

Penerapan ASN BerAKHLAK Dalam Mendukung Profesionalisme Pegawai Di Surabaya (Study Kasus: BKPSDM Kota Surabaya)

Implementation Of ASN BerAKHLAK To Support Employee Professionalism In Surabaya (Case Study: Bkpsdm Surabaya City)

Mochamad Rifai Abdulah ¹, Prasetyo Isbandono ²

¹ Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya
Email ¹: mochamad.20050@mhs.unesa.ac.id

² Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya
Email ²: prasetyoisbandono@unesa.ac.id

Abstrak

Adanya *Core Values* ASN BerAKHLAK ini sebagai intisari dari berbagai nilai dasar yang ada di Instansi Pemerintahan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Penerapan ASN BerAKHLAK Dalam mendukung Profesionalisme Pegawai Di Surabaya (Study kasus: BKPSDM Kota Surabaya). Dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan deskriptif kualitatif, fokus penelitian pada Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2022 tentang Nilai-Nilai Core Values ASN BerAKHLAK, Lokasi penelitian ini berada di BKPSDM Kota Surabaya sumber data yang digunakan peneliti sumber data primer dan sekunder. Data diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan penerapan ASN BerAKHLAK sudah baik dari setiap tujuh indikator diantaranya Berorientasi Pelayanan BKPSDM Kota Surabaya mampu memenuhi kebutuhan pegawai dengan terbuka ketika diberi saran. Akuntabel, pegawai di BKPSDM Kota Surabaya dapat mengemban amanat dan kepercayaan yang telah diberikan. Kompeten, pegawai di BKPSDM mampu meningkatkan kompetensi diri dengan terus belajar maupun mengikuti pelatihan diklat. Harmonis, BKPSDM Kota Surabaya mampu menghargai setiap pegawai yang berbeda latar belakang dan mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif serta tidak adanya sistem feodal. Loyal, BKPSDM Kota Surabaya telah memberikan sosialisasi agar terciptanya *brainstorming* bagi pegawai untuk mengingat apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan sebagai ASN supaya dapat menumbuhkan sikap loyal pada diri setiap pegawai. Adaptif, pegawai di BKPSDM Kota Surabaya mampu memberikan ide kreatifnya untuk menciptakan inovasi. Kolaboratif. BKPSDM Kota Surabaya mampu saling bersinergi dalam bekerja sama.

Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Profesionalisme, ASN, BerAKHLAK

Abstract

The existence of these ASN Core Values BerAKHLAK is the essence of the various basic values that exist in Government Agencies which are in accordance with Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus in one common perception that is easier to understand and apply by all ASN in Indonesia. The aim of this research is to describe the implementation of ASN BerAKHLAK in supporting employee professionalism in Surabaya (Case study: BKPSDM Surabaya City). In this research, it was carried out using a qualitative descriptive approach, the focus of the research was on the Circular Letter of the Head of the State Civil Service Agency Number 24 of 2022 concerning the Core Values of ASN BerAKHLAK. The location of this research was at BKPSDM Surabaya City. The data source used by researchers was primary and secondary data sources. Data was obtained through interviews, observation and documentation. The results of the research show that the implementation of ASN BerAKHLAK is good for each of the seven indicators, including Service Oriented. BKPSDM Surabaya City is able to meet employee needs by being open when given suggestions. Accountable, employees at BKPSDM Surabaya City can carry out the mandate and trust they have been given. Competent, employees at BKPSDM are able to improve their own competence by continuing to learn and participating in training and training. Harmoniously, BKPSDM Surabaya City is able to respect every employee from a different background and is able to build a conducive work environment and the absence of a feudal system. Loyal, BKPSDM Surabaya City has provided socialization to create brainstorming for employees to remember what they can and cannot do as ASN in order to foster an attitude of loyalty in each employee. Adaptive, employees at BKPSDM Surabaya City are able to provide creative ideas to create innovation. Collaborative. BKPSDM Surabaya City is able to synergize with each other in working together.

