terjadi di subbidang perencanaan, yang tentunya dengan data dan rancangan dari solusi yang akan dilakukannya. Kegiatan konsultasi dan koordinasi dengan atasan ini penting sebagai langkah strategis untuk memperdalam informasi sebagai konsolidasi selanjutnya.



Gambar 2. Konsultasi Internal Peserta dengan atasan.

Gambar 2 menunjukkan diskusi antara peserta dengan kepala subbagian perencanaan sebagai langkah awal kegiatan aktualisasi, dalam dialog ini peserta telah menyiapkan isu yang terjadi terkait dengan tugas dan fungsi, design *portofolio* strategi pemecahan isu, jadwal dan waktu pelaksanaan dan *stakeholders* yang terlibat dalam kolaborasi.

Dengan adanya diskusi terjadi interaksi

yang bersifat kolaborasi peran atasan sebagai *leader* dan peserta sebagai eksekutor. Menurut (Nuwita & Sulistiowati, 2021) koordinasi bisa melalui dialog non formal tetapi masih dalam koridor tugas, tidak kaku dengan yang bersifat resmi.

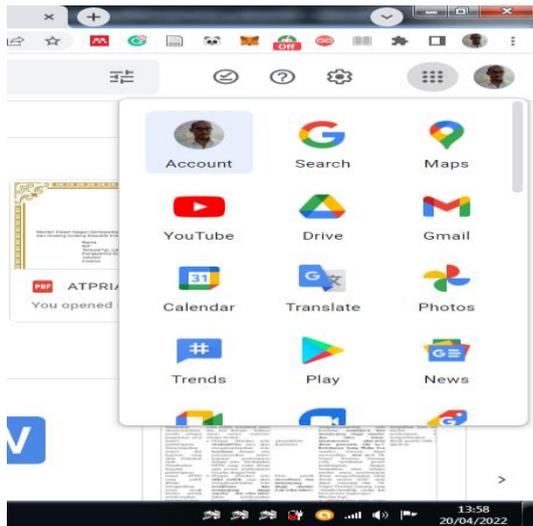
Goals dialog koordinasi adalah adanya legalitas peserta untuk melakukan kegiatan inovatif, memberikan legitimasi kepada peserta untuk melakukan kolaborasi koordinasi terhadap *stakeholders*, dan adanya komitmen bersama untuk kolaborasi terhadap kegiatan aktualisasi.

Kebutuhan Perubahan

Perubahan yang dilakukan oleh peserta pada Laporan Kinerja yang selama ini dikenal sebagai akar permasalahan dari ekosistem pelaporan kinerja. Subbagian perencanaan tidak akan bisa mengerjakan laporan kinerja organisasi perangkat daerah berkala yang diakibatkan oleh terlambatnya *deadline* penyampaian laporan dari bidang-bidang ke sub bagian perencanaan. Keterlambatan diidentifikasi karena mobilisasi pemberkasan dengan menggunakan manusia, pemberkasan dokumentasi bersifat *paper/kertas*, *human error* dan kompleksitas.

Membentuk *team* kolaborasi dari berbagai unsur seperti kepala bidang internal OPD sebagai koordinator dan subbidang sebagai eksekutor bidang. Kepala bidang berfungsi memastikan bahwa pelaporan dari subbidang-subbidang lainnya berjalan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati. Eksekutor bertugas untuk menginput dan memastikan proses penginputan berjalan tepat waktu.

Tindakan yang *transformatif* terhadap permasalahan menggunakan integrasi *google drive*, *google calender*, *google*, *google sheet*, *google contact*.

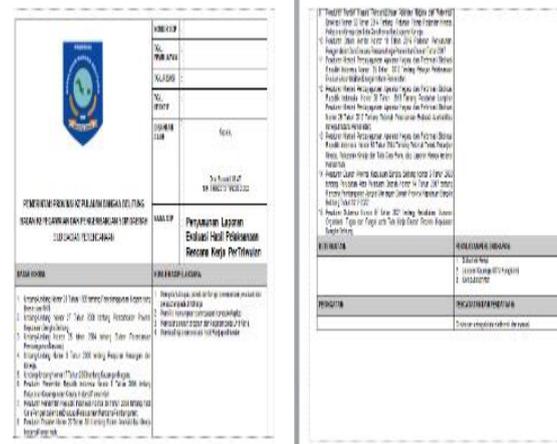


Gambar 3. *Google apps* yang digunakan.

