

CORE VALUE BERAKHLAK MENJADI NILAI DASAR ETIKA DAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA SEBAGAI PELAYANAN PUBLIK

Oleh

Sudung Simatupang¹, Kevin Indajang², Ernest Grace³, Vivi Candra⁴, Dermawan Perangin-Angin⁵

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

⁵Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

Email: ¹selitaefraim@gmail.com, ²kvinnyangg25.stiesa@gmail.com,

³ernestgr87@gmail.com, ⁴vfitrawan@gmail.com,

⁵darmawanperangiangan78@gmail.com

Article History:

Received: 04-07-2025

Revised: 20-07-2025

Accepted: 07-08-2025

Keywords:

CoreValue, Berahlak,
Ethics, Work Culture,
Public Servant

Abstract: *The State Civil Apparatus (ASN) today has a basic value of work ethics and culture, this is known as CoreValue Berahlak, and is used as a guideline in the process of carrying out its duties and functions as a public servant. This research uses a qualitative method, which contains a description of the State Civil Apparatus (ASN) as a public servant, and is always guided by the provisions provided by the government, which in this case are guidelines for the CoreValue Berahlak. By applying BERAKHLAK values (Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative), ASN can work more professionally and quality in providing services to the community. BERAKHLAK Core Values are not just a slogan, but as the main principle that must be applied by every ASN to create quality, professional, and community-oriented public services*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, dinamika dari kehidupan pekerjaan dari Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat dengan ASN telah dihadapkan kepada proses pelayanan terhadap masyarakat yang semakin baik, hal itu disampaikan oleh (Karnavian 2022) bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (Handayani 2022). Untuk peraturan tentang penyelenggara pelayanan publik telah tertuang Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Yudhoyono 2009) bahwa penyelenggara pelayanan publik yang selanjutnya disebut penyelenggara adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik. Untuk aparatur sipil negara sendiri bahwa sebagai pelayan publik tertuang

dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah Undang undang tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pada pasal 10 poin b, bahwa pegawai ASN bertugas sebagai pelayan publik, dan pasal 11 poin b tugas pegawai ASN salah satunya adalah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Hal ini berarti bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelayan masyarakat dan mengabdikan pada negara. Dalam bekerja, output yang dihasilkan bukan hanya dalam bentuk nilai angka atau profit semata, melainkan juga tercermin dari kepuasan masyarakat yang kita layani, bisa dalam bentuk kepuasan terhadap output fisik (misal: infrastruktur) maupun jasa (pelayanan) (Dewi 2021).

Walaupun diketahui bahwa pelayan publik dari ASN masih belum sesuai harapan, hal ini sesuai dengan pernyataan dari (Siahaan 2023) bahwa potret pelayanan publik ditandai dengan masih bertele-tele (menunda pelayanan), mahal (pelayanan tidak tepat waktu) dan petugas yang tidak kompeten, padahal pelayanan publik itu sendiri wajah nyata kehadiran pemerintah yang dapat dirasakan masyarakat secara langsung. Fakta ini sesuai fakta ini dengan laporan Ombudsman Republik Indonesia tentang kinerja pelayanan publik yang menunjukkan adanya peningkatan jumlah aduan setiap tahunnya pada 2021 tercatat 7.186 aduan, 2022 sebanyak 22.197 aduan, dan pada 2023 ada 26.461 aduan (Wulandari 2024), hal ini sangat menunjukkan keprihatinan karena masyarakat sebagai pengguna pelayanan publik tentunya sangat mengharapkan untuk mendapatkan proses pelayanan publik yang mudah, cepat, tepat, dan bebas dari kondisi korupsi, kolusi dan nepotisme, dimana faktor penyebab belum berkualitasnya pelayanan publik adalah faktor SDM aparatur, organisasi birokrasi, tata laksana, pola pikir, kinerja organisasi, budaya birokrasi, inovasi birokrasi dan teknologi informasi, perilaku birokrasi, sistem dan strategi pelayanan, kepemimpinan yang transaksional, struktur organisasi yang adaptif, perilaku organisasi yang koruptif, lemahnya implementasi kebijakan, belum diterapkannya prinsip good governance dan komunikasi birokrasi (Rohayatin et al. 2018)

