

**IMPLEMENTASI *CORE VALUE* ASN BERAKHLAK
DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**



Diajukan Oleh:

ALPIN DWI SAPUTRA

NIM. 07011282025081

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *CORE VALUE* ASN BERAKHLAK
DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**

**Oleh:
ALPIN DWI SAPUTRA
NIM. 07011282025081**

Telah disetujui Oleh Dosen Pembimbing, 01 Maret 2024

Pembimbing

Drs. Mardianto, M.Si.

NIP. 196211251989121001



Mengetahui,

Ketua Jurusan



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., M.PA

NIP. 196911101994011001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**IMPLEMENTASI CORE VALUE ASN BERAKHLAK
DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Oleh:

ALPIN DWI SAPUTRA

*** NIM. 07011282025081**

Telah dipertahankan di depan penguji

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Pada tanggal 21 Maret 2024

Pembimbing :

Drs. Mardianto, M.Si.

NIP. 196211251989121001

Tanda Tangan



Penguji :

Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.

NIP. 196911101994011001

Aulia Utami Putri, S.IP., M.Si.

NIP. 199508142019032020

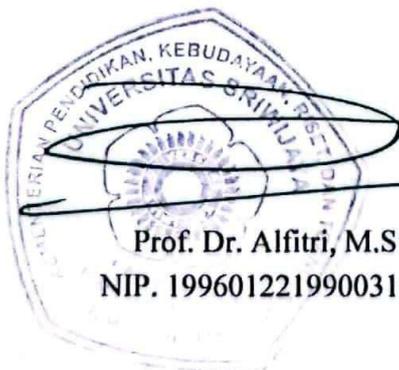
Tanda Tangan



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,

**Ketua Jurusan Ilmu
Administrasi Publik**



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.

NIP.196911101994011001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Cause there were pages turned with the bridges burned,
Everything you lose is a step you take”*

(Taylor Swift)

Atas berkat Rahmat Allah SWT,
saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua, dan Keluarga
2. Sahabat-sahabat terbaik saya
3. Seluruh dosen dan staff serta karyawan FISIP Universitas Sriwijaya
4. Rekan seperjuangan Administrasi Publik 2020
5. Almamater Universitas Sriwijaya

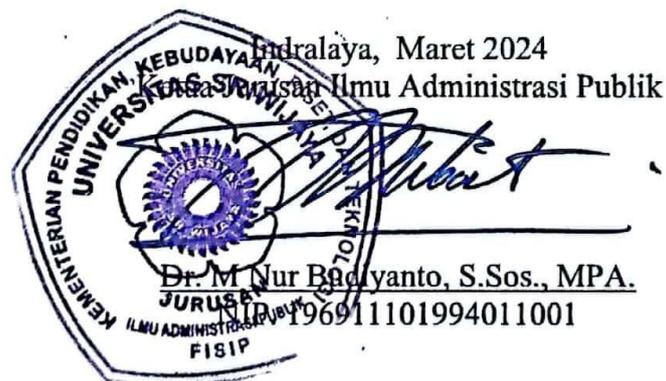
ABSTRAK

Penelitian Ini berjudul “Implementasi *Core Value* ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui implementasi *core value* ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Pada penelitian ini juga digunakan teori Van Horn dan Van Meter (1975), yang dibagi menjadi 6 dimensi, yaitu standar dan tujuan kebijakan, sumberdaya, komunikasi dan aktivitas organisasi, karakter lembaga pelaksana, disposisi implementator, serta kondisi sosial, ekonomi dan politik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *core value* ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang sudah berjalan maksimal. Namun, ada beberapa temuan dalam proses penelitian yang ada, yaitu belum terpenuhinya beberapa indikator yang ada, seperti dalam indikator interpretasi masih belum masifnya penyebaran informasi mengenai program, indikator anggaran tidak ditemukan anggaran, dan indikator internalisasi organisasi tidak ditemukan panduan terkait program.