Google drive sebagai penyimpanan *data base* dari subbagian perencanaan sebagai koordinator data dan data yang masuk dari *stakeholders* bagian organisasi perangkat daerah (OPD) internal dan eksternal.

Google Calender digunakan untuk manajemen waktu yang diimplementasikan berubah notifikasi monitor, notifikasi jadwal input, jadwal eksekusi, jadwal pengiriman dan jadwal lainnya terkait dengan kinerja pelaporan OPD.

Standar Operasional Prosedur (SOP) disusun dan disahkan oleh Kepala Badan selaku pimpinan tinggi organisasi, yang digunakan sebagai pedoman operasional yang legal dan wajib bagi seluruh komponen *team*. SOP akan memastikan operasional berjalan dengan baik, tepat waktu dan hasil yang maksimal. Menurut (Nuwita & Sulistiowati, 2021) SOP untuk mengukur kinerja yang berkaitan dengan program dan waktu, SOP juga untuk menilai akuntabilitas, responsivitas dan responsibilitas organisasi.

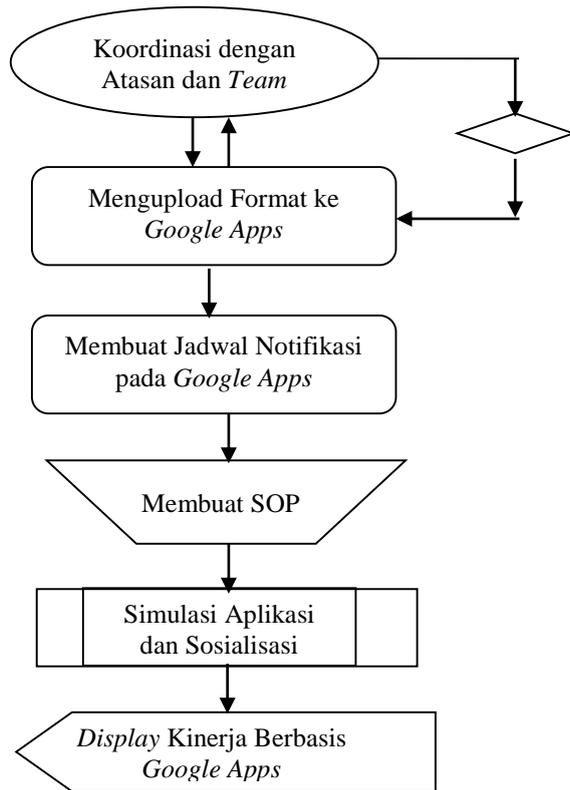


Gambar 4. Standar Operasional Prosedur Interaksi *Google Apps* Pelaporan Kinerja

SOP berisi kualifikasi bagi pelaksanaan terdiri atas: Mengetahui tugas pokok dan fungsi perencanaan, evaluasi dan pelaporan pada unit kerja; memiliki kemampuan memproses komputer; memiliki kemampuan mencatat, merekap dan menganalisa kertas kerja; memiliki kemampuan menyusun laporan pengendalian dan evaluasi rencana kerja perangkat daerah. SOP dilengkapi dengan : dokumen Renstra; Dokumen Renja; Laporan Keuangan/SPJ Fungsional Bendahara Pengeluaran; Komputer dan printer.

Aktualisasi

Pelaksanaan kegiatan hasil inisiasi peserta latsar yaitu integrasi *google apps* dilakukan secara efektif selama 1 (satu) bulan. Setelah dilakukan pra-aktualisasi seperti mencari akar permasalahan menemukan kegiatan solutif, membentuk *team* yang terdiri dari komponen PNS dan Pegawai Harian Lepas (PHL) bidang terkait, dan mengkontruksikan integrasi *google apps*. Selanjutnya mengaktualisasi kegiatan inovasi peserta tersebut seperti: peserta melakukan kegiatan sosialisasi yang bertujuan untuk konsolidasi dan memperkuat *team* dan tata laksana kegiatan aktualisasi, melakukan praktek dan penerapannya secara langsung integrasi *google apps*.



