

Efektivitas Core Value Berakhlak Dalam Meningkatkan Kepribadian Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar)

Ading Achmad Sjaifudin
Universitas Galuh

Korespondensi penulis : adingahmad1520@gmail.com

ABSTRACT. *This study aims to analyze and find out (1) the effectiveness of the implementation of the AKHLAK Core Values, (2) Obstacles or obstacles to the implementation of the AKHLAK Core Values, and (3) solutions to further streamline the implementation of the AKHLAK Core Values in an effort to improve the personality of Employees at the Personnel and Human Resources Development Agency. Banjar City Man. The method in this study is to use a qualitative descriptive type. The description method is a method in researching the status of human groups, an object, a set of conditions, a system of thought, or a class of events in the present. Researchers collected data using interviews, observation, and documentation for 3 months. Based on the results of the study it was found that the implementation of the Core Values of BerAKHLAK at the Personnel and Human Resources Development Agency for the City of Banjar to improve the personality of employees at work was very good, so that the personality of the employees became better.*

Keywords: *Effectiveness, Core Values, Personality*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui (1) efektivitas penerapan Core Value BerAKHLAK (2) Kendala atau hambatan penerapan Core Value BerAKHLAK, dan (3) solusi untuk lebih mengefektifkan penerapan Core Value BerAKHLAK dalam upaya meningkatkan Kepribadian Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi selama 3 bulan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada pelaksanaan penerapan Core Value BerAKHLAK pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar untuk meningkatkan kepribadian pegawai dalam bekerja sudah sangat baik, sehingga kepribadian pegawai menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Efektivitas, Core Value, Kepribadian

PENDAHULUAN

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

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 30, 2023; Accepted Agustus 24, 2023

* Ading Achmad Sjaifudin, adingahmad1520@gmail.com

Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan Organisasi, Penataan Tatalaksana, Penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Selanjutnya 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 Implementasi *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. Penetapan *Core Value* dan *Employer Branding* ASN adalah ditujukan untuk menyikapi perubahan lingkungan strategis yang serba cepat. 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 agen perubahan (*Agent of Change*) dengan menjadi *leading sector* birokrasi pelayanan publik di Indonesia yang lebih baik.

Sebagai Lembaga pemerintahan di daerah yang menjalankan fungsi Manajemen ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjar 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 Banjar agar menjadi kepribadian mandiri ASN agar sesuai dengan norma dan 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, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa yang berintegritas guna mewujudkan visi Bangsa Indonesia.

Di tingkat Pemerintah Kota Banjar, BerAKHLAK sebagai *Core Value* ASN adalah nilai mutlak yang harus dilaksanakan oleh para ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjar 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 Banjar 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. Beberapa diantaranya adalah melalui Sistem Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan dan RB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara yang didalamnya memuat informasi mengenai 2 (dua) hal, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja berdasarkan *Core Value* BerAKHLAK dan penilaian mandiri Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang memuat informasi tingkat profesionalisme ASN dalam 4 (empat) dimensi, yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja, dan dimensi disiplin. Indeks Profesionalitas ASN dievaluasi dan dilegalisasi oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia (BKN RI). Adapun hasil dari penilaian BKN RI, Indeks Profesionalitas ASN BKPSDM Kota Banjar pada tahun 2022 berada pada skor 57,27. Adapun kinerja pelayanan ASN BKPSDM Kota Banjar dapat juga 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 Banjar melalui Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Banjar pada tahun 2021 mendapatkan predikat B dengan skor 79,18 berkategori Baik. Adapun secara khusus, Nilai Unsur Pelayanan (NRR) pada bagian kepribadian pegawai BKPSDM Kota Banjar melalui penilaian perilaku pelaksana mendapatkan skor 3,13 (Baik).

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjar menunjukkan bahwa selama tahun 2022 perilaku disiplin dalam bekerja yang menjadi salah satu indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjar sebagai pelaksanaan upaya peningkatan pelayanan berdasarkan *Core Value* Berakhlak menunjukkan tren positif, dimana tingkat pelanggaran disiplin sebagai salah satu indikasi kepribadian yang baik di dalam melaksanakan pelayanan publik ASN yang ditandai dengan hanya terjadi 3 (tiga) pelanggaran

disiplin saja. Sementara disisi lain, indeks profesionalitas ASN mengalami peningkatan capaian hingga 108,6%.