Melihat hal tersebut maka Presiden Joko Widodo pada tanggal 27 Juli 2021 telah menggulirkan Core value BerAKHLAK, dan hal ini juga tertuang dari Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara bahwa dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (world class government) serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 tentang nilai dasar dan Pasal 5 tentang kode etik dan kode perilaku Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan keseragaman nilai-nilai dasar ASN telah meluncurkan core values (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK (Kumolo 2021), dimana kata BerAKHLAK merupakan suatu akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Kehadiran dari Core Value BerAKHLAK dapat dijadikan sebagai suatu nilai dasar dari titik tonggak kepada penguatan Aparatur Sipil Negara, baik di tingkat pusat maupun di daerah. Hadirnya semangat dari penyeragaman Core Values ini adalah untuk membangun rasa kesadaran, pemahaman hingga akhirnya menjadi suatu implementasi budaya kerja sesuai Core Values akan menjadi mindset seluruh ASN dalam menjalankan tugasnya, serta menjadi suatu model panduan bagi perilaku bagi ASN dengan nilai dasar yang harus selalu dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab, dan menjadi suatu fondasi budaya kerja ASN yang profesional, dan nilai-nilai BerAKHLAK selalu tertanam dalam diri setiap ASN selaku

perpanjangan tangan negara dalam memenuhi tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa guna mewujudkan tujuan dan cita-cita Bangsa Indonesia (Iskandar 2022). Core Value BerAKHLAK dapat dijadikan nilai dasar etika dan budaya dari ASN itu sendiri, karena prinsip-prinsip AKHLAK tidak hanya memperhatikan tindakan dan perilaku pegawai, tetapi juga mempertimbangkan aspek moral dan etika penting dalam budaya organisasi (Nandalia and Rizqi 2023), nilai tersebut sangat diperlukan karena merupakan pondasi yang kuat untuk ASN dalam bersikap dan berperilaku sehingga nilai ini membentuk etika dan budaya kerja yang diharapkan negara menuju birokrasi berkelas dunia (Syawitri, Fitrisia, and Ofianto 2022).

Etika dalam Core Value BerAKHLAK sangat diperlukan bagi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayanan publik, dimana etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana dan mengapa kita mengikuti suatu ajaran moral tertentu atau bagaimana kita harus mengambil sikap yang bertanggung jawab berhadapan dengan pelbagai ajaran moral (Magnis-Suseno 1987), oleh karena itu etika pelayanan publik merupakan penggunaan nilai-nilai luhur oleh seorang administrator dalam memberikan pelayanan publik (Moechson 2014), karena penerapan etika pelayanan publik yang kuat menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pelayanan yang setara, adil, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Timbuleng et al. 2023). Akan tetapi fakta dan kenyataan bahwa etika aparatur sipil negara sebagai penyelenggara pelayan publik masih belum sesuai dari harapan masyarakat, hal ini terjadi secara realitas menunjukkan pelayanan ASN di Indonesia masih menunjukkan adanya pelanggaran moral dan etika, adanya bias kepentingan tertentu, serta proses manajemen pelayanan publik yang penuh rekayasa dan kamufase (Irawanto 2015), , kemudian realitas di lapangan menunjukkan bahwa praktek kinerja buruk para ASN dalam pelayanan publik menimbulkan ketidakpuasan masyarakat, hal ini tidak lepas dari kurangnya penerapan norma-norma etika yang seharusnya menjadi standar perilaku dalam suatu instansi lembaga pemerintahan (Arfita, Ekha Putera, and Zetra 2021), masyarakat bahkan pernah dibentak ketika bertanya tentang urusan pelayanannya dan menjawab dengan acuh tak acuh.