Gambar 5. Tahapan Aktualisasi

Manfaat dan hambatan

Kegiatan aktualisasi Integrasi *Google Apps* secara umum dapat dikatakan berhasil seperti komentar Sekretaris Badan “kegiatan yang dilakukan peserta sangat membantu kinerja pelaporan seperti laporan penyelenggaraan pemerintah daerah, laporan realisasi keuangan organisasi...ya semuanya terkait dengan laporan-laporan dari bidang-bidang ke subbidang perencanaan sebagai tugas dan fungsinya’, lebih lanjut beliau mengatakan “peserta sudah memberikan hal yang luar biasa dengan hanya aplikasi yang sederhana dan gratis, ini inovasi ”.

Ditegaskan kembali manfaat dari komentar subbidang yang lain bahwa “ya benar, banyak manfaat bagi kami rasakan, bagi saya yang melaporkan setiap kemajuan pekerjaan ini sangat membantu, yang dulu kami harus menggunakan kertas sekarang tidak lagi, cuma input di *google sheet* terus kirim, dan kami juga diingatkan

jadwal pelaporan jadi meminimalkan resiko keterlambatan”.

Subbagian perencanaan mengomentari “pimpinan selalu melihat realisasi kinerja untuk melihat sejauh mana capaian kinerja ini juga sebagai bentuk *control* pimpinan” selanjutnya beliau mengatakan “kalo dulu kita manual dan mendatangi mereka perlu waktu, namun dengan hening sebagai peserta mempermudah proses pengumpulan data dari bidang-bidang, pemimpin kegiatan, dari *google* itu juga ada notifikasi sebagai pengingat dan *monitoring* terhadap bidang lainnya”.

Dari narasi diatas diketahui banyak manfaat secara langsung dirasakan oleh *stakeholders* seperti: ketepatan waktu penyelesaian laporan; kemudahan input data ke format yang telah disetting sebelumnya dengan *google sheet*; karena ini menggunakan jaringan *internet* dan informatika tentunya hambatan ini bersifat teknologi atau teknis. Hambatan yang dirasakan seperti lambatnya proses pengiriman *loading*, atau terputusnya koneksi *internet* dan kesalahan teknis pengisian dan intruksi. Terlepas dari semua hambatan dan adanya tantangan inovasi dari peserta latsar CPNS mampu memberikan alternatif solusi pemecahan masalah pada pelaporan kinerja/keuangan.

Keberhasilan dari kegiatan aktualisasi peserta tidak lepas dari adanya pengaruh intervensi dari pimpinan badan yaitu Kepala Badan BKPSDMD sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan dari kegiatan. Kepimpinan bukan hanya sebagai sosok *leadership* namun juga *motivator-fasilitator*, seperti penelitian (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019) kepemimpinan dan motivasi kerja yang dibangun pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik pada unit unit kecil organisasi pada tugas fungsi internal, bahkan kinerja pada organisasi dengan tugas eksternal yang lebih kompleks.

Pembahasan

Meskipun pelaporan sudah menjadi kegiatan rutin tahunan secara periodik namun hambatan tetap saja terjadi, adanya kegiatan aktualisasi yang melibatkan peserta latsar CPNS menjadi *booster* percepatan kinerja pelaporan dan secara prinsip menjadi suatu yang sangat diperlukan untuk memberikan solusi praktis terhadap permasalahan pada unit kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Peserta Latsar mampu membawa inovasi praktik dengan upaya berkolaborasi, hal itu menjadi keharusan bagi mereka, kolaborasi bukan hanya pada interaksi sosial namun juga mampu berkolaborasi terhadap organisasi dan lingkungan.

Peran kepemimpinan dan motivasi dari sosok Pemimpin menjadi peran utama untuk mencapai keberhasilan kegiatan dan program. Pemimpin dalam kolaborasi menjadi inisiatif berkolaborasi, inisiatif pertemuan, sebagai *fasilitator* dan mediator, menjadi aktor kolaborasi dan memiliki komando penggunaan sarana prasarana, dan advokasi ke publik.

