CoPAR Contemporary Public Administration Review

Department of Public Administration
Parahyangan Catholic University
Ciumbuleuit 94, Bandung 40141, Indonesia
copar@unpar.ac.id

Tingkat Internalisasi Core Values BerAKHLAK Peserta Latsar CPNS di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

Trisno Sakti Herwanto[1*], Theresia Erinata Hutasoit[2]
[1,2]Program Studi Administrasi Publik Universitas Katolik Parahyangan

Kata Kunci
Tingkat Internalisasi Nilai;
Core Values BerAKHLAK;
Satpol PP Karawang.

Abstrak

Core Values BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompetensi, Harmonis, Loyalitas, Adaptif, dan Kolaboratif) merupakan nilai dasar atau pondasi yang harus dimiliki oleh setiap ASN sebagai penyelenggara pelayanan publik. Berdasarkan aturan tersebut, Pemerintah Kabupaten Karawang bersama Program Studi Administrasi Publik Universitas Katolik Parahyangan mencoba menyusun dan menguji instrumen pengukuran tingkat internalisasi *core values* BerAKHLAK ASN yang akuntabel. Upaya ini dilakukan dengan penyusunan dan uji coba instrumen pengukuran tingkat tingkat internalisasi *core values* BerAKHLAK di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif non eksperimental dengan strategi penelitian survey. Data dikumpulkan dari 80 responden yang merupakan rekan kerja peserta Pelatihan Dasar (Latsar CPNS) mencakup atasan, rekan sejawat, dan bawahan yang berinteraksi langsung dengan 43 peserta latsar dalam lingkungan kerja sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat internalisasi *core values* BerAKHLAK peserta Latsar CPNS di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang termasuk kedalam kategori sangat baik dengan skor 76,2. Berdasarkan analisis pada setiap nilai *core values* BerAKHLAK, peneliti menemukan bahwa nilai loyalitas adalah nilai dengan indeks responden yang paling tinggi yaitu sebesar 83,9 dan nilai adaptif adalah nilai dengan indeks responden paling rendah yaitu sebesar 71,28. Berdasarkan temuan ini dapat dipahami bahwa loyalitas masih menjadi nilai yang dijunjung tinggi pada birokrasi publik dan inovasi atau respon terhadap perubahan masih menjadi nilai yang terus perlu didorong dan dipromosikan. Berdasarkan temuan tersebut, dirumuskan saran bahwa Pemerintah Kabupaten Karawang terutama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai penyelenggara Latsar CPNS perlu berfokus mendorong peningkatan nilai Adaptif melalui strategi pelatihan yang relevan.

Keywords
Internalization Level of Values;
BerAKHLAK Core Values;
Karawang Regional Public Order Agency (Satpol PP).

Abstract

The Core Values of BerAKHLAK (Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative) constitute fundamental principles or foundations that every civil servant (ASN) must possess as providers of public service. Based on these regulations, the Government of Karawang Regency, in collaboration with the Public Administration Study Program of Parahyangan Catholic University, seeks to formulate and test an instrumen for measuring the level of internalization of the BerAKHLAK core values among accountable civil servants (ASN). This effort is carried out through the development and trial of an instrumen for measuring the level of

*Penulis Korespondensi
Alamat Email: trisnosakti@unpar.ac.id

Diterima tanggal 3 Juni 2023; Revisi tanggal 7 Agustus 2023, Publikasi *online* tanggal 10 Agustus 2023
Contemporary Public Administration Review (CoPAR)
https://doi.org/10.26593/copar.v1i1.7076.24-45

internalization of the BerAKHLAK core values within the Regional Police Unit of Karawang Regency. The research employs a non-experimental quantitative research method with a survey research strategy. Data were collected from 80 respondents, including superiors, peers, and subordinates who directly interacted with 43 participants of the Basic Training (Latsar CPNS) in their daily work environment. The research findings indicate that the level of internalization of BerAKHLAK core values among Latsar CPNS participants in the Regional Police Unit of Karawang Regency falls within the category of "excellent" with a score of 76.2. Through an analysis of each BerAKHLAK core value, the researcher identified that loyalty is the value with the highest respondent index, amounting to 83.9, while adaptability is the value with the lowest respondent index, amounting to 71.28. Based on these findings, it can be understood that loyalty continues to be a highly regarded value within the public bureaucracy, while innovation and responsiveness to change remain values that need to be further encouraged and promoted. In light of these findings, it is recommended that the Government of Karawang Regency, especially the Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) as the organizer of Latsar CPNS, should focus on promoting the enhancement of the Adaptive value through relevant training strategies.