Keywords: Organizational Behavior, Professionalism, ASN, BerAKHLAK

Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi adalah adanya perilaku organisasi yang positif. Perilaku organisasi meliputi segala hal terkait tindakan individu dalam organisasi, termasuk bagaimana organisasi memengaruhi individu dan sebaliknya. Oleh karena itu, organisasi yang efektif terdiri dari individu-individu dengan visi dan misi yang jelas serta keyakinan yang kuat. Perilaku menjadi tolok ukur untuk menentukan kelayakan seseorang sebagai pegawai. (Hamsah et al., 2020). Seorang pemimpin organisasi tidak boleh mengabaikan atau meremehkan masalah sekecil apapun dalam organisasi untuk menjamin semua program berjalan dengan lancar, efektif, dan efisien adalah penting. Hal ini disebabkan oleh konsep perilaku organisasi yang membutuhkan pemahaman mendalam mengenai setiap tindakan individu dan kelompok. (Darim, 2020).

Seperti yang dijelaskan dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 mengenai Penerapan Nilai-Nilai Dasar dan Employer Branding Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), tingkah laku

organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku individu ASN sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN BERAKHLAK. Penggunaan nilai-nilai dasar ASN BERAKHLAK sebagai pedoman perilaku akan menentukan bagaimana organisasi berinteraksi dengan mitra kerja, suasana kerja, dan masyarakat. Penerapan nilai-nilai ini akan meningkatkan kinerja ASN, meningkatkan kepercayaan publik, dan mendukung keberlanjutan jangka panjang. (Fadla et al., 2023). Berbagai persepsi berbeda terkait penerjemahan nilai-nilai dasar dan kode etik serta perilaku ASN yang diuraikan dalam (Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara). Dengan demikian, penting untuk merumuskan prinsip-prinsip panduan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) guna mengintegrasikan nilai-nilai dasar ASN menjadi satu kesatuan pemahaman yang lebih sederhana dan dapat diimplementasikan oleh seluruh ASN.

Pemerintah Kota Surabaya telah berupaya maksimal untuk mengadopsi nilai-nilai ASN BerAKHLAK, namun masih terjadi penyimpangan perilaku terkait pelanggaran disiplin, termasuk berbagai pelanggaran yang dilakukan beberapa ASN di Kota Surabaya adanya beberapa pegawai yang terkena pelanggaran disiplin terkait beberapa masalah salah satu contohnya Pegawai tersebut telah melanggar disiplin dengan Selama tahun 2022, individu tersebut absen tanpa alasan yang sah selama 47 hari kerja. Sebagai konsekuensinya, pegawai tersebut dikenakan hukuman disiplin yang serius dan dipecat atau diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hormat tidak atas permintaan permintaan sendiri, Ada juga penyimpangan masalah kedisiplinan pegawai ASN di Kota Surabaya yang tidak sesuai dengan point pada BerAKHLAK yaitu tentang perceraian pegawai ASN yang bisa berpengaruh pada nilai dasar kompeten dan adaptif pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.

Kondisi ASN Kota Surabaya terkait dengan penyimpangan masalah atau pelanggaran disiplin itu ditangani oleh BKPSDM Kota Surabaya namun pada pelaksanaannya BKPSDM Kota Surabaya juga mengalami kendala disiplin pegawainya sendiri Ketika hal tersebut tidak dapat di selesaikan, masalah ini bisa menyebabkan indikasi pelanggaran kedisiplinan pegawai ASN di BKPSDM Kota Surabaya. Konsekuensi ketika ada pegawai yang tidak menaati hal tersebut (sering telat masuk dan hilang pada saat jam kerja) maka yang akan terjadi adalah pemanggilan pegawai yang bersangkutan untuk dimintai keterangan oleh masing-masing ketua tim atau kepada kepala bidang dari pegawai tersebut.

BKPSDM Kota Surabaya sebagai panutan dalam hal kedisiplinan atau *leader* untuk seluruh ASN Kota Surabaya yang diharapkan bisa memberikan contoh yang baik ternyata juga mengalami permasalahan perilaku menyimpang terkait kedisiplinan pegawai yaitu pegawai yang telat masuk dan hilang saat bekerja. Dengan adanya BerAKHLAK ini BKPSDM sebagai *leader* dalam mengurus kepegawaian diharapkan bisa menjadi contoh yang baik untuk seluruh ASN di kota Surabaya.

