



## Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri OKU Selatan

Nabila Shalsabila<sup>1</sup>, Raniasa Putra<sup>2</sup>, Atrika Iriani,<sup>3</sup> Annisa Larasati Chairani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Prabumulih, Indonesia

Email correspondence: [nabila.shalsabila15@gmail.com](mailto:nabila.shalsabila15@gmail.com)

### Keywords :

Policy  
Implementation,  
Berakhlak Core  
Value,  
ASN Employee  
Performance.

### Kata Kunci :

Implementasi  
Kebijakan,  
Core Value  
BerAKHLAK,  
Kinerja Pegawai  
ASN.

### Abstract

*This study aims to determine and analyze how the implementation of core values ASN BerAKHLAK in improving employee performance at the Public Prosecutor's Office of South Ogan Komering Ulu, to know and analyze what are the inhibiting factors in the process of implementing core values ASN BerAKHLAK in improving employee performance at the Public Prosecutor's Office of South Ogan Komering Ulu. The research method was carried out with a descriptive qualitative approach to explore and analyze the implementation of core values ASN Berakhlak in improving employee performance at the South Ogan Komering Ulu State Prosecutor's Office. This research focuses on data collection through in-depth interviews with employees who are directly involved in public services at South Ogan Komering Ulu Public Prosecutor's Office. The results of the study revealed that the implementation of the core values of a moral ASN at the South Ogan Komering Ulu Public Prosecutor's Office, which consist of service-oriented, accountable, competent, harmonious, loyal, adaptable and cooperative, is an important foundation for building an effective work culture in government agencies. These values not only improve the performance of employees, but also strengthen their commitment to public service.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis bagaimana Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan, untuk Mengatahui dan menganalisis apa saja faktor penghambat dalam proses Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk eksplorasi dan analisis terhadap Implementasi *Core Values* ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. Penelitian ini memfokuskan pada pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pegawai yang terlibat langsung dengan pelayanan publik pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Implementasi *Core Values* ASN Berakhlak pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan, yang terdiri dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, merupakan landasan penting dalam membangun budaya kerja yang efektif di instansi pemerintah. Nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap pelayanan publik.

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur masih menjadi salah satu isu strategis dan agenda reformasi birokrasi yang tengah diprioritaskan Pemerintah Republik Indonesia. Kementerian Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan dan RB) telah menggulirkan beberapa peraturan sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mendisain reformasi birokrasi dalam beberapa tahap. Merujuk Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2014-2023 dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi.

Birokrasi 2020-2024, setidaknya ada 8 area perubahan yang menjadi fokus agenda reformasi birokrasi yaitu Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan Organisasi, Penataan Tatalaksana, Penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. (Wirawan., 2011).

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, akuntabel, dan jujur. Untuk mengoptimalkan peran tersebut, pemerintah menetapkan nilai-nilai dasar ASN yang dikenal dengan akronim BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Bertanggung Jawab, Kompeten, Harmonis, Setia, Mampu Beradaptasi, dan Kompatibel dalam Kerja). Nilai-nilai tersebut bertujuan untuk membentuk budaya kerja unggul dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mampu menjawab tantangan birokrasi modern. Pengembangan SDM merupakan faktor penentu dalam keunggulan kompetitif yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi akan pegawai yang memiliki potensi yang tinggi Kinerja ASN masih sering dipermasalahkan di setiap instansi pemerintahan karena kualitas ASN tidak sesuai dengan apa yang diharapkan itu disebabkan karena kurangnya keahlian dan kurangnya motivasi ASN dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut disebabkan karena system rekrutmen sendiri dan tidak memperhatikan kapasitas kompetensi pegawai sehingga berdampak memberikan kelemahan kepada pegawai itu sendiri. Maka dari itu dalam rangka melakukan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur tersebut, dalam rangka merespon amanat Presiden Republik Indonesia, Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) menerbitkan Surat Edaran Nomor 20 tahun 2021 tentang Penerapan *Core Value* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai identitas kepribadian dan pelayanan yang ditujukan bagi seluruh bagian dari pemerintah mulai dari tingkat kementerian sampai pemerintah daerah. (Dewi. T. P., 2023).

---

Penetapan *Core Value* dan *Employer Branding* ASN adalah ditujukan untuk menyikapi perubahan lingkungan strategis yang serba cepat. *Employer Branding* ASN itu sendiri merupakan suatu cara dan usaha pemerintah yang tersusun agar mempermudah dan menjadikan suatu kegiatan menjadi lebih efektif didalam pelaksanaannya. Pemerintah memandang perlu adanya tata kelola pemerintahan yang dinamis, responsif, efektif, dan efisien demi mewujudkan efektivitas pemberdayaan Sumber Daya Manusia Aparatur, pelayanan publik yang prima, dan pembangunan berkelanjutan sebagaimana ditegaskan Rasyid (2007) dimana fungsi hakiki pemerintahan ada 3 (tiga) yaitu fungsi pelayanan (*service*), fungsi pemberdayaan (*empowerment*), dan fungsi pembangunan (*development*) yang pada era ini ASN turut mengambil peran sebagai *Agent Of Change* dengan menjadi leading sector birokrasi pelayan publik di Indonesia yang lebih baik. (Sjafjudin, 2023).

Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan sebagai lembaga penegak hukum mempunyai tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yaitu memajukan keutamaan hukum, memberikan pelayanan hukum dan menegakkan keadilan. Dalam konteks ini, penerapan nilai-nilai inti BerAKHLAK menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan jujur, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Namun penerapan nilai-nilai inti BerAKHLAK tidak lepas dari berbagai tantangan, seperti penolakan terhadap perubahan budaya kerja, minimnya pemahaman terhadap nilai-nilai tersebut, serta kendala teknis dan struktural dalam penerapannya. Oleh karena itu, perlu dikaji secara mendalam bagaimana nilai-nilai inti BerAKHLAK diinternalisasikan dan diterapkan di Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan, serta sejauh mana nilai-nilai tersebut dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sebagai bagian dari Kejaksaan Republik Indonesia, Kejaksaan Republik Indonesia Negara Bagian Ogan Selatan, Komering Ulu, mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam sistem peradilan pidana, khususnya dalam pelaksanaan fungsi penuntutan. Organisasi ini berperan sebagai ujung tombak penegakan hukum untuk mencapai keadilan, menegakkan supremasi hukum serta menjaga ketertiban dan keamanan hukum di wilayahnya.

Tugas pokok Kejaksaan antara lain menangani perkara pidana biasa dan khusus, antara lain tindak pidana korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, dan masih banyak lagi tindak pidana lain yang mengancam kepentingan masyarakat dan negara. Selain itu Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan juga berperan memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat melalui kegiatan konsultasi hukum, nasihat hukum dan pengawasan terhadap penegakan hukum di wilayah kabupaten.

Dalam menjalankan fungsinya, jaksa tidak hanya dituntut menjalankan fungsinya secara profesional dan obyektif, namun juga

---

menganjurkan pendekatan yang manusiawi dalam penerapan hukum. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga hukum dan mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam menciptakan lingkungan yang taat hukum.

Peran Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan semakin strategis dalam menghadapi tantangan globalisasi dan dinamika sosial yang kompleks. Kasus hukum yang melibatkan kejahatan transnasional, kejahatan siber, dan konflik sosial memerlukan pendekatan inovatif dan berbasis teknologi. Oleh karena itu, penerapan nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK memberikan landasan penting bagi Kejaksaan untuk mampu merespon perubahan dan memenuhi harapan masyarakat akan pelayanan hukum yang transparan, tepat waktu dan jujur.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas penegakan hukum, Kejaksaan juga menjalin koordinasi dengan berbagai pihak, seperti kepolisian, pengadilan, dan instansi pemerintah daerah. Kemitraan ini bertujuan untuk memastikan proses hukum berjalan secara terpadu dan menciptakan keadilan yang bermanfaat bagi masyarakat. Melalui penerapan nilai-nilai inti BerAKHLAK, Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan diharapkan mampu memperkuat perannya dalam penegakan hukum, baik dalam pelaksanaan tugas pokoknya maupun mendukung program pemerintah terkait reformasi hukum dan birokrasi.

Kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai efektivitas penerapan nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK dan memberikan rekomendasi strategis bagi upaya peningkatan kinerja pegawai khususnya di lingkungan Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. Selain itu, penerapan nilai-nilai inti BerAKHLAK juga sejalan dengan agenda reformasi birokrasi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas di sektor publik. Reformasi ini memerlukan perubahan model kerja, lebih berorientasi pada hasil dan melayani masyarakat. Dalam konteks Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan, mewujudkan nilai-nilai AKHLAK menjadi salah satu strategi utama untuk memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap penegakan hukum.

Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya tercermin dari hasil kerja namun juga proses kerja yang mencerminkan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu penguatan nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK merupakan kebutuhan mendesak agar setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara sinergis, beradaptasi dan berinovasi. Kinerja ASN kerap menjadi perhatian di beberapa departemen pemerintah, tanpa terkecuali juga di lingkungan Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. Kualitas ASN biasanya tidak sesuai harapan karena kurangnya pengetahuan dan komitmen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akibatnya, ASN sebagai aparatur pemerintah tidak mampu menjalankan amanah rakyat secara baik, sehingga pelayanan untuk publik kerap kali menjadi kurang produktif dan efisien (Hakim, 2016).

---

Kinerja ASN mengukur keberhasilan pelaksanaan birokrasi sesuai dengan persyaratan “operasional prosedural”. Tujuan pemerintah untuk menumbuhkan mutu ASN antara lain adalah peningkatan kinerja sebagai bagian dari upaya pembenahan manajemen ASN guna mencapai tata kelola kelas dunia. Salah satu taktik yang digunakan adalah gagasan ASN BerAKHLAK untuk *Employer Branding*. Pemerintah juga menerapkan ASN BerAKHLAK untuk meningkatkan kualitas kinerja ASN yang tidak lepas dari komitmen pemerintah.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa nilai inti ASN berpengaruh baik terhadap kinerja ASN. Nilai inti BerAKHLAK merupakan landasan yang tepat untuk mengembangkan perilaku unggul ASN. Tujuan dari identifikasi karakter fundamental ASN juga untuk mendorong inovasi-inovasi yang selama ini menghambat birokrasi pemerintah. Widyaiswara bisa menjabarkan secara ringkas, yang membuat ASN yang diasah bersamanya bisa terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pemahaman *Core Value* ASN BerAKHLAK seperti yang diutarakan Widyaiswara menghasilkan peningkatan kinerja (Financia, 2022).

