

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

STRATEGI PENERAPAN BUDAYA "ASN BerAKHLAK" UNTUK MENDUKUNG KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BATUNUNGGAL KOTA BANDUNG

Aldo Martogi^a, Septiana Dwiputrianti^b, dan Ely Sufianti^c

^a Kecamatan Batununggal Pemerintah Kota Bandung

^{b,c} Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : ^a aldomartogi@gmail.com , ^bseptiana.dwiputrianti@poltek.stialan.bandung.ac.id,
^cely.sufianti@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Budaya kerja yang ada pada Kecamatan Batununggal belum dapat dikatakan menunjukkan hasil yang baik, masih terdapat bentuk-bentuk ketidaksesuaian dalam bekerja dengan apa yang diharapkan. Dengan munculnya core values ASN BerAKHLAK, diharapkan akan menciptakan pegawai yang mampu bekerja memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Tetapi dalam pengaplikasiannya tidak berjalan mulus, masih terdapat beberapa kekurangan yang ada pada budaya kerja pegawai yang tidak mencerminkan nilai ASN BerAKHLAK, meskipun ada beberapa pegawai yang memang sudah menjalankannya dengan kesadaran diri. Dari segi Berorientasi Pelayanan Kecamatan Batununggal belum mampu menyediakan tenaga profesional untuk tenaga front office dan memberikan pelatihan. Akuntabel, minimnya tanggung jawab pegawai terutama dari segi kehadiran tepat waktu. Kompeten, belum maskimalnya ANJAB ABK terdapat beberapa jabatan kosong dan ketidaksesuaian antara jabatan dengan gelar. Harmonis, sering terjadi ketidaksesuaian waktu dalam pelaksanaan kegiatan antara pegawai Kecamatan Batununggal dengan LKK. Loyal beberapa pegawai memiliki tindakan indisipliner dalam cara berpakaian. Adaptif, tidak semua pegawai mampu mengikuti perkembangan teknologi dalam bekerja. Kolaboratif masih terdapat ketidaksesuaian dalam berkolaborasi dengan stakeholder baik itu dari instansi pemerintah maupun non pemerintah. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa core values ASN BerAKHLAK belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga perlu adanya tindak lanjut dari setiap pegawai dan instansi terkait.

Kata Kunci: Budaya ASN, Kinerja ASN, ASN BerAKHLAK

STRATEGIC IMPLEMENTATION OF THE 'ASN BERAKHLAK' CULTURE TO ENHANCE EMPLOYEE PERFORMANCE IN BATUNUNGGAL SUBDISTRICT, BANDUNG CITY

Abstract

The work culture that exists in Batununggal District cannot be said to show good results, there are still forms of inconsistency in working with what is expected. With the emergence of ASN BerAKHLAK core values, it is hoped that it will create employees who are able to work to provide the best service for the public. However, the application does not run smoothly, there are still several shortcomings in the employee work culture which do not reflect the values of ASN BerAKHLAK, even though there are several employees who have implemented it with self-awareness. From a service-oriented perspective, Batununggal District has not been able to provide professional

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

staff for front office staff and provide training. Akuntabel, lack of employee responsibility, especially in terms of timely attendance. Kompeten, ANJAB ABK is not yet optimal, there are several vacant positions and discrepancies between positions and titles. Harmonis, there are often time discrepancies in the implementation of activities between Batununggal District employees and LKK. Loyal, some employees have disciplinary actions regarding the way they dress. Adaptif, not all employees are able to keep up with technological developments at work. Kolaboratif, there are still discrepancies in collaborating with stakeholders from both government and non-government agencies. The conclusion that can be drawn is that the core values of ASN BerAKHLAK have not gone according to what was expected, so there needs to be follow-up from every employee and related agency.

Keywords: ASN Culture, ASN Performance, ASN BerAKHLAK

A. PENDAHULUAN

Dengan adanya Tata Kelola Pemerintah yang baik diharapkan mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Maka dari itu Pemerintah memiliki tanggung jawab dalam pembentukan Sumber Daya Manusia, salah satunya dengan pencetusan ASN BerAKHLAK. ASN BerAKHLAK dicetuskan oleh Bapak Presiden Joko Widodo untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang mempunyai nilai unggul. Sementara itu nilai-nilai yang ada pada ASN BerAKHLAK terdiri dari Beroorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.