Metode

Tujuan dari rancangan penelitian adalah untuk merincikan langkah-langkah yang akan dilakukan penulis guna mencapai hasil dari kegiatan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan objek penelitian atau hasil penelitian. Pengambilan sampel data dilakukan dengan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang dilakukan di BKPSDM Kota Surabaya. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti dari pengumpul data, sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data. Sumber data sekunder berasal dari jurnal online, artikel ilmiah, berita, dan website resmi. Sementara itu, data primer yang digunakan oleh peneliti diperoleh dari hasil wawancara dengan informan. fokusnya adalah untuk memahami bagaimana penerapan ASN BerAKHLAK di BKPSDM Kota Surabaya. Peneliti menggunakan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Nilai-Nilai Core Values Asn Berakhlak Dan Perwujudan Perilaku Insan BKN DiLingkungan Badan Kepegawaian Negara untuk mengetahui penerapan Nilai-Nilai Core Values ASN BerAKHLAK di BKPSDM Kota Surabaya.

Untuk mencapai tujuan penelitian, proses pengumpulan data dianggap sebagai langkah yang paling krusial. Sugiyono (2018:224) mengungkapkan bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.. Menurut Sugiyono (2019:482), Proses analisis data merupakan langkah sistematis dalam mengorganisir dan mengeksplorasi data yang terhimpun dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumen. Tahapan ini meliputi pengelompokan data ke dalam kategori, deskripsi data menjadi unit-unit terpisah, sintesis data, identifikasi pola, seleksi informasi relevan untuk dianalisis, dan penarikan kesimpulan sehingga dapat dipahami dengan jelas oleh peneliti dan pihak lain yang terlibat. Tahapan-tahapan analisis data ini

Hasil dan Pembahasan

Penerapan ASN BerAKHLAK di BKPSDM Kota Surabaya juga dilakukan agar pegawai lebih profesional dalam bekerja baik didalam instansi maupun diluar ketika ada tugas kedinasan. Dalam situasi ini, pelaksanaan prinsip-prinsip inti ASN BerAKHLAK yang diuraikan dalam Surat Edaran Kepala Badan Negara Nomor 14 Tahun 2022 ditegakkan. Nilai-nilai dasar Ber-AKHLAK bagi ASN menjadi fondasi baru dalam budaya kerja yang diperkenalkan dan diperkuat di semua lingkungan ASN di Indonesia.

Berikut hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang valid dan lengkap agar mampu menjawab rumusan masalah.

1. Berorientasi pelayanan

BKPSDM mampu menerima kritik dan saran serta memberikan dampak positif atas kritik dan saran tersebut maka perbaikan pada sektor pelayanan yang akan terjadi atas hasil evaluasi untuk segera dilakukan perbaikan secara cepat dan responsif atas kritik dan saran yang masuk guna menciptakan pelayanan yang prima untuk menunjang segala jenis pelayanan kepegawaian di BKPSDM, Namun dalam pemenuhan kritik dan saran tersebut sebelum direalisasikan, BKPSDM terlebih dahulu melakukan rapat evaluasi terkait apa-apa saja yang akan dibenahi dan apa saja yang masuk dalam kritik dan saran bahwasannya terkait hal ini agar tidak terjadinya miskomunikasi antar pegawai. Sikap dan Perilaku yang boleh dilakukan pada saat memberikan pelayanan, bahwasannya ASN di BKPSDM Kota Surabaya harus bisa memberikan 3S yaitu salam, senyum dan sapa serta ramah dengan menunjukkan kondisi wajah yang semenyenangkan mungkin pada saat memberikan pelayanan agar penerima layanan juga akan merasakan hal yang sama ketika bertemu pegawai di BKPSDM. dan yang tidak boleh di tunjukkan adalah ketika ada masalah dirumah ataupun dimana pun ketika pegawai tersebut menemui suatu permasalahan menyangkut pribadi dirinya sendiri untuk tidak dibawa ke kantor karena hal tersebut akan terbawa sampai melakukan pekerjaan sehingga bisa menimbulkan mimik muka yang tidak enak untuk dilihat karena wajah dari kota itu dilihat dari pemberian layanannya, pegawai harus secara profesional mengesampingkan permasalahan jangan sampai di bawa ke kantor tempai bekerja.