1. Pendahuluan

Setiap organisasi memerlukan sebuah nilai dasar atau *core values* yang dijadikan sebagai salah satu cara organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Nilai dasar atau *core values* dijelaskan sebagai salah satu alat yang digunakan untuk membentuk karakter serta perilaku setiap karyawan yang sejalan dengan visi serta misi organisasi. *Core values* yang dirancang serta ditetapkan oleh organisasi kemudian dijadikan panduan dalam mengelolah sumber daya serta pembuatan keputusan. *Core values* merupakan pondasi organisasi yang perlu dihargai, dijunjung tinggi, serta dijiwai oleh setiap anggota dalam organisasi.

Schein (1996) menjelaskan bahwa nilai dasar (*core values*) merupakan keyakinan serta norma yang akan berdampak terhadap gaya berperilaku serta berpikir pegawai sehingga setiap organisasi perlu menyusun dan menetapkan *core values* yang sejalan dengan visi misi organisasi tersebut. Dalam konteks organisasi publik, yang menjadi tujuan berdirinya sebuah organisasi adalah pelayanan terhadap masyarakat, yakni pelayanan yang tidak dapat diakses secara individu. Kondisi ini membutuhkan seorang pelayan publik yang mampu mengatur dan menyediakan layanan publik bagi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari aparatur sipil negara memiliki tugas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan segala perilaku yang sesuai harapan khalayak umum.

Sebelum diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil, setiap individu Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib menjalani masa percobaan yang sejalan dengan proses

pendidikan dan pelatihan dasar (Latsar) CPNS. Selama melaksanakan kegiatan Latsar, seluruh peserta dibekali nilai dasar yang harus dimiliki dan diinternalisasikan selama mereka menjalankan tugas mereka sebagai pelayan publik. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lebih lanjut, nilai dasar tersebut terwujud dalam C*ore Values* BerAKHLAK sesuai Surat Edaran Menteri Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* Dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara.

BerAKHLAK merupakan dasar atau pondasi setiap ASN sebagai penyelenggara pelayanan publik yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompetensi, Harmonis, dan Kolaboratif. Berorientasi Pelayanan berarti bahwa setiap ASN memiliki komitmen yang selaras dalam memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat luas. Akuntabel memiliki makna seluruh ASN cakap dalam melaksanakan dan menjaga amanat serta kepercayaan yang mereka terima. Kompeten seluruh ASN dapat meningkatkan kompetensi diri masing-masing melalui pembelajaran yang terus menerus. Harmonis yaitu saling menghargai, peduli, dan bertoleransi di tengah perbedaan yang ditemui. Loyal yakni kemampuan seorang ASN dalam mengabdikan dirinya dan mengutamakan kepentingan negara. Adaptif mengharuskan setiap ASN mampu dan siap menghadapi segala perubahan yang akan selalu terjadi melalui ide, kreativitas, dan inovasi yang diciptakan. Kolaboratif berarti saling bersinergi dalam bekerjasama untuk mewujudkan pelayanan yang prima di tengah masyarakat.

Meskipun telah menjadi fokus penting dan diadopsi menjadi materi Latsar CPNS, Pemerintah Kabupaten Karawang masih memiliki keterbatasan dalam mengukur tingkat internalisasi *core values* BerAKHLAK. Tantangan tersebut diperoleh dari Rika Fauziah, Widyaiswara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Karawang yang menyatakan bahwa sebagai penyelenggara kegiatan Latsar CPNS, Kabupaten Karawang masih belum memiliki sebuah instrumen yang telah disesuaikan untuk mengukur tingkat internalisasi *core values* BerAKHLAK setiap peserta Latsar.

Keterangan tersebut terkonfirmasi dari data sekunder yang diperoleh peneliti berupa Formulir Evaluasi Pasca Pelatihan. Formulir yang merupakan instrumen penilaian Latsar CPNS tersebut belum secara spesifik mengukur perilaku para peserta di tempat kerja yang berdasar pada *core values* BerAKHLAK. Pada instrumen tersebut, aspek perilaku hanya dinilai dengan empat variabel yaitu sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, kedudukan dan peran PNS, serta fungsi ASN. Menurut penjelasan Rika Fauziah, instrumen penilaian tersebut merupakan instrumen penilaian yang masih

digunakan meskipun instrumen tersebut disusun sebelum *core values* BerAKHLAK diluncurkan oleh pemerintah.

