

IMPLEMENTASI NILAI CORE VALUE ASN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KEIMIGRASIAN

IMPLEMENTATION OF CIVIL SERVANT CORE VALUES IN IMPROVING IMMIGRATION SERVICES

<https://10.0.205.137/jaid.v6i1.756>

Submitted: 05-04-2026 Reviewed: 27-04-2025 Published: 15-05-2026

Aldyansyah Putra Pramana

Aldyansyahputra250103@gmail.com

Politeknik Pengayoman Indonesia

Imma Yedida Ardi

immayedidaa@poltekim.ac.id

Politeknik Pengayoman Indonesia

Arief Febrianto

arief_feb@yahoo.com

Politeknik Pengayoman Indonesia

Abstract *The purpose of this study is to gain an understanding and evaluation of the implementation of ASN BerAKHLAK Core Values in an effort to improve immigration services within the Ministry of Immigration and Corrections. In addition, this study also focuses on identifying various factors that hinder the implementation of these values. The method used is a descriptive qualitative approach, aimed at exploring and analyzing the application of the BerAKHLAK values within the institution. Data collection was conducted through in-depth interviews with staff directly involved in public service within the immigration sector. The findings of this study indicate that the implementation of the core BerAKHLAK values, which include Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative, plays an important role in shaping a positive and productive work culture within the government. These values have proven to be effective in improving employee performance while strengthening their dedication to serving the public.*

Keywords: *State Civil Apparatus, Implementation, ASN Core Value is Moral, Immigration Services*

Abstrak Tujuan dari studi ini untuk memperoleh pemahaman dan evaluasi terhadap pelaksanaan Core Values ASN BerAKHLAK dalam upaya meningkatkan pelayanan keimigrasian di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada identifikasi berbagai faktor yang menjadi hambatan dalam implementasi nilai-nilai tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis penerapan nilai-nilai BerAKHLAK di instansi tersebut. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pegawai secara langsung terlibat dalam pelayanan publik di keimigrasian. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai inti BerAKHLAK yang mencakup Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif memiliki peranan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif di lingkungan pemerintahan. Nilai-nilai ini terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai sekaligus memperkuat dedikasi mereka terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Keywords: Aparatur Sipil Negara, Implementasi, BerAKHLAK, Pelayanan Keimigrasian



1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku organisasi memegang peranan penting dalam membentuk sikap dan tindakan individu ASN agar sejalan dengan nilai-nilai fundamental ASN BerAKHLAK (Taufik & Hayati, 2023). Hal ini merujuk pada ketentuan dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 mengenai penerapan *Core Values* dan *Employer Branding* ASN. Nilai-nilai dasar tersebut berfungsi sebagai panduan etika yang mencerminkan bagaimana instansi pemerintah menjalin hubungan dengan para pemangku kepentingan, lingkungan sekitar, dan masyarakat secara umum. Implementasi nilai-nilai BerAKHLAK tidak hanya berdampak positif pada peningkatan efektivitas kerja aparatur sipil negara, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik serta mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang (Fadla, Yusran, Alhadi, & Sasmita, 2023).

Perilaku ASN dalam konteks organisasi pemerintahan sangat berkaitan erat dengan efisiensi organisasi, terutama melalui penerapan nilai-nilai BerAKHLAK yang mencakup kolaborasi, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas (Elyasa, 2022a). Ketika pegawai memahami dan menginternalisasi seluruh nilai yang dianut organisasi, maka nilai-nilai tersebut akan membentuk identitas atau karakter organisasi. Keyakinan dan nilai tersebut kemudian tercermin dalam perilaku harian ASN saat menjalankan pekerjaannya (Kurniawan, 2023).