2. Akuntabel

Dalam mempertanggung jawabkan tugasnya setiap pegawai di BKPSDM sudah mengetahui apa yang menjadi tugasnya, ketika ada pegawai yang merasa kesulitan dalam penyelesaian pekerjaannya pegawai ini diharuskan bisa bertanya ke siapa juga seharusnya sudah mengetahui, karena di BKPSDM sendiri mempunyai *deadline* untuk setiap tugas. Ketika ada pegawai yang tidak disiplin dalam pengerjaan tugasnya karena telat masuk dan hilang pada saat jam kerja tanpa izin dari atasan maka BKPSDM akan memberikan teguran hal ini bisa dilakukan oleh kepala bidang masing-masing pegawai supaya tidak ada lagi tindakan yang melanggar disiplin tersebut tidak ada pembiaran atas ketidak disiplin itu upaya penanganan kasus tersebut bisa berupa pemanggilan pegawai yang bersangkutan untuk dimintai keterangan karena hal tersebut menyebabkan pegawai yang melaksanakan penyelesaian tugas menjadi tidak disiplin waktu dan pekerjaan. Pemanfaatan aset dan kekayaan negara oleh BKPSDM Kota Surabaya telah dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan kehati-hatian. Pimpinan atau atasan di lingkungan BKPSDM telah menunjukkan pengelolaan aset dan kekayaan negara yang akuntabel. Penggunaan kekayaan dan barang milik negara harus bisa dipakai semestinya tidak boleh di gunakan untuk kepentingan pribadi begitupun juga ketika bertugas diluar tidak ada boleh penyelewengan, semunanya wajib menjaga termasuk dari atasan sampai kebawah hal ini dilakukan agar kekayaan dan barang milik negara tersebut

dapat di gunakan sebaik mungkin dan supaya tidak ada penyalahgunaan kewenangan jabatan dalam bertugas. Dalam penekanan supaya pegawai di BKPSDM tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan, atasan akan selalu menekankan dan tidak pernah bosan untuk mengingatkan agar berhati-hati dalam pelaksanaan setiap tugas yang dilakukan karena kalau ada penyalahgunaan kewenangan jabatan akan berakibat pelanggaran yang bisa di kenakan sanksi, tidak ada yang boleh memakai embel-embel jabatan bisa sesuka hati dalam tugas kedinasan karena di BKPSDM Kota Surabaya semua ada aturan dan kaidahnya, pegawai akan di tekan sedemikian rupa dengan aturan yang berlaku juga dengan konsekuensi yang akan dihadapi agar tidak ada penyalahgunaan kewenangan jabatan

3. Kompeten

Kemampuan yang wajib dimiliki setiap pegawai dalam meningkatkan kompetensi diri agar berkembang untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan, adalah memiliki kemampuan bertanggung jawab dan mandiri dalam artian bisa belajar secara mandiri dan bertanggung jawab terhadap apa yang dihadapi ketika ada tantangan pegawai akan siap tidak mundur dalam menghadapinya, karena ada pimpinan yang akan menilai setiap pegawai ini berkompeten atau tidak dalam menghadapi dan menyelesaikan tantangan dari tugas tersebut. Pegawai di BKPSDM harus memaksimalkan potensinya secara mandiri karena zaman sekarang belajar bisa dari mana saja dan kapan saja ketika pegawai ini harus bertanggung jawab akan tugasnya, berkompeten atau tidaknya kemampuan pegawai akan dilihat dari penyelesaian tugasnya. Meningkatkan kompetensi bisa juga melalui apa yang dikerjakan di kemudahan hari tentunya dengan sesuatu hal yang baru, ketika pegawai tersebut mengerjakan sesuatu yang baru makan akan butuh bantuan dari bantuan pegawai lainnya dalam hal ini belajar juga bisa dibantu pegawai lain di BKPSDM untuk memperoleh ilmu baru yang juga dapat mengembangkan kompetensi diri pribadi. Kewenangan pegawai dalam membantu orang lain belajar di BKPSDM Kota Surabaya memperbolehkan saja asalkan tidak menghambat pekerjaan utama dari pegawai yang membantu ini karena di BKPSDM sendiri *fleksibel*, dan lebih mengutamakan *teamwork* atau kerjasama yang terpenting dalam membantu pegawai lain belajar adalah ilmu baru yang di dapat bagaimana output yang akan dihasilkan. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaiknya dapat dilihat dari *outputnya* sudah dilakukan dengan kemampuan dan menghasilkan kualitas yang baik