Berdasarkan informasi tersebut, dapat dipahami sebuah kesenjangan bahwa di satu sisi, *core values* BerAKHLAK telah menjadi orientasi dan materi Latsar CPNS, namun instrumen penilaian peserta yang digunakan belum relevan. Kesenjangan tersebut kemudian memunculkan indikasi bahwa instrumen penilaian peserta Latsar CPNS belum dapat secara presisi mengukur internalisasi *core values* BerAKHLAK CPNS setelah mengikuti pelatihan dasar. Kondisi ini memerlukan tindak lanjut berupa penyusunan instrumen penilaian yang lebih relevan dan presisi karena sesuai pendapat Ismiyarto (2017, hlm. 14), indikator penilaian yang presisi sangat diperlukan untuk melihat efektivitas kinerja individu dan organisasi.

Berdasarkan kesenjangan dan indikasi permasalahan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menyusun dan menguji instrumen pengukuran tingkat internalisasi *core values* BerAKHLAK para peserta Latsar CPNS di Pemerintah Kabupaten Karawang. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang dipilih sebagai lokus utama penelitian karena berdasarkan data yang diperoleh, Satpol PP merupakan instansi dengan jumlah peserta Latsar CPNS terbanyak, terutama peserta yang berasal dari angkatan 7-14, angkatan pelatihan dimana materi *core values* BERAKHLAK sudah digunakan.

2. Tinjauan Pustaka

Core Values BerAKHLAK

Core Values dapat diartikan sebagai nilai esensial yang mencerminkan sebuah visi organisasi yang hendak ditunjukkan ke dunia luar. Dalam ranah pemerintahan, *core values* dijadikan sebagai pedoman berperilaku ketika bekerja dengan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. *Core Values* dengan akronim BerAKHLAK merupakan nilai dasar ASN yang telah diseragamkan secara nasional sebagai salah satu bentuk perhatian pemerintah dalam memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Baik buruknya pelayanan yang diberikan akan terlihat dari kesungguhan ASN dalam menerapkan budaya kerja yang terbentuk dari nilai dasar organisasi. *Core Values* BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, serta Kolaboratif.

1. Berorientasi Pelayanan

Secara mendasar konsep berorientasi pelayanan berkaitan erat dengan penyelenggaraan pelayanan publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik merupakan kegiatan tujuan utama yaitu pemenuhan kebutuhan publik atau masyarakat demi kesejahteraan publik atau masyarakat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam mewujudkan pelayanan yang baik serta dapat dirasakan oleh seluruh kelompok masyarakat, setiap penyelenggara pelayanan publik harus memiliki semangat serta motivasi dalam memberikan pelayanan terhadap seluruh masyarakat. Seorang ASN dapat dikatakan berorientasi pada pelayanan publik ketika mampu memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pengguna layanan.

2. Akuntabel

Romzek and Dubnick (1990, hlm. 18) menyatakan bahwa Akuntabilitas tidak hanya melibatkan lembaga publik yang terkandung di dalamnya, tetapi juga pihak-pihak yang bersangkutan dari luar organisasi dan hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pengendalian harapan yang diberikan dari dalam dan luar organisasi. Dengan kata lain, Akuntabilitas dalam pemahaman Administrasi Publik memiliki kaitan erat dengan bagaimana lembaga publik memanifestasikan harapan yang diberikan oleh publik.

Dalam kerangka individu, akuntabilitas pelayanan publik diwujudkan pelayan publik dengan mempertanggungjawabkan setiap keputusan yang diambil demi tujuan utama pelayanan publik yaitu efektivitas pelayanan publik. Pada tahap ini, ASN dapat menempatkan kepentingan publik sebagai fokus utama pelayanan, di atas kepentingan pribadi.

3. Kompeten

Secara umum, kompetensi dapat diartikan sebagai keterampilan yang dimiliki oleh seseorang meliputi kemampuan mereka untuk merespon sebuah tuntutan di lingkungan mereka secara stabil. Kompetensi menurut Kamus Kompetensi Loma (1998:2) dan standar kompetensi dari *International Labor Organization* (ILO), memiliki tiga aspek penting, yakni: pengetahuan, keterampilan, serta sikap dalam melakukan sebuah pekerjaan. Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno (2009, hlm. 203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Finch dan Crunkilton (1999, hlm. 220) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

4. Harmonis

Secara etimologis, harmonis berasal dari kata harmoni yang memiliki makna selaras dan seia sekata. Dalam kehidupan sehari-hari istilah harmoni sering digunakan untuk menggambarkan suatu hal yang "selaras", "serasi", atau "sesuai". Harmoni menurut Goesniadhie (2006) diartikan sebagai upaya atau proses yang berguna untuk mengatasi batasan perbedaan, hal yang bertentangan dan kejanggalan yang terjadi. Upaya harmonisasi dilakukan untuk menghasilkan kesatuan atau membentuk suatu kesatuan yang luhur sebagai bagian dari sistem.

