



Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima

Syawitri¹, Azmi Fitriisia², Ofianto³

Program Studi Magister Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial

^{1,2,3}Universitas Negeri Padang

Email : syawitriafrizal@gmail.com¹, azmifitrisia@fis.unp.ac.id²,

ofianto.anto@gmail.com³

Abstrak

Penulis berfokus pada analisis nilai etika dan budaya kerja yang terkandung dalam Nilai-Nilai Dasar BerAkhlak ASN yang telah di launching pada pertengahan tahun 2021. Tujuan penulisan adalah untuk mendeskripsikan bentuk perilaku masing-masing nilai BerAkhlak bagi ASN dalam menjalankan fungsinya. Penulisan juga menggali pentingnya nilai-nilai ini menjadi Budaya Kerja menuju Birokrasi Berkelas Dunia. Metode yang digunakan adalah kajian perpustakaan yang berisikan ulasan, rangkuman, pemikiran dan gagasan penulis. Hasil penulisan menunjukkan nilai-nilai BerAkhlak ASN ini sangat penting untuk fokus dilaksanakan oleh pemerintah karena merupakan pondasi yang kuat bagi ASN untuk menghadapi tantangan yang semakin berat. Nilai-nilai ini membentuk budaya kerja ASN agar profesional memberikan pelayanan prima. Setiap unsur perlu bersinergi untuk menerapkan nilai-nilai ASN ini. Terdapat beberapa kendala yang bermuara dari kebiasaan ASN selama ini yang kurang ingin berubah dan terbiasa dengan zona nyaman. Pemerintah perlu melakukan pengawasan dan evaluasi agar nilai-nilai ini dapat dilaksanakan dengan baik secara berangsur-angsur hingga menjadi habit. Penanaman nilai-nilai ini penulis menyarankan agar dilakukan pada sebuah kegiatan pengembangan kapasitas dalam keadaan nyaman dan santai sehingga mudah membuka wawasan dan menyentuh hati ASN.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Profesional, Pelayanan Prima*

Abstract

The author focuses on analyzing the ethical values and work culture contained in the ASN Moral Values which was launched in mid-2021. The purpose of writing is to describe the behavior of each ASN moral value in carrying out its functions. The writing also explores the importance of these values into a Work Culture towards a World Class Bureaucracy. The method used is a library study which contains reviews, summaries, thoughts and ideas of the author. The results of the writing show that ASN Moral values are very important to focus on being implemented by the government because it is a strong foundation for ASN to face increasingly tough challenges. These values shape the work culture of ASN so that professionals provide excellent service.

Keywords: *Work Culture, Professional, Excellent Service.*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk menjalankan peran tersebut, Aparatur Sipil Negara diatur dengan Kode Etik yang merupakan sebuah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Kode Etik merupakan etika yang harus dijalani dan dipatuhi oleh ASN. Di instansi-instansi kode etik tergambar dalam nilai nilai dasar ASN yang dinamai dengan semboyan yang beragam. Semua semboyan itu menggambarkan nilai dasar ASN dalam rangka memenuhi tuntutan kode etik ASN.

Pada pertengahan tahun 2021, Presiden Joko Widodo telah meluncurkan Core Value dan Employer Branding ASN untuk menyeragamkan semboyan sikap perilaku aparatur dalam memberikan pelayanan sehingga menjadi pondasi budaya kerja yang melayani dan tanggap dengan perubahan. Core value dengan akronim Ber-Akhlak merupakan nilai-nilai dasar ASN yang telah diseragamkan secara nasional dengan harapan ASN adanya perbaikan atau peningkatan pelayanan ke masyarakat. Baik tidaknya pelayanan yang diberikan oleh ASN tergantung pada budaya kerja yang ia terapkan. Budaya kerja mempengaruhi pelayanan yang diberikan oleh ASN. Budaya kerja menurut Triguno yang disampaikan oleh Hartanto, dkk (2022) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Sedangkan menurut Sulakso dalam Nandy (2021) menyebutkan bahwa budaya kerja adalah *the way we are doing here* atau sikap dan perilaku untuk melaksanakan tugas. Selanjutnya menurut Ohan Suryana, dkk (2022) nilai budaya merupakan konsepsi yang ada pada diri seseorang dan mempengaruhi perilaku yang berkaitan dengan sifat, kedudukan dan hubungan manusia dalam berbagai hal yang berkaitan dengan lingkungan Artinya sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas merupakan budaya kerja. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan sikap dan perilaku dan kebiasaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasari oleh falsafah hidup dalam kelompok atau organisasi.