Penelitian 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 penelitian yang berkaitan secara parsial antara *Core Value*, Kepribadian, dan Efektivitas Kerja diantaranya hasil penelitian 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. Penelitian Mahmud (2017) menemukan fakta bahwa nilai-nilai yang diinternalisasikan berimplikasi terhadap peningkatan kompetensi kepribadian. Demikian pula penelitian 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 penelitian Sugiarti (2022) yang menunjukkan bahwa kepribadian, nilai utama ASN, dan fokus pengaturan (*regulatory focus*) terhadap motivasi memimpin.

Penelitian kepribadian terhadap efektivitas Susita (2013) membuktikan hipotesis bahwa sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja karyawan Kementerian Perindustrian. Selain itu juga ditemukan bahwa sikap kewirausahaan, kepribadian dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Sedangkan penelitian Rinaldi (2020) menunjukkan bahwa kepribadian dapat mempengaruhi *Motivation to Leadership (MTL)*. Kemudian nilai yang dimiliki seseorang dapat juga mempengaruhi MTL (Chan & Drasgow, 2001; Clemmon III dan Field2, 2011; Kaygin dan Gulluce, 2013). Sedangkan penelitian Higgins (2012) menambahkan variabel *Regulatory to focus* dimana orientasi strategi individu bertujuan bagaimana mengatur perilakunya untuk mencapai luaran (*output*) yang diinginkan. Variabel *Regulatory focus* ini dimasukkan dalam penelitian ini karena berkaitan erat dengan motivasi seseorang (Kark dan van Dijk, 2007) dan masih jarang penelitian yang membahas kaitan ini. Adapun kepribadian yang dipelajari dalam penelitian Rinaldi (2020) ini adalah stabilitas emosi (*neuroticism*). Stabilitas emosi seseorang sangat penting bagi pemimpin, karena pemimpin bekerja dengan banyak anak buah yang mempunyai karakter yang berbeda-beda. Stabilitas emosi seseorang kemungkinan berhubungan dengan motivasi memimpin afektif, *non-calculative* dan normatif).

KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas

Pemanfaatan seluruh sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar telah ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa yang dijalankan merupakan makna efektivitas yang dikemukakan oleh Siagian (2002). Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari pencapaian atau kegagalan dari pencapaian sasaran yang ditetapkan organisasi. Semakin dekat capaian kerja individu, kelompok, maupun organisasi dengan sasaran yang ditetapkan, maka semakin tinggi efektivitasnya.

Pandangan demikian disampaikan pula oleh Mardiasmo (2018) yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi dikategorikan telah berjalan secara efektif jika tujuan-tujuannya telah tercapai dengan baik. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Demikian juga dijelaskan Mahmudi (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap tujuan, maka organisasi, program atau kegiatan menjadi semakin efektif.

Barnard sebagaimana dijelaskan Mamik dan Syarif (2016), berpendapat bahwa efektivitas berkaitan erat dengan pencapaian tujuan. Rusdiana dan Gazhin (2014) menyatakan bahwa efektivitas mengacu pada pencapaian target secara kuantitas dan kualitas. Semakin besar persentase target suatu program yang tercapai maka semakin tinggi tingkat efektivitasnya. Efektivitas merupakan refleksi kemampuan untuk memengaruhi terjadinya suatu produk. Efektivitas menunjukkan besarnya pengaruh dalam proses produksi. Sedangkan Makmur (2013) menjelaskan unsur-unsur efektivitas dari sisi kriterianya yaitu:

1. Ketepatan penentuan waktu;
2. Ketepatan perhitungan biaya;
3. Ketepatan dalam pengukuran;
4. Ketepatan dalam menentukan pilihan;
5. Ketepatan berpikir;
6. Ketepatan dalam melakukan perintah;
7. Ketepatan dalam menentukan tujuan;
8. Ketepatan sasaran.