Namun belum banyak penelitian yang mengkaji secara spesifik implementasi nilai-nilai inti BerAKHLAK dalam konteks efektivitas penegakan hukum, khususnya di tingkat daerah seperti Kejaksaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan nilai-nilai AKHLAK, serta mengukur dampaknya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kami berharap hasil penelitian ini tidak hanya menjadi acuan akademis namun juga memberikan kontribusi praktis bagi Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan dalam upayanya mengembangkan budaya kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip dasar. Nilai ASN BerAKHLAK. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi lain dalam menerapkan nilai-nilai serupa untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik secara umum.

## 1.2 Tujuan

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis bagaimana Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan, untuk Mengatahui dan menganalisis apa saja faktor penghambat dalam proses Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan.

## 1.3 Penelitian Terdahulu

Ade Fikri Haiqal (2024) dalam penelitiannya Evaluasi *Core Value* Asn Berakhlak Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Piublik Di Badan

---

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Mengkaji Kinerja ASN menjadi tolak ukur keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pelayanan publik sesuai standar operasional prosedural. Strategi pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dilakukan melalui penilaian kinerja pegawai pada penerapan *Core Value* ASN BerAKHLAK. Riset ini menerapkan adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan induktif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa hambatan yang ada yaitu diantaranya masih kurangnya pemahaman para pegawai terkait penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, masih kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai, dan kurangnya ketersediaan fasilitas yang ada dalam mendukung kegiatan pelayanan publik maupun bagaimana proses penerapan *Core Value* ASN BerAKHLAK di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe.

Ismail Nurdin (2023) dalam penelitiannya Konsep dan Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK pada Pelayanan Sektor Publik di Indonesia yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan konsep, kedudukan hukum, penerapan dan evaluasi penerapan budaya kerja di Indonesia. Metode yang digunakan adalah *systematic literatur review* dengan merujuk pada berbagai hasil penelitian baik itu yang berasal dari jurnal dan dokumen-dokumen karya ilmiah lainnya.

Sintia Lamusu (2024) dalam penelitiannya Evaluasi Kinerja Pelayanan Pegawai Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato (Studi Kasus Presepsi Penilaian Pengguna Layanan 2023) yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Kantor Camat Popayato sudah sangat baik dan mempunyai kelebihan terutama bila ditinjau dari konsep Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (BERAKHLAK). Namun, dalam proses pelayanan tidak jarang terganggu oleh kekurangan yang disebabkan pada persoalan teknis. Hal tersebut akan mengganggu pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Kantor Camat Popayato.

Silvia Agustina (2024) dalam penelitiannya Analisis Implementasi Core Value Berakhlak terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Peluncuran *Core Value* BerAKHLAK dan *Employer Branding* ASN "Bangga Melayani Bangsa" bertujuan untuk mendorong ASN diseluruh sector pemerintahan untuk menerapkan nilai-nilai tersebut sebagai pedoman dalam berpikir dan bekerja. Implementasi *Core Value* BerAKHLAK di Badan Kepegawaian Negara dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari sosialisasi, internalisasi, hingga evaluasi efektivitas. Panduan perilaku ASN disusun untuk memastikan nilai-nilai tersebut diterapkan dalam setiap aspek pekerjaan. Analisis dampak menunjukkan

---

bahwa implementasi *Core Value BerAKHLAK* berhasil meningkatkan kinerja dan profesionalisme ASN, terbukti dengan penghargaan yang diterima serta peningkatan indeks kinerja dan kepuasan stakeholders. Implementasi *Core Value BerAKHLAK* bukan hanya menumbuhkan performa individu, namun juga menciptakan ruang lingkup kerja yang lebih harmonis dan produktif, mendukung visi dan misi Indonesia menuju birokrasi kelas dunia.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2014) menjabarkan, “manajemen sumber daya manusia adalah proses menarik, memilih, mengembangkan, mempertahankan, dan mengerahkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan individu dan organisasi” (Satria, 2025). Kristanti et al. (2023) menambahkan bahwa manajemen SDM berarti pengelolaan sejumlah individu dalam organisasi, baik itu dua, tiga, empat, lima atau lebih banyak lagi. Manajemen sumber daya manusia ini memiliki karakteristik khusus dalam pengelolaannya. Meskipun setiap individu berada dibawah manajemen SDM yang sama, pengembangannya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pegawai, sehingga pelayanan yang diberikan berbeda-beda.

### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara

“Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara” mengatur bahwa pekerja ASN wajib memenuhi tujuan nasional. Pekerja ASN bertanggung jawab memberikan pelayanan publik, melaksanakan kewajiban pemerintah, dan menyelesaikan proyek pembangunan tertentu. Sementara itu, tugas-tugas pembangunan spesifik dijalankan melalui upaya untuk membangun negara, serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial, dengan maksud meningkatkan kesejahteraan dan keberlangsungan seluruh warga (Yusri, 2020). Untuk mendukung pelaksanaannya dalam praktik di lapangan, “Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi” menerbitkan “Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2021” untuk mendukung penerapan *Core Value* dan *Employer Branding* ASN (SE Kemepan RB, 2021). Hal ini merupakan asar hukum dan acuan pelaksanaan bagi seluruh komponen ASN baik pada tingkat kementerian, lembaga, maupun lembaga daerah.

Terkait Manajemen Pegawai ASN disebutkan bahwa Pegawai ASN merupakan salah satu komponen terpenting dalam institusi pemerintahan. ASN berdampak pada efisiensi dan efektivitas lembaga pemerintah baik di tingkat federal maupun daerah. Sebagai pejabat pemerintah, pegawai ASN merancang, merencanakan, dan menghasilkan pelayanan publik, mengawasi atau mengendalikan

---

kuantitas dan kualitas pekerjaan, mensosialisasikan jenis dan bentuk pelayanan publik kepada masyarakat, mengalokasikan sumber daya keuangan dan non keuangan, dan menentukan semua tujuan instansi. dan strategi yang dapat memberikan gambaran langsung kepada masyarakat khususnya di bidang pelayanan. Manajemen Pegawai ASN dikaitkan dengan sistem rancangan formal organisasi guna menilai tingkat efektivitas dan efisiensi dalam mencapai target kerja pegawai dan tujuan kerja organisasi.

### 2.3 Definisi *Core Values* BerAKHLAK

Sudah menjadi kebutuhan bahwa bekerja tanpa pengawasan langsung dan merasa diawasi merupakan puncak tertinggi dalam karir pegawai, sebagai bentuk eksistensi mereka sebagai abdi negara atau masyarakat yang produktif dan bermanfaat bagi diri sendiri, institusi, bangsa dan negara. Untuk menjadi pekerja yang bermanfaat, diperlukan penebalan dan kapasitas yang harus selalu dilangsungkan yang dirancang dalam *grand design* instansi supaya seluruh pekerja dapat meningkatkan kompetensinya sesuai kebutuhan yang berkembang.

Core Values BerAKHLAK adalah akronim yang terdiri dari tujuh nilai dasar yang diharapkan menjadi panduan perilaku bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Nilai-nilai tersebut adalah:

1. Berorientasi Pelayanan: Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan sikap ramah, cekatan, dan solutif.
2. Akuntabel: Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, dan disiplin, serta menggunakan sumber daya negara secara efektif.
3. Kompeten: Meningkatkan kemampuan diri untuk menghadapi tantangan dan memberikan hasil kerja berkualitas.
4. Harmonis: Menghargai perbedaan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.
5. Loyal: Setia kepada ideologi Pancasila dan menjaga nama baik institusi serta negara.
6. Adaptif: Cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dan berinovasi.
7. Kolaboratif: Terbuka untuk bekerja sama dengan berbagai pihak demi mencapai tujuan bersama.

Penerapan nilai-nilai BerAKHLAK sangat relevan dalam konteks reformasi birokrasi di Indonesia. Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan sistem pemerintahan yang lebih bersih, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan menginternalisasi nilai-nilai BerAKHLAK, ASN diharapkan dapat mengubah pola pikir dan budaya kerja mereka dari yang hierarkis menjadi lebih dinamis dan inovatif. Tujuan Utama Core Values BerAKHLAK adalah

- Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik: Dengan berorientasi pada pelayanan, ASN dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.
  - Mendorong Akuntabilitas: ASN diharapkan untuk bertindak secara transparan dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka.
-

- Membangun Budaya Kerja yang Positif: Nilai-nilai seperti harmonis dan kolaboratif berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

#### **2.4 Implementasi Core Values BerAKHLAK**

Implementasi nilai-nilai BerAKHLAK menjadi bagian dari rencana aksi dalam reformasi birokrasi, termasuk dalam penguatan budaya kerja ASN. Melalui sosialisasi, internalisasi, dan penguatan nilai-nilai ini, diharapkan dapat tercipta birokrasi kelas dunia yang mampu memenuhi ekspektasi masyarakat. Dengan demikian, BerAKHLAK bukan hanya sekadar akronim, tetapi juga merupakan landasan penting dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih baik di Indonesia.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk eksplorasi dan analisis terhadap Implementasi Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. Penelitian ini memfokuskan pada pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pegawai yang terlibat langsung dengan pelayanan publik pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. Penelitian ini memilih metode *purposive sampling* untuk memilih informan berdasarkan kebutuhan spesifik penelitian, memastikan bahwa data yang diperoleh berkualitas dan relevan dengan tujuan penelitian secara keseluruhan. (Sugiyono., 2012).

Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang kondisi serta upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk pelaksanaan Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut adalah pembahasan mengenai Implementasi dan Hambatan dalam Implementasi Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan :

##### **Analisis Implementasi dan Dampak Core Value BerAKHLAK terhadap Kinerja Pegawai ASN Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan.**

Implementasi Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan sudah dilakukan sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang BerAKHLAK yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Adanya *Core Values* ASN

---

BerAKHLAK ini dinilai sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, selain itu *Core Value* ASN BerAKHLAK dianggap sebagai acuan dalam mencapai sasaran kinerja pegawai.

Adapun kegiatan yang dilakukan dalam menunjang pencapaian Implementasi Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan adalah:

### **1. Program Pelatihan dan Sosialisasi**

Salah satu strategi utama Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan dalam implementasi core values ASN BerAKHLAK adalah melalui program pelatihan dan sosialisasi yang berkesinambungan, melalui kegiatan sebagai berikut:

- Pelatihan Teknis dan Nilai-Nilai: Pelatihan ini dirancang untuk menginternalisasi nilai-nilai seperti Akuntabilitas, Berorientasi Pelayanan, dan Kompetensi dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan ini melibatkan metode interaktif, seperti studi kasus, simulasi, dan diskusi kelompok.
- Sosialisasi Nilai-Nilai: Sosialisasi dilakukan secara rutin melalui forum apel pagi, buletin internal, dan materi digital yang disebarluaskan. Hal ini bertujuan agar seluruh pegawai memahami dan mampu mengaplikasikan core values dalam konteks pekerjaan mereka.
- Pendampingan Berkelanjutan: Pegawai senior atau pimpinan memberikan pendampingan kepada pegawai yang membutuhkan pemahaman lebih lanjut tentang penerapan nilai-nilai BerAKHLAK.

### **2. Penanaman Nilai melalui Kegiatan Internal dan Kerja Sama Antar Unit**

Untuk memastikan bahwa core values BerAKHLAK tertanam dalam budaya kerja, Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam berbagai kegiatan:

- Kegiatan Internal: Mengadakan kegiatan rutin seperti diskusi kelompok, penghargaan bulanan bagi pegawai teladan, dan acara kebersamaan untuk membangun Harmoni serta Loyalitas antarpegawai.
- Kerja Sama Antar Unit: Nilai Kolaboratif diterapkan melalui kerja sama antar unit di dalam Kejaksaan, seperti antara tim administrasi, penuntutan, dan pelayanan hukum. Sinergi ini diharapkan menciptakan koordinasi yang efisien dan produktif.
- Pelibatan dalam Kegiatan Sosial: Kegiatan seperti penyuluhan hukum kepada masyarakat turut menginternalisasi nilai Berorientasi Pelayanan dan Kompeten, sekaligus memperkuat hubungan antara instansi dengan masyarakat.

### **3. Pengawasan dan Evaluasi oleh Pimpinan**

---

Pengawasan yang konsisten menjadi kunci keberhasilan implementasi core values BerAKHLAK:

- Monitoring Berkala: Pimpinan secara rutin memantau kinerja pegawai dan menilai sejauh mana mereka menerapkan core values dalam pekerjaan mereka.
- Feedback dan Evaluasi: Pimpinan memberikan umpan balik kepada pegawai berdasarkan hasil pengawasan, sekaligus menawarkan solusi atas kendala yang dihadapi.
- Penilaian Kinerja: Core values BerAKHLAK dimasukkan ke dalam indikator penilaian kinerja pegawai, yang menjadi dasar untuk memberikan penghargaan atau perbaikan.

Setiap tahunnya Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan fokus membangun budaya kerja BerAKHLAK ASN. Pada tahun 2022, Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan fokus pada sosialisasi dan internalisasi budaya 'BerAKHLAK'. Pada tahun 2023, Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan fokus mengaktifkan budaya 'BerAKHLAK'. Pada tahun 2024, Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan fokus pada proses penguatan budaya 'BerAKHLAK':

- a) Meningkatkan indeks BerAKHLAK dan budaya *Employer Branding*.
- b) Indeks pengukuran keterlibatan pegawai dasar.
- c) Pengembangan indeks evaluasi individu *Core Value* BerAKHLAK pada SKP.
- d) Pengembangan indeks kepuasan pemangku kepentingan.

Menurut beberapa *output* di atas Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan berhasil mengimplementasikan intisari nilai-nilai dasar dari *Core Value* BerAKHLAK tersebut ke dalam pekerjaan sehari-hari. *Core Value* 'BerAKHLAK' harus menjadi landasan peningkatan budaya kerja di semua lembaga negara atau pemerintah untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan harus sepenuhnya menjalankan *Core Value* BerAKHLAK tanpa mengubah definisinya.

Pengimplementasian dan internalisasi *Core Value* BerAKHLAK akan meningkatkan fungsi aparatur sebagai penggerak dinamis birokrasi, melalui peningkatan kinerja SDM di lingkungan kerja. Berkaca pada *Core Value* BerAKHLAK, para ASN yang bertugas pada pemerintah pusat maupun daerah, serta pegawai ASN di Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan harus mempunyai keinginan untuk mengabdikan dan memberi manfaat kepada masyarakat. Di dalam kehidupan yang disertai dengan disrupsi, penumbuhan keterampilan dan kompetensi serta kapasitas untuk menyesuaikan diri terhadap perbedaan suasana merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai ASN. Di sinilah implementasi *Core Value* BerAKHLAK berperan, membawa organisasi birokrasi mengadopsi pendekatan adaptif terhadap perubahan.

