

**EVALUASI CORE VALUE ASN BERAKHLAK DALAM UPAYA MENINGKATKAN PELAYANAN PIUBLIK DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA LHOKSEUMAWE**

ADE FIKRI HAIQAL  
NPP. 31.0002

Asdaf : Provinsi Aceh Kota Lhokseumawe

Program Studi : Admnistrasi Pemerintahan Daerah

Email : [adefikrihaiqal@gmail.com](mailto:adefikrihaiqal@gmail.com)

Pembimbing Skripsi : Syahrir, SH, M.Si

**ABSTRACT**

**Background (GAP)** : ASN performance is a benchmark for the success of implementing public service activities in accordance with procedural operational standards. The government's strategy to improve the quality of public services is carried out through assessing employee performance on the implementation of the ASN BerAKHLAK *Core Value*. **Objective** : This research aims to evaluate public service activities through the application of the ASN BerAKHLAK *Core Value* at the Personnel and Human Resources Development Agency of Lhokseumawe City using Edward Suchman's Evaluation theory. The Evaluation Theory includes five dimensions, namely Effort, Quantity and Quality of Activities that occur, Performance, Adequacy of Performance, Efficiency, and Process. **Method** : The research method used is a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, observation and documentation. Meanwhile, data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. **Results/Finding** : Based on the results of observations made by researchers during research activities, there are several obstacles that exist, including a lack of understanding among employees regarding the implementation of the basic values of ASN BerAKHLAK, a lack of good communication between employees, and a lack of availability of existing facilities to support public service activities. and what is the process of implementing the ASN *Core Values* with AKHLAK in the Lhokseumawe City Personnel and Human Resources Development Agency. **Conclusion** : Therefore, encouragement and breakthrough efforts are needed from the agency to overcome existing obstacles, such as carrying out structural training and education related to the main duties and functions of each employee and how important it is to understand the basic values of AKHLAK ASN in order to achieve the expected results, namely good public service and optimal.

**Keywords** : Evaluation, ASN *Core Value* is Moral, Public Service

## ABSTRAK

**Latar Belakang (GAP) :** 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. **Tujuan :** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kegiatan pelayanan publik melalui penerapan *Core Value* ASN BerAKHLAK pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe dengan menggunakan teori Evaluasi Edward Suchman. Teori Evaluasi tersebut meliputi lima dimensi yaitu Upaya Kuantitas dan Kualitas Aktivitas yang terjadi, Kinerja, Kecukupan Kinerja, Efisiensi, dan Proses. **Metode :** Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yaitu dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan :** Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama kegiatan penelitian 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. **Kesimpulan :** Oleh karena itu diperlukan upaya dorongan maupun trobosan dari pihak Instansi untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada seperti melakukan pelatihan dan pendidikan struktural terkait tupoksi dari setiap pegawai dan bagaimana pentingnya memahami nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK demi mencapai hasil yang diharapkan yaitu pelayanan publik yang baik dan optimal.

**Kata Kunci :** Evaluasi, *Core Value* ASN BerAKHLAK, Pelayanan Publik

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara atau biasa disebut ASN merupakan profesi untuk pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang menggunakan perjanjian kerja serta bekerja di instansi pemerintah. Melalui perjanjian kerja tersebut ASN diberi kewenangan berupa suatu jabatan pemerintahan atau kewenangan lainnya serta diberi gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur masih menjadi salah satu isu strategis fokus pembangunan dan agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan 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 Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. (Wirawan., 2011)