Pada dasarnya *core values* memiliki tujuan dalam membuat nilai-nilai yang seragam bagi semua ASN di Indonesia yang bisa menjadikan fondasi budaya kinerja ASN menjadi profesional serta memudahkan dalam proses adaptasi untuk ASN ketika sedang melakukan mobilitas antar instansi-instansi pemerintah (Maksin, Tantri, Hidayat & Ariyanto, 2022). Nilai tersebut sangat diperlukan karena merupakan pondasi yang kuat untuk ASN dalam bersikap dan berperilaku sehingga nilai ini membentuk etika dan budaya kerja yang diharapkan negara menuju Birokrasi Berkelas Dunia (Syawitri, Fitriisa & Ofianto, 2022). Antara pengetahuan dengan perilaku para pegawai BKD Kabupaten Lumajang terkait *Core Values* BerAKHLAK diperoleh hasil tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku. Hal ini karena dalam pembentuk perilaku seseorang tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan saja, melainkan juga faktor lainnya, misalnya lingkungan kerjanya (Inam, 2023).

Dijelaskan bahwa dari beberapa penelitian terdahulu mengatakan *core values* ASN BerAKHLAK memiliki dampak bagus untuk kinerja ASN. Terutama untuk menciptakan

budaya kerja yang baik didalam lingkungan kerja. ASN BerAKHLAK ini menjadi pondasi yang tepat untuk membentuk perilaku yang unggul bagi ASN. Tujuan pembentukan pondasi ASN yang berkarakter ini juga untuk mendukung perbaikan yang selama ini menjadi kendala pada birokrasi pemerintahan.

Widyaiswara ternyata mampu memberikan penjelasan yang jelas sehingga para ASN yang berlatih bersama mereka dapat terus meningkatkan kualitas dirinya dalam bekerja. Hal ini juga diketahui melalui peningkatan kinerja para ASN setelah memahami *core values* ASN BerAKHLAK yang dijelaskan melalui widyaiswara (Financia, 2022).

Revolusi industri 4.0 membawa perubahan besar yang tak henti-henti di lingkungan eksternal birokrasi menjadi tantangan sekaligus *threat* atau ancaman terhadap birokrasi jika refleksi diri dari penyelenggara tidak dilakukan secara seksama (Mulyadi, Dwisasti, & Rahmasari, 2022). Internalisasi *Core Values* dan *Employer Branding* berpengaruh positif terhadap Revolusi Mental ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap (Marsikin and Budanto, 2023). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kesiapan ASN dalam menerapkan nilai-nilai inti dengan AKHLAK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas (Wahyuningsih, 2023.) Pentingnya pemahaman mengenai budaya kerja seperti pada penelitian terdahulu mengatakan, bahwa ASN BerAKHLAK berdampak kepada peningkatan kualitas individu, perubahan pola pikir yang lebih *modern*, dan menjadikan manusia-manusia unggul yang akan mampu menghadapi ancaman.

Pelayanan publik berorientasi pelayanan sebagai dasar dalam memberikan pelayanan kepada

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

masyarakat tentu tidak akan dengan mudah dapat dilaksanakan tanpa dilandasi oleh perubahan pola pikir ASN di mana di dalamnya ada niat untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat (Prasetyo, 2022).

Intisari dari *Core Values* BerAKHLAK sudah mencerminkan dimensi-dimensi dalam peningkatan kualitas pelayanan (Aviani and Trimawarni, 2023). Pelayanan menjadi tolak ukur seberapa baiknya *core values* diterapkan, penelitian sebelumnya menyebutkan jika pelayanan yang baik dipengaruhi oleh nilai ASN BerAKHLAK. Karena didalamnya terdapat nilai-nilai positif yang mampu merubah pola pikir sebagai acuan pelayanan kepada masyarakat.