---

Nilai-nilai pribadi personel ASN di lingkungan Kejaksaan Negeri

Ogan Komering Ulu Selatan tidak bisa diukur dalam bentuk yang baku. Namun, mereka dapat dikarakterisasi dengan cara yang berbeda. Hal tersebut antara lain diwujudkan melalui Sistem Kinerja Pegawai (SKP) yang sesuai dengan “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022” terkait “Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara” (Kementerian PANRB RI, 2022) yang memuat informasi terkait hasil kerja dan tindakan kerja menurut *Core Value* ‘BerAKHLAK’ dan evaluasi diri Indeks Profesionalisme (IP ASN) berdasarkan “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018” terkait “Pengukuran Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara” (KemenPAN-RB, 2018) yang berisi informasi terkait tingkat profesionalisme ASN yang mencakup empat aspek.

*Core Value* BerAKHLAK memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan, meskipun dampak terhadap motivasi pegawai dirasakan kurang relevan oleh beberapa pegawai yang menjadi narasumber. Implementasi *Core Value* BerAKHLAK membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Pegawai yang bekerja dalam tim yang memahami dan menerapkan nilai-nilai seperti akuntabilitas dan loyalitas merasa lebih mudah dalam bekerja sama, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Pegawai ASN di lingkup Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan, terutama yang terlibat dalam tugas-tugas sensitive seperti seleksi merasa terdorong untuk lebih akuntabel dan profesional. Adanya SOP yang ketat dan implementasi nilai-nilai BerAKHLAK membuat pegawai ASN lebih berhati-hati dan berkomitmen dalam menjalankan tugas untuk menghindari kesalahan dan aduan. *Core Value* BerAKHLAK mendorong pegawai ASN untuk terus meningkatkan kapabilitas dan kompetensi mereka. Dengan memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai seperti kompetensi dan orientasi pelayanan, pegawai ASN di lingkup Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan merasa lebih mampu dan siap dalam menghadapi pekerjaan baru mereka serta dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan keterampilan yang baru.

Beberapa narasumber merasa bahwa motivasi mereka tidak terlalu dipengaruhi oleh *Core Value* BerAKHLAK, melainkan lebih pada motivasi dari diri mereka sendiri yang ingin meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Kemudian proses pelatihan dan internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK, seperti yang dialami selama pelatihan dasar (Latsar) membantu pegawai ASN memahami pentingnya nilai-nilai tersebut dan mengapa mereka harus diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Meskipun ini lebih berdampak pada kinerja, pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai ini juga dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai ASN. Nilai-nilai BerAKHLAK seperti kolaboratif dan harmonis juga membantu membangun hubungan kerja yang baik

---

antar pegawai. Hubungan yang baik ini memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka dan efektif yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan adanya hubungan yang baik dan komunikasi yang terbuka, pegawai merasa lebih nyaman dan mudah mengakses informasi. Hal ini meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Jadi *Core Value BerAKHLAK* ini lebih berpengaruh pada peningkatan kinerja dan profesionalisme pegawai ASN di Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan.

Menurut beberapa staf ASN di Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan yang menjadi narasumber mengatakan *Core Value BerAKHLAK* pun berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai ASN Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan dalam menggapai target-target kinerja yang sudah ditentukan. Target kinerja baik untuk unit maupun individu sudah ditetapkan dan dibagi dalam deskripsi tugas masing-masing. Setiap pegawai ASN diharuskan menyelesaikan tugas-tugas mereka setiap bulan sesuai dengan SOP yang ada dan implementasi *Core Value BerAKHLAK* membantu mereka menjalankan tanggungjawab dengan lebih baik. *Core Value BerAKHLAK* telah menjadi tanggungjawab dan keharusan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai ini menjadi landasan bagi pegawai bersikap dan menjalankan tugas mereka untuk mencapai target-target kinerja yang ditetapkan.

Implementasi *Core Value BerAKHLAK* memberikan dampak yang cukup jelas terhadap kinerja dan etika para pegawai ASN di lingkungan Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan, meskipun dampak ini sangat membutuhkan peran tiap individu dan seberapa besar mereka peduli terhadap nilai-nilai tersebut. Dampak dari *Core Value BerAKHLAK* terhadap kinerja pegawai ASN sangat tergantung pada kesadaran dan kepedulian individu terhadap nilai-nilai tersebut. Bagi pegawai ASN yang benar-benar peduli, nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kinerja pribadi tetapi juga kinerja unit secara keseluruhan. Implementasi *Core Value BerAKHLAK* dapat mempengaruhi penilaian kinerja. Pegawai ASN yang tidak memenuhi standar nilai tersebut bisa mengalami pemotongan tunjangan kinerja dan penilaian kinerja yang kurang memuaskan yang berdampak pada perkembangan karier mereka.

