

**ANALISIS PELAKSANAAN STRATEGI SOSIALISASI
DAN INTERNALISASI DALAM MENDUKUNG
PENERAPAN BUDAYA KERJA *CORE VALUE* ASN
BERAKHLAK**

**(Studi di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera
Selatan)**

SKRIPSI

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



Oleh:

M. Syahrial Solehudin

07011281924094

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
JULI 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

ANALISIS PELAKSANAAN STRATEGI SOSIALISASI DAN INTERNALISASI DALAM MENDUKUNG PENERAPAN BUDAYA KERJA *CORE VALUE* ASN BERAKHLAK

(Studi di Biro Organisasi Sekretariat Daerah
Provinsi Sumatera Selatan)

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

Oleh :

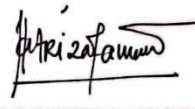
M. SYAHRIAL SOLEHUDIN

NIM 07011281924094

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 17 Juli 2023

Pembimbing

Dr. Katriza Imania, M. Si.
NIP. 196810221997022001



Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**ANALISIS PELAKSANAAN STRATEGI SOSIALISASI DAN INTERNALISASI
DALAM Mendukung PENERAPAN BUDAYA KERJA *CORE VALUE* ASN
BERAKHLAK
(Studi di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan)**

SKRIPSI

Oleh :

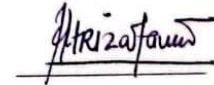
**M. SYAHRIAL SOLEHUDIN
07011281924094**

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal Juli 2023

Pembimbing :

**Dr. Katriza Imania, M.Si
NIP. 196810221997022001**

Tanda Tangan



Penguji :

**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**

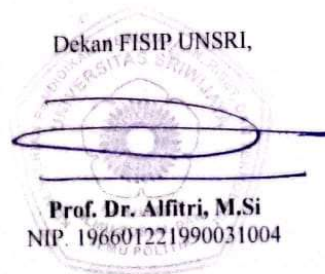
Tanda Tangan



**Junaidi, S.IP., M.Si
NIP. 197603092008011009**

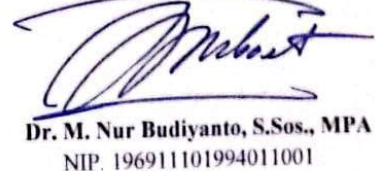
Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



**Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004**

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Syahrial Solehudin

NIM : 07011281924094

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi dalam Mendukung Penerapan Budaya Kerja *Core Value* ASN BerAKHLAK (Studi di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan)” 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 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,

Indaralaya, 17 Juli 2023



M. Syahrial Solehudin

NIM. 07011281924094

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Katakanlah (Muhammad), "Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam, tidak ada sekutu bagi-Nya; dan demikianlah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama berserah diri (muslim).”

(QS. Al-An'am: 162-163)

“Rintangan tidak harus menghentikanmu. Jika kamu menabrak tembok, jangan berbalik dan menyerah. Cari tahu cara memanjatnya, melewatinya, atau mengatasinya.”

(Michael Jordan)

Atas berkat dan rahmat Allah SWT, skripsi ini
saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta
2. Sahabat-sahabat terbaik saya
3. Seluruh dosen dan pegawai staf FISIP

Universitas Sriwijaya

4. Rekan seperjuangan mahasiswa Ilmu

Administrasi Publik 2019

5. Almamater Universitas Sriwijaya

ABSTRACT

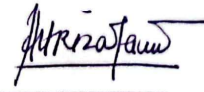
ABSTRACT

This research is entitled "Analysis of the Implementation of Socialization and Internalization Strategies in Supporting the Implementation of Core Value ASN Work Culture with BerAKHLAK (Study at the Organizational Bureau of the Regional Secretariat of South Sumatra Province)". The purpose of this study was to find out, identify, and analyze the implementation of socialization and internalization strategies in supporting the implementation of the ASN BerAKHLAK core value work culture at the Organizational Bureau of the Regional Secretariat of South Sumatra Province. The research method used is a qualitative research method. To analyze the implementation of the socialization and internalization strategy in supporting the implementation of the ASN BerAKHLAK core values work culture at the Regional Secretariat Organizational Bureau of South Sumatra Province uses strategy implementation theory from (Wheelen & Hunger, 2003) which is divided into 3 dimensions, namely Program, Budget, and Procedure. The results of this study indicate that the implementation of the socialization and internalization strategy in supporting the implementation of the ASN BerAKHLAK core value work culture at the Organizational Bureau of the Regional Secretariat of South Sumatra Province has been running optimally on the budget and procedure dimensions, but there are still program activities that have not been implemented on the program dimensions so that making targets and realization has not been achieved.