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur primer aparatur negara yang memiliki peran penting dalam menentukan berhasil tidaknya pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan. Oleh karenanya tidak bisa dipungkiri bahwa faktor manusia menjadi hal penting yang harus diperhatikan didalam pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting di suatu instansi pemerintahan sebagai perencana dan pelaku organisasi. SDM merupakan aset yang tidak bernilai harganya bagi suatu organisasi lantaran sumberdaya yang berkualitas dapat mendorong kreativitas dan inovasi- inovasi baru yang berkelanjutan di suatu organisasi, sehingga organisasi dapat terus berkembang. Pada sebuah organisasi pegawai memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia serta jenis kelamin yang terdiri dari berbagai unsur. Mengembangkan sumber daya manusia memiliki maksud agar SDM dapat mempersiapkan kompetensi yang diharapkan bagi perubahan posisi atau jabatan pada jangka panjang sebagai bentuk antisipasi jika ada kemungkinan perubahan dalam masyarakat atau lingkungan lembaga yang bersangkutan. 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 sistem 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 dalam slogan “Bangga Melayani Bangsa” yang nantinya akan di uraikan melalui nilai-nilai dasar ASN 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)

Lembaga pemerintahan di daerah yang menjalankan fungsi Manajemen ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung terciptanya ASN yang BerAKHLAK, yang merupakan akronim dari nilai-nilai inti ASN yang Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Menjadi Aparatur Sipil Negara harus selalu memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan pelayanan secara jujur, berintegritas, bertanggungjawab, dan tidak menyimpang dari Kode Etik ASN. Nilai-nilai inti BerAKHLAK ditujukan bukan sekedar menjadi sebuah catatan di atas kertas, tetapi juga dapat selalu tertanam dalam diri setiap ASN di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe agar menjadi kepribadian mandiri ASN dan sesuai dengan norma serta nilai utama yang diyakini menjadi salah satu faktor penentu terciptanya kualitas kerja dan efektivitas kerja pelayanan publik baik secara individual maupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa yang berintegritas guna mewujudkan visi Bangsa Indonesia. (Sjafjudin, 2023)

Menurut Pemerintah Kota Lhokseumawe, BerAKHLAK sebagai *Core Value* ASN adalah nilai mutlak yang harus dilaksanakan oleh para ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe yang dilengkapi dengan panduan perilaku BerAKHLAK sebagai arahan kepada seluruh ASN dalam berperilaku, memberikan pelayanan, maupun melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kepribadian Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe hingga saat ini tidak dapat diukur secara normatif dalam suatu format baku dan khusus, akan tetapi ada beberapa instrumen yang diklasifikasi pada beberapa hal saja. Salah satu diantaranya dapat dilihat pada Indeks Kepuasan Masyarakat melalui Penilaian Kepuasan Masyarakat (PKM) berdasarkan Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Lhokseumawe melalui Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe pada tahun ini mendapatkan predikat A dengan skor 88,31 berkategori Sangat Baik. Hal ini dapat dilihat pada Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 003 Tahun 2023 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe Tahun 2023-2026.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Penelitian ini berfokus pada kesenjangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe. Salah satu permasalahan utama yang diidentifikasi adalah indeks kepuasan masyarakat melalui Penilaian Kepuasan Masyarakat (PKM) berdasarkan Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat juga dikaitkan melalui program *Core Value* ASN BerAKHLAK yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe menunjukkan bahwa selama tahun 2023 tata kelola pemerintahan yang baik

