

SKRIPSI



IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA *CORE VALUE* APARATUR SIPIL NEGARA “BerAKHLAK” DI SEKERTARIAT UTAMA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PUSAT

Nama : Galih Maulana Fahry
NPM : 2020011367
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA *CORE VALUE* APARATUR
SIPIL NEGARA “BerAKHLAK” DI SEKERTARIAT UTAMA
BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA
NASIONAL PUSAT**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan
Administrasi Publik

Nama : Galih Maulana Fahry
NPM : 2020011367
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI

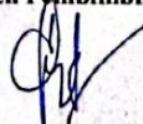
**PROGRAM SARJANA
TERAPAN POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA 2024**

Lembar Persetujuan

NAMA : Galih Maulana Fahry
NPM : 2020011367
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL SKRIPSI : Implementasi Budaya Kerja *Core Value* Aparatur Sipil
Negara “BerAKHLAK” di Sekretariat Utama Badan
Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 15 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Saut Gracer Silabat, S.Psi., MM

NIP: 198601052018011003

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA
LAN Jakarta pada tanggal 20 Mei 2024

Ketua Merangkap Anggota,



Drs. Ledy Kusponco Wibowo, M.Si.

Sekretaris Merangkap Anggota,

A blue ink signature of Porman Lumban Gaol, consisting of a large, stylized 'P' followed by several loops and a horizontal stroke.

Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.

Anggota

A blue ink signature of Saut Gracer Sijabat, featuring a large, stylized 'S' followed by several loops and a horizontal stroke.

Saut Gracer Sijabat, S.Psi., M.M.

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI
(PAKTA INTEGRITAS)**

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Galih Maulana Fahry
NPM : 2020011367
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Implementasi Budaya Kerja *Core Value* Aparatur Sipil Negara “BerAKHLAK” di Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penelitian Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta 15 Mei 2024

Peneliti,



Galih Maulana Fahry

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga skripsi dengan judul “Implementasi Budaya Kerja *Core Value* Aparatur Sipil Negara “BerAKHLAK” di Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat” ini dapat terselesaikan. Adapun tujuan pembuatan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih atas seluruh pihak yang turut membantu dan mendukung selama proses perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini yakni:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya;
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta;
3. Bapak Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM., selaku dosen pembimbing magang, proyek inovasi, hingga tugas akhir yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Bapak I Made Yudhistira Dwipayama, S.Psi, M.Psi., selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat;
5. Ibu Dwi Hartini, SE., MM., selaku Analis Kepegawaian Ahli Muda Biro SDM BKKBN Pusat yang turut mendukung penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi;
6. Bapak Aries Yanuar, SE., selaku Analis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda Biro Keuangan dan Pengelolaan Barang Milik Negara BKKBN Pusat

yang turut mendukung penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi;

7. Orang Tua penulis yang telah menjadi motivasi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini;
8. Kakak-kakak tercinta yang telah bersedia menjadi donatur sekaligus motivator penulis untuk cepat lulus;
9. Mega Amelia yang selalu mendampingi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Muh Safnat Zorgiansyah dan Rohmat Cahyo Bintang Prayogo selaku sahabat dekat peneliti;
11. Teman-teman terdekat penulis baik di dalam maupun di luar lingkungan Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan semangat dan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang turut membantu maupun mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan adanya skripsi ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat dalam menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur. Kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan untuk kesempurnaan skripsi ini sebagai bahan rujukan terhadap penelitian ke depannya.

Jakarta, 15 Mei 2024

Peneliti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi budaya kerja *core value* BerAKHLAK di Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat. metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data kualitatif bersifat interaktif dan dilakukan secara berkala melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Implementasi budaya kerja *core values* BerAKHLAK di Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat dilakukan berdasarkan pada indikator perilaku BerAKHLAK yang tertulis pada Permen PANRB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Budaya Kerja *core value and employer branding* Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK. Tujuh nilai-nilai *core value* BerAKHLAK meliputi berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Nilai-nilai tersebut sudah terimplementasi dengan baik di lingkungan kerja Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat. Oleh karena itu, Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat harus konsisten mempertahankan apa yang sudah dicapai terkait implementasi nilai-nilai budaya kerja *core value* BerAKHLAK.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, BerAKHLAK.

