

RINGKASAN

Berdasarkan Surat Edaran KemenPAN-RB Nomor 20 Tahun 2021, seluruh instansi pemerintah diwajibkan untuk menginternalisasikan dan menerapkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK. BerAKHLAK merupakan akronim dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Namun, hasil Survei Indeks Budaya Kerja BerAKHLAK yang dilakukan oleh Biro Organisasi Setda Kota Tegal menunjukkan bahwa Bapperida Kota Tegal hanya memperoleh skor 65,70% pada tahun pertama implementasi, yang dikategorikan sebagai "cukup." Hal ini juga terlihat dari Renstra Bapperida Kota Tegal yang mencerminkan belum optimalnya penerapan nilai-nilai seperti kompetensi, akuntabilitas, harmonis, adaptasi, dan pelayanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa implementasi kebijakan *Core Values* ASN BerAKHLAK pada pegawai Bapperida Kota Tegal dengan pendekatan *compliance* menurut Ripley dan Franklin. Implementasi kebijakan publik merupakan proses penerapan kebijakan oleh pemerintah untuk mengatasi masalah yang ada, melibatkan tindakan administratif dan evaluasi di tingkat program. Penerapan *core values* dalam organisasi mendorong terciptanya budaya kerja yang mendukung kinerja optimal dan pelayanan publik berkualitas, serta memastikan kepercayaan publik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pemilihan informan pada penelitian ini dengan teknik *purposive sampling*. Sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Bapperida Kota Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK pada pegawai Bapperida Kota Tegal telah berjalan dengan baik. Nilai berorientasi pelayanan diterapkan oleh pegawai melalui pendekatan partisipatif. Nilai akuntabel diterapkan pegawai melalui SPIP dan pelaporan e-kinerja. Nilai kompeten tercermin dari peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, sosialisasi, dan *workshop*. Nilai harmonis diterapkan pada rapat koordinasi lintas bidang dan *capacity building*, serta kegiatan *outbond*. Nilai loyal terlihat dari pelaksanaan apel pagi dan menyanyikan lagu Indonesia Raya dalam rapat. Nilai adaptif diterapkan melalui pengembangan website dan aplikasi. Nilai kolaboratif terlihat dari kerja sama lintas bidang dan dengan pihak eksternal.

Secara keseluruhan, implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK oleh pegawai Bapperida Kota Tegal telah berjalan dengan baik melalui penerapan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Namun, penerapan ini masih dipengaruhi oleh budaya organisasi sebelumnya, yaitu PRIMA yang telah lebih dahulu diterapkan dan menjadi bagian dari budaya kerja. Selain itu, nilai Adaptif masih menghadapi hambatan karena rotasi pegawai.

Kata Kunci : BerAKHLAK, Implementasi, Budaya Organisasi.

SUMMARY

Based on KemenPAN-RB Circular Letter Number 20 of 2021, all government agencies are required to internalize and implement the basic values of ASN BerAKHLAK. BerAKHLAK is an acronym for service-oriented, accountable, competent, harmonious, loyal, adaptive and collaborative. However, the results of the BerAKHLAK Work Culture Index Survey conducted by the Tegal City Secretariat Organization Bureau showed that Bapperida Tegal City only scored 65.70% in the first year of implementation, which was categorized as “sufficient.” This is also evident from the Bapperida Renstra, which reflects the suboptimal implementation of values such as competence, accountability, harmony, adaptation, and public service.

This study aims to analyze the implementation of the ASN BerAKHLAK Core Values policy on Bapperida Tegal City employees with a compliance approach according to Ripley and Franklin. Public policy implementation is the process of implementing policies by the government to address existing problems, involving administrative action and evaluation at the program level. The application of core values in the organization encourages the creation of a work culture that supports optimal performance and quality public services, and ensures public trust.

The method used in this research is descriptive qualitative method with data collection through interviews, observation and documentation. The technique of selecting informants in this study with purposive sampling technique. The targets in this study were all ASN employees of Bapperida Tegal City. The results showed that the implementation of the ASN BerAKHLAK Core Values on Bapperida Tegal City employees had gone well. Service-oriented values are applied by employees through a participatory approach. Accountable values are applied by employees through SPIP and e-performance reporting. Competent values are reflected in the improvement of employee competence through education, training, technical guidance, socialization and workshops. Harmonious value is applied in cross-field coordination meetings and capacity building, as well as outbound activities. Loyalty is reflected in the implementation of morning roll call and singing the Indonesia Raya song in meetings. Adaptive values are applied through website and application development. Finally, collaborative value is seen in cross-field cooperation and with external parties.

Overall, the implementation of ASN BerAKHLAK Core Values by Bapperida employees in Tegal City has been effective, with the core values embedded in daily work activities. However, the implementation is still influenced by the previously established organizational culture, PRIMA, which had been deeply ingrained in their work culture. Additionally, the Adaptive value faces challenges due to employee rotations.

Keywords: BerAKHLAK, Implementation, Organizational Culture.