menjadi salah satu indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe sebagai pelaksanaan upaya peningkatan pelayanan publik berdasarkan *Core Value* BerAKHLAK menunjukkan tren positif, dimana nilai nilai dari *Core Values* itu sendiri sekiranya telah diterapkan dalam menunjang kinerja pegawai yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif, sehingga presentase Layanan Administrasi Pemerintah Daerah mendapatkan hasil yang baik begitu juga dengan presentase fasilitas pelayanan administrasi kepegawaian dan presentase pejabat yang telah mengikuti diklat struktural. (Arnanda. G & Reviandani. O., 2024). Penulisan tentang *Core Value* BerAKHLAK sebagai upaya untuk mewujudkan efektivitas kerja instansi pemerintah belum banyak dilakukan, mengingat *Core Value* BerAKHLAK ini baru digulirkan pada tahun 2021. Namun demikian terdapat beberapa penulisan yang berkaitan secara parsial antara *Core Value*, Kepribadian, dan Efektivitas Kerja diantaranya hasil penulisan terdahulu yang dilakukan oleh Abdurrahman (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan nilai inti (*Core Value*) organisasi yang diterapkan didalam budaya organisasi terhadap efektivitas manajemen pengetahuan. Penulisan Mahmud (2017) menemukan fakta bahwa nilai-nilai yang diinternalisasikan berimplikasi terhadap peningkatan kompetensi kepribadian. Demikian pula penulisan Wolmarans (2017) yang memperlihatkan adanya fakta-fakta bahwa nilai dasar etis memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap efektivitas pemimpin. Penetapan fokus pembangunan sumber daya manusia aparatur melalui penerapan *Core Value* BerAKHLAK tentu tidak terlepas dari permasalahan efektivitas kerja itu sendiri, baik secara individual maupun organisasi. Hal ini terungkap pada hasil penulisan Sugiarti (2022) yang menunjukkan bahwa kepribadian, nilai utama ASN, dan fokus pengaturan (regulatory focus) terhadap motivasi memimpin. (Kurniawan. A., Tiarapuspa., 2023)

Berdasarkan dari beberapa jenis penulisan dan masalah yang terjadi dalam penerapan *Core Value* asn berakhlak terutama yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, menarik perhatian penulis untuk meneliti bagaimana penerapan *Core Value* asn berakhlak khususnya dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe yang mana merupakan salah satu badan yang sangat berperan dalam mendukung terciptanya ASN yang BerAKHLAK, menjadi bahan pertimbangan juga terhadap masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan pelayanan secara jujur, berintegritas, bertanggungjawab, dan masih menyimpang dari Kode Etik ASN. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh maupun perkembangan terkait program *Core Value* ASN BerAKHLAK dalam mengatasi kesenjangan tersebut agar dapat meningkatkan pelayanan public di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Nawang Aviani (2023) dalam penelitiannya Penerapan *Core Values* BerAKHLAK Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan penerapan Surat Edaran Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* BerAKHLAK dan *Employer Branding* ASN. Hasil penelitian menunjukkan terdapat tujuh *Core Values* BerAKHLAK harus dibudayakan oleh ASN sehingga dapat meningkatkan

kualitas pelayanan dalam hal ini pelayanan kesehatan. Adapun tujuh nilai dasar BerAKHLAK yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Mastina Maksin (2022) dalam penelitiannya Pelaksanaan Program ASN BerAKHLAK Sebagai Bentuk Pengembang Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Mengkaji Strategi pemerintah dalam meningkatkan kualitas ASN dengan penguatan budaya kerja sebagai bentuk pembaharuan pengelolaan ASN menjadi pemerintah yang memiliki standar kelas dunia atau world class government. Riset ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kali ini penulis memfokuskan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang ada. Sehingga dapat diketahui seperti apa penerapan ASN Berakhlak dan strategi pemerintah menyebarkan informasi terkait ASN Berakhlak. Selanjutnya akan diketahui penerapan ASN Berakhlak relevan dengan komitmen Pemerintahan.

Ading Achmad Sjaifudin (2023) dalam penelitiannya Efektivitas *Core Value* Berakhlak Dalam Meningkatkan Kepribadian Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembang n Sumber Daya Manusia Kota Banjar) yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Penulisan ini membahas tentang efektivitas program *Core Value* asn berakhlak dalam meningkatkan kepribadian pegawai di BKPSDM Kota Banjar. Metode yang digunakan yaitu melalui pendekatan deskriptif/kualitatif. Berdasarkan analisis penulis dapat disimpulkan bahwa Efektivitas penerapan *Core Value* "BerAKHLAK" pada BKPSDM Kota Banjar tercermin dengan jelas dalam setiap aspek lingkungan kerja dan interaksi di dalamnya. Adanya fokus pada meningkatkan kompetensi dan pembelajaran berkelanjutan memastikan bahwa pegawai BKPSDM Kota Banjar mampu menghadapi perubahan yang terus menerus dalam lingkungan kerja