ABSTRACT

The study aims to determine the implementation of the core value work culture "BerAKHLAK" at the Main Secretariat of the National Population and Family Planning Agency. The method used in this research is descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques were conducted directly through observation, interviews, and documentation. The qualitative data analysis technique is interactive and carried out periodically through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The implementation of the "BerAKHLAK" core values work culture at the Main Secretariat of the National Population and Family Planning Agency is based on the "BerAKHLAK" behavior indicators written in Ministerial Regulation PANRB Number 20 of 2021 concerning Core Value Work Culture and Employer Branding of Civil Servants. The seven "BerAKHLAK" core values include service-oriented, accountable, competent, harmonious, loyal, adaptive, and collaborative. These values have been well implemented in the work environment of the Main Secretariat of the National Population and Family Planning Agency. Therefore, the Main Secretariat of the National Population and Family Planning Agency must consistently maintain what has been achieved in implementing the core values work culture "BerAKHLAK."

Keywords: *Work Culture, National Population and Family Planning Agency, BerAKHLAK.*

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
BAB I.....	2
PENDAHALUAN.....	2
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Rumusan Permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Kebijakan Dan Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	13
C. Konsep Kunci	31
D. Kerangka Berpikir	34
BAB III.....	35
METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Metode Penelitian.....	35
B. Teknik Pengumpulan Data	35
C. Instrumen Penelitian.....	38
D. Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data	39
E. Keabsahan Penelitian	41
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN	42

A. Penyajian Data	42
B. PEMBAHASAN	51
C. SINTESIS PEMECAHAN MASALAH	91
BAB V	96
PENUTUP	96
A. KESIMPULAN.....	96
B. SARAN.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

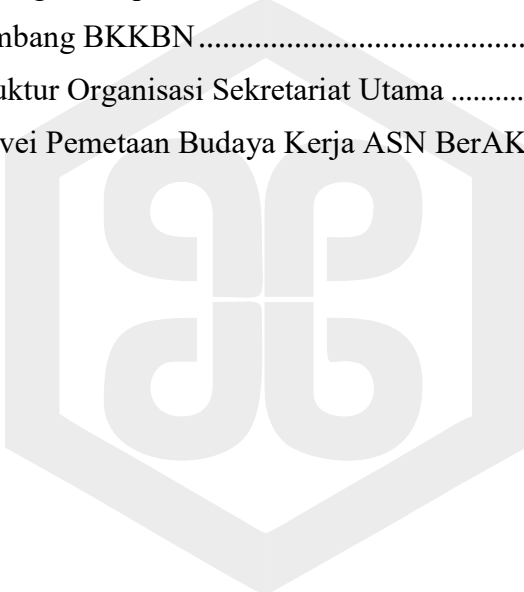
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3. 1 Key Informan	37
Tabel 4. 1 Pemecahan Permasalahan Nilai Adaptif	93



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Survei Pemetaan Budaya Kerja ASN BerAKHLAK	7
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1 Lambang BKKBN	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat Utama	43
Gambar 4.3 Survei Pemetaan Budaya Kerja ASN BerAKHLAK	50



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHALUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara merupakan sektor pekerjaan untuk pegawai yang bekerja di instansi pemerintah dengan menggunakan perjanjian kerja. Melalui perjanjian tersebut, ASN diberi wewenang untuk mengemban jabatan pemerintahan atau tanggung jawab lainnya, serta menerima gaji sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Sebagai elemen utama dalam struktur birokrasi negara, ASN memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan pelaksanaan program pembangunan pemerintah. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal bahwa aspek manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertimbangkan dalam setiap langkah pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi (Tantri et al., 2022)

Budaya kerja merupakan prinsip-prinsip fundamental yang ada di dalam lingkungan suatu perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja secara efisien, efektif, dan produktif (Sembiring, R., & Winarto, 2020). Menurut Sulakso dalam Fandy (2021) menyatakan bahwa budaya kerja adalah cara kita melakukan pekerjaan di sini, atau sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, setiap proses atau fungsi kerja harus menunjukkan perbedaan dalam cara bekerja yang menghasilkan beragam nilai-nilai yang sesuai untuk diadopsi dalam konteks kerja organisasi.

Budaya kerja memegang peranan krusial karena memiliki kemampuan untuk mengubah sikap dan tingkah laku individu yang merupakan aset sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas kerja (Ali et al., 2022). Budaya kerja memiliki makna yang sangat signifikan karena dapat mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi tantangan masa depan (Adha et al., 2019).

Pemerintah memiliki peran sebagai penyelenggara pelayanan publik, yang tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kewajiban negara dalam memajukan kesejahteraan rakyatnya, tetapi juga sebagai manifestasi kepercayaan masyarakat terhadap eksistensi negara, menunjukkan bahwa negara hadir untuk mendukung dan memperhatikan beragam kepentingan masyarakatnya (Akadol, 2018). Untuk mencapai tujuan menciptakan pemerintahan yang baik, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), diperlukan birokrasi yang efektif, efisien, responsif, cepat tanggap, dengan para pelaksana (birokrat) yang memiliki tingkat profesionalisme dan integritas yang tinggi (Supratman, 2018).