Keywords: Strategy Implementation, Socialization and Internalization, Work Culture, Core Value, ASN BerAKHLAK

Advisor

Dr. Katriza Imania, M.Si
NIP. 1196810221997022001



Indralaya, 17 July 2023

Chairman of the Public Administration Departement
Faculty of Social and Political Science, Sriwijaya University



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

NIP. 19691110199411001

ABSTRAK

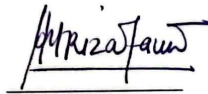
ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi dalam Mendukung Penerapan Budaya Kerja *Core Value* ASN BerAKHLAK (Studi di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan)”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, mengidentifikasi, dan menganalisis pelaksanaan strategi sosialisasi dan internalisasi dalam mendukung penerapan budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kualitatif. Untuk menganalisis pelaksanaan strategi sosialisasi dan internalisasi dalam mendukung penerapan budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan menggunakan teori pelaksanaan strategi dari (Wheelen & Hunger, 2003) yang dibagi menjadi 3 dimensi yaitu Program, Anggaran, dan Prosedur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada pelaksanaan strategi sosialisasi dan internalisasi dalam mendukung penerapan budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan maksimal pada dimensi anggaran dan prosedur, akan tetapi masih terdapat kegiatan program yang belum terlaksana pada dimensi program sehingga membuat target dan realisasi belum tercapai.

Kata Kunci: Pelaksanaan Strategi, Sosialisasi dan Internalisasi, Budaya Kerja, *Core Value*, ASN BerAKHLAK

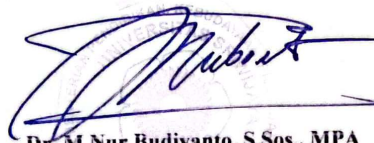
Pembimbing

Dr. Katriza Imania, M.Si
NIP. 196810221997022001



Indralaya, 17 Juli 2023

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya



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

NIP. 19691110199411001

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Penulis panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Skripsi yang berjudul Analisis Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi dalam Mendukung Penerapan Budaya Kerja *Core Value* ASN Berakhlak (Studi di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan) ini telah disusun dengan maksimal dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan skripsi ini. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis, yaitu:

1. Kedua orang tua saya yang telah mendoakan, memberikan dukungan dan semangatnya.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Ibu Dr. Katriza Imania, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi
6. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik
7. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA., dan Bapak Junaidi, S.IP., M. Si., selaku Dosen Penguji Ujian Akhir Skripsi
8. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada saya
9. Seluruh staff dan karyawan Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya
10. Bapak Muhammad Zaki Aslam, S.IP., M.Si., selaku Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan
11. Ibu Dra. Hj. Sri Atika, MM., selaku Kepala Bagian Pembinaan Aparatur Sekretariat Daerah Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan
12. Pegawai dan Staff di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan
13. Teman-teman jurusan Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2019
14. Semua pihak terlibat yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Terlepas dari itu semua, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan, baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu, dengan tangan terbuka penulis menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar dapat dilakukan perbaikan pada proposal usulan skripsi ini.