4. Harmonis

Sikap menghargai yang telah di tunjukkan oleh pegawai di BKPSDM Kota Surabaya kepada pegawai yang berbeda latar belakang dengan tidak membedakan pegawai dan diberikan perlakuan yang sama seperti rekan sesama ASN lainnya gunanya untuk menciptakan lingkungan kerja yang yang harmonis dan kondusif karena karena sikap itu memengaruhi perilaku kerja. Yang dilakukan untuk

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif demi terciptanya ketentraman dalam bekerja di BKPSDM Kota Surabaya adalah dengan menerapkan lingkungan kerja yang tidak *feodal*, yaitu titik penuh dalam kekuasaan ada di atas, siapapun itu asalkan pegawai yang bekerja di BKPSDM Kota Surabaya berhak berbicara dan menuangkan apa yang ingin diutarakan.

5. Loyal

Sikap dan kepatuhan yang telah dilaksanakan di BKPSDM sendiri adalah dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya maupun peraturan secara lisan di BKPSDM Kota Surabaya dan menjahui setiap larangan ASN. BKPSDM Kota Surabaya sendiri juga telah melakukan sosialisasi dan pembinaan sehingga mampu dapat menghasilkan *brainstoming* bagi setiap pegawai. Hal ini supaya pegawai dapat ingat apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan sebagai ASN semua ada aturannya seperti telat masuk dan hilang pada saat jam kerja karena individu di BKPSDM tersebut lah yang akan melakukannya sendiri tinggal melihat pegawai tersebut mau menjalankan atau tidak kalau tidak mau menaati peraturan dengan segala upaya yang telah dilakukan maka sanksi disiplin akan bersiap menanti pegawai tersebut. Pembinaan dan penekanan untuk melahirkan sebuah pemikiran agar dapat menciptakan kelayakan pegawai BKPSDM sendiri supaya dapat menaati segala jenis peraturan dan kesetiaan pada instansi serta berdedikasi penuh pada kepentingan negara atau kota surabaya jangan sampai kepentingan yang lainnya mengganggu. Sikap loyal ini perlu ada di setiap ASN BKPSDM karena banyak rahasia yang membutuhkan kesetiaan agar tidak bocor keluar, rahasia tersebut hanya perlu diketahui yang tahu-tahu saja tidak boleh ada yang tahu sesuai ketentuan.

6. Adaptif

Sikap individu dalam menghadapi perkembangan dalam perubahan adalah dengan siap tidak siap secara adaptif harus siap menghadapi perubahan yang akan dihadapi karena BKPSDM Kota Surabaya sendiri paling tidak hanya bisa memprediksi kapan perubahan akan terjadi, seperti kemungkinan akan ada aturan yang berbeda atau dalam struktur organisasi yang tiba-tiba berubah, pegawai harus siap menghadapi ketidaksiapan hal tersebut, jadi dalam ketidaksiapan ini pegawai harus secara siap menghadapinya karena sebagai ASN telah di sumpah untuk bersedia bekerja dimanapun berada dan dalam kondisi apapun BKPSDM Kota Surabaya memerlukan adaptasi cepat terhadap perubahan dengan terus meningkatkan kreativitas untuk terus berinovasi demi kemajuan khususnya dalam sektor pelayanan kepegawaian, Pegawai akan dituntut lebih agar mau berinovasi, dan supaya mau memberikan ide untuk berinovasi dengan harus lebih *open minded*, dimana pegawai ini harus bisa lebih terbuka lagi terhadap hal baru, pengetahuan baru yang semakin hari semakin maju. Keterbukaan inilah yang akhirnya akan menimbulkan suatu gagasan atau ide baru yang mampu dikembangkan menjadi sebuah inovasi demi kemajuan instansi