Kata Kunci : ASN BerAKHLAK, *Core Value*, Implementasi

Pembimbing

Drs. Mardianto, M.Si.
NIP. 196211251989121001



ABSTRACT

This research is entitled "Implementation of the ASN BerAKHLAK Core Value in the Communication and Informatics Office of Palembang City". The purpose of this study was to determine the implementation of the ASN BerAKHLAK core value in the Palembang City Communication and Informatics Office. The research method used is qualitative research. This study also used the theory of Van Horn and Van Meter (1975), which is divided into 6 dimensions, namely policy standards and objectives, resources, communication and organizational activities, the character of implementing agencies, the disposition of implementers, and social, economic and political conditions. The results of this study indicate that the implementation of the ASN BerAKHLAK core value in the Communication and Informatics Office of Palembang City has run optimally. However, there are some findings in the existing research process, namely the non-fulfillment of several existing indicators, such as in the interpretation indicator there is still no massive dissemination of information about the program, the budget indicator is not found budget, and the organizational internalization indicator is not found program-related guidelines.

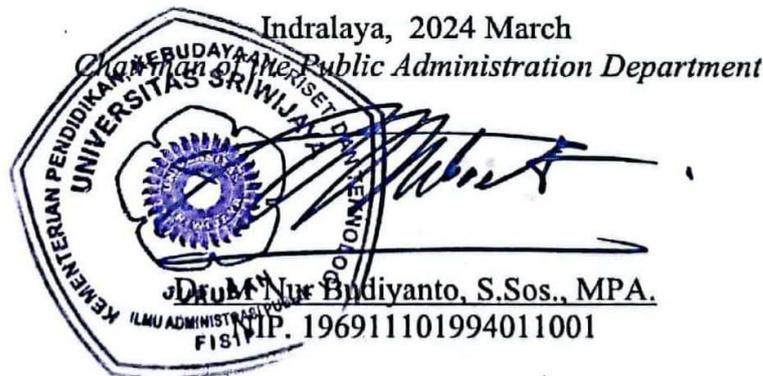
Key words: *ASN BerAKHLAK, Core Value, Implementation*

Advisor,

Drs. Mardianto, M.Si.
NIP. 196211251989121001

Indralaya, 2024 March

Public Administration Department



LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alpin Dwi Saputra

NIM : 07011282025081

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi *Core Value* ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan

Palembang, Maret 2024



Alpin Dwi Saputra

NIM. 07011282025081

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Tuhan Semesta Alam, yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Segala Puji dan Syukur penulis limpahkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Skripsi yang berjudul “Implementasi *Core Value* ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang” ini telah disusun dengan usaha maksimal dengan melibatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan lancar sampai akhir. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas berbagai bantuan yang datang diantaranya adalah :

1. Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga penulis mampu mengerjakan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. Kedua Orang Tua, Bapak Fidian dan (Almh) Ibu Rusdianah yang senantiasa memberikan dukungan dan doanya dari selama masa perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
3. Kepada Teteh, Yurike Ramdanah Sari yang selalu mendukung untuk mengambil kesempatan kuliah di Universitas Sriwijaya dan memberikan doa dari awal perkuliahan hingga penulisan skripsi berlangsung. Penulis mengucapkan ribuan terima kasih atas doa, perhatian, cinta yang tulus, serta dukungan baik moril dan materil yang telah diberikan.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
6. Bapak Dr. M Nur Budiyanto, S. Sos, MPA. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
7. Bapak Drs. Mardianto, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang membimbing dan mengarahkan penulis selama penulisan skripsi berlangsung
8. Bapak Ardiyan Saptawan selaku Dosen Pembimbing Akademik
9. Seluruh Dosen Jurusan Administrasi Publik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis
10. Seluruh Staff dan Karyawan yang telah membantu penulis, selama berkulia di Universitas Sriwijaya.
11. Bapak H. Edison, S.Sos., M.Si, selaku Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang.
12. Seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang, baik yang membantu sebagai informan maupun yang membantu penulis selama pelaksanaan magang.
13. Kepada Keluarga, Mamah dan Makwo yang sudah membantu penulis untuk tinggal sementara di Palembang dan membantu akomodasi selama berkulia di Universitas Sriwijaya
14. Kepada teman-teman SUDOS, Guntur, Fikri, Fidyah dan semua yang terlibat dalam penelitian
15. Teman-teman jurusan, serta semua pihak yang terlibat membantu penulis selama skripsi

Terlepas dari itu semua, penulis memohon maaf apabila ada yang belum penulis sebutkan, dan apabila ada kekurangan dalam penyusunan baik dari Bahasa ataupun susunan kalimatnya. Oleh karenanya, penulis sangat terbuka dengan saran atau kritik yang diberikan.