Sejalan dengan perubahan yang berkembang pesat, ASN diharapkan mampu beradaptasi untuk menghadapi tantangan yang semakin berat dan banyak. Budaya kerja yang selama ini masih lamban dan terkesan belum melayani tidak sesuai lagi dilakukan di era saat ini. Core value ASN merupakan salah satu gambaran bahwa ASN harus memiliki sikap yang sesuai dengan kode etik dan menjawab tuntutan organisasi dan lingkungannya. Hadirnya core value berakhlak memberikan kekuatan bagi organisasi agar aparaturnya berupaya mengimplementasikan nilai nilai dan etika ditengah perubahan yang cepat terjadi. ASN yang menerapkan nilai nilai etika sesuai dengan BerAkhlak memiliki budaya kerja yang baik sehingga akan menciptakan pelayanan yang baik dan prima.

BerAKHLAK merupakan nilai pondasi bagi sikap dan perilaku ASN. Berakhlak adalah akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompetensi, Harmonis dan Kolaboratif. Pada nilai pertama yaitu Berorientasi Pelayanan mengonsepsikan ASN berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Akuntabel mengharapakan kemampuan ASN mengemban amanat dan kepercayaan yang diberikan dengan penuh tanggungjawab. Kompeten mengharapakan agar ASN dapat meningkatkan kompetensi diri dengan terus belajar. Harmonis merupakan konsep yang saling peduli, menghargai, dan bertoleransi dalam perbedaan. Loyal berarti mampu berdedikasi tinggi terhadap kepentingan bangsa dan Negara. Adaptif membuat ASN siap menghadapi ataupun menjadi motor perubahan dengan terus mengasah kreativitas dan berinovasi. Sedangkan kolaboratif adalah nilai yang saling bersinergi dalam bekerjasama.

Dari akronim dan penjabarannya dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai dasar yang dicanangkan oleh pemerintah merupakan nilai dasar yang harus dimiliki dan dibiasakan oleh ASN sehingga menjadi budaya kerja ASN yang baik sesuai dengan keinginan pemerintah dalam memberikan pelayanan. Budaya kerja yang baik akan menghasilkan layanan yang baik juga. Pemerintah sangat konsen untuk menerapkan core value ASN ini. Sebagai buktinya di buat sebuah panduan berupa buku saku Panduan Perilaku Core Value oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai pedoman untuk ASN menerjemahkan Core Value ASN ini. Dalam panduan tersebut diatur bagaimana cara bersikap sesuai dengan nilai-nilai Berakhlak yang menjadi budaya kerja ASN.

Dalam rangka terwujudnya nilai-nilai dasar ASN berakhlak, pemerintah banyak memberikan informasi dengan mengadakan transfer knowledge melalui zoom atau kanal youtube. Dalam berbagai kesempatan core value sering dijadikan topik hangat untuk dibicarakan. Menurut Eddy Cahyono Sugiarto (2021) dalam artikelnya yang berjudul Internalisasi Core Values Berakhlak menuju Birokrasi Kelas Dunia bahwa Transformasi menuju birokrasi kelas dunia perlu terus kita persiapkan melalui *milestone* langkah-langkah strategis yang terukur guna menghasilkan perbaikan tata kelola birokrasi pemerintahan dalam menopang jalannya pembangunan nasional dan meningkatkan daya saing bangsa. Bahwa core value adalah bukti nyata langkah strategis yang diambil oleh pemerintah menuju birokrasi kelas dunia. Hadirnya core value menjadi budaya kerja baru yang perlu dibangun dan terus diperkuat di seluruh Lingkungan ASN sehingga dapat menjalankan perannya sesuai dengan ketentuan.