Core Value BerAKHLAK

Kwak (2009) menjelaskan pendapat Avery mengenai *Core Value* sebagai akumulasi keyakinan di dalam organisasi yang menjadi keunggulan tersendiri bagi organisasi untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Nugroho (2011) mendefinisikan *Core Value* sebagai sesuatu yang digunakan untuk membimbing manajemen dan karyawan dalam memutuskan pilihan yang dapat muncul setiap saat. Sedangkan Sherman (2005) menyatakan bahwa *Core Value* adalah sesuatu yang berperan sebagai kompas internal perusahaan yang memberikan arahan yang jelas bagi perusahaan dan merupakan kunci dalam menetapkan keputusan dan kebijakan di dalam perusahaan.

Dari ketiga definisi *Core Value* diatas definisi yang dikemukakan oleh Kwak lebih menjelaskan mengenai *Core Value* di dalam sebuah organisasi, sedangkan Nugroho dan Sherman mendefinisikan *Core Value* pada lingkungan perusahaan. Dengan demikian, apabila kedua pengertian digabungkan, dapat disimpulkan bahwa *Core Value* merupakan kunci (nilai inti) yang digunakan untuk mengarahkan manajemen dan karyawan di dalam setiap pengambilan keputusan maupun kebijakan di dalam suatu organisasi baik organisasi *profit oriented* (perusahaan) maupun *non profit oriented* (publik).

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah di tuntut untuk mampu memformulasikan suatu panduan yang diyakini mampu membangun suatu sistim kinerja yang baik. Sebagaimana dilansir Kementerian Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi atau Menpan RB (2021) bahwa untuk memenuhi tuntutan itu, Presiden Republik Indonesia telah meluncurkan *Core Value* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara adalah BerAKHLAK yang implementasinya dijelaskan melalui Surat Edaran Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN dan RB) Nomor 20 Tahun 2021 tentang tentang Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK.

Core Value BerAKHLAK wajib dijadikan dasar penguatan budaya kerja di seluruh instansi pemerintah guna mewujudkan pencapaian kinerja individu dan tujuan organisasi/instansi. Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjar harus melaksanakan internalisasi dan implementasi *Core Value* ASN BerAKHLAK secara utuh dan tidak menambah atau mengurangi definisi dan panduan perilaku tersebut. Disamping itu, BKPSDM memiliki kewajiban untuk melengkapi *Core Value* dengan contoh perilaku (kode perilaku) yang relevan dengan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun indikator yang *Core Value* BerAKHLAK sebagaimana dijelaskan di dalam Surat Edaran Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen

PAN dan RB) Nomor 20 Tahun 2021 tentang tentang Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK, yaitu:

- a. Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, dengan kode etik:
 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. Ramah, solutif, cekatan, dan dapat diandalkan;
 3. Melakukan perbaikan tiada henti.

- b. Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan, dengan kode etik:
 1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
 2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
 3. Tidak menyalahgunakan wewenang kekuasaan.

- c. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, dengan kode etik:
 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 2. Membantu orang lain belajar;
 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

- d. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, dengan kode etik:
 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 2. Suka menolong orang lain;
 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

- e. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, dengan kode etik:
 1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara;
 3. Menjaga rahasia jabatan dan negara.

- f. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, dengan kode etik:
1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
 3. Bertindak proaktif.
- g. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis, dengan kode etik:
1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

Kepribadian

Kepribadian menurut Robbins dan Judge (2017) adalah sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman.

Merujuk pendapat Suherlan (2013) Kepribadian diartikan sebagai sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan dapat meramalkan perilaku yang akan ditampilkan orang tersebut dalam menghadapi suatu situasi tertentu.