Peluncuran *core value* dan *employer branding* merupakan kesempatan yang tepat bagi seluruh ASN untuk bertransformasi, berinovasi dan meningkatkan kualitas (Suryana and Briando, 2022). Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar sudah dilaksanakan, namun belum optimal. Beberapa hal yang perlu dioptimalkan yaitu, belum tersedianya buku panduan perilaku BerAKHLAK, belum adanya inovasi dari pegawai Sekretariat Daerah Kota Banjar dalam penyelenggaraan pemerintahan, masih kurangnya implementasi nilai adaptif pada pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banjar (Rohmah, Cendana & Garvera, 2023).

Loyalitas masih menjadi nilai yang dijunjung tinggi pada birokrasi publik dan inovasi atau respon terhadap perubahan masih menjadi nilai yang terus perlu didorong dan dipromosikan (Herwanto dan Hutasoit, 2023). Dengan adanya pelaksanaan penyuluhan tentang menumbuhkan budaya kerja inovatif aparatur di Desa Aek Hitetoras, menunjukkan bahwa pengetahuan dan pemahaman aparatur tentang budaya kerja inovatif aparatur semakin tinggi dan berkomitmen untuk mengimplementasikan budaya kerja inovatif dalam menjalankan tugas sebagai aparatur sipil negara (Siregar, Siregar & Mangunsong 2023).

Inovasi menjadi salah satu nilai yang menjadi sorotan pada *core values* ASN BerAKHLAK mendorong pegawai untuk melakukan pembaharuan inovasi mengeluarkan ide-ide terbaik untuk membantu pelayanan, mengupgrade diri maupun organisasi dalam

menyesuaikan kebutuhan dan lingkungan yang dinamis.

Budaya kerja secara tekstual dapat disimpulkan sebagai integritas dan profesionalisme, yaitu konsisten dalam kata dan perbuatan serta ahli dalam bidangnya. Ketepatan dan kecepatan, yaitu adanya kepastian waktu, kuantitas, kualitas dan finansial yang dibutuhkan (Nurdin, Izahari & Rahimallah, 2023).

Dalam lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar, komitmen terhadap pelayanan prima tercermin dalam upaya memahami, memenuhi, dan merespons kebutuhan masyarakat dengan sikap ramah, solutif, cekatan, dan dapat diandalkan (Sjafjudin, 2023). Menunjukkan sikap positif sebagai pelayan masyarakat seperti yang ditunjukkan pada penelitian terdahulu. Merupakan budaya kerja yang diharapkan bagi masyarakat, pelayanan itu dirasa mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan menjadi efektif dan efisien.

Kecamatan Batununggal adalah salah satu Instansi Pemerintah yang memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Setiap pegawai ASN yang berada di lingkungan Kecamatan Batununggal harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik sebagai kepanjangan tangan pemerintah. Tetapi pada kenyataan terdapat fenomena-fenomena yang menjadi penghalang dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat, seperti:

1. Berorientasi Pelayanan. Belum maksimalnya pelayanan pada *front office*.
2. Akuntabel. Tingkat kehadiran ASN belum bisa dikatakan baik.
3. Kompeten. Belum terpenuhinya ANJAB ABK secara utuh.
4. Harmonis. Dalam melaksanakan kegiatan yang melibatkan LKK (Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan) yang didalamnya mencakup LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat), (PKK) Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga, Karang Taruna, dan Forum RW. Sering kali terjadi benturan waktu.
5. Loyal. Seperti sudah menjadi pandangan yang wajar dari beberapa orang, bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti aturan dalam berpakaian.

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

6. Adaptif. Beberapa ASN tidak begitu menguasai teknologi disaat jaman serba canggih.
7. Kolaboratif. Kurangnya koordinasi antara *stakeholder* dengan Kecamatan Batununggal dalam berkolaborasi menimbulkan ketidaksesuaian, terutama dalam pemenuhan waktu dan anggaran.

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan menggambarkan bahwa belum tercapainya tingkat kinerja yang baik ASN dalam bekerja. Dalam mendukung tercapainya tujuan pelayanan kepada masyarakat diperlukan pembenahan pada tingkat kinerja ASN di Kecamatan Batununggal. Dengan adanya *core values* ASN BerAKHLAK yang dijadikan acuan oleh organisasi, diharapkan terciptanya budaya kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik, bahkan terjaga konsistensinya dalam menjalankan tugas tugasnya juga dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat.