Selanjutnya budaya kerja Core Value BerAKHLAK juga merupakan bagian penting dari aparatur sipil negara dalam komitmennya menjadi pelayan publik, budaya kerja **BerAKHLAK** merupakan nilai-nilai dasar yang dirumuskan untuk membentuk karakter ASN agar lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan dan kebutuhan masyarakat (Fajar 2024), *Core Values* ASN menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja, yang tidak hanya dilakukan pada ASN tingkat pusat namun juga pada tingkat daerah (Ghoni 2022). Oleh Menteri PANRB Tjahjo Kumolo juga menegaskan pelayanan prima merupakan suatu cerminan tercapainya core values ASN BerAKHLAK, sebagai fondasi budaya kerja bagi seluruh ASN di Indonesia, core values ASN BerAKHLAK memiliki dampak bagus untuk kinerja ASN dan terutama untuk menciptakan budaya kerja yang baik didalam lingkungan kerja (Martogi, Dwiputrianti, and Sufianti 2023).

Akan tetapi budaya kerja aparatur sipil negara dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik, belum sesuai dengan harapan masyarakat karena masyarakat terkadang mengeluh ketika berhadapan dengan para aparat sipil negara dimana adakalanya pegawai tidak mengacuhkan masyarakat yang datang berkunjung, penerapan budaya kerja berkualitas ini masih lemah dan tidak merata. Sehingga muncul anggapan bahwa budaya

kerja aparatur sipil negara termasuk pegawai negeri sipil (PNS) di dalamnya kurang memahami budaya kerja positif (Frinaldi 2014). Penyebab utama dari hal ini adalah adanya beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang bahkan tidak kondusif, dan juga kurangnya penghargaan dari atasan kepada bawahan.

LANDASAN TEORI

Etika Pelayanan Publik

Etika Pelayanan Publik adalah seperangkat norma, nilai, dan prinsip yang harus diikuti oleh penyelenggara layanan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika ini bertujuan untuk memastikan pelayanan yang adil, transparan, dan akuntabel, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah atau penyedia layanan. Etika pelayanan publik harus berlandaskan asas transparansi yaitu didasari pada keterbukaan dan kemudahan akses dan akuntabilitas yang didasari pada pertanggungjawaban sesuai dengan legal formal demi kepentingan masyarakat (Arfita et al. 2021), perilaku pegawai selaku aparat birokrasi yang memiliki etika dapat tercermin pada sikap sopan dan keramahan dalam menghadapi masyarakat pengguna layanan (Bisri and Asmoro 2022). Jika dalam memberikan pelayanan dengan mengedepankan etika, maka masyarakat akan merasa puas, jika terjadi sebaliknya maka akan menyebabkan masyarakat merasa tidak di layani dengan baik (Sari and Rijali 2023).

Budaya Kerja Pelayanan Publik

Budaya kerja pelayan publik merupakan nilai-nilai, sikap, dan kebiasaan yang diterapkan oleh aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Budaya ini bertujuan untuk menciptakan pelayanan yang profesional, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat, (Saeroji 2018) menyatakan bahwa budaya kerja dapat dikenali wujudnya dari sikap dan perilaku seseorang, kelompok, organisasi, atau sistem kerja ketika ASN melaksanakan tugas, melaksanakan Budaya Kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku ASN untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Purwanto 2020).

Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang- undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (Yudhoyono 2009), pelayanan ini mencakup berbagai sektor seperti kesehatan, pendidikan, transportasi, administrasi kependudukan, dan keamanan. Dalam menjalani tugas, ASN diwajibkan menjalani empat fungsi, yaitu sebagai pelayan publik, sebagai perekat, pelaksana kebijakan publik, dan kompetensi (Trisnamal 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiono 2010). Analisis dan

ketajaman penelitian kualitatif sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat yang digunakan (Safrudin et al. 2023). Bahan yang menjadi kajian dalam penelitian kualitatif ini diperoleh dari jurnal penelitian, peraturan dan undang-undang yang dibuat oleh pemerintah Indonesia, buku yang berhubungan dengan core values ASN BerAKHLAK serta website yang relevan dengan penelitian kualitatif ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai tanggung jawab melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa. Misi utama ASN adalah memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pemberian pelayanan yang efektif dan efisien. Dalam menunjang perannya sebagai pelayan publik, ASN hendaknya menginternalisasikan nilai-nilai fundamental yang disingkat BerAKHLAK, BerAKHLAK merupakan panduan perilaku bagi ASN dan sebagai nilai dasar yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, dan menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional (Bappelitbang 2024).