Berdasarkan penjelasan Chen, dkk. (2016), dilihat dari aspek organisasi, istilah harmonis lebih dikenal sebagai *Group Harmony* yaitu kerukunan hubungan yang diwujudkan dalam afeksi, kognisi, dan perilaku anggota kelompok, yang sebaliknya menjaga keberagaman karakteristik sosial dan individu. Keharmonisan kelompok relatif merujuk secara khusus pada sejauh mana anggota kelompok berbagi perasaan positif, mengaitkan motif jinak dengan ekspresi perbedaan dan perbedaan pendapat, serta keseimbangan antara kebutuhan individualitas anggota dan kesatuan kelompok.

5. Loyal

Secara konseptual, loyalitas berasal dari kata "Loyal: yang berarti setia. Dalam konteks loyalitas, kesetiaan muncul dari kesadaran individu yang akan menunjukkan kesetiaannya berdasarkan kemauan diri bukan merupakan paksaan dari pihak eksternal. Loyalitas dijelaskan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diterima oleh seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab dalam upaya memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik terhadap masyarakat.

Dalam mewujudkan pemerintah yang baik, dibutuhkan sumber daya manusia aparatur pemerintah yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya yang nantinya akan berguna untuk menciptakan kehidupan masyarakat yang lebih baik lagi. Sikap loyal terhadap instansi tempat mereka bekerja, bangsa dan negara merupakan salah satu sikap yang harus ditanamkan pada diri seluruh ASN karena seorang ASN yang memiliki loyalitas tinggi adalah ASN yang bersedia bekerja secara maksimal, memiliki kesetiaan paling tidak terhadap cita-cita organisasi, bangga akan pekerjaannya, menerima berbagai tugas yang diberikan dengan senang hati, serta merasa memiliki satu visi dan misi dengan organisasi yang akan memicu semangat ASN dalam memberikan pelayanan publik.

6. Adaptif

Adaptif merupakan salah satu watak yang penting dan dibutuhkan oleh setiap individu maupun organisasi untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya atas segala perubahan atau ancaman yang timbul. Adaptasi adalah suatu upaya untuk mempertahankan fungsi optimal yang melibatkan refleks, mekanisme otomatis untuk perlindungan mekanisme koping dan idealnya dalam mengarah pada penyesuaian atau penguasaan situasi. Sedangkan adaptasi menurut Robbins (2003) dijelaskan sebagai suatu proses yang menempatkan manusia yang berupaya mencapai tujuan-tujuan atau kebutuhan untuk menghadapi lingkungan dan kondisi sosial yang berubah-ubah agar tetap bertahan. Budaya adaptif dalam pemerintahan merupakan budaya organisasi dimana ASN memiliki kemampuan menerima perubahan, termasuk penyelarasan organisasi yang berkelanjutan dengan lingkungannya, juga perbaikan proses internal yang berkesinambungan.

7. Kolaboratif

Secara terminologi kolaborasi mengandung makna yang sangat umum dan luas yang mendeskripsikan adanya situasi tentang terjadinya kerja sama antara dua orang ataupun institusi atau lebih yang saling memahami permasalahan masing-masing secara bersama-sama dan berusaha untuk saling membantu memecahkan permasalahan masing-masing secara bersama-sama pula. Sedangkan teori kolaborasi (*Collaborative Theory*) menurut Chris Ansell dan Alison Gash (2008, hlm. 554) adalah "*A governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collective decision-making process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to make or implement public policy or manage public programs or assets*" yang menjelaskan bahwa *Collaborative governance* sebagai strategi peraturan pemerintahan sebagai kebijakan dalam proses pengambilan keputusan secara kolektif dan bersifat formal, berorientasi konsensus, dan musyawarah bertujuan untuk membuat atau mengimplementasikan kebijakan publik, mengelola program atau aset publik.