Estianda (2015) merumuskan hal yang sama mengenai kepribadian dimana kepribadian merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk menjelaskan karakteristik pola-pola perilakunya yang konsisten dengan indikator yaitu: (1) sikap kehati-hatian, (2) sikap keterbukaan diri, (3) keramahan, (4) kestabilan Emosi, (5) Keterbukaan terhadap Pengalaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar pada bulan Agustus 2023 melalui metode deskriptif atau survey deskriptif, dimana penelitian dititikberatkan pada aktivitas penelitian di lapangan yang terkonsentrasi pada perangkat daerah sektor publik oleh peneliti sebagai instrumen kunci sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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. Badan ini juga aktif dalam berinovasi dan melakukan perbaikan berkelanjutan dalam proses pengadaan pegawai, pelatihan, dan layanan informasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan instansi yang bersangkutan. Merujuk pada metode penelitian kualitatif sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2018) bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian berbasis filsafat, maka jenis penelitian ini digunakan guna meneliti kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti merupakan instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis kualitatif lebih menekankan pada makna. Adapun Creswell (2016) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian eksploratif dan memahami kondisi sejumlah individu atau kelompok mengenai suatu permasalahan sosial. Biasanya penelitian kualitatif dimanfaatkan di dalam penelitian yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, konsep atau fenomena, masalah sosial, dan lain-lain.

Adapun sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder, dengan menggunakan alat pengumpul data yang terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data hasil penelitian dianalisis melalui 3 (tiga) tahapan yaitu reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

Efektivitas Penerapan Core Value BerAKHLAK.

Efektivitas penerapan *Core Value* "BerAKHLAK" pada BKPSDM Kota Banjar tercermin dengan jelas dalam setiap aspek lingkungan kerja dan interaksi di dalamnya. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan mempengaruhi berbagai aspek kinerja dan budaya organisasi.

Pertama, komitmen terhadap pelayanan prima tercermin dalam upaya memahami, memenuhi, dan merespons kebutuhan masyarakat dengan sikap ramah, solutif, cekatan, dan dapat diandalkan. Ini menunjukkan bahwa penerapan nilai "BerAKHLAK" berdampak langsung pada pelayanan yang lebih responsif dan berkualitas kepada masyarakat serta instansi terkait.

Prinsip akuntabilitas tercermin dalam upaya menjalankan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi. Penggunaan kekayaan dan barang milik negara yang efektif dan efisien menunjukkan adanya pengendalian yang kuat sesuai nilai-nilai ini. Hal ini membantu membangun kepercayaan dari masyarakat dan pihak terkait.

Nilai kompetensi dan pengembangan kapabilitas tercermin dalam pengembangan diri dan kolaborasi untuk menjalankan tugas dengan kualitas terbaik. Adanya fokus pada meningkatkan kompetensi dan pembelajaran berkelanjutan memastikan bahwa pegawai

BKPSDM Kota Banjar mampu menghadapi perubahan yang terus menerus dalam lingkungan kerja.

Prinsip harmoni dan menghargai perbedaan tercermin dalam terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap individu dihargai tanpa memandang latar belakang. Sikap saling tolong-menolong dan penghargaan terhadap keragaman memberikan dukungan pada kerja sama yang harmonis dan produktif.

Loyalitas terhadap Bangsa dan Negara tercermin dalam komitmen untuk memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Hal ini menunjukkan adanya kesetiaan dan dedikasi tinggi terhadap nilai-nilai nasional dan pemerintahan yang sah.

Prinsip adaptabilitas dan inovasi tercermin dalam sikap proaktif dalam menghadapi tantangan dan peluang. Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan berinovasi mendukung efektivitas dalam menjalankan tugas di tengah perubahan yang dinamis.

Prinsip kolaborasi dan sinergi tercermin dalam penggunaan sumber daya secara optimal dan inklusif. Terbukanya kesempatan untuk berkontribusi dan kerja sama membantu mencapai tujuan bersama secara lebih efektif dan efisien.

Sikap dan sifat personal yang positif menjadi landasan penting dalam menjalankan tugas dengan efektif. Mengambil keputusan dengan hati-hati, berkomunikasi dengan keterbukaan, menjaga kestabilan emosi, dan menerima umpan balik membangun hubungan positif dalam lingkungan kerja.