Indralaya, Juli 2023

M. Syahrial Solehudin

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBNG SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI..... | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| <i>ABSTRACT</i> | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| DAFTAR ISTILAH/SINGKATAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 11 |
| 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 12 |
| 1.3.1. Tujuan Penelitian..... | 12 |
| 1.3.2. Manfaat Penelitian | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 13 |
| 2.1. Landasan Teori..... | 13 |
| 2.2. Pelaksanaan | 13 |
| 2.3. Manajemen Strategi | 14 |
| 2.1.1. Strategi | 15 |
| 2.1.2. Bentuk-Bentuk Strategi..... | 15 |
| 2.1.3. Tahapan Strategi..... | 16 |
| 2.4. Teori Yang Digunakan..... | 18 |
| 2.5. Sosialisasi dan Internalisasi..... | 19 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 2.6. | Penerapan..... | 19 |
| 2.7. | Budaya Kerja | 20 |
| 2.8. | <i>Core Value</i> | 20 |
| 2.9. | Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| 2.10. | Kerangka Berpikir..... | 26 |
| 2.11. | Asumsi Penelitian..... | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 29 |
| 3.1. | Jenis Penelitian | 29 |
| 3.2. | Definisi Konsep | 29 |
| 3.3. | Fokus Penelitian | 30 |
| 3.4. | Jenis dan Sumber Data | 31 |
| 3.5. | Informan Penelitian | 32 |
| 3.6. | Teknik Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.7. | Teknik Keabsahan Data | 35 |
| 3.8. | Teknik Analisis Data | 36 |
| 3.9. | Sistematika Penulisan | 37 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 38 |
| 4.1. | Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 38 |
| 4.1.1. | Sejarah Singkat Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan | 38 |
| 4.1.2. | Visi dan Misi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan | 39 |
| 4.1.3. | Tugas Pokok dan Fungsi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan..... | 39 |
| 4.1.4. | Struktur Organisasi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan | 40 |
| 4.2. | Deskripsi Informan Penelitian | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 4.3. Hasil Penelitian | 42 |
| 4.3.1. Program | 43 |
| 1. Visi dan Misi | 43 |
| 2. Rencana Strategis | 45 |
| 3. Kegiatan Program | 47 |
| 4. Target dan Realisasi | 50 |
| 4.3.2. Anggaran..... | 51 |
| 1. Anggaran Program..... | 51 |
| 2. Kesesuaian Anggaran dengan Realisasi Program Tujuan | 53 |
| 4.3.3. Prosedur | 54 |
| 1. Prosedur dalam Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi | 54 |
| 2. Sistem Koordinasi Internal Terkait Prosedur | 56 |
| 4.4. Pembahasan | 59 |
| 4.4.1. Program | 59 |
| 1. Visi dan Misi | 59 |
| 2. Rencana Strategis | 60 |
| 3. Kegiatan Program | 61 |
| 4. Target dan Realisasi | 62 |
| 4.4.2. Anggaran..... | 63 |
| 1. Anggaran Program..... | 63 |
| 2. Kesesuaian Anggaran dengan Realisasi Program Tujuan | 64 |
| 4.4.3. Prosedur | 65 |
| 1. Prosedur dalam Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi | 65 |
| 2. Sistem Koordinasi Internal Terkait Prosedur | 65 |
| BAB V PENUTUP | 67 |
| 5.1. Kesimpulan | 67 |

| | | |
|-----------------------|----------------------------|-----------|
| 5.2 | Saran..... | 67 |
| 5.2.1. | Saran Teoritis..... | 67 |
| 5.2.2. | Saran Praktis..... | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 69 |
| LAMPIRAN | | 72 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----------|
| Tabel 1. Rencana Strategis Biro Organisasi | 8 |
| Tabel 2. Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| Tabel 3. Fokus Penelitian | 31 |
| Tabel 4. Deskripsi Informan Penelitian | 42 |
| Tabel 5. Matriks Hasil Penelitian | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----------|
| Gambar 1. Indeks Implementasi BerAKHLAK | 6 |
| Gambar 2. <i>Road Map Core Value</i> ASN BerAKHLAK | 7 |
| Gambar 3. Kerangka Pemikiran | 27 |
| Gambar 4. Struktur Organisasi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan | 41 |
| Gambar 5. Poster <i>Core Value</i> ASN BerAKHLAK..... | 49 |
| Gambar 6. Banner Core Value ASN BerAKHLAK | 49 |
| Gambar 7. Pelaksanaan Rapat Inventaris di Biro Organisasi | 55 |
| Gambar 8. Buku Pedoman Budaya Kerja BerAKHLAK..... | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----------|
| Lampiran 1. Pedoman Wawancara..... | 72 |
| Lampiran 2. Kartu Bimbingan Skripsi..... | 78 |
| Lampiran 3. Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif..... | 79 |
| Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan | 80 |
| Lampiran 5. Surat Keputusan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan | 82 |
| Lampiran 6. SK Skripsi..... | 87 |
| Lampiran 7. Surat Izin Penelitian | 89 |
| Lampiran 8. Surat Balasan Lokasi Penelitian..... | 90 |

DAFTAR ISTILAH/SINGKATAN

| | |
|--------|---------------------------------|
| ASN | : Aparatur Sipil Negara |
| DPA | : Dokumen Pelaksanaan Anggaran |
| PNS | : Pegawai Negeri Sipil |
| SDM | : Sumber Daya Manusia |
| Setda | : Sekretariat Daerah |
| SKPD | : Satuan Kerja Perangkat Daerah |
| Sumsel | : Sumatera Selatan |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara atau ASN yang sering dikenal dengan singkatan tersebut, merujuk pada kumpulan profesi bagi pegawai yang bekerja di lembaga-lembaga pemerintah. Kelompok pegawai ASN ini terdiri dari dua jenis, yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Mereka diangkat oleh pejabat yang memiliki wewenang dalam pengelolaan kepegawaian, dan tugas mereka meliputi jabatan pemerintahan atau tugas-tugas negara lainnya. Kajian pegawai ASN ini diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku..