Indikator Perwujudan Perilaku BerAKHLAK

Sebagai serangkaian nilai dasar ASN, *Core Values* BerAKHLAK dapat diamati dari perilaku Aparatur Sipil Negara dalam bekerja melayani publik. Perilaku para ASN tersebut dapat terobservasi dengan baik oleh rekan kerja yang setiap hari beraktivitas bersama dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Berdasarkan kajian terhadap Buku Saku Panduan Core Values Badan Kepegawaian Negara (2022, hlm 7-13), terdapat

sejumlah indikator Core Values BerAKHLAK yang dapat dinilai oleh rekan kerja sebagai berikut

1. **Indikator Berorientasi Pelayanan**
   a. Mampu menuntaskan keseluruhan tugas atau pekerjaan yang diberikan;
   b. Mampu melayani sesuai dengan ketentuan terhadap seluruh pihak tanpa memandang kedudukan, jabatan, suku, agama, dan lain sebagainya;
   c. Mampu menerima serta memperbaiki segala kritikan dan saran yang diberikan; dan
   d. Mampu menyediakan segala bentuk informasi secara aktual dan akurat.
2. **Indikator Akuntabel**
   a. Memenuhi janji dan komitmen yang telah disepakati sebelumnya;
   b. Melaksanakan seluruh tugas sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dan bersedia untuk dievaluasi.;
   c. Mengutamakan kepentingan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi atau golongan; dan
   d. Mampu mengambil keputusan secara objektif saat terjadi konflik kepentingan.
3. **Indikator Kompeten**
   a. Mampu belajar secara mandiri maupun kolaboratif secara antusias;
   b. Memberikan kesempatan orang lain untuk menyuarakan pendapat mereka;
   c. Menyusun rencana kerja atau anggaran secara spesifik sesuai dengan target yang telah ditetapkan;
   d. Menjalankan seluruh peraturan yang telah ditetapkan; dan
   e. Menyelesaikan masalah secara komprehensif dan tuntas serta melakukan evaluasi terkait dengan kinerja diri.
4. **Indikator Harmonis**
   a. Mampu berperilaku secara adil tanpa memandang kedudukan, jabatan, perbedaan SARA, dan lain sebagainya;
   b. Menjaga hubungan baik serta saling menghormati gagasan yang disampaikan oleh rekan kerja mencakup atasan, teman sepantaran, maupun bawahan.
   c. Mampu menyelesaikan konflik yang terjadi secara netral; dan
   d. Melakukan interaksi yang sopan dan beradab terhadap rekan kerja mencakup atasan, teman sepantaran, maupun bawahan.
5. **Indikator Loyalitas**

a. Mampu menghindari segala bentuk tindakan, ucapan, serta perbuatan yang menjurus pada radikalisme melainkan memberikan informasi yang mendukung keutuhan NKRI;
b. Berperilaku yang sepantasnya dan melindungi nama baik instansi; dan
c. Mampu menyimpan informasi rahasia dan hanya memberikannya kepada pihak yang berwenang.

6. Indikator Adaptif

a. Kemampuan ASN dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja serta dinamika perkembangan teknologi; dan
b. Kemampuan ASN untuk menyampaikan ide atau gagasan terkait inovasi yang menunjang pencapaian tujuan instansi.

7. Indikator Kolaboratif

a. Mampu secara baik dalam menerima segala kritik dan saran yang diberikan;
b. Memiliki kemauan untuk terlibat dalam projek secara sukarela;
c. Mampu mengakui kesalahan yang telah diperbuat dan menjadikannya sebagai bahan evaluasi kedepannya; dan
d. Memiliki keinginan untuk saling bekerjasama dengan berbagai pihak sebagai upaya untuk mencapai tujuan instansi.

4. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif non eksperimental dengan strategi penelitian survey deskriptif. Sesuai penjelasan Silalahi (2015, hlm. 100), metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai sebuah metode yang digunakan untuk menganalisis persoalan sosial yang berlandaskan pada pengujian dari sebuah teori yang terdiri atas variabel-variabel, pengukuran dengan menggunakan angka lalu dianalisis secara statistik sehingga peneliti mampu menetapkan generalisasi prediktif dari teori yang digunakan sudah benar. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* dengan populasi yaitu rekan kerja peserta Latsar CPNS Angkatan 7-14 di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sebanyak 300 orang. Melalui perhitungan berdasarkan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel 75 orang dengan *margin of error* sebesar 10%. Dalam penelitian ini, peneliti berhasil mengumpulkan data dari 80 orang responden.