Penetapan *Core Values* dan *Employer Branding* bagi ASN bertujuan untuk merespons dinamika lingkungan strategis yang terus berubah dengan cepat. Konsep Employer Branding ASN diwujudkan melalui slogan “Bangga Melayani Bangsa” yang menjadi representasi dari upaya pemerintah dalam membangun citra positif ASN. Slogan ini dijabarkan ke dalam nilai-nilai dasar ASN guna mendukung efektivitas pelaksanaan berbagai kegiatan dan program kerja (Haiqal, 2024).

Keimigrasian belum berjalan secara maksimal. Salah satu tantangan utama dalam implementasinya adalah kurangnya perhatian pihak instansi terhadap pegawai dalam mengimplementasikan nilai-nilai tersebut serta kurangnya kesadaran diri ASN dalam menerapkan *core values* BerAKHLAK. Berdasarkan kondisi tersebut, penulis merasa perlu untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai bagaimana pelaksanaan nilai-nilai BerAKHLAK diterapkan di Keimigrasian.

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menelaan penerapan *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam peningkatan kinerja pelayanan keimigrasian, mengidentifikasi serta menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam proses penerapannya, dan mengetahui Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut agar implementasi nilai-nilai BerAKHLAK dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan keimigrasian.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PERILAKU

Menurut Bloom dalam (Inam, 2023), menyebutkan bahwa perilaku manusia dapat diklasifikasikan ke dalam tiga aspek utama, yakni kognitif, afektif, dan psikomotorik. Seiring waktu, konsep ini kemudian diadaptasi dalam bidang penelitian kesehatan untuk mengukur tiga elemen utama: pengetahuan, sikap, dan tindakan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan sikap termasuk dalam bentuk respons individu yang tidak tampak secara langsung (*covert behavior*), sedangkan tindakan atau perilaku merupakan respons nyata yang dapat diamati (*overt behavior*).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resource Management* (HRM), merupakan penerapan sistem dan prosedur formal dalam organisasi guna memastikan pemanfaatan potensi tenaga kerja secara optimal dan efisien demi tercapainya tujuan. HRM berperan

3

penting dalam memperkuat daya tahan organisasi, baik pada tingkat

individu, kelompok kerja, maupun secara keseluruhan di dalam struktur organisasi (Tambunan & Pandiangan, 2024).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas, baik secara individu, kelompok, ataupun organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila telah memaksimalkan potensi yang dimiliki secara optimal. Sehingga, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, dapat memaksimalkan potensi individu agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan baik (Oktarina & Mustam, n.d.)

Menurut Burma (2014) dalam Thamrin (2025) istilah manajemen sumber daya manusia lebih sering digunakan daripada istilah manajemen kepegawaian. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia memiliki pendekatan lebih strategis dalam mengelola sumber daya manusia sebagai asset penting organisasi. Peran unit manajemen sumber daya manusia sangat krusial dalam hal penghematan, pelatihan, serta pengembangan pegawai, sehingga mampu mendorong terciptanya kinerja optimal dari individu maupun organisasi secara keseluruhan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.3 Manajemen SDM Aparatur Sipil Negara

Menurut Veithzal Rivai (2003) dalam (Pardede & Mustam, 2020) Manajemen sumber daya manusia aparatur merupakan bagian dari manajemen secara umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan diartikan sebagai proses merumuskan langkah-langkah strategis guna mencapai sasaran tertentu. Sementara itu, pengorganisasian mencakup pembagian tugas serta pelimpahan wewenang kepada pihak-pihak yang berwenang. Pengarahan sendiri merujuk pada aktivitas membimbing seluruh pegawai agar bersedia bekerja sama dan menjalankan tugas secara optimal baik dari segi efektivitas maupun efisiensi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4

2.4 Pelayanan Publik

Pelayanan dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk membantu memenuhi kebutuhan orang lain, baik dalam bentuk pengurusan maupun

penyediaan apa yang diperlukan. Pelayanan ini bisa berkaitan dengan barang seperti makanan, minuman, televisi, radio, dan sebagainya maupun jasa, misalnya layanan di bidang perbankan, transportasi, pendidikan, hingga kesehatan (Lestari & Santoso, 22)

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 81 Tahun 1993, pelayanan publik mencakup seluruh aktivitas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintahan, baik di tingkat pusat, daerah, maupun oleh Badan Usaha Milik Negara/Daerah. Pelayanan ini diselenggarakan dalam bentuk barang dan/atau jasa dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas atau sebagai bagian dari pelaksanaan aturan hukum yang berlaku.

