

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Implementasi budaya kerja *core values* BerAKHLAK di lingkungan kerja Sekretariat Utama dilakukan berdasarkan peraturan Permen PANRB Nomor 20 Tahun 2021. Nilai-nilai *core values* BerAKHLAK mulai dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Adapun hasil dari temuan yang peneliti dapatkan selama kegiatan penelitian terkait implementasi dari 7 nilai-nilai BerAKHLAK di lingkungan kerja Sekretariat Utama BKKBN Pusat adalah sebagai berikut :

1. Nilai berorientasi pelayanan sudah terimplementasi dengan baik oleh para ASN di lingkungan kerja Sekretariat Utama BKKBN Pusat. Para pegawai selalu berkomitmen memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pelanggan maupun masyarakat, para ASN juga sangat ramah dalam memberikan pelayanan maupun saat berkomunikasi dengan siapapun.
2. Nilai akuntabel sudah terimplementasi dengan baik oleh para ASN di lingkungan kerja Sekretariat Utama BKKBN Pusat, dengan selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab, menjunjung tinggi nilai integritas, tidak mempergunakan fasilitas barang milik negara untuk kepentingan pribadi, para pegawai juga memiliki sikap disiplin yang sangat tinggi dalam bekerja dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan yang dimiliki.
3. Nilai kompeten sudah terimplementasi dengan baik oleh para ASN di lingkungan kerja Sekretariat Utama BKKBN Pusat, yaitu selalu meningkatkan kompetensi dari para ASN melalui pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk menjawab tantangan yang selalu berubah-ubah seiring perkembangan zaman, selalu melaksanakan tugas dengan sikap dan kemampuan terbaik.
4. Nilai harmonis sudah terimplementasi dengan baik oleh para ASN di

lingkungan kerja Sekretariat Utama BKKBN Pusat. Tingginya rasa empati kepada sesama pegawai, saling tolong menolong, tingkat toleransi yang tinggi tanpa membedakan suku, ras, agama, dan latar belakang pendidikan. Hal tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan kerja Sekretariat Utama.

5. Nilai loyal sudah terimplementasi dengan baik oleh para ASN di lingkungan kerja Sekretariat Utama BKKBN Pusat. Loyalitas para ASN di lingkungan kerja Sekretariat Utama sangat tinggi demi memenuhi kebutuhan pimpinan dan intansi baik saat jam kerja maupun diluar jam kerja, para pegawai juga selalu menjaga nama baik instansi, mampu menjaga rahasia negara, selalu mengacu kepada peraturan Undang-Undang dan ideologi Pancasila dalam bekerja.
6. Nilai adaptif sudah terimplementasi dengan baik oleh para ASN di lingkungan kerja Sekretariat Utama BKKBN Pusat. para pegawai mampu menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, sekaligus mampu bertindak proaktif dalam bekerja. Banyak inovasi yang tercipta di lingkungan kerja Sekretariat Utama seperti *SDM Talk* salah satunya. Para ASN juga mampu melalui masa sulit selama masa pandemi *COVID-19* seperti jam kerja yang berubah-ubah sekaligus sistem kerja yang mayoritas dilakukan secara online.
7. Nilai kolaboratif sudah terimplementasi dengan baik oleh para ASN di lingkungan kerja Sekretariat Utama BKKBN Pusat. dengan selalu memberikan ruang kepada rekan kerja internal maupun mitra untuk berkontribusi dalam menyelesaikan program kerja supaya menghasilkan nilai tambah.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, implementasi dari 7 nilai-nilai *core values* BerAKHLAK di lingkungan Sekretariat Utama sudah berjalan dengan baik. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan untuk BKKBN Pusat khususnya di lingkungan kerja Sekretariat Utama, sebagai berikut: Harus tetap menjaga konsistensi ASN dalam mengimplementasikan nilai-nilai BerAKHLAK :

1. Harus tetap menjaga konsistensi ASN dalam mengimplementasikan nilai-nilai BerAKHLAK.
2. Peran pimpinan juga sangat penting untuk membangun komitmen antar pegawai supaya selalu konsisten menjaga *achievement* yang telah dicapai terkait implementasi nilai-nilai BerAKHLAK.
3. Memberikan reward kepada ASN yang berprestasi supaya lebih semangat mengembangkan kreatifitas dan ide inovasi.
4. Membuat seminar yang bertemakan 7 nilai-nilai budaya kerja *core values* BerAKHLAK.
5. Memperbanyak media internalisasi dalam rangka mensosialisasikan 7 nilai-nilai budaya kerja *core values* BerAKHLAK, contohnya banner, kreasi mading dan membuat video menarik bertemakan *core values* BerAKHLAK untuk diposting melalui akun media sosial BKKBN.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ambiya, M.S & Syukri, A. (2021). *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2014). *Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 1992. Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Method. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode Baru. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-PRESS). Universitas Indonesia (UI-PRESS)*.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2018). *Alfabeta. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Alfabeta. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta*.

Jurnal

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62*.
- Ainun Abdul Majid, Z. M. M. (2010). *Tapping New Possibilities in Accounting Research, Qualitative Research in Accounting- Malaysian Cases. Universiti Kebangsaan Malaysia*.
- Akadol, J. (2018). *Budaya Hukum sebagai Faktor Pendorong Terwujudnya Reformasi Birokrasi Daerah di Indonesia. Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal), 7(1), 12. <https://doi.org/10.24843/jmhu.2018.v07.i01.p02>*
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review). JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1), 83-93*.
- Birokrasi, M. P. A. N. dan R. (2021). *Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara*.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). *Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>*
- Fandy, A. (2021). *In Budaya Kerja Menurut Para Ahli & Jenis Budaya Kerja*.
- Indah Woro Mahanani, N. L. dan W. (2014). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat*

- Kabar PT. Masscom Graphy Semarang).*
- Keislaman dan Ilmu Pendidikan, J., Rodiah, S., Samsul Arifin, B., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2022). *Islamika Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan. Januari*, 4(1), 108–118.
<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/islamika>
- Moleong. (2016). No Title. *Metodologi Penelitian (Revisi, Vol.36). Remaja Rosdakarya.*
- Ms, B. (2014). *Metodologi penelitian sejarah: pendekatan, teori, dan praktik.*
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2013). *Metode penelitian pendidikan. Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia dengan PT Remaja Rosdakarya*, 2005.
- Nurhadijah. (2017). *Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah.*
- Rasmulia Sembiring, Winarto, N. S. R. S. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah).* 6, 21–30.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). No Title. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Sugiarto, E. C. (2021). No Title. *Internalisasi Core Values Berakhlak Menuju Birokrasi Kelas Dunia Melalui*
https://www.setneg.go.id/baca/index/internalisasi_core_values_berakhlak_menuju_birokrasi_kelas_dunia
- Supratman, D. (2018). No Title. *Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Good Governance Menuju Birokrasi Berkelas Dunia. Jurnal “Administrasi Publik”, XIV(2), 101–108.*
- Syawitri, Fitrisia, A., & Ofianto. (2022). Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 2558–2565.
- 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>
- Yusof, H., & Ali, A. (2011). Quality in Qualitative Studies: The Case of Validity, Reliability and Generalizability. *Issues in Social and Environmental Accounting*, 5(1), 25–64.

Undang-Undang

- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara. Jakarta
- Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Republik

Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
Surat Edaran KemenPANRB Nomor 20 Tahun 2021 Tentang *Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK*.
Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Website

www.bkkbn.go.id.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A