Aksanul Inam (2023) dalam penelitiannya 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 yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Penulisan ini dibuat untuk menindaklanjuti penerapan program *core value* ASN BerAKHLAK dengan melakukan sosialisasi kepada seluruh ASN. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan BKD, dengan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai BKD Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat berupa distribusi frekuensi. Variabel yang diteliti, yaitu pengetahuan, sikap dan perilaku yang terkait dengan implementasi *Core Values* BerAKHLAK..

Doni Indriatno (2024) dalam penelitiannya Implementasi *Core Values* Dan *Employer Branding* ASN Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Banjar) yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, mengetahui, dan menggambarkan sekaligus menganalisa dan menjelaskan tahapan, hambatan dan solusi dalam implementasi *core value* dan *employer branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Proses tahapan implementasi ini dengan menggunakan teori Lester dan Stewart (Nastia, 2014:201). Dalam penelitian ini menggunakan informan sebagai sumber informasi dan data serta dokumentasi sehingga diperoleh hasil penelitian bahwa implementasi *core*

value dan employer branding ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di DKPPP Kota Banjar sudah berjalan dengan baik.

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 literature review dengan merujuk pada berbagai hasil penelitian baik itu yang berasal dari jurnal dan dokumen-dokumen karya ilmiah lainnya.

Trisno Sakti Herwanto (2023) dalam penelitiannya Tingkat Internalisasi *Core Values* BerAKHLAK Peserta Latsar CPNS di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif non eksperimental dengan strategi penelitian survey. Data dikumpulkan dari 80 responden yang merupakan rekan kerja peserta Pelatihan Dasar (Latsar CPNS) mencakup atasan, rekan sejawat, dan bawahan yang berinteraksi langsung dengan 43 peserta latsar dalam lingkungan kerja sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat internalisasi *core values* BerAKHLAK peserta Latsar CPNS di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang termasuk kedalam kategori sangat baik dengan skor 76,2.

Penny Chariti Lumbanraja (2024) dalam penelitiannya Peningkatan Kompetensi Sdm Untuk Mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Indonesia) yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dimensi ekonomi, lingkungan dan sosial dari pembangunan berkelanjutan serta mengungkapkan arti dari setiap dimensi tersebut. Hasil dari penelitian ini diperoleh peningkatan kompetensi SDM ASN dapat mewujudkan tujuan pembangunan berkelanjutan yang cukup signifikan.

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.

Yoga Maulana Putra (2024) dalam penelitiannya Core Value BerAKHLAK Aparatur Sipil Negara Sebagai Nilai-Nilai Budaya Kerja Dalam Pelayanan Publik yang dipublikasikan di Jurnal Ilmiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui library research, sehingga sumber data yang digunakan adalah data-data kepustakaan baik berupa jurnal, buku, hasil konferensi dan peraturan yang relevan. Berdasarkan hasil penelusuran literatur diketahui bahwa core value BerAKHLAK idealnya dijadikan acuan dalam pengembangan budaya kerja dan bertindak bagi ASN dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

#### 1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah dalam menganalisis evaluasi *Core Value* ASN BerAKHLAK dalam upaya meningkatkan pelayanan public di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, dengan pendekatan yang lebih komprehensif dan mendalam dibandingkan dengan sepuluh penelitian terdahulu. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang ditulis oleh Mastina Maksin pada tahun 2022 tentang Pelaksanaan Program ASN BerAKHLAK Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai, penelitian tersebut hanya berfokus pada analisis deskriptif dan menilai bagaimana proses pelaksanaannya berdasarakan metode kualitatif yang sederhana. Sementara penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan metedologis yang lebih lengkap dan tersistematis dengan menggunakan metode kualitatif dengan mencantumkan data melalui observasi langsung ke lapangan dan dilengkapi juga dengan data melalui beberapa sumber dari pihak terkait dan disertakan juga dengan dokumentasi yang lengkap sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan publik baik dari internal maupun eksternal tentunya dengan memadukan indikator pada metode evaluasi itu sendiri dan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, ini juga berlaku dengan penelitian terdahulu lainnya.