Perilaku organisasi sangat penting untuk pembentukan perilaku individu ASN yang sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, seperti yang tercantum dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 20 tahun 2021 tentang Implementasi Nilai Dasar dan Employer Branding ASN BerAKHLAK (Birokrasi, 2021). Penggunaan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK sebagai pedoman berperilaku mendefinisikan cara organisasi berinteraksi dengan stakeholder, lingkungan, dan masyarakat. Penerapan nilai-nilai ini meningkatkan kinerja ASN dan meningkatkan kepercayaan publik dan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

Perilaku ASN dalam organisasi (pemerintah) berkorelasi dengan efisiensi organisasi melalui kolaborasi, tanggung jawab, dan pelaksanaan nilai-nilai BERAKHLAK untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai ASN. Pegawai dapat membentuk karakter organisasi jika mereka memahami prinsip-prinsip yang dianut perusahaan. Mereka akan menerapkan prinsip dan keyakinan ini dalam kehidupan sehari-hari mereka di tempat kerja (Indah et al., 2014).

Sehubungan dengan hal itu menurut Siti et al., (2022) Beberapa konsep psikologis yang paling penting dalam ilmu perilaku organisasi adalah sebagai berikut: 1) Karakteristik Biografi, yang merupakan atribut pribadi setiap karyawan, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa jabatan; 2) Kepribadian dan Pembelajaran; dan 3) Sikap dan Persepsi. Jadi, untuk membuat sumber daya manusia yang baik, Anda harus tahu bagaimana setiap orang bekerja di suatu organisasi.

BerAKHLAK, singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, dan Kolaboratif, adalah prinsip-prinsip inti yang mengatur sikap dan perilaku ASN. Dalam aspek Berorientasi Pelayanan, ASN menegaskan komitmen mereka untuk memberikan layanan terbaik guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Konsep Akuntabilitas menuntut ASN untuk memenuhi janji dan kepercayaan dengan bertanggung jawab. Sementara itu, Kompetensi mengharuskan ASN untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Harmoni mencerminkan pentingnya saling menghormati, menghargai, dan menghadapi perbedaan dengan kedamaian. Loyalitas menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap negara dan bangsa. Dengan meningkatkan kreativitas dan inovasi, keadaptifan ASN mempersiapkan mereka untuk menghadapi dan bahkan menjadi pendorong perubahan. Kolaborasi, sebagai nilai terakhir, menekankan pentingnya kerja tim yang efektif (Syawitri et al., 2022).

Dari akronim dan penjelasannya, dapat disimpulkan bahwa semua nilai dasar yang diinisiasi oleh pemerintah harus menjadi bagian integral dari perilaku dan kebiasaan ASN, membentuk budaya kerja yang sesuai dengan visi pemerintah dalam memberikan pelayanan. Budaya kerja yang positif akan menghasilkan pelayanan yang berkualitas. Pemerintah sangat serius dalam menerapkan nilai-nilai dasar ASN ini, yang dibuktikan dengan penyusunan Panduan Perilaku *Core Values* oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai panduan bagi ASN untuk menerjemahkan nilai-nilai *Core Values* ASN ini

dalam tindakan sehari-hari. Panduan tersebut merinci bagaimana ASN harus berperilaku sesuai dengan nilai-nilai BerAKHLAK yang menjadi inti budaya kerja ASN. (Syawitri et al., 2022).

Untuk mewujudkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, pemerintah telah aktif menyebarkan informasi melalui platform seperti *Zoom* atau saluran *YouTube* untuk mentransfer pengetahuan. *Core values* sering menjadi topik yang banyak dibicarakan dalam berbagai kesempatan. Menurut Sugiarto (2021) dalam artikelnya yang berjudul "Internalisasi *Core Values* BerAKHLAK menuju Birokrasi Kelas Dunia", transformasi menuju birokrasi kelas dunia memerlukan persiapan yang terus-menerus melalui langkah-langkah strategis yang terukur. Tujuannya adalah untuk meningkatkan tata kelola birokrasi pemerintahan demi mendukung pembangunan nasional dan meningkatkan daya saing bangsa. *Core values* menjadi bukti konkret dari upaya strategis pemerintah dalam mencapai standar birokrasi kelas dunia. Kehadiran *core values* menjadi fondasi budaya kerja yang baru, yang perlu dibangun dan diperkuat secara konsisten di seluruh lingkungan ASN agar dapat menjalankan peran sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang mempunyai peran penting dalam segala aspek perencanaan keluarga juga kesehatan. BKKBN ikut masuk dalam serta penyusunan kebijakan dalam mengatasi permasalahan tentang penurunan *stunting*, fasilitas dan layanan perencanaan keluarga serta inisiatif bagi pemerintah daerah dalam mengurangi kasus *stunting*.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menerapkan budaya kerja BerAKHLAK sebagai nilai inti bagi para pegawainya. Mereka secara aktif berupaya menginternalisasikan dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam berbagai aspek. Berikut beberapa contoh penerapannya:

1. Sosialisasi dan Internalisasi:

a) *ASN Culture Fest*

BKKBN secara rutin mengadakan *event "ASN Culture Fest"* yang mengusung tema BerAKHLAK. Melalui berbagai kegiatan, acara ini bertujuan untuk menanamkan dan memperkuat prinsip BerAKHLAK. Seperti :

- 1) Seminar dan workshop
- 2) Pentas seni
- 3) Lomba-lomba yang bertemakan BerAKHLAK

b) Pelatihan dan Pengembangan

BKKBN menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan pegawai yang terintegrasi dengan nilai-nilai BerAKHLAK.

c) Kampanye dan Komunikasi Internal

BKKBN secara aktif melakukan kampanye dan komunikasi internal untuk menyebarluaskan dan memperkuat pemahaman terhadap nilai-nilai BerAKHLAK melalui berbagai media, seperti:

- 1) Poster dan spanduk di lingkungan kantor
- 2) Artikel buletin
- 3) Internal website

2. Penyelenggaraan Kegiatan:

a) Penilaian kinerja:

BKKBN telah mengintegrasikan nilai-nilai BerAKHLAK ke dalam sistem penilaian kinerja pegawai. Hal ini mendorong pegawai untuk tidak hanya memperhatikan aspek pencapaian target, tetapi juga bagaimana mereka menjalankan tugas dengan berpedoman pada nilai-nilai tersebut.

b) Penghargaan dan Sanksi

BKKBN menerapkan pemberian penghargaan bagi pegawai yang konsisten menerapkan nilai-nilai BerAKHLAK, serta sanksi bagi yang terbukti melanggar nilai-nilai tersebut.

3. Peningkatan Kinerja dan Pelayanan:

Melalui penerapan budaya kerja BerAKHLAK, Sekretariat Utama BKKBN Pusat berupaya untuk:

- Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- Meningkatkan efektivitas dan efisiensi program kerja.
- Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.
- Meningkatkan integritas dan profesionalisme pegawai.
- Memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap BKKBN.

Namun berdasarkan hasil observasi atau survey peneliti pada bulan Januari 2024. Upaya yang telah dilakukan oleh BKKBN masih terdapat kendala, hal tersebut dibuktikan dengan data laporan pengukuran survei pemetaan dan pengukuran budaya kerja ASN Indeks BerAKHLAK Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional tahun 2023 oleh KemenPAN RB. Pada data tersebut Point Adaptif memperoleh nilai 40,2% (Tidak Sehat).

Gambar 1.1 Survei Pemetaan Budaya Kerja ASN BerAKHLAK



Sumber data: KemenPAN RB tahun (2023)

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis menyimpulkan rumusan permasalahanya yaitu “Bagaimana Implementasi Budaya Kerja *Core Values* Ber-AKHLAK di Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah memberikan gambaran kepada pembaca mengenai implementasi budaya kerja *Core Values* Ber-AKHLAK di Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari judul penelitian yang telah dipilih oleh penulis, diharapkan dapat memberikan banyak manfaat. Berikut ini beberapa manfaat yang penulis harapkan :

1. Manfaat Untuk Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak orang terutama bagi pembaca, sehingga menjadi tambahan sumber literatur atau referensi dan sumber informasi mengenai implementasi budaya kerja *Core Value* Ber-AKHLAK di Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis maupun mahasiswa lainnya untuk menambah ilmu pengetahuan tentang budaya kerja *Core Value* Ber-AKHLAK, sekaligus menjadi pedoman atau sumber bacaan untuk penelitian berikutnya.

3. Manfaat Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengetahui apakah budaya kerja *core value* Ber-AKHLAK sudah terealisasi dengan baik, sekaligus menjadi sumber informasi tambahan khususnya dalam implementasi budaya kerja *core value* Ber-AKHLAK di Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A