7. Kolaboratif

Untuk dapat menjalin kerjasama agar efektif dan efisien pegawai di BKPSDM Kota Surabaya telah saling mengerti bahwasannya memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pengelolaan keuangan daerah, untuk dapat menuju kesana perlunya kerja sama antara semua struktur BKPSDM wajib ikut berpartisipasi dalam mewujudkannya agar organisasi ini dapat menuju birokrasi kelas dunia, contoh kecil dalam BKPSDM seperti yang disebutkan yaitu saling berkomunikasi antar bidang secara intens demi keberlangsungan pekerjaan kepegawaian, kerja sama tidak akan berjalan kalau tidak ada rasa kekeluargaan disitu karena pekerjaan di BKPSDM Kota Surabaya tidak semua bersifat bidang bisa saja atas perintah walikota yang diinginkan semua OPD untuk turun disitu akan terjadi komunikasi antar pimpinan. Strategi di BKPSDM Kota Surabaya sendiri untuk menjalin keterbukaan dalam bekerja sama adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, bidang di BKPSDM tidak akan mungkin dapat berdiri sendiri dalam artian membutuhkan suatu kerja sama antara satu sama lain maka dari itu keterbukaan antara sesama untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat sangat dibutuhkan karena manusia adalah makhluk sosial yang pasti akan membutuhkan bantuan dari orang lain juga maka dari itu keterbukaan ini sangat dibutuhkan supaya sumber daya yang ada di BKPSDM Kota Surabaya ini bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan hasil pekerjaan yang bagus juga. Keterbukaan dalam bekerja sama ini dimana sangat perlunya bantuan dari berbagai pihak di BKPSDM supaya dapat meringankan pekerjaan agar juga mendapatkan nilai tambah pula yang tidak tahu menjadi tahu, yang tidak bisa pun akan menjadi bisa. Perlunya diadakannya kerja sama ini antar satu bidang ataupun satu BKPSDM dalam pekerjaan karena setiap pekerjaan yang membutuhkan kerja sama jika dikerjakan sendiri tidak akan cepat selesai maka dari itu yaitu agar tugas dan pekerjaan yang membutuhkan campur tangan lebih dari satu orang dapat teratasi dan dapat cepat terselesaikan dengan hasil sebaik mungkin

Penutup

Agar mampu terwujudnya ASN Berakhlak yang mendukung profesionalisme pegawai di BKPSDM Kota Surabaya. Sehingga penelitian ini dapat dilakukan penarikan kesimpulan antara lain :

Berorientasi pelayanan, Penerapan nilai dasar berorientasi pelayanan di BKPSDM telah menunjukkan keberhasilan dalam mencapainya yaitu dengan mampu memahami dan memenuhi kebutuhan pegawai dengan terbuka menerima kritikan dan saran dari berbagai pihak untuk mampu membangun pelayanan yang prima di Kota Surabaya karena BKPSDM pelayanannya ada pada sektor kepegawaian, pemberian kritik dan saran dilakukan ketika tatap muka dengan pemberi layanan dan kedepannya akan lebih ditekan untuk mengisi SKM saja. Sikap dan perilaku yang telah ditunjukkan sudah baik dan profesional. Pegawai tidak membawa masalah yang ada pada dalam diri untuk ditunjukkan pada saat melayani, penerapan 3S, salam, senyum dan sapa yang wajib di

lakukan setiap saat, melayani dengan sepenuh hati tidak setengah hati, melakukan perilaku yang cekatan dan solutif untuk setiap permasalahan yang ditemukan.