5. Hasil

Hasil Penyusunan Instrumen

Pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner harus berkualitas serta mudah dipahami sehingga dapat mempermudah peneliti dalam melakukan analisis survei dan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup (*close-ended question*), dimana pertanyaan tertutup (*close-ended question*) merupakan salah satu jenis pertanyaan survei. Responden telah diberikan beberapa opsi jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Pertanyaan yang dimuat dalam kuesioner penelitian ini akan diajukan kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya untuk melihat apakah menurut responden, *Core Values* BerAKHLAK sebagai pedoman berperilaku telah terinternalisasi secara baik atau memerlukan beberapa evaluasi. Adapun pertanyaan yang akan diberikan oleh peneliti melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden adalah sebagai berikut:

Tabel Pertanyaan Tingkat Internalisasi *Core Values* BerAKHLAK

NO.	PERTANYAAN
Perilaku Berorientasi Pelayanan	
1.	Apakah rekan kerja selalu menuntaskan keseluruhan tugas atau pekerjaan yang diberikan?
2.	Apakah rekan kerja selalu melayani sesuai dengan ketentuan terhadap seluruh pihak tanpa memandang kedudukan, jabatan, suku, agama, dan lain sebagainya?
3.	Apakah rekan kerja selalu menerima serta memperbaiki segala kritikan dan saran yang diberikan?
4.	Apakah rekan kerja selalu menyediakan segala bentuk informasi secara aktual dan akurat?
Perilaku Akuntabel	
1.	Apakah rekan kerja selalu memenuhi janji dan komitmen kerja yang telah disepakati sebelumnya?
2.	Apakah rekan kerja selalu melaksanakan seluruh tugas sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dan bersedia untuk dievaluasi?
3.	Apakah rekan kerja selalu mengutamakan kepentingan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi atau golongan?
4.	Apakah rekan kerja selalu mengambil keputusan secara objektif saat terjadi konflik kepentingan?

Perilaku Kompeten

1. Apakah rekan kerja selalu mampu belajar secara mandiri maupun kolaboratif secara antusias?
2. Apakah rekan kerja selalu memberikan kesempatan rekan kerjanya untuk menyuarakan pendapat mereka?
3. Apakah rekan kerja selalu menyusun rencana kerja atau anggaran secara spesifik sesuai dengan target yang telah ditetapkan?
4. Apakah rekan kerja selalu menjalankan seluruh peraturan yang telah ditetapkan?
5. Apakah rekan kerja selalu menyelesaikan masalah secara komprehensif dan tuntas serta melakukan evaluasi terkait dengan kinerja diri?

Perilaku Harmonis

1. Apakah rekan kerja selalu berperilaku secara adil tanpa memandang kedudukan, jabatan, perbedaan SARA, dan lain sebagainya?
2. Apakah rekan kerja selalu menjaga hubungan baik serta saling menghormati gagasan yang disampaikan oleh rekan sejawat, atasan, maupun bawahan?
3. Apakah rekan kerja selalu mampu menyelesaikan konflik yang terjadi secara netral?
4. Apakah rekan kerja selalu melakukan interaksi yang sopan dan beradab terhadap rekan sejawat, atasan maupun bawahan?

Perilaku Loyalitas

1. Apakah rekan kerja selalu menghindari segala bentuk tindakan, ucapan, serta perbuatan yang menjurus pada radikalisme melainkan memberikan informasi yang mendukung keutuhan NKRI?
2. Apakah rekan kerja selalu berperilaku yang sepantasnya dan melindungi nama baik instansi?
3. Apakah rekan kerja selalu menyimpan informasi rahasia instansi dan hanya memberikannya kepada pihak yang berwenang?

Perilaku Adaptif

1. Apakah rekan kerja selalu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta dinamika perkembangan teknologi?
2. Apakah rekan kerja selalu menyampaikan ide atau gagasan terkait inovasi yang menunjang pencapaian tujuan instansi?

Perilaku Kolaboratif	
1.	Apakah rekan kerja selalu memiliki kemauan untuk terlibat dalam projek secara sukarela?
2.	Apakah rekan kerja selalu mengakui kesalahan yang telah diperbuat dan menjadikannya sebagai bahan evaluasi kedepannya?
3.	Apakah rekan kerja selalu memiliki keinginan untuk saling bekerjasama dengan berbagai pihak sebagai upaya untuk mencapai tujuan instansi tersebut?