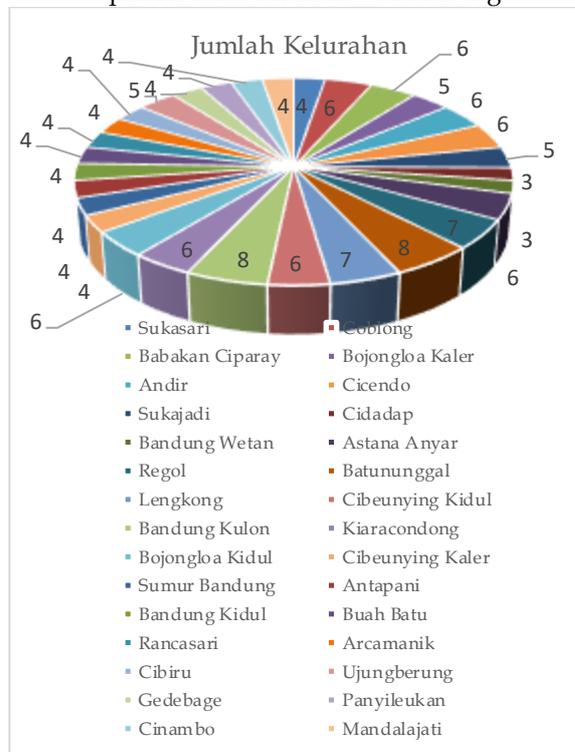
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ide pemikiran dan tindakan yang berpengaruh bagi para Pegawai Kecamatan Batununggal dalam melaksanakan tugas fungsinya, bagi para *stakeholder*, bagi para masyarakat, bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis dan untuk pemerintah dalam pembuatan kebijakan.

Tantangan yang dihadapi oleh Kecamatan Batununggal dalam upaya memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan ini mungkin termasuk perbaikan dalam manajemen kehadiran pegawai, peningkatan kompetensi, peningkatan koordinasi, dan peningkatan pemanfaatan teknologi. Dengan mengatasi masalah-masalah ini, Kecamatan Batununggal dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

B. PEMBAHASAN

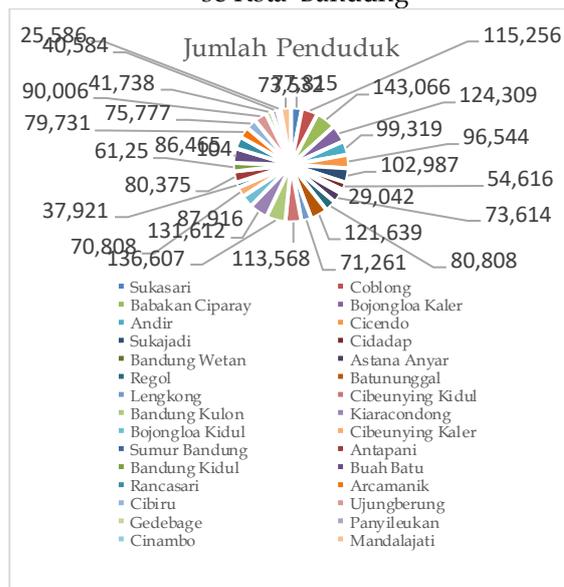
Grafik 1 menggambarkan data mengenai jumlah kelurahan yang tersebar di 30 kecamatan se-Kota Bandung. Kecamatan Batununggal merupakan salah satu dari dua Kecamatan yang memiliki 8 kelurahan atau kelurahan paling banyak se-Kota Bandung. Sementara dari jumlah RW, Kecamatan Batununggal berada dari urutan kedua, yaitu dengan jumlah 83 RW.

Grafik 1. Data Jumlah Kelurahan per-Kecamatan se-Kota Bandung



Sumber: Diolah dari lampiran Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kota Bandung 2024.