Faktor-faktor Penghambat Efektivitas Penerapan Core Value BerAKHLAK

Beberapa faktor hambatan yang dapat mempengaruhi upaya penerapannya adalah sebagai berikut:

1. Ketidaksesuaian Nilai Individu: Pegawai mungkin memiliki nilai-nilai pribadi yang tidak selalu sejalan dengan nilai "BerAKHLAK". Perbedaan ini dapat menghambat upaya kolektif untuk menginternalisasi dan mengamalkan nilai-nilai tersebut.
2. Kurangnya Kesadaran: Jika pegawai tidak sepenuhnya memahami pentingnya Core Value "BerAKHLAK" atau tidak melihat dampak positifnya pada kinerja dan budaya kerja, mereka mungkin tidak akan dengan sepenuh hati menerapkannya.
3. Kultur Lama: Jika organisasi sebelumnya memiliki budaya yang tidak sejalan dengan nilai-nilai "BerAKHLAK," perubahan budaya dapat menjadi sulit. Beberapa pegawai mungkin merasa enggan untuk beradaptasi dengan nilai baru ini.

4. Ketidakjelasan Implementasi: Jika tidak ada pedoman jelas tentang bagaimana nilai-nilai ini harus diimplementasikan dalam tindakan sehari-hari, pegawai mungkin merasa bingung tentang apa yang seharusnya mereka lakukan.
5. Kurangnya Dukungan Pimpinan: Jika pimpinan tidak memberikan contoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai "BerAKHLAK" dan tidak mendukung penerapannya secara konsisten, ini dapat mengirimkan pesan yang salah kepada pegawai.
6. Resistensi terhadap Perubahan: Sebagian pegawai mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan dan berupaya mempertahankan cara kerja lama, meskipun nilai-nilai "BerAKHLAK" menuntut adanya perubahan.
7. Ketidaksihinggaan dengan Kondisi Kerja: Terkadang, pegawai mungkin merasa sulit menerapkan nilai-nilai tertentu dalam situasi yang kritis atau tertekan, karena tekanan kerja atau tantangan lainnya.
8. Kurangnya Umpan Balik Positif: Jika upaya penerapan nilai-nilai "BerAKHLAK" tidak diberikan umpan balik positif dan pengakuan yang memadai, pegawai mungkin merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai.
9. Ketidaksihinggaan Sistem Penghargaan dan Pengakuan: Jika sistem penghargaan dan pengakuan tidak mempertimbangkan penerapan nilai-nilai "BerAKHLAK," pegawai mungkin merasa kurang termotivasi untuk menerapkannya.
10. Ketidaksihinggaan dengan Tuntutan Tugas: Beberapa tugas atau tuntutan kerja mungkin tidak selalu memungkinkan penerapan nilai-nilai ini dalam praktik, yang dapat menghambat upaya penerapan.

Solusi atau Upaya untuk Mengefektifkan Penerapan *Core Value* BerAKHLAK.

1. Untuk mengatasi ketidaksihinggaan nilai individu dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu:
 - a. Lakukan pelatihan mengenai pentingnya nilai-nilai "BerAKHLAK" dan bagaimana penerapannya dapat memberikan dampak positif bagi individu dan organisasi.
 - b. Sosialisasikan kisah sukses pegawai lain yang telah berhasil mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam pekerjaan mereka, untuk menginspirasi yang lain.
2. Kurangnya Kesadaran dapat diminimalisir melalui penyelenggaraan workshop, seminar, atau diskusi kelompok tentang nilai-nilai "BerAKHLAK" untuk memperjelas pentingnya dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada pegawai
3. Kultur Lama dapat diatasi melalui tindakan pimpinan dan manajemen yang memberikan contoh langsung dengan mengadopsi dan mempraktikkan nilai-nilai "BerAKHLAK" dalam tindakan sehari-hari, sehingga pegawai merasa lebih percaya diri untuk mengikuti