Reformasi birokrasi merupakan inisiatif dari pemerintah untuk melakukan perbaikan pada sistem birokrasi dengan tujuan meningkatkan pelayanan publik. Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, peran pegawai ASN menjadi sangat penting. Mereka berperan sebagai aktor utama dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia ASN agar pegawai ASN memiliki kemampuan yang kompeten dalam menjalankan tugasnya.

Melalui reformasi birokrasi, pemerintah berupaya untuk mengoptimalkan sistem birokrasi agar lebih efisien, transparan, dan akuntabel. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai ASN dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif kepada masyarakat. Selain itu, perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia ASN juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam birokrasi, termasuk melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pengembangan karier pegawai ASN. Melalui langkah-langkah reformasi birokrasi dan

perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia ASN tersebut, pemerintah berupaya mencapai pelayanan publik yang lebih unggul dan efisien. Hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah.

Sumber Daya Manusia (SDM) ASN memiliki peranan sentral sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi pemerintah. Manajemen SDM perlu dijalankan dengan sistematis, terencana, dan teratur agar tujuan organisasi pada saat ini dan di masa depan dapat tercapai dengan optimal. Karena itu, dalam upaya Reformasi Birokrasi, aspek pengelolaan SDM ASN menjadi hal yang penting dan harus ditata secara terstruktur dan teratur.

Pengembangan sumber daya manusia telah menjadi prioritas utama dalam program kerja Presiden Joko Widodo. Saat ini, kebutuhan mendesak adalah mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, energi, tekun, serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendekatan yang lambat dan rumit dalam berpikir tidak lagi relevan. Oleh karena itu, pegawai ASN perlu mencari cara-cara baru dalam bekerja. Salah satu di antaranya adalah menyatukan nilai-nilai inti yang menjadi ciri khas ASN Indonesia, untuk mendukung budaya kerja yang lebih produktif dan berdaya saing..

Nilai-nilai dasar ASN yang tercantum dalam Pasal 4 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN saat ini diartikan berbeda oleh setiap instansi pemerintah, sehingga menyebabkan variasi nilai inti yang berbeda di setiap instansi. Keadaan ini menyulitkan adaptasi ASN ketika mengalami mobilitas antar instansi pemerintah. Perbedaan nilai inti ini juga menghambat peran ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa yang efektif. Untuk mengatasi hal ini, dibutuhkan *core value* yang bertujuan

untuk menyatukan nilai-nilai bagi seluruh ASN di Indonesia, sehingga dapat menjadi landasan budaya kerja ASN yang profesional.

Presiden Joko Widodo pada tahun 2021 telah mengeluarkan *Core Values* BerAKHLAK dan *Employer Branding* ASN, yang mencakup nilai-nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (BerAKHLAK), memiliki arti penting bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). *Employer Branding* ASN, yang menggambarkan semangat "Bangga Melayani Bangsa", menjadi semangat bersama bagi semua ASN baik di tingkat pusat maupun di daerah, dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat..

Penetapan nilai inti ASN Berakhlak dijalankan sebagai langkah percepatan transformasi ASN. Perubahan ini didukung untuk melaksanakan program prioritas Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Ma'ruf Amin yang berkaitan dengan pengembangan SDM, dengan tujuan menciptakan sumber daya manusia yang berprofil pekerja keras, dinamis, terampil, dan paham tentang ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai-nilai inti Berakhlak berakar pada makna yang berbeda tentang nilai-nilai dasar dan kode etik ASN yang diatur dalam Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Secara umum, hal-hal penting yang menjadi akronim dari nilai-nilai dasar ASN tersebut akan dijelaskan lebih lanjut..

Akronim Ber mengandung makna Berorientasi Pelayanan. Dengan adanya nilai-nilai tersebut, seorang pegawai ASN diharapkan untuk memahami dan mengutamakan kebutuhan masyarakat. Selalu bersikap ramah dan melayani siapa pun, terutama kepada masyarakat. Seorang ASN diharapkan dapat diandalkan, tanggap, dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapi oleh masyarakat.

Akronim A mengandung makna Akuntabel, yang dapat diartikan bahwa sikap jujur dan bertanggungjawab, memiliki disiplin dan integritas tinggi merupakan bagian dari nilai-nilai yang harus dimiliki oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan dalam tugas-tugas kedinasan, ASN harus menggunakan kekayaan dan barang milik negara dengan penuh tanggung jawab, serta berusaha melakukannya dengan cara yang efektif dan efisien.