#### 1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis bagaimana proses evaluasi *Core Value* ASN BerAKHLAK dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, untuk Mengatahui dan menganalisis apa saja faktor penghambat dalam proses evaluasi *Core Value* ASN BerAKHLAK dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, untuk Mengetahui dan menganalisis apa saja upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi dalam proses evaluasi *Core Value* ASN BerAKHLAK dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di BKPSDM Kota Lhokseumawe.

## II. METODE

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif untuk eksplorasi dan analisis terhadap bagaimana program *Core Value* ASN BerAKHLAK dapat meingkatkan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe. Penelitian ini akan memfokuskan pada pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pegawai yang terlibat langsung dengan pelayanan publik di BKPSDM Kota Lhokseumawe.

Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini mencakup penggunaan teori evaluasi menurut Edward Suchman sebagai kerangka teoristis. Konsep ini meliputi dimensi-dimensi evaluasi seperti upaya kuantitas dan kualitas aktivitas yang terjadi, kinerja, kecukupan kinerja, efisiensi, dan proses yang akan dioperasionalisasikan melalui pengumpulan data primer dari responden yang relevan. Data sekunder dari dokumen-dokumen terkait juga akan digunakan untuk mendukung analisis. 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 meningkatkan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Evaluasi *Core Value* ASN BerAKHLAK Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe**

Evaluasi ini penting untuk menentukan langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan guna meningkatkan pelayanan publik di BKPSDM Kota Lhokseumawe.

##### **Pemahaman *Core Value* ASN BerAKHLAK**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah paham dan mengerti terutama para pimpinan, namun disayangkan bahwa masih ada sebagian para pegawai yang sudah memiliki masa kerja yang lama belum paham dan belum mengerti apa output dari diterapkannya *Core Value* ASN BerAKHLAK itu sendiri. Disisi lain tentunya ini merupakan sebuah permasalahan yang harus diatasi dan disiasati untuk berjalannya program demi keberlangsungan jalannya kegiatan pelayanan publik yang baik dengan para ASN yang bertanggung jawab di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe.

##### **Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe sudah menerapkan sistem penilaian performance pegawai dengan menggunakan indikator penilaian *Core Value* ASN BerAKHLAK. Hal ini menjadi penting untuk membentuk pegawai yang berprestasi secara kinerja serta baik dalam segi perilaku. Penilaian Kinerja Pegawai ASN memberikan gambaran dan pembuktian bahwa Penilaian kinerja pegawai berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe sudah terlaksana dengan baik.

##### **Upaya Mencapai Hasil**

Para pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe sudah berusaha mengupayakan semaksimal mungkin dalam proses pelayanan kepada para pegawai di unit instansi atau OPD lain yang ingin di layani dengan berbagai permasalahan yang ada. Namun demikian, para pegawai telah melakukan banyak inovasi maupun trobosan yang baik guna memperlancar proses pelayanan, dengan telah menerapkan nilai nilai moral yang tercantum dalam indikator *Core Value* ASN BerAKHLAK.

##### **Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik**

Para pegawai telah memberikan sikap yang mencerminkan ASN yang sudah menerapkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, dimana terlihat para pegawai profesional dan terlihat mengejar target ataupun sasaran yang ingin dicapai. Tentu dalam menjalankan proses pelayanan publik BKPSDM Kota Lhokseumawe memiliki sasaran dan strategi terkait arah kebijakan yang akan di terapkan demi mencapai tujuan maupun hasil yang diharapkan, ini termasuk didalamnya

monitoring tingkat kepuasan pelanggan, waktu respons, dan tingkat penyelesaian masalah. Penghargaan dan pengakuan juga dilakukan kepada pegawai BKPSDM yang menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik dalam menyediakan pelayanan publik yang berkualitas.