Indralaya, Februari 2024

Alpin Dwi Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISTILAH SINGKATAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Kebijakan Publik	15
2.2. Konsep Implementasi	19
2.3 Teori Implementasi.....	22
2.4 Nilai Dasar (Core Values).....	25
2.5 Nilai ASN BERAKHLAK.....	26
2.6 Penelitian Terdahulu	30
2.7 Kerangka Berpikir.....	38
2.8 Asumsi Peneliti	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Definisi Konsep	41
3.3 Fokus Penelitian	42
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	44
3.5 Informan Penelitian.....	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.7 Teknik Keabsahan Data	47
3.8 Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang	50
4.1.2 Visi Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang	50
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota	
Palembang	51
4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang	
.....	52
4.2 Deskripsi Informan Penelitian	54
4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan	55
4.3.1 Standar dan Tujuan Kebijakan	56

4.3.2 Sumber Daya	59
4.3.3 Komunikasi dan Aktivitas Organisasi	62
4.3.4 Karakteristik Lembaga Pelaksana	64
4.3.5 Kondisi Sosial, Ekonomi dan Politik.....	67
4.3.6 Disposisi Implementator.....	67
BAB V PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	73
5.2.2 Saran Teoritis.....	73
5.2.3 Saran Praktis	74
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2. Kerangka Pikir	35
Tabel 3. Fokus Penelitian.....	39
Tabel 4. Deskripsi Informan Penelitian	50
Tabel 5. Matriks Hasil Penelitian.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Data Ombudsman 2022.....	2
Gambar 2. Logo ASN BerAKHLAK.....	8
Gambar 3. Penjelasan ASN BerAKHLAK	9
Gambar 4. Proses Kebijakan Publik Dunn.....	17
Gambar 5. Proses Kebijakan Publik Rippley	18
Gambar 6. Teori Van Horn dan Van Meter	23
Gambar 7. Apel Pagi Diskominfo Palembang	53
Gambar 8. Logo ASN BerAKHLAK di Sosial Media Diskominfo Palembang	55
Gambar 9. Pemberian Reward Pegawai Diskominfo Palembang	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara	74
Lampiran 2. Kartu Bimbingan Skripsi	78
Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara	79
Lampiran 4. Surat Edaran Kemenpan RB tentang Implementasi Core Value ASN BerAKHLAK	81
Lampiran 5. Surat Edaran Walikota Palembang tentang Implementasi Core Values ASN BerAKHLAK	85
Lampiran 6. SK Pembimbing Skripsi	86
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian	88

DAFTAR ISTILAH SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
Diskominfo	: Dinas Komunikasi dan Informatika
SDM	: Sumber Daya Manusia
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah

BAB I

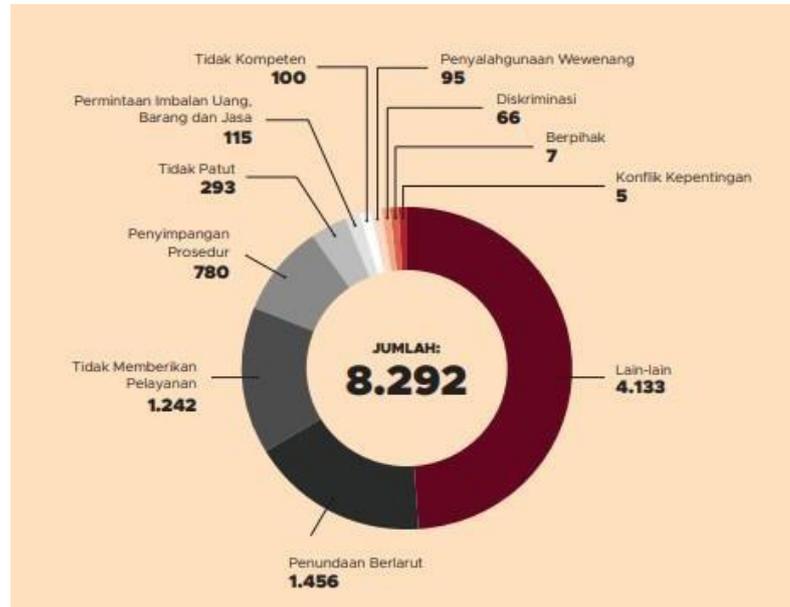
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia merupakan keniscayaan yang harus pemerintah pertimbangkan untuk keberlangsungan hidup orang banyak. Banyaknya permasalahan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terjadi beberapa dekade ini, harus dijadikan sorotan dalam membangun kualitas Sumber Daya Manusia yang ada dalam Organisasi Pemerintah. Kualitas Sumber Daya Manusia menentukan kualitas pelayanan publik dan berjalannya suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan aset utama yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, diperlukan suatu pondasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mencapai tujuan organisasi yang semestinya.