2.5 Core Values BerAKHLAK

Employer Branding ASN merupakan upaya dan strategi pemerintah yang dirancang untuk mempermudah sekaligus meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan (Shalsabila, Putra, Iriani, & Chairani, 2025). Sebagai landasan penerapannya, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) mengeluarkan Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2021 yang mengatur tentang penerapan *Core Value* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berperan sebagai representasi identitas pedoman pelayanan yang berlaku bagi seluruh unsur pemerintah, mulai dari kementerian hingga pemerintah daerah. Penetapan *Core Value* dan *Employer Branding* ASN ini dimaksudkan untuk merespons dinamika perubahan lingkungan strategis yang terus berkembang

Pada tanggal 1 juli 2020, BUMN menerbitkan surat edaran mengenai penetapan *core values* “Ber-Akhlak” sebagai dasar pembentukan karakter sumber daya manusia dalam lingkungan BUMN, anak perusahaan, dan segenap afiliasi perusahaan, serta menjadi simbol dasar perilaku karyawan BUMN. Daftar *core values* AKHLAK adalah sebagai berikut (Nurhayati, 2024)

5

1. Amanah, yaitu memegang penuh segala kepercayaan yang diberikan (memenuhi kewajiban, tugas, tindakan maupun pengambilan keputusan)
2. Kompeten, yaitu memiliki rasa untuk terus belajar dan berkembang (menghadapi tantangan, menjawab permasalahan, hingga membantu orang

lain untuk belajar)

3. Harmonis, yaitu memiliki rasa peduli dan menghargai semua perbedaan (menciptakan rasa saling tolong menolong dan keadaan kerja yang kondusif)
4. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa, negara, dan Perusahaan (patuh terhadap peraturan negara dan pimpinan, serta menjaga nama baik negara, perusahaan, pimpinan, dan sesama pegawai)
5. Adab, yaitu menghadapi segala bentuk perubahan dan keinginan untuk berinovasi (berusaha menjadi lebih baik dalam menghadapi kemajuan teknologi)
6. Kolaborasi, yaitu membangun kerjasama yang sinergis supaya dapat memberikan kesempatan masing-masing pihak untuk berkontribusi (melakukan kerjasama yang baik untuk mencapai suatu tujuan)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sebagai metode untuk menggali dan menganalisis penerapan nilai-nilai dasar ASN dalam upaya peningkatan layanan di bidang keimigrasian. Menurut Sugiyono, (2022) metode ini digunakan agar penyampaian informasi dapat dilakukan secara jelas diterima oleh orang lain. Fokus utama penelitian diarahkan pada proses pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan para pegawai yang memiliki peran langsung dalam penyelenggaraan layanan keimigrasian. Melalui pendekatan ini, diharapkan diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai situasi yang ada serta langkah-langkah strategis yang dapat ditempuh untuk mengoptimalkan penerapan nilai-nilai BerAKHLAK dalam pelayanan keimigrasian.