Akronim K mengandung makna Kompeten, peningkatan kompetensi bagi ASN menjadi sangat penting karena dengan peningkatan kompetensi tersebut, ASN memiliki kemampuan yang lebih baik untuk memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. ASN yang meningkatkan nilai perilaku dengan terus mengembangkan kompetensinya, mampu menghadapi tantangan yang selalu berubah, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik..

Akronim H mengandung makna Harmonis, setiap ASN harus memahami pentingnya menciptakan dan memperkuat lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan dorongan dan motivasi bagi ASN untuk meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya..

Akronim L mengandung makna Loyal, Dengan mengedepankan nilai-nilai dasar ini, ASN diharapkan mampu memelihara reputasi baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan tentu saja nama baik negara. Akibat dari loyalitas dan kesetiaan ini adalah bahwa setiap ASN diwajibkan untuk selalu merahasiakan informasi jabatan dan negara yang mereka miliki.

Akronim A mengandung makna Adaptif, nilai dasar adaptif dapat diterapkan dengan terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas. Setiap pegawai harus aktif

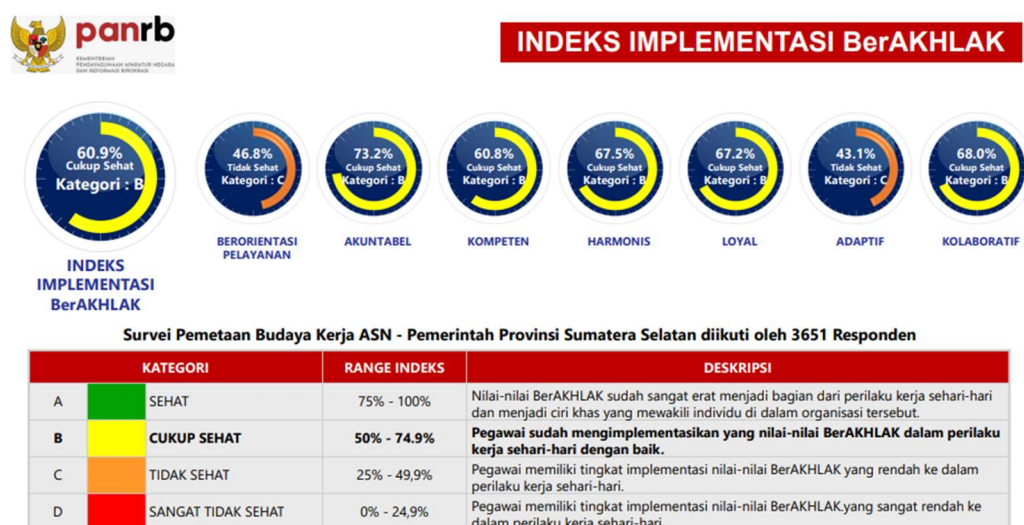
dan proaktif dalam menanggapi berbagai masalah yang muncul, serta responsif terhadap perubahan yang terjadi. Mereka diharapkan dapat menjadi bagian dari solusi dalam mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi oleh organisasi..

Akronim K mengandung makna Kolaboratif, ASN diharapkan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan berbagai unsur, baik di dalam maupun di luar organisasi, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kolaborasi ini melibatkan keterbukaan dalam berinteraksi dan mencari solusi bersama, yang pada akhirnya dapat menghasilkan nilai tambah dan mempercepat pencapaian tujuan bersama.

Core value ASN BerAKHLAK merupakan kewajiban dan tanggung jawab yang harus disadari, dimiliki, dan diimplementasikan oleh seluruh ASN yang ada. Oleh karena itu, *core value* ASN BerAKHLAK ini harus diwujudkan oleh *stakeholder* terkait agar terealisasi dengan baik dan mencapai tujuan BerAKHLAK itu sendiri.

Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu provinsi besar yang ada di Indonesia secara tidak langsung menjadi contoh bagi provinsi lain. Bidang-bidang yang akan disoroti oleh Provinsi lain hampir meliputi semua bidang, diantaranya bidang ekonomi, kesehatan, Pendidikan hingga kualitas sumber daya manusia ASN BerAKHLAK. Sebagai salah satu provinsi besar kualitas SDM ASN BerAKHLAK Provinsi Sumatera Selatan diharapkan dapat memberikan contoh bagi provinsi lainnya. Dalam artian ASN BerAKHLAK pada birokrasi Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan telah menyadari dan mengimplemtasikan ASN BerAKHLAK dengan baik.