Banyak sekali isu publik terkait dengan keresahan dan ketidakmampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan pelayanan publik prima kepada masyarakat. Menurut data Ombudsman RI bentuk dugaan maladministrasi yang ditangani Ombudsman RI adalah penundaan berlarut dengan angka laporan 1.456, tidak memberikan pelayanan 1.242, penyimpangan prosedur 780, tidak patut 293, permintaan uang barang dan jasa 115, tidak kompeten 100, penyalahgunaan wewenang 95, diskriminasi 66, berpihak 7, konflik kepentingan 5, dan lain-lain 4.133. (Ombudsman RI, 2022)

Gambar 1. Data Kasus Maldministrasi Ombudsman 2022



Sumber : Ombudsman RI, 2022

Data dari gambar 1, memperkuat bahwa Aparatur Sipil Negara telah banyak menyimpang dari semangat reformasi yang ada. Selain itu, banyak sekali permasalahan yang terjadi yang ditimbulkan oleh para “oknum” Aparatur Sipil Negara (ASN). Akar permasalahan buruknya kepegawaian negara di Indonesia pada prinsipnya terdiri dari dua hal penting, yaitu persoalan internal sistem kepegawaian negara, dan persoalan eksternal yang mempengaruhi fungsi profesionalisme kepegawaian negara. (Prasojo, 2010)

Dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Kominform RI, 2020) juga dijelaskan mengenai berbagai permasalahan dan tantangan ASN di Indonesia yaitu diantaranya adalah :

1. Adanya intervensi politik ke dalam birokrasi dan ketidaknetralan ASN dalam penyelenggaraan negara yang meningkat dalam hal korupsi kebijakan,
2. Misalokasi anggaran yang tidak sesuai dengan tujuan peruntukan awalnya, hingga pelayanan diskriminatif,
3. Penerapan sistem integritas nasional yang lemah, serta kemampuan sistem dan maturitas aparat pengawas internal pemerintah (SPIP & APIP) yang masih rendah.
4. Masih rendahnya kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Selain itu, Korupsi juga masih menjadi salah satu persoalan yang selalu melekat dengan para pejabat Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut data dari Indonesia Corruption Watch, bahwa ICW menemukan data setidaknya dari 1.396 tersangka, 506 orang atau kurang lebih sekitar 36 persen di antaranya berstatus sebagai ASN, sementara 873 orang atau 63 persen berstatus Non ASN, sisanya sebanyak 17 tersangka, sisanya tidak ditemukan data informasi yang detail. ICW juga menyebutkan bahwa sejak adanya Undang-Undang ASN tahun 2014 hingga 2022 setidaknya ada sekitar 3.098 orang yang berstatus sebagai ASN terkena praktik KKN. Oleh karena itu, hal ini dapat menandakan bahwa masih banyak celah-celah korupsi yang disusupi oleh ASN, utamanya di Tingkat daerah.. Fenomena korupsi, khususnya pasca implementasi desentralisasi telah menjawab bahwa banyak sekali kegagalan yang terjadi dalam agenda reformasi birokrasi dan lemahnya sistem pengawasan dari pemerintah pusat.(Indonesia Corruption Watch, 2023)

Selain itu, ada juga praktik jual beli jabatan yang dilakukan oleh para pejabat ASN, seperti di tahun 2021, KPK melakukan OTT kepada dua orang kepala daerah di Provinsi Jawa Timur, yaitu Bupati Nganjuk dan Bupati Probolinggo. Ketua KASN menyoroti bahwa kasus seperti ini merupakan fenomena gunung es, bisa saja kasus yang naik ke permukaan baru sedikit, namun ternyata di permukaan sangatlah banyak terjadi. (Humas KASN, 2021). Maraknya fenomena KKN dan kasus maladministrasi yang dilakukan ASN harusnya menjadi catatan untuk pemerintah agar dapat bergerak cepat mencari celah dalam melakukan Reformasi Birokrasi yang tepat guna sebagai langkah preventif agar ASN dapat dijadikan sebagai roda pemerintah yang baik, dan sebagai pilar pemerintah yang mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan wewenang dan Undang-Undang yang berlaku.