### **Pencapaian Hasil**

Akuntabilitas kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian sasaran terhadap pengukuran kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi pemerintah sebagai wujud kewajiban untuk mempertanggungjawabkan secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan suatu program maupun kebijakan. BKPSDM Kota Lhokseumawe mengukur kinerja pegawainya masih ada yang belum mengikuti pelatihan struktural maka dari itu sasaran terkait akuntabilitas capaian kinerja dan pelaksanaan program *Core Value* ASN BerAKHLAK masih menjadi hambatan untuk dipahami oleh para pegawai BKPSDM Kota Lhokseumawe.

### **Capaian Kinerja Pegawai ASN**

Salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya kualitas pelayanan publik adalah faktor kinerja pegawai. Kriteria PNS dalam pelayanan publik sesuai ketentuan Undang-undang ASN adalah PNS yang professional dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu terutama dengan menerapkan nilai-nilai ASN BerAKHLAK dalam setiap kegiatan pelayanan. BKPSDM Kota Lhokseumawe telah menerapkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK ataupun *Core Value* ASN BerAKHLAK untuk dapat dipedomani oleh para pegawai walaupun itu hanya tertera dalam sebuah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

### **Sumber Daya Aparatur**

Efisiensi dalam melihat bagaimana pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM Kota Lhokseumawe itu dapat dilihat dari bagaimana Sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe itu sendiri, dimana dalam sumber daya aparatur itu sendiri dikelompokkan menurut golongan kepangkatan, tingkat pendidikan, latihan jabatan, jenis kelamin dan eselon. Pada saat pelaksanaannya aparatur pelaksana di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe dalam pelaksanaan sistem pelayanan terutama dalam pengimplementasian *Core Value* ASN BerAKHLAK masih belum *balance* atau bisa dikatakan belum mencapai target.

### **Sarana dan Prasarana**

Pelaksanaan pelayanan akan berjalan dengan baik salah satunya juga didukung oleh pendayagunaan fasilitas pendukung pelaksanaan yaitu sarana prasarana yang memadai, ini diperlukan dalam mencapai target yang sudah diinginkan dan direncanakan, sehingga pendayagunaan sarana dan prasarana harus dilakukan dengan efisien dan efektif. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe sudah memiliki banyak sarana dan prasarana namun masih ada kekurangan jumlah juga masih ada fasilitas yang sudah rusak perlu perbaikan maupun harus diganti. Kekurangan ini akan menjadi kendala yang akan menghambat dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik, sehingga hal ini pendayagunaan sumberdaya sarana dan prasarana belum efisien.

## **Pelaksanaan *Core Value* ASN BerAKHLAK**

Pelaksanaan *Core Value* ASN BerAKHLAK di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe 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.

### **3.2 Faktor Penghambat Evaluasi *Core Value* ASN BerAKHLAK di BKPSDM Kota Lhokseumawe**

Pada Evaluasi 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 evaluasi *Core Value* ASN BerAKHLAK pada kegiatan pelayanan publik di BKPSDM Kota Lhokseumawe 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe.

### **3.3 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Pada Evaluasi *Core Value* ASN BerAKHLAK Di BKPSDM Kota Lhokseumawe**

Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penerapan *Core Value* ASN BerAKHLAK demi meningkatkan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe adalah sebagai berikut :

#### **Pendidikan dan Pelatihan**

Adanya pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang sangat membantu untuk memberikan pemahaman terkait *Core Value* ASN BerAKHLAK di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe. 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.

#### **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.

## **Komunikasi dan Kesadaran**

Adanya interaksi maupun komunikasi yang lancar dan baik akan memberikan kesan kekompakkan 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.