Grafik 2. Data Penduduk per-Kecamatan se-Kota Bandung



Sumber: Diolah dari Profil Perkembangan Penduduk 2022, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Grafik 2 menunjukkan jumlah penduduk yang tersebar di 30 kecamatan se-Kota Bandung. pada tahun 2021 berdasarkan Profil Perkembangan Kependudukan 2022 yang dikeluarkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Kecamatan Batununggal berada diposisi ke-5 dari 30 Kecamatan se-Kota Bandung dengan jumlah 121.639 jiwa (4,81%).

Dari data yang disampaikan seperti diatas menunjukan bahwa Kecamatan Batununggal termasuk salah satu Kecamatan yang padat penduduk. Untuk itu perlu dilakukannya terobosan untuk melayani masyarakat yang cukup banyak pada lingkup Kecamatan Batununggal, yaitu membenahi individu pegawai Kecamatan Batununggal dengan *core values* ASN BerAKHLAK. Dalam penelitian lapangan yang sudah dilakukan, menunjukan sebagai berikut:

1. Berorientasi Pelayanan. Belum maksimalnya pelayanan pada *front office*, Kecamatan Batununggal belum mampu menghadirkan tenaga profesional pada pelayanan utama sebagai muka Kecamatan Batununggal. Belum adanya pelatihan komunikasi atau pedoman utama dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat.
2. Akuntabel. Tingkat kehadiran ASN belum bisa dikatakan baik. ASN belum bertanggung jawab atas kehadirannya dalam memenuhi jam kerja. Dari jumlah pegawai 63 orang, pada tiga bulan terakhir rekap kehadiran menunjukan Bulan Mei hanya 2 orang yang mampu hadir tepat waktu dari 21 hari kerja, Bulan Juni hanya 3 orang yang mampu hadir tepat waktu selama 17 hari kerja, sampai dengan Bulan Juli hanya terdapat 8 orang.

Tabel 1. Rekap kehadiran ASN
Kec. Batununggal Bulan Mei - Juli 2023

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Tepat Waktu	Tidak tepat waktu	< dari 10 hari kerja
1	Mei	21	2 orang	61 orang	11 orang
2	Juni	17	3 orang	60 orang	13 orang
3	Juli	20	8 orang	55 orang	6 orang

Sumber: Diolah dari siap.bandung.go.id

3. Kompeten. Belum terpenuhinya ANJAB ABK secara utuh, masih terdapat jabatan - jabatan kosong dan bahkan beberapa pegawai tidak menduduki jabatannya sesuai dengan gelar pendidikan atau keahliannya.
4. Harmonis. Dalam melaksanakan kegiatan yang melibatkan LKK (Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan) yang didalamnya mencakup LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat), (PKK) Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga, Karang Taruna, dan Forum RW. Sering kali terjadi benturan waktu sehingga menimbulkan mundurnya pelaksanaan kegiatan, hal ini disebabkan karena beberapa pengurus yang ada pada LKK memiliki pekerjaan utama.
5. Loyal. Seperti sudah menjadi pemandangan yang wajar dari beberapa orang, bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti aturan dalam berpakaian, tidak lengkapnya atribut seperti name tag, pin korpri, sepatu yang tidak sesuai bahkan penggunaan kaos disaat masih jam kerja.
6. Adaptif. Beberapa ASN tidak begitu menguasai teknologi disaat jaman serba canggih. Terlalu mengandalkan tenaga kontrak apabila pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan teknologi. Seperti pada penginputan anggaran tahunan, bahkan pada penginputan hasil kinerja harian ASN masin-masing justru dilakukan oleh tenaga kontrak.
7. Kolaboratif. Kurangnya koordinasi antara *stakeholder* dengan Kecamatan Batununggal dalam berkolaborasi menimbulkan ketidaksesuaian, terutama dalam pemenuhan waktu dan anggaran. Seperti Ketika salah satu Intansi Pemerintah lainnya yang memiliki tugas beririsan.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Dari hasil oberservasi menunjukan bahwa nilai-nilai *core values* ASN BerAKHLAK belum berjalan dengan baik, walaupun mungkin ada beberapa pegawai yang sudah menjalankannya dengan baik. Hal ini dikarenakan budaya kerja yang kurang baik masih ada pada beberapa individu pegawai, seperti kurangnya kesadaran pegawai

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

dalam menjalankan tugas pokok fungsinya, kurangnya inisiatif dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, belum terciptanya koordinasi yang baik, minimnya rasa keinginan untuk bertumbuh dan belajar.