6

4. PEMBAHASAN

Penerapan nilai-nilai inti BerAKHLAK dalam meningkatkan kinerja pelayanan keimigrasian telah dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan dalam (Kementerian PANRB RI, 2022) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022. Konsep BerAKHLAK yang

merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif merupakan representasi dari nilai-nilai dasar ASN sebagaimana diamanatkan dalam (*Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, 2014). Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dasar dalam pelaksanaan tugas sekaligus tolok ukur pencapaian kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Adapun kegiatan yang dapat dilakukan untuk mendorong pencapaian target serta kualitas dalam pelayanan keimigrasian berdasarkan *core values* ASN BerAKHLAK adalah:

4.1Pelatihan dan Sosialisasi

Salah satu pendekatan utama yang dilakukan dalam bidang keimigrasian untuk menerapkan nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK adalah melalui penyelenggaraan pelatihan dan kegiatan sosialisasi yang berlangsung secara berkelanjutan. Strategi ini diwujudkan melalui beberapa bentuk kegiatan berikut:

1. Pelatihan Teknis dan penguatan nilai, yaitu kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai seperti akuntabilitas, orientasi pelayanan, dan kompetensi ke dalam praktik kerja sehari-hari. Proses pelatihannya dilakukan secara interaktif, dengan menggunakan metode seperti studi kasus, simulasi, serta diskusi kelompok.
2. Sosialisasi *core values* ASN BerAKHLAK, yaitu penyebaran pemahaman mengenai nilai-nilai BerAKHLAK dilaksanakan secara rutin, misalnya melalui apel pagi, media internal seperti buletin, serta konten digital yang dibagikan kepada seluruh pegawai. Tujuannya adalah agar nilai-nilai tersebut dapat dipahami dan diterapkan secara konkret dalam aktivitas pekerjaan.
3. Pendampingan yang konsisten, yaitu pegawai yang masih memerlukan arahan dalam memahami implementasi nilai-nilai BerAKHLAK mendapat

7

bimbingan langsung dari pimpinan atau pegawai senior, guna memastikan pemahaman yang lebih mendalam dan penerapan yang tepat di lapangan.

4.2Kolaborasi Antar Unit dan Program Internal

Guna memastikan nilai-nilai inti BerAKHLAK benar-benar melekat dalam budaya organisasi, implementasinya dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk aktivitas strategis, antara lain:

- a. Kegiatan internal rutin, seperti forum diskusi kelompok, pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi setiap bulan, serta penyelenggaraan kegiatan kebersamaan. Inisiatif-inisiatif ini bertujuan untuk memperkuat nilai harmonis dan loyalitas di antara pegawai.
- b. Kolaborasi antarunit kerja, seperti kerja sama lintas bagian yang terstruktur. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan koordinasi antarunit secara efisien dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
- c. Partisipasi dalam kegiatan sosial, seperti memberikan penyuluhan kepada masyarakat mengenai materi keimigrasian, menjadi sarana untuk menanamkan nilai Berorientasi Pelayanan dan Kompetensi. Selain memperkuat pemahaman nilai-nilai tersebut, kegiatan ini juga berfungsi membangun hubungan yang harmonis antara institusi dan masyarakat.

4.3 Evaluasi dan Pengawasan Pimpinan

Konsistensi dalam pengawasan menjadi faktor krusial dalam menjalankan nilai-nilai inti BerAKHLAK secara efektif. Hal ini melibatkan: 1. Pemantauan rutin oleh Pimpinan secara berkala mengevaluasi kinerja pegawai dan sejauh mana nilai-nilai BerAKHLAK tercermin dalam aktivitas kerja mereka.

2. Umpan Balik dan Solusi atas hasil pengawasan digunakan sebagai dasar untuk memberikan masukan konstruktif serta mencari jalan solusi terhadap hambatan yang dihadapi.
3. Evaluasi kinerja terhadap nilai-nilai BerAKHLAK dijadikan sebagai salah satu indikator dalam menilai kinerja pegawai, yang berkontribusi pada pemberian penghargaan maupun tindakan perbaikan.