Peneliti kemudian menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran instrumen. Skala Likert yang digunakan pada penelitian ini akan menggunakan 5 butir untuk skala pengukurannya, seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel Skala Likert

Jawaban	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Hadi S. M. (1991:19)

Hasil Pengujian Instrumen

1. Distribusi Frekuensi Berorientasi Pelayanan

Dimensi berorientasi pelayanan memuat 4 pertanyaan yang diberikan terhadap 80 responden dengan hasil, yakni:

1. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menuntaskan keseluruhan tugas atau pekerjaan yang diberikan?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan netral, 22 responden (27,5%) menyatakan setuju, dan 29 responden (36,3%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 72,2;
2. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu melayani sesuai dengan ketentuan terhadap seluruh pihak tanpa memandang kedudukan, jabatan, suku,

agama, dan lain sebagainya?" menggambarkan bahwa bahwa 2 responden (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden (13,8%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (22,5%) menyatakan netral, 20 responden (25%) menyatakan setuju, dan 29 responden (36,3%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 75,8;

3. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menerima serta memperbaiki segala kritikan dan saran yang diberikan?" menggambarkan bahwa bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (16,3%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (18,8%) menyatakan netral, 19 responden (23,8%) menyatakan setuju, dan 32 responden (40%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 77,1; dan
4. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menyediakan segala bentuk informasi secara aktual dan akurat?" *menggambarkan* bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden (15%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (15%) menyatakan netral, 24 responden (30%) menyatakan setuju, dan 31 responden (38,8%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 78,06.

2. Distribusi Frekuensi Akuntabel

Dimensi akuntabel memuat 4 pertanyaan yang diberikan terhadap 80 responden dengan hasil, yakni:

1. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu memenuhi janji dan komitmen kerja yang telah disepakati sebelumnya?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan netral, 22 responden (27,5%) menyatakan setuju, dan 29 responden (36,3%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 76,06;
2. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu melaksanakan seluruh tugas sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dan bersedia untuk dievaluasi?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden (13,8%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (21,3%) menyatakan netral, 24 responden (30%) menyatakan setuju, dan 27 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 76,36;
3. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu mengutamakan kepentingan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi atau golongan?" menggambarkan

bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (20%) menyatakan netral, 23 responden (28,7%) menyatakan setuju, dan 26 responden (32,5%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata 74,72; dan

4. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu mengambil keputusan secara objektif saat terjadi konflik kepentingan?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (16,3%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (21,3%) menyatakan netral, 23 responden (28,7%) menyatakan setuju, dan 26 responden (32,5%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 75,02.

3. Distribusi Frekuensi Kompeten

Dimensi kompeten memuat 4 pertanyaan yang diberikan terhadap 80 responden dengan hasil indeks responden, yakni:

1. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu mampu belajar secara mandiri maupun kolaboratif secara antusias?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden (15%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (21,3%) menyatakan netral, 21 responden (26,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (36,3%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 76,36;
2. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu memberikan kesempatan rekan kerjanya untuk menyuarakan pendapat mereka?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 15 responden (18,8%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (16,3%) menyatakan netral, 23 responden (28,7%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 75,52;
3. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menyusun rencana kerja atau anggaran secara spesifik sesuai dengan target yang telah ditetapkan?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (18,8%) menyatakan netral, 22 responden (27,5%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 75,54;
4. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menjalankan seluruh peraturan yang telah ditetapkan?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan tidak setuju, 15 responden

(18,8%) menyatakan netral, 21 responden (26,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (36,3%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 75,88; dan

5. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menyelesaikan masalah secara komprehensif dan tuntas serta melakukan evaluasi terkait dengan kinerja diri?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (18,8%) menyatakan netral, 22 responden (27,5%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 75,54.

4. Distribusi Frekuensi Harmonis

Dimensi harmonis memuat 4 pertanyaan yang diberikan terhadap 80 responden dengan hasil indeks responden, yakni:

1. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu berperilaku secara adil tanpa memandang kedudukan, jabatan, perbedaan SARA, dan lain sebagainya?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (16,3%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (16,3%) menyatakan netral, 24 responden (30%) menyatakan setuju, dan 29 responden (36,3%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 76,86.
2. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menjaga hubungan baik serta saling menghormati gagasan yang disampaikan oleh rekan sejawat, atasan, maupun bawahan?" menggambarkan bahwa bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 16 responden (20%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (18,8%) menyatakan netral, 17 responden (21,3%) menyatakan setuju, dan 31 responden (38,8%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 75,18.
3. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu mampu menyelesaikan konflik yang terjadi secara netral?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (16,3%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan netral, 20 responden (25%) menyatakan setuju, dan 32 responden (40%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 77,36.
4. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu melakukan interaksi yang sopan dan beradab terhadap rekan sejawat, atasan maupun bawahan?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (16,3%)

menyatakan tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan netral, 24 responden (30%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 76,28.