Pemerintah dalam hal ini sudah banyak memberikan perhatian khusus untuk para ASN, beberapa produk dari kebijakan yang ada juga mengatur para ASN agar bisa menjaga integritasnya. Berbagai upaya pemerintah lakukan, salah satunya adalah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, adalah hasil komitmen pemerintah untuk melakukan Reformasi Birokrasi yang ada di lingkungan pemerintahan. Dengan lahirnya Undang-Undang ASN ini banyak sekali upaya yang pemerintah lakukan untuk mencegah terjadinya berbagai permasalahan yang terjadi. Seperti, membentuk lembaga baru KASN atau Komisi Aparatur Sipil Negara yang memiliki tugas seperti yang termaktub dalam Pasal 31 yaitu :

1. Menjaga netralitas Pegawai ASN;
2. Melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN; dan
3. Melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

KASN diharapkan mampu menciptakan ASN yang tangguh dan profesional dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, KASN merupakan nawacita dan representasi dari pemerintah pusat untuk mewujudkan Reformasi Birokrasi yang mampu melaksanakan transformasi lebih baik untuk Negara dan masyarakat. Selain itu, demi mencegah terjadinya jual-beli jabatan, pemerintah merombak sistem rekrutmen ASN, ada dua perubahan besar yang pemerintah lakukan, yaitu dengan menyelenggarakan rekrutmen ASN menggunakan cara *Computer Assisted Test (CAT)* dan seleksi terbuka (*open bidding*) jabatan pimpinan tinggi (JPT) atau sistem lelang jabatan. Diharapkan bahwa sistem yang sudah dirancang ini dapat menyaring orang-orang yang tepat untuk bisa memegang jabatan strategis (Katharina dkk., 2018).

Sudah banyak upaya yang dilakukan pemerintah dalam mengatasi kasus maladministrasi yang terjadi di lingkungan pemerintah, menurut Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara :

“Sebaik apapun sistem kalau integritas ASN tidak baik, integritas politisi tidak baik, dia akan selalu berusaha membobol sistem itu”.

Oleh karena itu diperlukan sebuah program khusus yang mampu menciptakan integritas ASN, seperti adanya Nilai Dasar yang mampu menjadi landasan atau pilar yang dipahami seluruh ASN di Indonesia.

Dewasa ini, dalam suatu organisasi tentu diperlukan sebuah “*core value*” atau nilai dasar yang membentuk identitas organisasi. Sebuah nilai dasar tentunya perlu memuat hal-hal yang akan mendukung efektivitas lingkungan organisasi dalam melakukan pekerjaannya, terutama organisasi pemerintah yang terkait dengan aturan-aturan baku, baik tertulis maupun tidak. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu pemegang kunci dari jalannya sebuah pelayanan publik dan birokrasi yang ada di kehidupan masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) tentunya wajib memiliki perilaku dan integritas yang baik, yang didasarkan pada nilai-nilai yang disusun oleh pemerintah dalam mewujudkan etos kerja yang unggul.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa fungsi Aparatur Sipil Negara yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat serta pemersatu bangsa. Aparatur Sipil Negara merupakan hal utama dari jalannya roda pemerintahan dan menentukan berhasil atau tidak terhadap jalannya pembangunan pemerintah. Hal itu tidak bisa kita pungkiri bahwa Aparatur Sipil Negara memiliki *power* yang besar dalam setiap pembangunan pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) bisa diibaratkan sebagai roda, dan pemerintah adalah kendaraannya, layaknya kendaraan yang dapat melaju, tentu diperlukan roda yang baik dan layak agar dapat melaju dengan baik pula. Namun sebaliknya, apabila roda yang ada tidak baik dan tidak layak jalan, maka kendaraan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik ditunjukkan dengan kualitas perilaku yang baik dan budaya kerja yang unggul dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Sejatinya, Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 3 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa dalam menjalankan profesinya ASN harus berlandaskan :