Saran yang perlu diberikan ialah bahwa Kecamatan Batununggal harus lebih menanamkan nilai *core values* ASN BerAKHLAK sebagai pondasi melayani Masyarakat dan menjalankan tugas pokok fungsinya. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pemerintah dalam membuat keputusan kebijakan dan berharap penelitian ini akan berguna bagi siapapun yang melakukan penelitian sejenis terkait ASN BerAKHLAK.

REFERENSI

- Aviani, N., Trimawarni, A. (2023). Penerapan Core Values Ber-Akhlak dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8 (4), 3088 - 3096.
- Harijanto, D., Dharmanegara, I. B. A., Pradesa, H. A., & Tanjung, H. (2022). Do Distributive Justice Really Make Public Officers Feels More Obligated in Their Job?. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(1), 1-7. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i1.1>
- Hermawan, W., Sedarmayanti, S., Jubaedah, E., & Mulyaningsih, M. (2020). Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 178-192. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.578>
- Herwanto, T.S., Hutasoit, 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), 24 - 45.
- Hutajulu, N. L., Lestari, F.A.P. (2023). The Influence of Social Media and Trust in Institutions on Digital Participation in Indonesia, *Contemporary Public Administration Review (CoPAR)*, 1 (1), 1 - 23.
- 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 (2), 76 - 83.
- Marsikin Marsikin, & Apri Budanto. (2023). Pengaruh Internalisasi Core Values Dan Employer Branding Terhadap Revolusi Mental Aparatur Sipil Negara. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 111-127. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.361>.
- Mulyadi, A., Dwisasti, T., & Rahmanasari, C. (2023). Mewujudkan Pemerintahan Berkelas Dunia Melalui Rekrutmen Smart Asn Berakhlak Di Era 4.0. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 529 - 537. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5412>
- Nurdin, I., Izahari, N., & Rahimallah, M. (2023). Konsep dan Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK pada Pelayanan Sektor Pubik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 463 - 478. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5301>
- Pradesa, H. A., Taufik, N. I., & Novira, A. (2018). Isu Konseptual Tentang Perasaan Berkewajiban (Felt Obligation) Individu Dalam Perspektif Kerangka Pertukaran Sosial. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.231>
- Putranto, R., Dawud, J., Pradesa, H., Harijanto, D., & Agung Dharmanegara, I. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176-211. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i2.1463>
- Putranto, R.A., Andikaputra, F.A.T., Pradesa, H.A., Priatna, R. (2022). Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5 (2), 915 - 926. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.1748>.

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

- Rohmah, L.S., Cendana, G., Garvera, R.R. (2023). Implementasi Budaya Kerja Core Value Aparatur Sipil Negara (ASN) Berakhlak. *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi (MIDA)*, 20 (1), 61 – 72.
- Siregar, Z.M.E., Siregar, N.A., Mangungson, C. (2023). Menumbuhkan Budaya Kerja Inovatif Aparatur di Desa Aek Hitetoras Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal NAULI : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2 (3), 46 – 52.
- Sjafjudin, A.A. (2023). Efektivitas Core Value Berakhlak Dalam Meningkatkan Kepribadian Pegawai: Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 184–198.
<https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i4.875>
- Suryana, O., Briando, B. (2022). Berakhlak as a New Foundation of Basic Values for the State Civil Apparatus. *KnE Social Sciences*, 7(9), 769 – 781.
- Syawitri, S., Fitriasia, A. ., & Ofianto, O. (2022). Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2558–2565.
<https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8556>
- 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>
- Wahyuningsih, T. (2023). Implementation of moral state civil apparatus core values: a study of the influence of work culture, work discipline, and organizational commitment to the implementation of moral core values in Banyumas Regency. *Gema Wiralodra*, 14(2), 749–754.
<https://doi.org/10.31943/gw.v14i2.389>