4. Ketidakjelasan Implementasi melalui perancangan panduan atau kode etik yang konkret dan mudah dipahami untuk membantu pegawai mengenali bagaimana nilai-nilai "BerAKHLAK" dapat diterapkan dalam situasi nyata
5. Kurangnya Dukungan Pimpinan dapat dientaskan melalui kegiatan pimpinan dalam program pelatihan dan diskusi mengenai nilai-nilai "BerAKHLAK" untuk memperkuat komitmen mereka dan menunjukkan dukungan konkrit.
6. Resistensi terhadap Perubahan perlu diselenggarakan program pelatihan khusus yang membahas peran nilai-nilai "BerAKHLAK" dalam perubahan positif dalam lingkungan kerja, serta manfaat yang diperoleh dari adaptasi.
7. Ketidaksesuaian dengan Kondisi Kerja dapat diberikan solusi melalui pemberian latihan khusus tentang penerapan nilai-nilai "BerAKHLAK" dalam situasi yang menantang atau stres, sehingga pegawai memiliki strategi untuk tetap berpegang pada nilai-nilai tersebut.
8. Kurangnya Umpan Balik Positif dapat ditingkatkan melalui penyelenggaraan program penghargaan reguler untuk mengakui dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah secara konsisten menerapkan nilai-nilai "BerAKHLAK" dalam pekerjaan mereka.
9. Ketidacocokan Sistem Penghargaan dan Pengakuan dapat dicocokkan ulang melalui kegiatan peninjauan ulang sistem penghargaan dan pengakuan yang ada untuk memastikan bahwa penerapan nilai-nilai "BerAKHLAK" diakui dan dihargai dengan jelas.
10. Ketidaksesuaian dengan Tuntutan Tugas dibutuhkan langkah konkrit penanaman nilai-nilai "BerAKHLAK" ke dalam rencana pengembangan kompetensi dan pelatihan, serta berikan contoh konkret tentang bagaimana nilai-nilai ini dapat diaplikasikan dalam berbagai tugas

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Chatab, Nevizond. (2012). *Profil Budaya Organisasi*. Jakarta: STIA LAN.
- Friedman, H. S. & Schustack, M. W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Cresswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rusdiana dan Ghazin, Ahmad. (2014). *Asas-Asas Manajemen Berwawasan Global*. Bandung: Pustaka Setia.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hardiansyah. 2018. *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Gava Media.

- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helaludin dan Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2010). *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Jalaludin. (2015). *Psikologi Agama: Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip-prinsip Psikologi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. (2019). *Buku Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsun, Mohamad. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.
- Makmur. (2013). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mamik dan Usman Syarif. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardawani. (2020). *Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan*. Edisi 1st Published. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi. Jakarta: UI-Press
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasution, S. (2016). *Metode Research (Penelitian Ilmiah): Usul Tesis, Desain Penelitian, Hipotesis, Validitas, Sampling, Populasi, Observasi, Wawancara, Angket*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho, Riant. (2011). *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Pervin, L. A., & Daniel, C. (2011). *Kepribadian: Teori dan Penelitian Edisi 10 Buku 1*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rasyid, Ryaas. (2007). *Memaknai Fungsi Pemerintahan. Cetakan VI*. Jakarta: Penerbit Mutiara Sumber Widya.
- Ratmawati, Dwi dan Nurri Herachwati. (2007). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rijali, Ahmad. (2018). *Analisis Data Kualitatif*. Banjarmasin: Universitas Islam Negeri Banjarmasin.

- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour. Edisi 13. Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resources Management. Edisi 16. Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safithry, E. A. (2018). *Asesmen Teknik Tes dan Non Tes*. Malang: CV. IRDH.
- Siagian, Sondang. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Skinner, B. F. 2013. *Ilmu Pengetahuan dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Steers, Richard M. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Suherlan, Herlan dan Yono Budhiono. (2013). *Psikologi Pelayanan*. Bandung: Media Perubahan.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supharta, I Wayan dan Desak Ketut Sintaasih. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi. Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar Timur: CV. Setia Bakti.
- Zuldafrial. (2012). *Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Abdurrahman. Rd. Sonny. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Manajemen Pengetahuan di Disperkim Pemprov Jabar (Studi Kasus pada Pegawai Kontrak Harian)*. Jurnal Scientia Regendi. Vol. 2 No. 2. Februari 2021. <http://journal.unla.ac.id/index.php/scientiaregendi/article/view/1660>
- Bahri Syaiful dan Syalimono Siahaan. 2019. *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2 No.1. [Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | siahaan | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen \(umsu.ac.id\)](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio/article/view/1660)
- Budiani, Ni Wayan. 2007. *Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti” Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar*. Jurnal Ekonomi Sosial Vol. 2 No.1. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/input/article/viewFile/3191/2288>
- Bleidorn W, Arslan RC, Denissen JJA. 2015. *Age and Gender Differences in Selfesteem-a Cross-Cultural Window*. Journal of Personality and Social Psychology. 2015;111(3):396–410. <https://doi.org/10.1037/pspp0000078>
- Danandjaya, Kusmana. 2020. *Perilaku Individu dalam Organisasi*. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara. Vol. 1 No. 2 pp. 125-132. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn/article/download/3734/2749>
- Estianda, Yarouf. 2015. *Pengaruh Kepribadian dan Efektivitas Tim Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri*. Jurnal Manajemen Pendidikan. 917 – 926. [Pengaruh Kepribadian Dan Efektivitas Tim Terhadap Organizational Citizenship Behavior \(Ocb\) Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri - Neliti](http://jurnal.manajemenpendidikan.com/index.php/Maneggio/article/view/1660)
- Goldberg, Lewis R. 1992. *The Development of Makers for the Big-Five Factor Structure*. Psychological Assesment, Vol. 7, No.1: 26-42.

- Kanij, T., Merkel, R. & Grundy, J., 2015. *An Empirical Investigation of Personality Traits of Software Testers*. In ICSE International Conference on Software Engineering. IEEE Press Piscataway.
- Kwak, D. H., and Kang, J. K. 2009. *Symbolic Purchase in Sport: The Roles of Self-Image Congruence and Perceived Quality*. Management Decision. Vol 47. No. 1. Page 86-99. [\(PDF\) Symbolic purchase in sport: The roles of self-image congruence and perceived quality \(researchgate.net\)](#)
- Mahmud, Muhammad. 2017. *Internalisasi Nilai-nilai Karakter dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP-IT) Al-Hidayah Sumenep*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Moningka, Shinta Bonita. 2014. *Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Kolongan Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon*. Jurnal Ilmu Politik Politico Universitas Sam Ratulangi. Vol. 3, No. 1.
- Nasyoroh, Muslim dan Rinandita Wikansari. 2017. *Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja karyawan*. Jurnal Ecopsy Vol. 4 No. 1. Hal. 10-11.
- Ramdhani, Neila. 2012. *Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori Big Five*. Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada. Jurnal psikologi. Vol. 39, Nomor 2, halaman 189-207.
- Sugiarti, Dewi Herlina. 2018. *Nilai-nilai Budaya Melayu dalam Sekuel Novel "Padang Bulan dan Cinta di dalam Gelas" Karya Andrea Hirata*. Karawang: Universitas Singaperbangsa. Jurnal Sasindo Unpam, Vol. 6 No. 1.
- Susita, Dewi. 2013. *Pengaruh Sikap Kewirausahaan, Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kementerian Perindustrian*. 2nd. International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE, 2013).
- Tandio, Tan Jimmy dan Ronny H. Mustamu. (2013), *Analisis Implementasi Transferring Values Antar Generasi pada Sebuah Family Business di Surabaya*. Jurnal Agora Vo. 1 No. 1.
- Tanuwijaya, Yonathan. 2017. *Analisis Quality Control di Bagian Produksi pada PT. Galaxy Perkasa*. Jurnal Agora, Vol. 5 No. 3. [Analisis Quality Control Di Bagian Produksi Pada PT Galaxy Perkasa - Neliti](#)
- Tangney, J.P., Baumeister, R.F., & Boone, A.L. 2004. *High Self Control Predicted Good Adjustment, Less Pathology, Better Grade, and Interpersonal Success*. Journal of Personality, No. 72 Vol. 2 p. 271-324. [High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success - PubMed \(nih.gov\)](#)