METODE

Penelitian ini menganalisis bagaimana etika dan budaya kerja ASN sesuai dengan Core Value BerAkhlaq yang dikhususkan pada nilai yang ke tujuh yaitu Kolaboratif. Untuk memperoleh data peneliti menggunakan metode studi kepustakaan (library research). Metode Studi Kepustakaan atau Literature review merupakan suatu sekumpulan aktivitas untuk mengetahui trend pada suatu bidang penelitian, sehingga bisa diketahui peluang celah penelitian selanjutnya agar memberikan kontribusi pada "body of knowledge" bidang area tertentu (Leon A. Abdillah). Dalam memperoleh data penelitian, peneliti mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasi, sumber dari artikel, buku, penelitian terdahulu tentang implementasi kolaboratif sebagai salah satu isi dari core value Aparatur Sipil Negara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Nilai Etika dan Pembentukan Budaya Kerja dalam Core Value ASN BerAkhlaq

Menjalankan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 dan 5, pemerintah meluncurkan Core Value ASN BerAkhlaq yang merupakan etika dan budaya kerja ASN. Untuk mendukung produktifitas kerja dan profesionalitas PNS penting menanamkan nilai-nilai dasar dan peningkatan etos kerja sebagai budaya kerja ASN. Core value mengandung isi etika dan budaya kerja. ASN dalam menjalankan peran dan bersikap sehari-hari baik di lingkungan kerja maupun lingkungan sosial perlu memperhatikan core value sebagai panduan perilaku.

Berdasarkan pendapat M. Prawiro (2019), etos kerja adalah seperangkat prinsip moral yang digunakan oleh seseorang dalam bekerja dan mencakup beberapa sifat berikut ini yaitu berdedikasi, produktif, kerja sama, hormat, terampil berkomunikasi, berkarakter, berintegritas, bertanggungjawab, disiplin, profesional, rendah hati, memiliki tekad, kreatif, fleksibel, dan mudah beradaptasi. Menurut Max Weber dalam M. Prawiro (2019), pengertian etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. . Etos kerja tercermin dalam kedisiplinan melaksanakan pekerjaan (Napi Sani : 2019). Budaya kerja adalah *value* atau nilai, karakteristik, dan atribut yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau badan dan diamanatkan oleh setiap anggotanya (Nadia Agatha:2021). Dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah perilaku kerja yang mengandung seperangkat prinsip moral seseorang dalam bekerja yang telah menjadi kebiasaan yang berpedoman pada etika. Artinya etos kerja merupakan salah satu nilai yang terkandung dalam budaya kerja.

Etos kerja berhubungan erat dengan etika. Menurut Rokhman yang dikutip dari Dwi Andayani (2016) menyatakan mendefinisikan bahwa etos adalah himpunan moral/prinsip yang membedakan antara yang benar dan yang salah dalam konteks Islam. Menurut Dwi Andayani (2016) Etos kerja sangat terkait dengan kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi dan disiplin tinggi untuk menciptakan nilai tambah organisasi, Sedangkan etika berdasarkan wikipedia merupakan konsep penilaian sifat kebenaran atau kebaikan dari tindakan sosial berdasarkan kepada tradisi yang dimiliki oleh individu maupun kelompok. Berdasarkan definisi etos kerja dan etika dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang erat dimana etos kerja adalah perilaku seseorang dalam bekerja yang mempedomani norma-norma dan etika yang ada pada lingkungannya. Tidak cukup mencapai sebuah produktifitas organisasi jika etos kerja yang bagus tidak mempedomani etika atau norma yang berlaku. Dengan etos kerja yang tinggi dan etika yang baik dalam budaya kerja seorang ASN, maka produktifitas dan profesionalitas akan tinggi pula.