Akuntabel, Dalam penerapan nilai dasar akuntabel ini pegawai BKPSDM Kota Surabaya yang dituntut mampu mengemban amanat dan kepercayaan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin yaitu dengan kesadaran pegawai bahwa setiap tugas memiliki *deadline* yang wajib di selesaikan tepat waktu namun masih adanya pegawai yang telat dan hilang pada saat jam kerja yang menyebabkan pengerjaan tugas menjadi tidak disiplin yang bisa menyebabkan lembur kerja upaya penekanan agar tidak terjadi hal tersebut adalah dengan pembinaan secara internal kepada pegawai yang bersangkutan ada juga sanksi teguran ketika ada pegawai yang lalai akan penyelesaian tugasnya. Pelaporan atas pekerjaan yang masih dikerjakan dan ketika sudah selesai, ketua tim wajib mengetahui sudah dilakukan kedisiplinan ini yang telah dibentuk untuk tetap bertanggung jawab pada tugasnya. Penggunaan kekayaan dan barang milik negara juga telah digunakan secara efisien dan efektif, atasan juga telah memberikan contoh bagaimana menggunakan hal tersebut dengan penuh tanggung jawab untuk keperluan penugasan bukan yang lain. Penekanan agar tidak terjadi penyalahgunaan kewenangan jabatan pegawai dalam bertugas di BKPSDM juga sudah ditekankan dengan saling mengingatkan antar sesama konsekuensi dari penyalahgunaan kewenangan jabatan tersebut adalah pelanggaran

Kompeten, di BKPSDM telah dilakukan dengan baik peningkatan kompetensi diri melalui kesadaran diri pegawai dengan terus belajar menggunakan perkembangan media teknologi yang semakin canggih dan mudah untuk digunakan sebagai media belajar darimanapun dan kapanpun saja, kemampuan yang wajib dimiliki setiap pegawai yang mengharuskan bertanggung jawab akan tugasnya juga sudah disadari oleh masing-masing, dapat menyelesaikan permasalahan yang akan dihadapi kedepannya dan mandiri dalam belajar supaya bisa memberikan solusi dari setiap tantangan yang selalu berubah. Kewenangan untuk membantu orang lain belajar juga sudah diperbolehkan karena BKPSDM Kota Surabaya mengutamakan *teamwork* dan *fleksibel* dalam pekerjaan, dalam artian harus mempunyai output untuk menjadi nilai tambah asalkan tidak mengganggu tugas utama dari pegawai yang membantu pegawai lain belajar. Namun ketika penyelesaian tugas yang diharapkan selesai dengan kualitas terbaiknya dengan adanya pegawai yang telat dan hilang pada saat jam kerja dituntut untuk menyesuaikan upaya pembinaan secara internal agar pegawai tetap berkompeten dilakukan dengana pemberian penekanan hal tersebut bisa jadi motivasi agar pegawai lebih disiplin dalam penyelesaian tugas, dengan adanya *assesment* dari pihak yang melakukan serta monitoring dari setiap ketua tim diharapkan kualitas pekerjaan dari masing-masing pegawai di BKPSDM dapat konsisten dengan kualitas terbaiknya.

Harmonis, di BKPSDM sudah bisa dilakukan dengan baik, pegawai mampu menghargai setiap orang yang berbeda latar belakang tidak ada rasa untuk membedakan pegawai yang berbeda latar belakang tersebut fokus pada memegang teguh nilai pada butir-butir pancasila yang tidak menimbulkan isu rasis di BKPSDM Kota Surabaya. Lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif demi terciptanya ketentraman bekerja juga

sudah berhasil diciptakan, sistem *feodal* yang telah dibuang, mampunya pegawai menyadari kapan waktunya kita sebagai teman dan kapan waktunya sebagai rekan kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan juga intens dilakukan hal ini dilakukan agar ada perbincangan satu sama lain supaya keadaan kantor tidak kaku, ada candaan sedikit antar pegawai, sifat egoisme juga sudah diperhatikan sedemikian rupa tapi kembali lagi ke pegawainya karena sifat itu bisa muncul kapan saja, saling memberikan pengertian satu sama lain untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif supaya ketentraman dalam bekerja ini dapat dicapai, dampak dari nilai dasar harmonis ini juga sudah bisa secara langsung dirasakan oleh penerima layanan.