Etika yang baik menjadi salah satu faktor penilaian kinerja pegawai. Penilaian ini dilakukan oleh atasan dan juga oleh kolega kerja dalam satu divisi dan lintas divisi, serta bawahan. Penilaian 360 derajat ini memastikan bahwa penerapan *Core Value 'BerAKHLAK'* benar-benar diterapkan dalam interaksi sehari-hari. Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan menerima anugerah dari "Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi" yang menjadi instansi dengan peningkatan terbesar dalam implementasi *Core Value BerAKHLAK* ASN. Ini menunjukkan adanya perubahan positif

---

dan perbaikan yang signifikan dalam kinerja dan etika para pegawai ASN. Penghargaan dan penilaian yang berbasis pada *Core Value* BerAKHLAK mendorong pegawai untuk lebih konsisten dalam menerapkan etika dan meningkatkan kinerja mereka sebagai pegawai ASN.

### **Faktor Penghambat Implementasi Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan.**

Suatu kebijakan maupun program tidak akan lepas dari adanya hambatan yang menjadi faktor penghalang jalannya suatu proses kebijakan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan dari pelaksanaannya. Pada penjelasan sebelumnya sudah terlihat bahwa pelaksanaan kegiatan pelayanan publik maupun penerapannya masih terjadi kendala. Penghambat Implementasi Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan adalah masih kurangnya perhatian dari pihak instansi terhadap para pegawai dalam penerapan *Core Value* ASN BerAKHLAK. Hal ini sesuai ketika penulis melakukan pengamatan langsung ke lapangan bahwa seperti yang diketahui objek utama dalam kegiatan pelayanan adalah para pegawai, sehingga apabila para pegawai sudah paham dan mengerti pentingnya nilai dasar ASN BerAKHLAK maka akan terciptanya pelayanan yang optimal di lingkungan Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan.

### **Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Pada Implementasi Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan**

Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam Implementasi Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan adalah sebagai berikut :

#### a) Pendidikan dan Pelatihan

Adanya pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang sangat membantu untuk memberikan pemahaman terkait *Core Value* ASN BerAKHLAK di lingkup Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan secara berkala adalah salah satu bentuk penekanan untuk meningkatkan kesadaran ASN tentang pentingnya berakhlak dalam pelaksanaan tugas mereka. Pelatihan ini dapat mencakup pemahaman nilai-nilai moral, etika kerja, dan tanggung jawab sebagai ASN.

---

b) Pengembangan Budaya organisasi

Budaya yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat tercipta ketika Instansi mendorong pengembangan budaya organisasi yang mendukung penerapan *Core Value* berakhlak dengan mempromosikan nilai-nilai integritas, kejujuran, dan tanggung jawab di tempat kerja.

c) Komunikasi dan Kesadaran

Adanya interaksi maupun komunikasi yang lancar dan baik akan memberikan kesan kekompakan dan memperlihatkan rasa kekeluargaan yang solid. Upaya ini bisa muncul dalam melakukan kampanye komunikasi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kesadaran ASN tentang pentingnya *Core Value* berakhlak dan konsekuensi dari perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

d) Penegakan Kode Etik dan Sanksi yang Konsisten

Penegakan kode etik dan sanksi yang konsisten mengacu pada upaya untuk menegakkan aturan dan norma perilaku yang telah ditetapkan dalam kode etik ASN atau kebijakan lainnya terkait perilaku berakhlak di Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. Hal ini melibatkan penerapan sanksi yang adil dan konsisten terhadap ASN yang melanggar kode etik atau norma perilaku tersebut. Penegakan ini adalah untuk menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap *Core Value* berakhlak tidak akan ditoleransi dan bahwa ada konsekuensi yang serius bagi ASN yang melanggar aturan tersebut. Penegakan yang konsisten memberikan sinyal jelas kepada seluruh ASN bahwa nilai-nilai berakhlak adalah hal yang penting dan bahwa pelanggarannya akan dihadapi dengan serius.

e) Penghargaan dan Insentif

Penghargaan dan insentif merupakan bentuk pengakuan dan motivasi positif yang diberikan kepada ASN (Aparatur Sipil Negara) yang telah menunjukkan perilaku atau kinerja yang memenuhi atau melebihi harapan, termasuk dalam hal penerapan *Core Value* berakhlak di BKPSDM. pemberian penghargaan dan insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja ASN, serta memperkuat budaya organisasi yang positif. Dengan memberikan penghargaan dan insentif kepada ASN yang menunjukkan perilaku atau kinerja yang sesuai dengan *Core Value* ASN BerAKHLAK, Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan dapat memberikan sinyal yang jelas tentang pentingnya nilai-nilai tersebut dan mendorong ASN lainnya untuk mengikuti jejak yang sama.

## KESIMPULAN

Implementasi Core Values ASN Berakhlak pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan, yang terdiri dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, merupakan landasan penting dalam membangun budaya kerja yang efektif di instansi pemerintah. Nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap

---

pelayanan public. Selain itu, Implementasi Core Values ASN Berakhlak pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan sudah dilakukan sesuai dengan peraturan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang BerAKHLAK. Adanya *Core Values* ASN BerAKHLAK ini dinilai sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, selain itu *Core Value* ASN BerAKHLAK dianggap sebagai acuan dalam mencapai sasaran kinerja pegawai dan telah berdampak positif dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini tercermin dari adanya evaluasi kinerja pegawai yang dinilai sudah mencapai target melalui penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Selain itu upaya-upaya yang mendukung juga menjadi sebuah solusi dan penyelesaian terhadap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja dan pegawai.