Dalam Core Value Ber-Akhlaq terdapat 7 nilai dasar ASN yaitu berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Ketujuh nilai dasar pada Core Value ini sudah mengacu kepada kode etik PNS sesuai dengan PP 42 Tahun 2014. Nilai-nilai dasar yang ditanamkan dalam core value BerAkhlaq merupakan etika dan budaya kerja yang dibangun atas keseragaman nilai dan perlu terus diperkuat. Hal ini tentu akan menjadikan ASN mampu menjalankan perannya sesuai dengan tanggungjawab dan amanah Negara sebagai pelayan publik. Ditambah lagi ASN harus siap menghadapi perubahan zaman yang begitu pesat sehingga ASN perlu dipersiapkan menjadi sosok yang kuat, adaptif, agile dan mampu berkolaborasi. Nilai-nilai dasar ASN yang terkandung dalam Core Value merupakan rangkuman dari nilai-nilai sikap perilaku yang diamanatkan dalam kode etik PNS.

2. Implementasi Nilai-Nilai Core Value pada ASN

Core Value BerAkhlik merupakan pedoman perilaku dan budaya kerja ASN merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif berupa rangkuman dari kode etik PNS yang harus ditanamkan dalam memenuhi tugas dan fungsi sebagai pelaksana kebijakan, perekat persatuan bangsa, dan pemersatu bangsa guna untuk mewujudkan tujuan dan cita cita negara. Lahirnya Core Value ini memperkuat budaya kerja ASN. **Nilai yang pertama** adalah Berorientasi Pelayanan yaitu merupakan sikap yang diharapkan untuk komitmen memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan, ASN perlu menunjukkan sikap yang baik, ramah, dan sopan, melayani sesuai dengan prosedur, tidak membedakan, dan terus memperbaiki manajemen pelayanan agar memberikan kepuasan kepada masyarakat dalam hal pelayanan sehingga terciptanya pelayanan. Agar nilai-nilai ini dapat diimplementasikan dengan benar, pemerintah selain memberikan Talkshow membahas tentang Core Value BerAkhlik ini, pemerintah juga konsen memulai pada CPNS dengan menuangkan dalam kurikulum Pelatihan Dasar. CPNS dibekali dengan materi nilai-nilai dasar ASN sebanyak 39 Jam Pelajaran yang dipelajari secara Blended Learning. Berdasarkan Modul Blended Learning Pelatihan Dasar CPNS (Andi Adiyat Mirdin : 2021) menyatakan bahwa alasan lain yang mendasari pentingnya nilai Berorientasi Pelayanan bagi seorang ASN adalah untuk menghasilkan suatu paradigma berpikir bahwa ASN harus seoptimal mungkin memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dengan berfikir berorientasi pelayanan diharapkan terjadi perubahan mindset yang mempengaruhi ASN dalam bersikap, dan menghasilkan output/outcome atas perubahan mindset atau paradigma dan perubahan sikap tersebut. Urgensi diimplementasikan nilai ini adalah untuk merubah mindset PNS yang selama ini bekerja tidak dengan hati. Bekerja dengan hati artinya benar-benar memberikan pelayanan tanpa pamrih murni ingin membantu melayani masyarakat. Dengan menerapkan nilai berorientasi pelayanan, seorang ASN akan memiliki sikap ingin melayani secara menyeluruh mulai dari mengidentifikasi kebutuhan pelayanan hingga menyelesaikan keluhan pelayanan. Dengan terus menerus melakukan hal ini dapat menjadi Habit atau kebiasaan yang terus dibangun sehingga terciptanya budaya kerja yang melayani.

Nilai Kedua yaitu Akuntabel. Nilai ini mengamanatkan ASN agar mampu mengemban amanat dan kepercayaan yang diberikan dengan penuh tanggungjawab. Akuntabel adalah sesuatu yang dapat dipertanggungjawabkan. sedangkan Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari amanah yang dipercayakan kepadanya (Ramah Handoko : 2021). Akuntabilitas adalah keputusan dan kebijakan yang dipegang oleh organisasi sehingga informasi yang dimuat dapat diakses, dijelaskan dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat luas (Ni Putu Andini Saraswati : 2022). Mencermati pengertian akuntabilitas tersebut disimpulkan bahwa akuntabilitas adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan bertanggungjawab terhadap amanat yang diembannya, transparansi karena dapat diakses oleh masyarakat luas. Nilai ini sangat perlu karena menuntut ASN bertanggungjawab dan bersikap jujur dalam kesehariannya. Dengan selalu menerapkan nilai akuntabel baik dalam kehidupan sehari maupun dalam kehidupan pekerjaan, seorang ASN akan terbiasa dengan tanggungjawabnya dalam bekerja sehingga dapat menjadi budaya kerja yang dimulai dengan kebiasaan menerapkan perilaku-perilaku yang mengandung nilai-nilai akuntabel .