Nilai-nilai inti etika merupakan landasan etika dan budaya kerja dan sangat penting bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam memberikan pelayanan publik, aparatur harus menanamkan nilai-nilai etika dalam penyelenggaraan administrasi karena juga dapat dijadikan pedoman perilakunya dalam hal memberikan pelayanan kepada setiap masyarakat (Sengke et al. 2023), dimana etika publik menekankan pada aspek nilai dan norma, serta prinsip moral, sehingga etika publik membentuk integritas pelayanan publik dan pelayanan publik yang profesional membutuhkan tidak hanya kompetensi teknik dan leadership, namun juga kompetensi etika (Haeli 2018).

Aparatur Sipil Negara juga diharapkan memiliki budaya kerja dalam melayani publik, budaya kerja adalah wujud dari upaya membangun good governance yaitu suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan politican framework bagi tumbuhnya aktifitas kerja (Supratman 2018), kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, ke mampuan dan komitmen yang tinggi (Hatalea, Rusmiwari, and Aminulloh 2014)

Untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas di Indonesia. Dengan menerapkan nilai-nilai tersebut diharapkan ASN menjadi pelayan publik yang profesional, transparan, akuntabel, dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. ASN mempunyai tanggung jawab yang besar sebagai pelayan publik untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan tidak hanya memenuhi standar kualitas tetapi juga mewujudkan nilai-nilai integritas, integritas ASN di masyarakat adalah untuk selalu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini ASN ikut menjaga keamanan lingkungan masyarakat, ikut serta dalam gotong royong di masyarakat, menepati janji yang dibuat serta senantiasa menghargai tetangga di sekitar lingkungan masyarakat (Barliana et al. 2021), karena Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan sehari-hari. Orang yang memiliki integritas biasanya berpikir terlebih

dahulu sebelum berbicara sehingga perilaku dan tindakannya sesuai dengan apa yang diucapkan (Kamsidah and Risqiyani 2023).kemudian profesionalisme dariASN itu sendiri. Setiap pegawai profesional mengikuti nilai-nilai moral yang menjadi pedoman dan merupakan perbuatan mulia (Langgeng and Wilasari 2023),

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat diatas memerlukan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pelayanan kepada pelanggan (masyarakat). dengan pengetahuan dan keterampilan dimiliki oleh aparatur maka akan “tercapainya keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”(Monintja, Sambiran, and Mantiri 2017). Dengan menerapkan prinsip BerAKHLAK dalam seluruh aspek pekerjaannya, ASN dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, baik, dan melayani seluruh lapisan masyarakat secara berkeadilan.