1. Nilai-Nilai Dasar ASN
2. Kode Etik dan Kode Perilaku
3. Komitmen, Integritas Moral dan Tanggung Jawab pada Pelayanan Publik
4. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas Profesionalitas Jabatan

Pada 27 Juli 2021, Pemerintah mengeluarkan Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) Nomor 20 Tahun 2021, meluncurkan sebuah program yang memuat nilai-nilai dalam menciptakan Budaya Kerja Unggul untuk semua instansi pemerintah, yang diberi nama “BerAKHLAK”. BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi pada Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Handal, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. BerAKHLAK ini juga merupakan *Core Values* yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dan merupakan turunan dasar hukum yang memiliki korelasi dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021.

BerAKHLAK merupakan perwujudan nawacita dan keseriusan Pemerintah Indonesia dalam membangun *branding awareness* terhadap Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi yang tepat guna dan mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada. BerAKHLAK diharapkan dapat dijadikan sebagai nilai dasar dalam percepatan Transformasi ASN, yang berkaitan dengan pengembangan SDM untuk mewujudkan kualitas ASN yang lebih baik kedepannya, baik dari segi kualitas pelayanan maupun sikap integritas yang ditunjukkan.

Gambar 2. Logo ASN BerAKHLAK



Sumber : Kemenpan RB Indonesia

Core Values ASN BerAKHLAK lebih lanjut dijelaskan dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) yaitu :

1. Ber : Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen ASN dalam memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat
2. A : Akuntabel, yaitu bertanggungjawab terhadap kepercayaan yang telah diberikan.
3. K : Kompeten, yaitu mengembangkan kemampuan dan kapabilitas yang dimiliki
4. H : Harmonis, yaitu saling peduli terhadap sesama manusia dan menghargai perbedaan yang berlaku.
5. L : Loyal, yaitu mampu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
6. A : Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan yang terjadi.
7. K : Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Gambar 3. Penjelasan ASN BerAKHLAK



Sumber : Kemenpan RB Indonesia

Dari bahasan di atas, bahwa semua organisasi pemerintah diharapkan untuk mampu melakukan pelaksanaan terkait ASN BerAKHLAK. Organisasi yang ada diharapkan mampu untuk mengembangkan *Core Values* ASN BerAKHLAK menjadi sebuah potensi besar untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia ASN di Indonesia. Tidak hanya di pusat, hendaknya hal ini dapat ditindaklanjuti oleh pemerintah daerah. Salah satu Pemerintah Daerah/Kota yang sedang gencar mengimplementasikan *Core Values* ini adalah Pemerintah Kota Palembang.

Setelah keluarnya Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) Nomor 20 Tahun 2021, Pemerintah Kota Palembang dengan cepat menindaklanjuti instruksi tersebut dengan mengeluarkan Surat Edaran Walikota Palembang Nomor 54 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kota Palembang. Pemerintah Kota Palembang menginstruksikan kepada seluruh OPD untuk melakukan Sosialisasi Budaya Kerja dan mengimplementasikan ASN BerAKHLAK.

Dari banyaknya OPD yang ada di Kota Palembang, peneliti memilih Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang sebagai lokus dalam penelitian. Peneliti memilih Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang dikarenakan salah satu tugas penting Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang adalah memberikan pelayanan informasi publik kepada masyarakat, hal ini selaras dengan instruksi Pemerintah kota Palembang untuk melakukan Sosialisasi Budaya Kerja dan Implementasi ASN BerAKHLAK, yang mana dalam penyebaran informasi tersebut, Dinas Kominfo Kota Palembang seharusnya secara internal sudah mengimplementasikan ASN BerAKHLAK.

Hal ini juga didukung oleh Pernyataan Kominfo RI , sebagaimana yang dijelaskan dalam Road Map Kominfo RI bahwa diperlukan sistem yang dapat mengukur kesesuaian antara nilai yang dimiliki oleh pegawai Kominfo dengan nilai ASN, sehingga sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan untuk memastikan bahwa nilai-nilai yang ada telah diimplementasikan dengan baik melalui berbagai budaya dan etos kerja pegawai Kominfo.