Banyaknya aplikasi berbasis teknologi informatika namun tidak sepenuhnya juga digunakan organisasi pemerintah, kecenderungan menggunakan anggaran lebih menarik dibandingkan dengan aplikasi gratis yang siap pakai. Dengan merujuk kegiatan aktualisasi peserta Latsar yang menggunakan *google apps* menjadi solusi permasalahan, ini menunjukkan bahwa *tools* yang gratis sekalipun mampu memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi, karena peserta memiliki latar belakang pengalaman terkait dengan *tools* tersebut dan adaptif terhadap lingkungannya.

E. Penutup

Organisasi Perangkat Daerah tentunya perlu memberikan motivasi secara umum

bagi seluruh ASN, banyak potensi –potensi yang dapat diberdayakan untuk meningkatkan kinerja birokrasi dimasa era *society 5*.

Proses belajar merupakan proses yang luar biasa dalam membentuk karakter yang adaptif sebagai solusi dari setiap permasalahan pelayanan pada birokrasi. Sikap dan karakter kolaborasi bagi Pegawai Negeri Sipil perlu adanya sejalan dengan nilai *core value* PNS. Kolaborasi mampu menyelesaikan permasalahan birokrasi yang cenderung “*silo*” dan menjadi solusi pelayanan kepada masyarakat. Asumsi bahwa kolaborasi sulit menjadi tantangan bagi aktor kolaboratif, namun dengan cara yang sederhana dan biaya murah tujuan kolaborasi bisa tercapai sehingga permasalahan pada organisasi dapat diselesaikan.

Daftar Pustaka

- Abdel-Reheem Amin, E. (2020). A Review of Research into Google Apps in the Process of English Language Learning and Teaching. *Arab World English Journal (AWEJ)*, 11(1), 2020. <https://doi.org/10.24093/awej/vol11no1.27>
- Alison, D. (2020). Collaboration Skills: What Are They? Retrieved February 15, 2022, from www.thebalancecareers.com website: <https://www.thebalancecareers.com/collaboration-skills-with-examples-2059686>
- Andrew, M. (2019). Collaborating online with four different google apps: Benefits to learning and usefulness for future work. *Journal of Asia TEFL*, 16(4), 1268–1288. <https://doi.org/10.18823/ASIA TEFL.2019.16.4.13.1268>
- Astuti, R. S., Warsono, H., & Rachim, A. (2020). *Collaborative Governance dalam Perspektif Administrasi Publik*.

- Cahyani, I. P. (2016). Adopsi Google Apps For Education di Perguruan Tinggi : Sebuah Kolaborasi Real-Time Dosen dan Mahasiswa. *Jurnal Penelitian Pers Dan Komunikasi Pembangunan*, 19(3).
- Hadiono, K., & Santi, R. C. N. (2020). Menyongsong Transformasi Digital. *Seminar Nasional Sendi-U Ke-6*, 978–979. Proceeding SENDI_U 2020.
- Khaira, M., Dirgahayu, R. T., & Hidayat, T. (2021). Analisis Penyebab Rendahnya Penggunaan Dompot Elektronik (E-Wallet) Berdasarkan Kelompok Umur Di Indonesia. *Jurnal Sains Komputer & Informatika*, 5(September), 627–640.
- Lindh, M., Nolin, J., & Hedvall, K. N. (2016). View of Pupils in the clouds: Implementation of Google Apps for Education | First Monday. *First Monday*, 21(4). Retrieved from <https://journals.uic.edu/ojs/index.php/fm/article/view/6185/5355>
- Luo, J. (2018). Using Google apps to manage embargo records: Automating institutional repository reminders. *College & Research Libraries News*, 79(3), 137. <https://doi.org/10.5860/crln.79.3.137>
- Luqito, D., & Arrozaaq, C. (2016). *Studi Tentang Kolaborasi Antar Stakeholders Dalam Pengembangan Kawasan Minapolitan di Kabupaten Sidoarjo*.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Nisak, A. C. C., & Wardhani, A. R. (2019). Sosial Kolaborasi Antar Divisi R & D Dengan Divisi Produksi Pada PT. XYZ. *Seminar Nasional Hasil Riset*, (Ciastech), 57–66.
- Nurani, F., & Wike. (2021). Building Collaborative Governance on Services Delivery for Children. *Proceedings of the 3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020)*, 191(AICoBPA 2020), 471–473. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210928.089>
- Nuwita, M. S., & Sulistiowati, R. (2021). *Koordinasi Antar Stakholder dalam Pengembangan Ekowisata Desa Sungai Langkah Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran*. 3(3), 267–280.
- Phan, H. T., Rivas, J., & Song, T. (2011). *Collaboration: a Literature Review Research Report*.
- Pradistya, R. M. (2021). Teknik Triangulasi dalam Pengolahan Data Kualitatif. Retrieved from www.dqlab.id website: <https://www.dqlab.id/teknik-triangulasi-dalam-pengolahan-data-kualitatif>
- Rahardjo, M. (2017). Mengenal Lebih Jauh tentang Studi Kasus. Retrieved April 18, 2022, from www.uin-malang.ac.id website: <https://www.uin-malang.ac.id/r/100501/mengenal-lebih-jauh-tentang-studi-kasus.html>
- Rizal, R., Fitri, S. A., & Rantika, D. (2019). Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDdes) Tahun 2016. *Jurnal Al-Iqtishad*, 14(01), 20. <https://doi.org/10.24014/jiq.v14i01.5457>
- Rohmah, P., & Harsono, D. (2020). *Collaborative Governance Optimization in Supervision Division of Manpower and Transmigration Office of the Special Region of Yogyakarta*. <https://doi.org/10.4108/ea.i.4-8-2020.2302438>