Gambar 1. Indeks Implementasi BerAKHLAK



Sumber: Kementerian PAN-RB

Berdasarkan hasil indeks implementasi BerAKHLAK dari Kementerian PAN-RB bahwa indeks implementasi BerAKHLAK di Provinsi Sumatera Selatan secara rata-rata 60,9% dari hasil ini bahwa indeks implementasi BerAKHLAK di Provinsi Sumatera Selatan berada pada kategori cukup sehat dan masih belum mencapai kategori sehat. Hasil rata-rata ini berdasarkan pada setiap nilai-nilai BerAKHLAK. Berdasarkan hasil indeks per indikator bahwa berorientasi pelayanan dan adaptif berada pada kategori tidak sehat karena tidak mencapai 50%. Indeks penilaian ini dilakukan pada seluruh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang dapat dicerminkan secara keseluruhan bahwa implementasi budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK 60,9%. Hal ini mengindikasikan terdapat kekurangan pada implentasi budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK yang berujung pada kinerja yang kurang maksimal.

Gambar 2. Road Map Core Value ASN BerAKHLAK



Sumber: Kementerian PAN-RB

Berdasarkan hasil indeks implementasi yang ditampilkan pada gambar 1, mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada proses sosialisasi dan internalisasi dalam penerapan budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK. Hal ini dikarenakan pada *road map core value* ASN BerAKHLAK dijelaskan bahwa sosialisasi dan internalisasi tersebut dilakukan pada tahun 2022.

Hasil dari observasi awal peneliti melalui laman resmi dan sosial media resmi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan bahwa pelaksanaan strategi sosialisasi dan internalisasi dalam mendukung penerapan budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK baru dilaksanakan pada tahun 2023, yang berdasarkan pada Surat Keputusan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 316/KPTS/VII/2023 Tentang Pembentukan Tim Pelaksana Budaya Kerja Berakhlak Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini mengalami sedikit keterlambatan pada pelaksanaan strategi sosialisasi dan internalisasi. Budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK ini perlu dipahami dan diimplementasi dengan baik

oleh seluruh instansi di lingkup pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Terkhusus bagi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang memegang peran penting sebagai penyelenggara penyiapan perumusan kebijakan.

Biro organisasi merupakan salah satu bagian dari Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera selatan. Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang dibentuk oleh negara berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 7 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Biro Organisasi mempunyai tugas menyelenggarakan penyiapan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi, sumber daya manusia dan fasilitasi di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, analisis jabatan, kepegawaian, administrasi pelayanan publik dan pembinaan serta peningkatan kinerja aparatur.

Tabel 1. Rencana Strategis Biro Organisasi

| No. | Program | Indikator | Target | |
|-----|--|--|--------|-----------|
| | | | 2021 | 2022 |
| 1. | Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | - | 2 Dokumen |
| 2. | Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | | 1 Dokumen |
| 3. | Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Pengolahan Administrasi Kepegawaian | 9 Biro | 9 Biro |

| | | | | |
|-----|--|--|------------|------------|
| 4. | Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi | Jumlah ASN Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi | 1 Orang | 5 Orang |
| 5. | Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 3 Paket | 3 Paket |
| 6. | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 45 Laporan | 45 Laporan |
| 7. | Sub Kegiatan Pengadaan Aset Tak Berwujud | Jumlah Aset Tak Berwujud yang Tersedia | 1 Aplikasi | 3 Aplikasi |
| 8. | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Jasa Pelayanan Umum Kantor | 17 Orang | 22 Orang |
| 9. | Sub Kegiatan Fasilitasi Penataan Kelembagaan Provinsi | Jumlah Dokumen Fasilitasi Penataan Kelembagaan Provinsi | 2 Dokumen | 2 Dokumen |
| 10. | Sub Kegiatan Fasilitasi Penataan Kelembagaan Kab./Kota | Jumlah Dokumen Fasilitasi Penataan Kelembagaan Kab./Kota | 1 Dokumen | 1 Dokumen |
| 11. | Sub Kegiatan Penataan Analisis Jabatan | Jumlah Dokumen Penataan Analisis Jabatan | 2 Dokumen | 2 Dokumen |
| 12. | Sub Kegiatan Pembinaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi | Jumlah Dokumen Pembinaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi | 1 Dokumen | 1 Dokumen |
| 13. | Sub Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kerja | Jumlah Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kerja | 2 Dokumen | 2 Dokumen |

| | | | | |
|-----|--|--|-----------|-----------|
| 14. | Sub Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Budaya Kerja | Jumlah Dokumen Evaluasi Budaya Kerja | 1 Dokumen | 1 Dokumen |
| 15. | Sub Kegiatan Pengelolaan Tataaksana Pemerintahan | Jumlah Dokumen Pengelolaan Tatalaksana Pemerintahan | 2 Dokumen | 2 Dokumen |
| 16. | Sub Kegiatan Fasilitasi Peningkatan Pelayanan Publik | Jumlah Dokumen Fasilitasi Peningkatan Pelayanan Publik | 2 Dokumen | 2 Dokumen |