Oleh karena itu, diperlukan usaha yang masif dan kontinu dalam mengimplementasikan nilai-nilai internal Kementerian., diantaranya membangun keselarasan aspek penilaian perilaku ASN dengan aspek-aspek dalam nilai-nilai Kementerian sehingga tertanam dalam kepribadian dan karakter yang terwujud dalam budaya kerja yang baik bagi pencapaian kinerja organisasi (Kominfo RI, 2020). Oleh karenanya, Peneliti ingin melihat bagaimana implementasi ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang, adalah instansi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung di bawah Walikota Palembang dan Pemerintah Kota Palembang. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Kota Palembang dan Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2008 tentang Penjabaran Pelaksanaan peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 9 tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Kota Palembang. Dinas Komunikasi memiliki Tugas yaitu Melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan di bidang Komunikasi dan Informatika.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 9 tahun 2008 tentang pembentukan, Organisasi, dan tata kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang yang terdiri dari dari : Satu Orang Kepala Dinas, Satu Orang Sekretaris, Empat Orang Kabid, serta 15 Orang Kepala Seksi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang, terdiri dari beberapa pegawai, baik ASN, non-ASN dan juga Pegawai Harian Lepas. Sesuai dengan data dari Rencana Strategis (RENSTRA) 2024-2029 terdapat sekitar 47 pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) per-tahun 2022. Berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) 2018-2023 bahwa ada berbagai masalah yang masih dihadapi oleh Dinas Kominfo Kota Palembang, diantaranya adalah :

1. Terbatasnya SDM yang ada di Kominfo terutama aparat di Bidang Informasi dan Komunikasi
2. Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang kegiatan
3. Belum sesuai standarnya Pelayanan Operasional Prosedur yang ada
4. Keterbatasan anggaran dalam kegiatan pelaksanaan program.

Dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang Tahun 2018-2023 juga disebutkan bahwa ada berbagai isu strategis yang menjadi prioritas organisasi dalam merumuskan kebijakannya, baik dalam kebijakan juklak (petunjuk pelaksanaan) dan kebijakan juknis (petunjuk teknis) di bidang komunikasi dan informatika yang meliputi administrasi dan kesekretariatan, penyebaran dan penyampaian informasi publik, dan pengembangan telekomunikasi. Melaksanakan sebagian urusan Pemerintah sesuai dengan bidang tugas-tugasnya; Mengelola barang milik daerah yang menjadi tanggung jawabnya. Pengawasan atau pelaksanaan tugasnya, Menyampaikan bahan hasil dari evaluasi tahunan, memberikan saran, kritik dan pertimbangan kepada Walikota sesuai dengan bidangnya. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM dengan kompetensi serta sarana dan prasarana infrastruktur guna menuju Palembang *Smart City* dan mendukung keterbukaan informasi-publik.

Hal itu sejalan dengan fokus penelitian yang akan diambil terutama pada Peningkatan Kualitas SDM diperlukan sebuah nilai dasar sebagai pedoman dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat. Menurut (Elyasa, 2022) bahwa “nilai dasar (*core values*) ada kaitannya dengan keberhasilan ukuran kinerja” (*the measures of successful performance*). Penelitian yang akan dilakukan mengenai **“Implementasi Core Value ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang dijadikan sebagai fokus penelitian adalah “Bagaimana Implementasi Core Value ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah : “Untuk Mengetahui Implementasi Core Value ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang”

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberi manfaat dan kegunaan, adapun manfaat dari hasil penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, hasil penelitian itu diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama bagi Administrasi Publik dan memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai Implementasi Core Value ASN BerAKHLAK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan sumbangan ide pemikiran, khususnya untuk Instansi yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang, mengenai Implementasi Core Value ASN BerAKHLAK. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian mengenai Implementasi ASN BerAKHLAK ini dapat dijadikan pedoman oleh seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Buku Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna (ed.)). Syakir Media Press.
- Anwar, J., & Hasnu, S. (2013). Ideology, Purpose, Core Values and Leadership: How they influence the Vision of an Organization? *International Journal of Learning and Development*, 3(3), 168. <https://doi.org/10.5296/ijld.v3i3.3642>
- Aviani, N., & Trimawarni, A. (2023). Penerapan Core Values BerAKHLAK dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan. 8(4), 3088–3096. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate>
- Elyasa, M. . (2022). CORE VALUES “BerAKHLAK” TAGLINE BARU ASN YANG BERKOMITMEN PADA KUALITAS PELAYANAN PUBLIK. *Jurnal Andragogi*, 10(1), 17–25.
- Hasanah, N. Z., & Zakly, D. S. (2021). Pendekatan Integralistik sebagai Media Alternatif Inovasi Pendidikan Islam di Era Milenial. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(3), 151–161. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i3.384>
- Hernawati, S. (2017). *Metode Penelitian dalam Bidang Kesehatan* (W. S. H. Nugroho (ed.)). Forum Ilmiah Kesehatan.
- Humas KASN. (2021, August 31). Jual Beli Jabatan Terus Berulang, ASN Perlu Tingkatkan Integritas. *Komisi Aparatur Sipil Negara*.
- Inam, A. (2023). Hubungan Pengetahuan dan Sikap tentang Core Values ASN BerAKHLAK terhadap Perilaku Penerapan Core Values ASN BerAKHLAK pada ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. *Maret*, 01(02), 76–83.
- Indonesia Corruption Watch. (2023). *Laporan Korupsi 2022*.
- Kadji, Y. (2015). *Formulasi dan Kebijakan Publik (Kepemimpinan dan Perilaku*