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun 2021 tentang Sikap yang menunjuk akuntabel adalah :

- a) Jujur, cermat, tanggungjawab, disiplin, dan berintegritas tinggi;
- b) Menggunakan kekayaan dan Barang Milik Negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
- c) Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

Sedangkan perwujudan sikap yang menunjukkan akuntabel adalah :

- a) Memenuhi janji dan komitmen
- b) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku
- c) Bertanggung jawab atas hasil kerja dan bersedia dievaluasi
- d) Menolak segala bentuk gratifikasi, korupsi, kolusi, dan nepotisme
- e) Memanfaatkan fasilitas BMN sesuai dengan peruntukannya Mencari alternatif cara penggunaan sarana prasarana, bahan, dan alat kerja yang lebih hemat
- f) Mengutamakan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi atau golongan. Mengambil keputusan dengan objektif saat terjadi konflik kepentingan.

Nilai Ketiga yaitu Kompeten. Nilai ini mengamanatkan ASN untuk meningkatkan kompetensi diri dengan terus belajar. Prioritas pembangunan nasional 2020-2024 yang berfokus kepada penguatan kualitas ASN yang diarahkan terwujudnya birokrasi berkelas dunia yang ditandai dengan Smart ASN. Smart ASN (Ahmad Jalis : 2021) yaitu ASN yang memiliki kemampuan dan karakter meliputi: integritas, profesional, hospitality, networking, enterprenership, berwawasan global, dan penguasaan IT dan Bahasa asing. Prioritas pembangunan ini, menuntut ASN sebagai SDM dalam birokrasi untuk siap memiliki nilai-nilai smart ASN. Untuk mewujudkan ASN yang bercirikan Smart ASN, maka nilai kompeten sangat perlu ditanamkan diajarkan dan dibiasakan bagi ASN. Panduan perilaku yang menggambarkan kompeten adalah :

- a) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
- b) Membantu orang lain belajar
- c) Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

Jika dikaitkan dengan profesionalisme setiap ASN dilandasi dengan sistem merit, sesuai dengan latar belakang kualifikasi yaitu kesesuaian antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, memiliki kompetensi yaitu kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural serta memiliki kinerja yang baik. Untuk mencapai profesionalisme ini maka ASN harus memenuhi keseluruhan tuntutan itu. Nilai Kompeten adalah salah satu yang harus dipenuhi oleh ASN. Panduan perilaku kompetensi berdasarkan Buku Saku Panduan Perilaku Core Value ASN yaitu

- a) Meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri secara terus-menerus
- b) Bertukar pikiran dan berdiskusi dengan rekan kerja, bawahan dan atasan
- c) Belajar secara mandiri maupun kolaboratif dengan antusias
- d) Memberikan kesempatan orang lain untuk menyampaikan pendapat
- e) Membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan.
- f) Menyusun rencana kerja/anggaran dengan spesifik Melaksanakan rencana kerja/anggaran sesuai target yang ditetapkan
- g) Menjalankan seluruh peraturan manajemen ASN yang berlaku Mengevaluasi peningkatan kinerja diri Menyelesaikan masalah secara komprehensif dan tuntas

Nilai Keempat yaitu nilai Harmonis. Nilai harmonis pada Core Value BerAkhlak mengamanatkan ASN untuk bersikap saling peduli, menghargai, dan toleransi dengan perbedaan. Indonesia merupakan negara yang memiliki keberagaman. Sesuai dengan fungsinya sebagai perekat dan pemersatu bangsa, ASN dalam memberikan pelayanan tidak dibolehkan melakukan tindakan diskriminatif. Berdasarkan PP 42 Tahun 2014 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, ASN memberikan pelayanan secara cepat , tepat , terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif. Sikap adil dan tidak diskriminatif ini selaras dengan nilai harmonis yang mengharuskan ASN untuk toleransi terhadap perbedaan. Selain itu sikap harmonis ditunjukkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga ASN dapat bekerja sesuai fungsinya sebagai pelayan publik dengan profesional.