Faktor Penghambat Implementasi Core Values ASN Berakhlak dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan adalah masih kurangnya perhatian dari pihak instansi terhadap para pegawai dalam penerapan *Core Value* ASN BerAKHLAK.

## REFERENCES

- Birokrasi, R., Tahun, N., & Sekretariat, D. I. (2021). Implementasi Kebijakan Core Values Dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi. T. P. (2023). Evaluasi Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Sikap Kerja Sebagai Outcome Pelatihan Dasar CPNS. *Innovative : Journal Of Social Science* Vol. 3 No. 6 (2023). <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/issue/view/11>
- Fathya, V. N. (2017). Reformasi Manajemen SDM Aparatur di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 1-8.
- Febriadi, H. (2019). Peranan Tugas Dan Kewenangan Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Dalam Pengembangan Kepegawaian. *Al Idara Balad*, 1(2), 20-36. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.1.2.15>
- Fraud, T. P. (2023). *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi*, 20(April), 84-95.
- Haiqal, Ade Fikri. (2024). Evaluasi *Core Value* ASN Berakhlak Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi dan Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Kementrian Dalam Negeri*. [http://eprints.ipdn.ac.id/19906/1/Repository\\_Ade%20Fikri%20Haiqal\\_31.0002\\_FIX%20%282%29.pdf](http://eprints.ipdn.ac.id/19906/1/Repository_Ade%20Fikri%20Haiqal_31.0002_FIX%20%282%29.pdf).
- Hoffman, D. W. (n.d.). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.

- Honorer, K., Khusus, F., Pemerintah, X. L., & Kota, K. (2018). SE-NUSA TENGGARA BARAT Oleh: Ilmiah, J., & Pendidikan, K. (2023). JURNAL GLOBAL CITIZEN, 1. <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/fisip/article/view/5301/2976>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- Jibran, M. I., Pati, A. B., & Waworundeng, W. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado. *Agri-Sosioekonomi*, 18(3), 917-926. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.v18i3.45046> Jurnal Manajemen, 12(2), 253-258.
- Kasus, S., Pertambangan, D., Energi, D. A. N., & Banyuasin, K. M. (2017). ISSN: 2540-816X Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017, 2.
- KemenPAN-RB. (2018). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Peraturan Menteri Pedayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, 1-10.
- Kementerian PANRB RI. (2022). Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Berita Negara Republik Indonesia*, 155, 1- 240.
- Kepegawaian, P. P. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Kurniati, M. (2023). Analisis Gaya Komunikasi Pegawai Negeri Sipil Generasi Milenial Di Badan Kepegawaian Negara. *Civil Service Journal*, 16(2), 56-76. <https://doi.org/10.61133/pns.v16i2.382>
- Kurniawan, Hardianto, W., & Suprojo, A. (2023). Implementasi Kebijakan Dalam Pengembangan Sumber. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 215-220.
- Lamusu S., Alam H.V., & Monoarfa. V. (2024). Evaluasi Kinerja Pelayanan Pegawai Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato (Studi Kasus Presepsi Penilaian Pengguna Layanan 2023). *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol, No 1 (2024). <https://doi.org/10.37479/jimb.v7i1>
-

- LAN RI. (2021, July 24). Nilai ANEKA perlu ditanamkan oleh calon ASN sebagai komitmen terhadap kebangsaan dan kenegaraan. Diakses dari <https://lan.go.id/?p=6516>
- Makhfiroh, V. P., & Rizana, D. (n.d.). PENGARUH NILAI UTAMA ASN BerAKHLAK, WORKPLACE FRIENDSHIP, SELF EFFICACY DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE, 91.
- Marsikin, M., & Budanto, A. (2023). Pengaruh Internalisasi Core Values Dan Employer Branding Terhadap Revolusi Mental Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 111-127. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.361>
- Menteri PANRB. (2023). Menteri PANRB Apresiasi Instansi Peraih Indeks BerAKHLAK Terbaik Tahun 2023. Diakses dari <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-panrb-apresiasi-instansi-peraih-indeks-berakhlak-terbaik-tahun-2023>
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. (2003). Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 63/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia, IX, 55. Diakses dari [https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/kepmenpan\\_63\\_03.pdf](https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/kepmenpan_63_03.pdf)
- Mujiatun, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48-60.
- Nurdin. I., Izahari. N., & Rahimallah. M.T.A. (2024). Konsep dan Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK pada Pelayanan Sektor Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, Vol 6 No1, 2023.
- Satria, C. (2025). The Impact of Motivation , Compensation and Organizational Culture of The IGM Foundation on Increasing The Performance of Study Program on The STEBIS IGM. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 10(1), 1-19. <https://doi.org/10.36982/jpp.v10i1.5001>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi teori, model, standar, aplikasi, dan profesi*. Jakarta: Grafindo Persada.
-