Birokrasi dalam Fakta Realitas).

- Kasmawati. (2022). *Pengaruh Core Value Pada UIKL*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Katharina, R., Penelitian, P., & Ri, D. (2018). *Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara: Evaluasi Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara Reform of Civil Service Apparatus Management: Evaluation on The Role of The Leader of Civil Service and Civil Service Apparatus Commission*. 13(2). <http://cat.bkn.go.id>.
- Kominfo RI. (2020). Road Map Kominfo RI 2020-2024. *Kominfo RI*.
<https://aptika.kominfo.go.id/wp-content/uploads/2022/06/Road-Map-Reformasi-Birokrasi-Kominfo-Tahun-2020-2024-1.pdf>
- Kusumastuti, A., & Khoiron, M. A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Maksin, M., Tantri, R. A., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). *Implementation Of “Asn Ber-Akhlak” Program With Characteristics As A Form Of Employee Development To Improve The Quality And Loyalty Of Employees*.
<https://doi.org/10.33084/restorica.v7i>
- Mustari, N. (2015). *Pemahaman Kebijakan Publik* (1st ed.). PT. Leutika Nouvalitera.
- Ombudsman RI. (2022). *Laporan Tahunan Ombudsman RI 2022*.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang. (2018). *Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang Tahun 2018-2023*.
<http://esakip.palembang.go.id/1823/dokumen/124/2022/a64d1fc8d780f59d4688227dcbfbb62f.pdf>
- Prasojo, E. (2010). Reformasi Kepegawaian Indonesia. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen*, 4(1), 37–49.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *KAMUS BAHASA*

INDONESIA.

- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). *METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN*.
- Siti Rohmah, L., Cendana, G., & Rindu Garvera, R. (2023). IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA CORE VALUE APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) “BERAKHLAK.” *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi*, 1, 61–72.
- Solehudin, S. M. (2023). *ANALISIS PELAKSANAAN STRATEGI SOSIALISASI DAN INTERNALISASI DALAM MENDUKUNG PENERAPAN BUDAYA KERJA CORE VALUE ASN BERAKHLAK*. Universitas Sriwijaya.
- Suparno. (2017). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK DALAM PRAKTEK (Implementasi Kebijakan Ketahanan Pangan Kabupaten Rembang)*.
- Syaputra, H., Abdullah, A., & Sjafirah, N. A. (2023). Transformation, Internalization, and Media Socialization of Core Values for State Civil Apparatus (ASN). *JURNAL LENSA MUTIARA KOMUNIKASI*, 7(1), 11–22.
<https://doi.org/10.51544/jlmk.v7i1.3812>
- Syawitri, Fitriasia, A., & Ofianto. (2022). *Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja*. 4, 2558–2565.
- Tandio, T. J., & Mustamu, H. R. (2013). Analisis Implementasi Transferring Values Antar Generasi Pada Sebuah Family Business di Surabaya. *AGORA*, 1, 1–11.
- Tresiana, N., & Duadji, N. (2021). *Implementasi Kebijakan (Pentingnya Kapital Sosial dan Koproduksi)*.
- Wahid, M. (2015). *TEORI INTERPRETASI RICOUER*. PT LKiS Printing Cemerlang.