Mengimplementasikan nilai ini dengan sikap :

- a) Berlaku adil kepada setiap orang tanpa memandang, kedudukan, jabatan, latar belakang, suku, agama, ras dan jenis kelamin Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan dan stakeholder
- b) Menghormati gagasan yang disampaikan orang lain
- c) Membantu orang lain dengan responsif
- d) Memberikan solusi dan/atau informasi sesuai kewenangan
- e) Menyelesaikan konflik di antara rekan kerja, atasan dan bawahan dengan netral Berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan bawahan dengan sopan dan menjunjung tinggi etika
- f) Menghindari diskusi yang fokus pada perbedaan SARA

Nilai Kelima yaitu Loyal. Salah satu strategi menuju pemerintahan berkelas dunia dilakukan penguatan budaya kerja melalui Core Value BerAkhlak ASN. Loyal adalah salah satu dari nilai tersebut. Menurut akbarwi (2021) Loyal diartikan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu disertai penuh kesadaran dan tanggungjawab. Sedangkan loyal untuk ASN menurut Dwi Rahmanendra (2021) adalah setia kepada bangsa dan negara. Loyal merupakan sikap dan perilaku ASN yang bertekad serta mampu setia

kepada negara dengan menaati, melaksanakan dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pengertian loyal tersebut selaras dengan kode etik PNS yang dinyatakan dalam pasal 6 dan 8 PP 42 Tahun 2014 dimana nilai-nilai ini berupa kesetiaan dan ketaatan serta melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan pribadi atau golongan.

Panduan sikap yang menunjukkan nilai loyal adalah sebagai berikut :

- a) Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI, serta pemerintahan yang sah.
- b) Menjaga nama baik sesama ASN, Pemimpin, Instansi dan Negara
- c) Menjaga rahasia jabatan dan negara

Nilai Keenam yaitu Adaptif. Secara umum adaptif adalah kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan. Adaptif menurut nilai-nilai Core Value diartikan sebagai sikap yang siap menghadapi ataupun menjadi motor perubahan dengan terus mengasah kreativitas dan berinovasi. Panduan perilaku yang adaptif adalah :

- a) Dapat menyesuaikan diri menghadapi perubahan.
- b) Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.
- c) Bertindak proaktif.

Perkembangan teknologi dan persaingan menuntut ASN berbudaya kerja adaptif dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi. Lingkungan yang berubah perlu diikuti dengan cara kerja yang berbeda, jika ASN tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah maka Indonesia akan ketinggalan dalam berbagai hal. Tuntutan pelayanan yang serba cepat perlu dibarengi dengan sikap adaptif oleh ASN agar terciptanya sebuah model pelayanan yang mampu memenuhi tuntutan tersebut. ASN harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan menguasai perkembangan teknologi. Diharapkan ASN dapat menyampaikan gagasan, ide dan inovasi untuk perbaikan pelayanan serta mengantisipasi dan mencari peluang untuk menghasilkan hal yang lebih baik

Nilai **Ketujuh** yaitu Kolaboratif. Menurut Azmil R. Hakim (2022) Kolaborasi adalah sebuah penyatuan keahlian dan kemampuan yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Kolaborasi biasa digunakan untuk sebuah kegiatan yang berkaitan dengan kebersamaan. ASN dalam menerapkan nilai-nilai kolaboratif adalah dengan memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. ASN juga harus terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah serta menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. Pekerjaan yang dilakukan dengan bersama akan memiliki nilai yang berbeda jika hanya dikerjakan sendiri. Perilaku yang menunjukkan sikap kolaboratif adalah

- a) Menerima pendapat dan saran dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Memuji keunggulan dan prestasi orang lain.
- c) Membagi tugas, tanggung jawab, hak, dan kewajiban kepada setiap anggota tim kerja secara proporsional.
- d) Mengajukan diri terlibat dalam proyek, secara sukarela.
- e) Bersinergi dengan pihak-pihak terkait dalam menyelesaikan pekerjaan.
- f) Mengakui saat berbuat kesalahan.
- g) Mendorong rekan kerja, atasan, dan bawahan untuk dapat terlibat aktif dalam pencapaian tujuan instansi.
- h) Membangun komunikasi yang efektif dalam berkoordinasi dengan tim kerja.
- i) Mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi.