Loyal, Penerapan nilai dasar loyal ini sudah dilakukan sebaik mungkin oleh para pegawai di BKPSDM, namun belum mampunya seluruh pegawai untuk mentaati setiap kebijakan yang telah ditentukan, mulai dari aturan yang diberlakukan di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya atau peraturan yang dibuat secara lisan di BKPSDM disisi lain pegawai mampu mementingkan kepentingan untuk bertugas daripada kepentingan pribadi, BKSDPM juga telah memberikan pembinaan supaya pegawai mampu menghasilkan sikap loyal dalam diri dan *brainstorming* untuk mengingat apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh ASN seperti permasalahan telat masuk kerja dan hilang pada waktu jam kerja juga sikap pegawai ketika setiap waktu ada tugas yang mendadak yang mengharuskan untuk dikerjakan serta ketika atasan yang membutuhkan bantuan mendadak

Adaptif, Dalam hal ini penerapan nilai dasar adaptif di BKPSDM telah dijalankan dengan baik terbukti pegawai yang mampu dengan cepat mempelajari berbagai perubahan yang ada, adaptasi atas pembelajaran dengan sebaik mungkin untuk siap menghadapi perubahan yang nyata adanya serta mampu menjalankan inovasi demi terciptanya kemudahan dalam memberikan pelayanan dan mampu untuk menjadi motor perubahan, pengasahan kreativitas dan inovasi ini telah dilakukan juga oleh atasan maupun bawahan melalui *breifing*, diskusi ataupun diikuti pelatihan namun di BKPSDM Kota Surabaya sendiri belum terlihat adanya pelatihan secara internal untuk penciptaan sesuatu yang baru pegawai hanya berinovasi ketika dituntut memberikan ide kreatif mereka. Tindakan proaktif, *open minded* agar keadaan kantor tidak begitu-begitu saja dalam pelayanannya juga sudah ditekankan dan telah ditunjukkan oleh pegawai dengan mampu menciptakan inovasi agar mampu menghadapi perubahan ataupun menjadi motor perubahan terutama dalam kemudahan, keefektifan dan keffisienan dalam pelayanan penekanan lebih kepada pegawai yang suka hilang-hilangan pada waktu jam kerja ketika briefing ataupun diskusi juga telah dilakukan semaksimal mungkin hal ini dilakukan agar semua pegawai dapat menuangkan ide kreatifnya

Kolaboratif, Penerapan nilai dasar harmonis telah dilakukan dengan baik, terbukti dengan mampunya BKPSDM Kota Surabaya dapat memberikan kesempatan dari berbagai pihak untuk berkontribusi, komunikasi antar pimpinan juga sering dilakukan agar terciptanya kerja sama yang efisien dan efektif, butuh banyak strategi lagi salah satunya adalah dengan keterbukaan yang bisa menjadi nilai tambah di setiap pegawai di BKPSDM dengan strategi ini lah kolaboratif dapat diterapkan, pemanfaatan sumber daya

yang ada juga bisa di lakukan karena BKPSDM juga menyadari penuh pentingnya untuk bekerja sama karena sifat pekerjaan ada yang membutuhkan kerja sama antar tim, antar bidang atau bisa saja dengan OPD se Surabaya.

Referensi

- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fadla, Z., Yusran, R., Alhadi, Z., & Sasmitha, S. (2023). Penerapan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK Pada Sekretariat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 15486–15493.
- Hamsah, A. I., Hakim, L., & Razak, R. (2020). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 1, pp 1-14.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/4048>
- Peraturan Pemerintah Nomor 94. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* / Bandung: Alfabeta.
- Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Nilai-Nilai Core Values Asn Berakhlak Dan Perwujudan Perilaku Insan Bkn Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Negara, Pub. L. No. 14.
- Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pub. L. No. 5. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>.