Sumber: Perubahan Rencana Strategis 2019-2023 Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang Diolah Peneliti.

Dilihat dari rencana strategis yang dilakukan Biro Organisasi (nomor 14 pada tabel di atas) mengenai kegiatan evaluasi pelaksanaan budaya kerja, serta melihat fungsi tugas yang dimiliki oleh Biro Organisasi maka Biro Organisasi dapat melakukan penerapan kebijakan yang dimana dalam hal ini tentang pelaksanaan strategi sosialisasi dan internalisasi dalam mendukung penerapan budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Biro Organisasi itu sendiri.

Pelaksanaan strategi adalah rangkaian tindakan dan keputusan yang diperlukan untuk menghadirkan rencana strategis menjadi kenyataan. Definisi ini menekankan pentingnya tindakan konkret dalam menjalankan rencana strategis yang telah disusun sebelumnya. Implementasi strategi menjadi kunci dari keseluruhan manajemen strategi. (Wheelen & Hunger, 2003).

Penelitian tentang pelaksanaan strategi sudah banyak dilakukan akan tetapi memiliki objek dan fokus penelitian yang berbeda, seperti pada penelitian (Purwono dkk., 2021) (Hasanudin & Hendri, 2021) . Selanjutnya penelitian oleh (Septiawan, 2022), (Tamam, 2021) merupakan penelitian yang mengacu pada strategi penguatan

budaya kerja. Penelitian tentang *core value* ASN Berakhlak terdapat pada penelitian dari (Maulamin dkk., 2021), (Syawitri dkk., 2022), (Sinera dkk., 2022), (Maksin dkk., 2022), (Watungadha, 2022) (Rohmah dkk., 2023) . Penelitian tentang Analisis Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi dalam Mendukung Penerapan Budaya Kerja *Core Value* ASN BerAKHLAK sendiri belum ada peneliti yang melakukan penelitian tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan suatu kebaruan penelitian dalam bidang ilmiah.

Penelitian ini akan membahas tentang pelaksanaan strategi sosialisasi dan internalisasi dalam mendukung penerapan budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK di ruang lingkup lokus penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan masih belum adanya penelitian yang terkait pelaksanaan strategi sosialisasi dan internalisasi dalam mendukung penguatan budaya kerja *core value* ASN BerAKHLAK, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi dalam Mendukung Penerapan Budaya Kerja *Core Value* ASN BerAKHLAK (Studi di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi dalam Mendukung Penerapan Budaya Kerja *Core Value* ASN BerAKHLAK (Studi di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan)?”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui, mengidentifikasi, dan menganalisis Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi dalam Mendukung Penerapan Budaya Kerja *Core Value* ASN BerAKHLAK (Studi di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan).