Hadirnya nilai-nilai yang terkandung dalam Core Value BerAkhlaq menjadi panduan ASN dalam bersikap dan menjadi pondasi untuk membentuk budaya kerja yang beretika dan profesional dalam memberikan pelayanan. Terbentuknya budaya kerja yang beretika dan bernilai sesuai yang diamanatkan dalam Core Value ini diharapkan terciptanya birokrasi yang berkelas dunia. Birokrasi yang berkelas dunia adalah birokrasi yang memiliki ASN yang berkelas dunia juga atau biasa disebut Smart ASN. Smart ASN adalah predikat yang diberikan kepada ASN dengan integritas tinggi, mampu berbahasa asing, mampu menguasai teknologi informasi dan komunikasi, berjiwa melayani, memiliki mentalitas wirausaha, jaringan luas dan keramahmatan. Semua predikat pada Smart ASN ada pada nilai-nilai Core Value ASN.

3. Kendala Implementasi Core Value ASN

Nilai-nilai Core Value ASN tidak mudah diterapkan. Kendatipun nilai-nilai ini sebelumnya sudah ada pada kode etik PNS. Masih saja terdapat kendala-kendala yang akan terjadi. Sebagaimana kita ketahui mengubah mindset seseorang tidak mudah. Menerapkan nilai-nilai menjadi budaya kerja butuh dukungan seluruh unsur baik dari bawahan maupun atasan. Bawahan yang milenial yang serba cepat dalam memberikan pelayanan belum tentu dapat menerapkan nilai berorientasi pelayanan jika tidak dibarengi dengan mindset pimpinan yang terbiasa hirarki.

Di era serba digitalisasi, nilai akuntabel lebih mudah diterapkan karena sudah terbuka. Meskipun begitu nilai akuntabel harus terus diperkuat di kalangan ASN. Sedangkan nilai kompeten masih banyak terdapat kendala. Sebagaimana kita ketahui bahwa belum banyak ASN yang memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar dan mengupgrade diri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agave Gilberth Manurung (2022) tentang Pengembangan Kompetensi ASN dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai, belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal. Diera Merdeka Belajar seyogyanya ASN dapat dengan mudah mengakses media belajar baik terkait tugas dan fungsi maupun soft skill lainnya. Nilai Harmonis dan kolaboratif akan terdapat kendala jika terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi. Nilai loyal juga masih terdapat kendala karena masih banyak ASN yang melanggar aturan kedisiplinan contohnya. Nilai adaptif belum tentu dapat diterapkan pada semua ASN karena ASN telah terbiasa dengan zona nyaman dan tidak mau mengupgrade diri menghadapi persaingan global.

Menghadapi berbagai hambatan-hambatan yang akan terjadi, maka pemerintah perlu mengantisipasi dengan sejumlah solusi atas permasalahan itu. Pembagian tugas dan fungsi yang sesuai dengan profil PNS dan evaluasi kinerja akan memudahkan penerapan nilai berorientasi pelayanan. Pemerintah perlu melakukan pengawasan intensif atau kebijakan kontrol agar nilai akuntabel dengan mudah terlaksana. Meningkatkan kompetensi ASN dengan memberikan dukungan anggaran untuk melanjutkan pendidikan dan pemberian pelatihan-pelatihan. Memupuk semangat persatuan dan menciptakan komunikasi yang baik perlu dilakukan oleh pimpinan unit organisasi agar seluruh anggota dalam organisasi tersebut merasa nyaman sehingga tercipta nilai harmonis dan kolaboratif. Memberikan semangat kepada ASN agar berusaha beradaptasi dengan lingkungan kerja terlebih lagi dengan perkembangan teknologi.