8

Direktorat Keimigrasian menekankan pentingnya membentuk budaya kerja berbasis BerAKHLAK yang difokuskan untuk memperkuatnya, dengan cara:

1. Peningkatan skor BerAKHLAK dan citra instansi sebagai tempat kerja yang unggul,
2. Pengukuran awal keterlibatan pegawai,
3. Penambahan indikator individual terkait nilai BerAKHLAK dalam SKP,

4. Evaluasi kepuasan pemangku kepentingan.

Keimigrasian telah menunjukkan keberhasilan dalam mengimplementasikan nilai-nilai BerAKHLAK dalam aktivitas kerja sehari-hari. Nilai-nilai ini menjadi fondasi budaya kerja yang kuat di instansi pemerintah, mendorong tercapainya tujuan organisasi dan individu secara seimbang. Dengan menjadikan BerAKHLAK sebagai pedoman utama, peran ASN sebagai penggerak reformasi birokrasi semakin nyata melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. ASN di lingkungan Keimigrasian, baik pusat maupun daerah, dituntut untuk memiliki semangat pelayanan publik, kemampuan beradaptasi, dan penguasaan kompetensi agar dapat menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks.

Penerapan nilai-nilai BerAKHLAK tercermin dalam sistem evaluasi kerja seperti SKP dan Indeks Profesionalisme ASN (IP ASN), yang keduanya menilai hasil kerja, perilaku kerja, serta tingkat profesionalisme pegawai berdasarkan regulasi Kementerian PANRB. Nilai-nilai seperti akuntabilitas, loyalitas, dan kolaborasi terbukti membangun suasana kerja yang harmonis dan produktif, khususnya dalam kegiatan yang menuntut ketelitian seperti seleksi. Pegawai menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab, terutama dengan adanya SOP yang mendukung implementasi nilai-nilai tersebut.

Pelatihan dasar (Latsar) turut memperkuat internalisasi nilai BerAKHLAK, sehingga ASN lebih memahami pentingnya nilai-nilai tersebut dalam praktik kerja. Meskipun sebagian pegawai menyatakan motivasi mereka berasal dari dorongan pribadi, pemahaman terhadap BerAKHLAK tetap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan motivasi kerja. Budaya kerja yang kolaboratif mendorong terbentuknya

9

komunikasi terbuka antarpegawai, meningkatkan efisiensi serta kenyamanan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Secara keseluruhan, nilai-nilai BerAKHLAK tidak hanya menjadi tanggung jawab moral tetapi juga menjadi tolok ukur kinerja ASN. Keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kesadaran individu dalam menerapkan nilai tersebut. ASN yang tidak menunjukkan kesesuaian terhadap nilai BerAKHLAK dapat memperoleh penilaian kinerja rendah, yang berdampak pada tunjangan dan perkembangan karier. Penilaian etika

juga dilakukan secara menyeluruh melalui pendekatan 360 derajat yang mencakup atasan, rekan, dan bawahan. Penerapan nilai-nilai ini secara konsisten telah mengantarkan Keimigrasian meraih penghargaan dari Kementerian PANRB sebagai instansi dengan peningkatan signifikan dalam budaya kerja ASN berbasis BerAKHLAK.

Setiap kebijakan maupun program pasti menghadapi tantangan yang dapat menghambat kelancaran pelaksanaannya serta pencapaian tujuan yang diharapkan. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, pelaksanaan layanan publik dan penerapan kebijakan masih menemui berbagai kendala di lapangan. Salah satu yang menjadi pengambat dalam penerapan *Core Values* ASN BerAKHLAK untuk meningkatkan kinerja pegawai di Keimigrasian adalah kurangnya perhatian pihak instansi terhadap pegawai dalam mengimplementasikan nilai-nilai tersebut.