KESIMPULAN

Core Values **BERAKHLAK** sebagai etika dan budaya kerja ASN dalam melayani publik, maka menjadi pedoman moral bagi ASN dalam menjalankan tugasnya dengan jujur, adil, dan penuh tanggung jawab. Dengan menerapkan nilai-nilai BERAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), ASN dapat bekerja lebih profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Core Values BERAKHLAK bukan hanya sebagai slogan, tetapi sebagai prinsip utama yang harus diterapkan oleh setiap ASN untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas, profesional, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arfita, Sintari, Roni Ekha Putera, and Aidinil Zetra. 2021. “Implementasi Etika Aperatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang-Pariaman.” *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 4(2):162-69.
- [2] Bappelitbang. 2024. “ASN BerAKHLAK Bangga Melayani Bangsa.” *Bappelitbang.Batangkab.Go.Id*. Retrieved March 30, 2025 (<https://bappelitbang.batangkab.go.id/?p=3&id=31>).
- [3] Barliana, Dewi S., Qia Hernadi, Novianto Murti Hantoro, Ahmad Budiman, Nurlatipah Nasir, Hikmah, Puji Lestari, Santy Yulfiani Girsang, Risa Tiarazani, and Mega Wardhani Caraka. 2021. *Buku Saku Integritas*. Jakarta: Sekretariat Jenderal DPR RI.
- [4] Bisri, Mashur Hasan, and Bramantyo Tri Asmoro. 2022. “Etika Pelayanan Publik Di Indonesia Mashur.” *Journal of Governance Innovation* 1(1):59-76.
- [5] Dewi, Nenden Maya Rosmala. 2021. “Excellent Service Bagian Tugas Dan Fungsi ASN.” *Djkn.Kemenkeu.Go.Id*. Retrieved March 25, 2025 (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jabar/baca-artikel/13821/Excellent-Service-Bagian-Tugas-dan-Fungsi-ASN.html>).
- [6] Fajar, Jum’atil. 2024. “Sosialisasi Budaya Kerja BerAKHLAK Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas.” *Dinkes.Kapuaskab.Go.Id*. Retrieved March 25, 2025 (<https://dinkes.kapuaskab.go.id/web/sosialisasi-budaya-kerja-berakhlak-di-dinas->

- kesehatan-kabupaten-kapuas/#:~:text=Budaya kerja BerAKHLAK merupakan nilai,Memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat).
- [7] Frinaldi, Aldri. 2014. "Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh." *Humanus* 13(2):180.
 - [8] Ghoni, Abdul. 2022. "Core Values Dalam Kinerja ASN Dengan Adanya Work From Home (WFH) Selama Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada ASN Di Pemerintahan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung." *Andragogi* 10(1):1-23.
 - [9] Haeli. 2018. *Diklat Dasar CPNS Golongan III Kementrian Hukum Dan HAK Asasi Manusia Republik Indonesia Kantor Wilayah NTB Pola Kemitraan Dengan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2018*. Nusa Tenggara Barat: BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT.
 - [10] Handayani, Wahyu Eko. 2022. "ASN Dan Pelayanan Publik." *Korankaltara.Com*. Retrieved March 24, 2025 (<https://korankaltara.com/asn-dan-pelayanan-publik>).
 - [11] Hatalea, Amna, Sugeng Rusmiwari, and Akhirul Aminulloh. 2014. "Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil." *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 3(2):6-10.
 - [12] Irawanto. 2015. "Etika Aparatur Pelayanan Publik "Tinjauan Atas UU Aparatur Sipil Negara."" *Jurnal Reformasi* 5(2):1-20.
 - [13] Iskandar, Indra. 2022. *Buku Saku Panduan Perilaku Sesuai Core Values BerAKHLAK*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
 - [14] Kamsidah, and Annisa Risqiyani. 2023. "Integritas Tidak Mengenal Kelas." *Djkn.Kemenkeu.Go.Id*. Retrieved March 30, 2025 (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-semarang/baca-artikel/16299/INTEGRITAS-TIDAK-MENGENAL-KELAS.html>).
 - [15] Karnavian, Muhammad Tito. 2022. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tentang Pemantauan Dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik*. Indonesia.
 - [16] Kumolo, Tjahjo. 2021. *Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi Core Values Dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara*. Indonesia.
 - [17] Langgeng, Yoyok Setyo, and Mega Fitrya Wilasari. 2023. "Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Tinjauan Literatur)." *Nusantara Innovation Journal* 2(1):103-13.
 - [18] Magnis-Suseno, Franz. 1987. *Etika Politik: Prinsip Dasar Moral Kenegaraan Modern*. edited by Mulyono. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
 - [19] Martogi, Aldo, Septiana Dwiputrianti, and Ely Sufianti. 2023. "STRATEGI PENERAPAN BUDAYA 'ASN BerAKHLAK' UNTUK MENDUKUNG KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BATUNUNGGAL KOTA BANDUNG." *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 7.0* 70-76.
 - [20] Moechson, Ali. 2014. "Peranan Etika Pelayanan Publik Dalam Mewujudkan Good Governance." *Widyaiswara Madya Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah*. Retrieved March 25, 2025 (<https://diklat.semarangkota.go.id/post/peranan-etika-pelayanan-publik-dalam-mewujudkan-good-governance-ali-moechson-ssos-mpd>).
 - [21] Monintja, Veronica Lesyani, Sarah Sambiran, and Michael S. Mantiri. 2017. "PROFESIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM PELAYANAN