Saleh, C. (2020). Konsep, Pengertian, dan Tujuan Kolaborasi. In *Modul Kolaborasi Pemerintah* (pp. 1–62).

Sufianti, E. (2011). *Perencanaan Kolaborasi Dalam Pengelolaan Sampah Berkelanjutan*. VIII(3), 322–329.

Zamili, M. (2015). Menghindari Dari Bias: Praktek Triangulasi dan Kesahihan Riset Kualitatif. *Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 283–304.



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH

KOMPLEK PERKANTORAN DAN PERMUKIMAN TERPADU PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

JL. PULAU BANGKA, AIR ITAM - PANGKALPINANG 33149

Email: pengembangansdm@babelprov.go.id Website: bkpsdmd.babelprov.go.id

VOLUME 10, NOMOR 1, 2022.

**ANDRAGOGI
Menjadi ASN "BerAKHLAK"**

**P-ISSN : 2303-0496
E-ISSN : 2809-7963**

ASNN
PRIMADONA

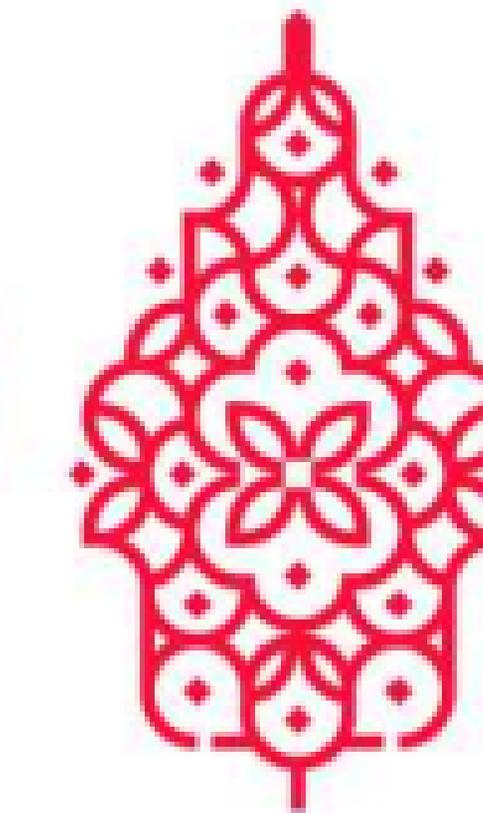


PRIBADI MANTAP DOMINAN DI MANA-MANA

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan **A**kuntabel **K**ompeten
Harmonis **L**oyal **A**daptif **K**olaboratif

bangga
melayani
bangsa



RECOVER TOGETHER
RECOVER STRONGER



for Belitong
G20

BELITUNG, BANGKA BELITUNG, INDONESIA
7-9 SEPTEMBER 2022