Hal ini diperkuat melalui hasil observasi langsung penulis di lapangan, yang menunjukkan bahwa pegawai merupakan aktor utama dalam kegiatan pelayanan publik. Oleh karena itu, apabila para pegawai memiliki pemahaman yang baik serta menyadari pentingnya *Core Values* ASN BerAKHLAK, maka kualitas pelayanan di lingkungan Keimigrasian pun dapat ditingkatkan secara signifikan. Namun upaya terus dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat tersebut, seperti;

1. Melakukan Pendidikan dan Pelatihan, seperti melakukan pelatihan terkait pemahaman moral, etika bekerja, dan tanggung jawab guna penekanan atas kesadaran diri ASN.
2. Pengembangan Budaya Positif Dalam Bekerja, dengan tujuan agar terbentuknya nilai-nilai integritas, kejujuran, dan jauh dari kecurangan atau lari dari tanggung jawab.
3. Peningkatan Komunikasi Serta Kesadaran Diri, pemfleksibelan diri dan terbuka atas seluruh pandangan agar tim yang terbentuk dapat kompak dan solid.
4. Pemberian Penghargaan Dan Insentif, yaitu bentuk apresiasi terhadap kinerja ASN serta sebagai motivasi agar bekerja sepenuh hati.
5. Pemberian

10

Sanksi Atau Kode Etik Yang Konsisten, bentuk hukuman yang adil atas tindakan penyelewengan, sehingga dapat menjadi bentuk ketegasan atas keseriusan bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan *Core Values* ASN BerAKHLAK di Keimigrasian yang meliputi nilai-nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif adalah sebuah fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di lingkungan lembaga pemerintahan. Nilai-nilai tersebut tidak sebatas mendorong peningkatan performa individu, tetapi juga berengaruh positif pada dedikasi pegawai terhadap pelayanan publik. Implementasi nilai-nilai tersebut telah dijalankan dengan mengacu pada ketentuan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 mengenai BerAKHLAK.

Core Values ASN BerAKHLAK dipandang menjadi inti dari nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Nilai-nilai ini juga digunakan sebagai pedoman untuk meraih capaian kinerja pegawai dan terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kerja. Hal ini terlihat dari hasil evaluasi kinerja pegawai yang menunjukkan pencapaian target melalui penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Selain itu, adanya berbagai upaya strategis turut berperan sebagai solusi dalam mengatasi hambatan yang dihadapi dalam lingkungan kerja dan di antara pegawai. Dukungan ini menjadi bagian penting dalam memastikan nilai-nilai BerAKHLAK benar-benar terinternalisasi dan dijalankan dalam aktivitas kerja

11

sehari-hari. Namun demikian, salah satu tantangan utama dalam mengoptimalkan penerapan *Core Values* ASN BerAKHLAK di Keimigrasian adalah masih rendahnya perhatian dari pihak instansi terhadap pembinaan pegawai dalam pengamalan nilai-nilai tersebut.

REFERENSI

- Fadla, Z., Yusran, R., Alhadi, Z., & Sasmita, S. (2023). Penerapan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 15486-15493.
- Haiqal, A. F. (2024). EVALUASI CORE VALUE ASN BERAKHLAK DALAM UPAYA MENINGKATKAN PELAYANAN PIUBLIK DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA LHOKSEUMAWE.
- Inam, A. (2023). Hubungan Pengetahuan dan Sikap tentang Core Values ASN BerAKHLAK terhadap Perilaku Penerapan Core Values ASN BerAKHLAK pada ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. *Sanskara Manajemen dan Bisnis*, 01, 76-83.
- Kurniawan, I. (2023). TRANSFORMASI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RI BERAKHLAK. *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 6.
- Lestari, R. A., & Santoso, S. A. (22). PELAYANAN PUBLIK DALAM GOOD GOVERNANCE. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2, 43-55.
- Nurhayati, R. (2024). ANALISIS IMPLEMENTASI PENERAPAN CORE VALUES ASN BER-AKHLAK PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) TASIKMALAYA.
- Pardede, A. C., & Mustam, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Semarang.
- Shalsabila, N., Putra, R., Iriani, A., & Chairani, A. L. (2025). Implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri OKU Selatan. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 10, 152 - 169.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 04.
- Taufik, Z. F., & Hayati, C. (2023). GAYA KOMUNIKASI APARATUR SIPIL NEGARA GENERASI Z DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 6, 182-189.