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis: Manfaat teoritis penelitian ini yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pengembangan jurusan Ilmu Administrasi Publik bidang Manajemen Sektor Publik khususnya dalam konteks kualitas kerja pegawai. Kedua Memberikan pengetahuan dan ilmu khususnya bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian serupa di waktu yang akan datang.
2. Manfaat praktis: penelitian ini diharapkan hasilnya nanti dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis sehingga dapat menganalisis dan menerapkan strategi dengan tepat baik dan benar di masa depan. Kedua dapat memberikan referensi bagi pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, dalam Pelaksanaan Strategi Sosialisasi dan Internalisasi dalam Mendukung Penerapan Budaya Kerja *Core Value* ASN BerAKHLAK.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. (1987). *Kumpulan makalah "study implementasi latar belakang konsep pendekatan dan relevansinya dalam pembangunan"*. Persadi.
- Adisasmita, R. (2011). *Pengelolaan pendapatan dan anggaran daerah*.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif*. BPFE.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed method approaches (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- David, F. R. (2006). *Strategic management concepts and cases*. Francis Marion University.
- David, F. R. (2007). *Strategic management concepts and cases thirteenth edition*. Pearson Education Inc.
- Hasanudin, H., & Hendri, M. I. (2021). Strategi penerapan organizational learning bagi sektor informal di kota pontianak dalam menghadapi pandemi covid-19. *Jurnal Produktivitas*, 8(2). <https://doi.org/10.29406/jpr.v8i2.3369>
- Hendarwan, D. (2022). Penerapan manajemen resiko (risk management) dengan pendekatan ISO 31000:2018 dalam pelaksanaan strategi perusahaan. 8(1).
- Ihsan, F. (1997). *Dasar-dasar kependidikan*. Rineka Cipta.
- Kim, H., Sefcik, J. S., & Bradway, C. (2016). Characteristics of qualitative descriptive studies: A systematic review. *Research in nursing & health*. 40(1), 23–42.
- Kristanto, V. H. (2018). *Metodologi penelitian pedoman penulisan karya tulis ilmiah (KTI)*. CV Budi Utama.
- Kuncoro. (2003). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Penerbit Erlangga.
- Maksin, M., Tantri, R. A., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). Pelaksanaan program “asn ber-akhlak” sebagai bentuk pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas dan loyalitas pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 8(1), 27–34. <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i1.3117>
- Maulamin, T., Arifin, A. L., Vikaliana, R., & Widodo, R. S. A. (2021). Implementation of corporate culture moral values (Akhlak) for PT Pegadaian’s competitive

- advantage. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(4), 623.
<https://doi.org/10.29210/020211265>
- Moleong, L. J. (2011). *Metode penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, I. (2014). Nilai-nilai inti (core value) masyarakat islam di meruhum pulau lemukutan. *Journal of Islamic Studies*, 4.
- Nariwati, U. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Agung Media.
- Nawawi, H. H. (2000). *Manajemen strategik organisasi non profit bidang pemerintahan*. UGM Press.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. (2005). *Metode penelitian*. Ghaila Indonesia.
- Prasetya, T. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Purwono, P., Banjar Nahor, M., Fajri, R., Purwanto, S., Fahmi, I., & Saefudin, A. (2021). Strategi penerapan sistem informasi e-filing sebagai bentuk kebijakan publik dalam meningkatkan kepatuhan wajib pajak di indonesia. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(1). <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v12i1.3097>
- Rohmah, L. S., Cendana, G., & Garvera, R. R. (2023). *Implementasi budaya kerja core value aparatur sipil negara (asn) "berakhlak."*
- Sagala, S. (2007). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Alfabeta.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis*. Salemba Empat.
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode penelitian kualitatif jenis, karakteristik dan keunggulannya*. Grasindo.
- Septiawan, F. E. (2022). Penerapan strategi penguatan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di pdam tirta benteng tangerang. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik*, 5(3), 26–36.
<https://doi.org/10.54783/japp.v5i3.634>
- Simanjuntak, D. S., & Nadapdap, K. (2017). *Pengaruh persepsi penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. 3(2).

- Sinera, P. M., Ariani, D. R., Sari, F. L., Anwar, M. K., & Gultom, A. (2022). *Strategi pengembangan core values 'akhlak'dalam kasus penggabungan dua perusahaan (pt pertani (persero) dan pt sang syang seri (persero))*. 1(3).
- Singarimbun, Masri, & Sofian Effendi. (1987). *Metode penelitian survei*. LP3ES.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sutopo. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif*. UNS.
- Suyanto, J. (2010). *Gender dan sosialisasi*. Nobel Edumedia.
- Syawitri, Fitriasia, A., & Ofianto. (t.t.). *Core value ber-akhlak aparatur sipil negara sebagai etika dan budaya kerja yang profesional untuk meningkatkan pelayanan prima*.
- Tamam, B. (2021). Strategi humas dalam internalisasi lima nilai budaya kerja kementerian agama di ptki kalimantan timur. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(2), 87–104. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i2.31>
- Wahab. (2008). *Tujuan penerapan program*. Bulan Bintang.
- Wahyudi. (1996). *Manajemen strategik pengantar proses berpikir strategik*. Binarupa Aksara.
- Watungadha, F. E. (2022). Peran widyaiswara dalam menerapkan nilai nilai dasar asn berakhlak pada bpsdm provinsi papua. *Vol ., 4*.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2003). *Manajemen strategis*. Andi.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2004). *Strategic management and business policy. Ninth edition*. Prentice Hall.
- Yusuf, A. M. (2014). *Kuantitatif, kualitatif, & penelitian gabungan*. Kencana.