## **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 BKPSDM. 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.

## **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, BKPSDM dapat memberikan sinyal yang jelas tentang pentingnya nilai-nilai tersebut dan mendorong ASN lainnya untuk mengikuti jejak yang sama.

## **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Hasil penelitian ini mengkaji bagaimana evaluasi pelayanan publik di BKPSDM Kota Lhokseumawe melalui program *Core Value* ASN BerAKHLAK. Terbukti bahwa pada penelitian ini lebih menekankan atau berfokus pada bagaimana peningkatan kualitas pelayanan publik baik itu dari internal pegawai maupun eksternal pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya kualitas pelayanan publik adalah faktor kinerja pegawai. Kriteria PNS dalam pelayanan publik sesuai ketentuan Undang-undang ASN adalah PNS yang professional dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu terutama dengan menerapkan nilai-nilai ASN BerAKHLAK dalam setiap kegiatan pelayanan. Hal tersebut itu dapat dilihat dari capaian kinerja pegawai. Untuk memahami lebih dalam hasil penelitian ini, penting untuk membandingkan dengan temuan-temuan dari penelitian terdahulu yang relevan.

Penelitian ini menyoroti bahwa pelayanan publik diukur melalui bagaimana kinerja pegawai yang ada didalam sebuah badan maupun lembaga. Capaian kinerja pegawai menjadi salah satu

rujukan dalam mengatasi permasalahan terutama pada bidang pelayanan administrasi kepegawaian yang menjadi kegiatan inti dari sebuah siklus pelayanan. Temuan ini sedikit berbeda dengan penelitian Ismail Nurdin yang lebih meneliti dan menfokuskan penelitiannya pada budaya kerja, kemudian baru dikaitkan dengan pengimplementasian *Core Value* ASN BerAKHLAK, sehingga diharapkannya dampak positif terhadap adanya peningkatan kualitas pelayanan publik.

### 3.5 Diskusi Temuan Menarik

Diskusi mengenai temuan menarik dalam penelitian ini mencakup kinerja pegawai dalam pelayanan publik dan sasaran kinerja pegawai. Dalam hal ini kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Lhokseumawe sudah memberikan pelayanan yang baik demi meningkatnya akuntabilitas kinerja, begitu juga dalam hal perencanaan, yaitu meningkatkan perencanaan kualitas dan kapasitas perencanaan, pelaporan, dan evaluasi sesuai prosedur.

Penilaian sasaran kinerja pegawai juga menjadi temuan menarik dalam penelitian. Penilaian kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe sudah menerapkan sistem penilaian performance pegawai dengan menggunakan indikator penilaian *Core Value* ASN BerAKHLAK. Hal ini menjadi penting untuk membentuk pegawai yang berprestasi secara kinerja serta baik dalam segi perilaku.

Pengukuran terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kota Lokseumawe perlu dilakukan untuk mengetahui efektivitas sasaran tugas jabatan; target kerja yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu, biaya; dan perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

## IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah evaluasi *Core Value* ASN BerAKHLAK di BKPSDM Kota Lhokseumawe sudah memberikan dampak yang baik guna meningkatkan pelayanan publik. Hal ini terbukti berdasarkan teori evaluasi Edward Suchman dengan dimensi-dimensi serta indikator yang relevan memberikan temuan-temuan yang sifatnya mendukung dan mendorong yaitu seperti melalui 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

Adapaun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu perlu adanya pemahaman lebih mendalam terkait *Core Value* ASN BerAKHLAK agar terciptanya budaya kerja yang baik, Selain itu, adanya reward dan punishment kepada pegawai, ini juga agar terciptanya budaya organisasi yang baik.