SIMPULAN

Penelitian ini menganalisis tentang etika dan budaya kerja yang terkandung dalam nilai-nilai dalam Core Value BerAkhlak ASN. Nilai-nilai ini sangat diperlukan karena merupakan pondasi yang kuat untuk ASN dalam bersikap dan berperilaku sehingga nilai-nilai ini membentuk etika dan budaya kerja yang diharapkan negara menuju Birokrasi Berkelas Dunia. ASN yang memiliki etika dan budaya kerja yang baik akan mencerminkan profesionalisme dalam bekerja. Menuju Birokrasi berkelas dunia, pemerintah perlu menyiapkan ASN agar menjadi ASN yang smart. Pada setiap pelayananan perlu dilakukan evaluasi untuk perbaikan pelayanan publik kedepannya. Penerapan nilai-nilai ini tidak mudah, butuh dukungan seluruh unsur dalam pemerintahan. Pemerintah perlu mempersiapkan ASN agar benar-benar mampu menjadikan nilai-nilai ini sebagai budaya kerja agar terciptanya ASN yang profesional. Setiap penerapan nilai-nilai butuh perbaikan dan evaluasi. Budaya kerja yang beretika dan sesuai dengan nilai-nilai Core Value ASN akan membuat pemerintah kuat, siap bersaing dengan dunia dan menjadikan negara sebagai birokrasi berkelas dunia. Penerapan nilai-nilai ini tidak saja disampaikan secara tekstual tetapi perlu dilakukan melalui kegiatan pengembangan kapasitas. Materi nilai-nilai yang disampaikan dalam suasana santai dan nyaman akan mempermudah membuka wawasan dan pola pikir ASN tentang nilai-nilai dasar ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agave Gilberth Manurung (2022), Pengembangan Kompetensi ASN dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan provinsi Sumatera Utara.
- Azmil L, Hakim (2022) Pengertian Kolaborasi: Jenis, Manfaat, Tujuan & Contohnya melalui <https://superapp.id/blog/lifestyle/pengertian-kolaborasi/>

Akbarwi (2021), *Pengertian Loyalitas Menurut Para Ahli* melalui <https://pelajar.net/pengertian-loyalitas/>

Andayani, Dwi (2016), *Relasi Etika Kerja Dan Etos Kerja Dalam Islam*, hal 122

Ahmad Jalis (2021) *Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil "Kompeten"*

Andi Adiyat Mirdin (2021) *Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil "Berorientasi Pelayanan"*

Badan Kepegawaian Negara (2021), *Buku Saku Panduan Core Value ASN*

Dwi Rahmanendra (2021), *Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil "Loyal"*

Eddy Cahyono Sugiarto (2021) *Internalisasi Core Values Berakhlak menuju Birokrasi Kelas Dunia* melalui https://www.setneg.go.id/baca/index/internalisasi_core_values_berakhlak_menjuu_birokrasi_kelas_dunia

Hartato, dkk (2022) *Pengertian Budaya Kerja Menurut Para Ahli, Perlu Diketahui Semua Karyawan* melalui <https://japan-dream-jobs.com/id/0945/>

Leon A. Abdillah, *E-book Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*

Mastina Maksin, dkk (2022) *Pelaksanaan Program "Asn Ber-Akhlak" Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai*

M. Prawiro (2019), *Etos Kerja: Pengertian, Fungsi, Manfaat, Faktor yang Mempengaruhi* Melalui <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/etos-kerja.html>

Ni Putu Andini Saraswati (2022), *Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*, hal 2

Nadia Agatha:2021) *Budaya Kerja: Definisi, Jenis dan Penerapannya* melalui <https://qwords.com/blog/budaya-kerja/>

Nandy (2021) *Budaya kerja menurut Para Ahli dan Jenis Budaya Kerja* melalui <https://www.gramedia.com/best-seller/budaya-kerja/>

Napi, Sani (2019), *Hubungan Antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2018* melalui https://core.ac.uk/display/286131375?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1

Suryana, Ohan dkk (2022) *Berakhlak as a New Foundation of Basic Values for the State Civil Apparatus. The Journal Of IcoGRAPSS The 3rd International Conference On Governance, Public Administration and Social Science*, hal 2

Ramah, Handoko (2021) *Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil "Akuntabel"*