- PEMBUATAN KARTU TANDA PENDUDUK ELEKTRONIK (Studi Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa).” *Jurnal Eksekutif* 1(1):1–7.
- [22] Nandalia, Devi, and Maulidiah Amalina Rizqi. 2023. “Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai Di PT. Pos Indonesia Surabaya.” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9(2):259.
- [23] Purwanto, Jarot Hidayat. 2020. “Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.” *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik* 2(2):59–81.
- [24] Rohayatin, Titin, Tulus Warsito, Ulung Pribadi, Achmad Nurmandi, Wahyudi Kumorotmo, and Suranto. 2018. “Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Dalam Birokrasi Pemerintahan.” *Jurnal Caraka Prabu* 1(01):22–36.
- [25] Saeroji. 2018. *Modul Konsep Dasar Pelayanan Publik Dan Budaya Kerja Berbasis Revolusi Mental Dan Nilai Agama*. Jakarta: KEMENTERIAN AGAMA RI BADAN LITBANG DAN DIKLAT PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI.
- [26] Safrudin, Rizal, Zulfamanna, Martin Kustati, and Nana Sepriyanti. 2023. “Penelitian Kualitatif.” *Journal Of Social Science Research* 3(2):1–15.
- [27] Sari, Herlinda, and Safrul Rijali. 2023. “Pengaruh Etika Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kelurahan Belimbing Raya Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.” *Jurnal JAPB* 6(2):1219–30.
- [28] Sengke, Yolanda Olifia, Abdul Rahman Dilapanga, Fitri Herawati Mamonto, and Taufan Alwany. 2023. “Etika Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah* 15(1):1–10.
- [29] Siahaan, Edward. 2023. “Pelayanan Publik Kita Masih Buruk.” *Ombudsman.Go.Id*. Retrieved March 24, 2025 (<https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkinternal--pelayanan-publik-kita-masih-buruk>).
- [30] Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Supratman, Dindin. 2018. “Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Good Governance Menuju Birokrasi Berkelas Dunia.” *Jurnal Administrasi Publik* 14(2):101–8.
- [32] Syawitri, Azmi Fitriisia, and Ofianto. 2022. “Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika Dan Budaya Kerja.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4(6):2558–65.
- [33] Timbuleng, Mutiara, Ryan Aji Johannes, Itje Pangkey, and Fitri Herawati Mamonto. 2023. “Analisis Etika Pelayanan Publik.” *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah* 15(2):208–21.
- [34] Trisnamal, Rahmat. 2024. “Empat Fungsi Wajib Bagi ASN.” *Aceh.Kemenag.Go.Id*. Retrieved March 27, 2025 (<https://aceh.kemenag.go.id/baca/empat-fungsi-wajib-bagi-asn>).
- [35] Wulandari, Eka Septi. 2024. “Lebih Dari Sekadar Nilai ‘Baik’: Mendorong ASN Jadi Pelayan Publik Yang Sesungguhnya.” *Sembaridinas.Id*. Retrieved March 24, 2025 (<https://sembaridinas.id/article/lebih-dari-sekadar-nilai-baik-mendorong-asn-jadi-pelayan-publik-yang-sesungguhnya-4We1o>).
- [36] Yudhoyono, Susilo Bambang. 2009. *Undang-Undang Nomor 25 Tentang Pelayanan Publik*. Indonesia.