**Keterbatasan Penelitian.** Keterbatasan penelitian ini termasuk didalamnya adalah cakupan ruang penelitian. Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, sehingga analisisnya tidak terlalu luas dan masih terdapat kekurangan. Selain itu, terdapat keterbatasan pada jumlah responden dan data yang tersedia, yang dapat membatasi kedalaman analisis atau representasi

keseluruhan kondisi pada pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe.

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Untuk mengembangkan penelitian ini di masa depan, perlu dilakukan beberapa langkah tambahan, diantaranya yaitu perlu untuk memperluas cakupan ruang penelitian, sehingga analisisnya tidak hanya pada ruang sempit namun juga meluas. Kemudian diantaranya juga yaitu perlu menambah jumlah responden sehingga nantinya perolehan hasil wawancara, observasi, dan dokumen data dapat lebih banyak dan lengkap. Dengan demikian, penelitian masa depan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi evaluasi *core value* ASN BerAKHLAK dalam meningkatkan pelayanan publik.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih Terima kasih atas kesempatan yang diberikan untuk terlibat dalam penelitian ini. Saya ingin menyampaikan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan wawasan selama proses penelitian. Tanpa kerjasama dan kontribusi dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan kebijakan dan penataan tenaga kerja di masa mendatang. Terima kasih atas waktu, dukungan, dan kerja sama yang telah diberikan. Semoga kita dapat terus berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Putra. Y. G., Frinaldi. A., & Roberia. (2024). Core ValueBerAKHLAK Aparatur Sipil Negara Sebagai Nilai-Nilai Budaya Kerja Dalam Pelayanan Publik. *Japan : Jurnal Administrasi dan Pemerintahan, STISIP Imam Bonjol* : Vol. 2, No. 1 (Mei) 2024. <http://ejournal.stisipimambonjol.ac.id/index.php/JAPAN>
- Lumbanraja. P. C. (2024). Peningkatan Kompetensi Sdm Untuk Mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian* | Vol 7 | No. 1 | 2024. <https://10.0.205.137/jikk.v7i1.550>
- Herwanto. T.S & Hustadi. T.E. (2023). Tingkat Internalisasi Core Values BerAKHLAK Peserta Latsar CPNS di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. *Contemporary Public Administration Review(CoPAR)*1(1), 2023, 24-45. <https://doi.org/10.26593/copar.v1i1.7076.24-45>
- Nurdin. I., Izahari. N., & Rahimallah. M.T.A. (2024). Konsep dan Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK pada Pelayanan Sektor Pubik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, Vol 6 No1, 2023. <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/fisip/article/view/5301/2976>
- Sjafjudin, A. A. (2023). Efektivitas Core ValueBerAKHLAK Dalam Meningkatkan Kepribadian Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia Kota Banjar). *GEMIIANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 184–198. <https://doi.org/10.56910/gemiIang.v3i2.875>
- Tantri, R. A., Maksin, M., 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>
- Aviani, N., & Trimawarni, A. (2023). Penerapan core values ber-akhlak dalam meningkatkan pelayanan kesehatan. *Syntax Iiterate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(4), 1–23. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/11737>
- 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. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(02), 76–83. <https://doi.org/10.58812/smb.v1i02.85>
- 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>
- Indratno. D., Enas., & Saryono. O. (2024). Implementasi *Core Values* Dan *Employer Branding* ASN Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Banjar). *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen/Articles*, Vol. 2 No. 2 (2024). <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3339>
- Kurniawan. A., Tiarapuspa. (2023). Review Literatur Budaya Organisasi Dan Pelayanan Publik Dalam Penerapan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Instansi Pemerintahan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, Vol. 3 No. 2 (2023). <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet/issue/view/1088>
- 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>
- Arnanda. G & Reviandani. O. (2024). Implementasi Budaya Kerja Core Value BerAKHLAK pada Aparatur Sipil Negara. *Societas : Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial* Vol. 13 No. 1 (2024). <https://www.ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas/issue/view/561>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi teori, model, standar, aplikasi, dan profesi*. Jakarta: Grafindo Persada