5. Distribusi Frekuensi Loyal

Dimensi loyal memuat 3 pertanyaan yang diberikan terhadap 80 responden dengan hasil indeks responden, yakni:

1. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menghindari segala bentuk tindakan, ucapan, serta perbuatan yang menjurus pada radikalisme melainkan memberikan informasi yang mendukung keutuhan NKRI?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (20%) menyatakan netral, 27 responden (33,8%) menyatakan setuju, dan 36 responden (45%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 82,3;
2. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu berperilaku yang sepantasnya dan melindungi nama baik instansi?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (20%) menyatakan netral, 26 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan 37 responden (46,3%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan menghasilkan rata-rata sebesar 84,56; dan
3. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menyimpan informasi rahasia instansi dan hanya memberikannya kepada pihak yang berwenang?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (21,3%) menyatakan netral, 24 responden (30%) menyatakan setuju, dan 38 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 84,86.

6. Distribusi Frekuensi Adaptif

Dimensi Adaptif memuat 2 pertanyaan yang diberikan terhadap 80 responden dengan hasil indeks responden, yakni:

1. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta dinamika perkembangan teknologi?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (15%) menyatakan netral, 20 responden (25%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 77,56; dan

2. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu menyampaikan ide atau gagasan terkait inovasi yang menunjang pencapaian tujuan instansi?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden (15%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (20%) menyatakan netral, 25 responden (31,5%) menyatakan setuju, dan 26 responden (32,5%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 65.

7. Distribusi Frekuensi Kolaboratif

Dimensi kolaboratif memuat 3 pertanyaan yang diberikan terhadap 80 responden dengan hasil indeks responden, yakni:

1. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu memiliki kemauan untuk terlibat dalam projek secara sukarela?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (16,3%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (16,3%) menyatakan netral, 26 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan 27 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 76,36.
2. Pertanyaan "Apakah peserta latsar CPNS selalu mengakui kesalahan yang telah diperbuat dan menjadikannya sebagai bahan evaluasi kedepannya?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden (13,6%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (15%) menyatakan netral, 27 responden (33,8%) menyatakan setuju, dan 29 responden (36,3%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 72,12.
3. Pertanyaan "Apakah rekan kerja selalu memiliki keinginan untuk saling bekerjasama dengan berbagai pihak sebagai upaya untuk mencapai tujuan instansi tersebut?" menggambarkan bahwa 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden (15%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan netral, 26 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan 27 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju dan menghasilkan rata-rata sebesar 72,12.

6. Pembahasan

Pembahasan

1. **Berorientasi Pelayanan**

Berorientasi pelayanan merupakan sebuah wujud perilaku setiap ASN sebagai penyelenggara pelayanan publik yang dituntut untuk mampu mengidentifikasi kebutuhan atau permasalahan yang tengah terjadi di masyarakat serta mampu memberikan alternatif solusi terkait permasalahan tersebut sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat. Rata-rata penilaian responden terhadap dimensi berorientasi pelayanan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 75,79. Hasil akhir rata-rata tersebut diperoleh melalui perhitungan rata-rata setiap pertanyaan sehingga ditemukan hasil rata-rata untuk dimensi berorientasi pelayanan dan kemudian hasil rata-rata tersebut dikategorikan berdasarkan kriteria *three box method*. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peserta latsar CPNS yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sudah menginternalisasikan sikap berorientasi pelayanan ketika memberikan pelayanan bagi masyarakat.

2. **Akuntabel**

Akuntabel merupakan sebuah wujud perilaku setiap ASN sebagai penyelenggara pelayanan publik yang dituntut untuk mampu mempertanggungjawabkan segala tugas serta amanat yang telah diberikan kepadanya melalui perilaku yang jujur, *bertanggung jawab*, disiplin, serta tidak menyalahgunakan jabatan yang dimiliki. Perilaku yang akuntabel akan menekankan pada sikap yang jujur serta *bertanggung jawab* terhadap pekerjaan yang mereka terima, bersedia untuk menerima setiap evaluasi terkait pekerjaan yang telah mereka lakukan, selalu mengutamakan kepentingan masyarakat, serta menolak segala bentuk gratifikasi yang mereka terima demi memudahkan seseorang dalam memperoleh pelayanan.

Rata-rata penilaian responden terhadap dimensi akuntabel secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 75,54. Hasil akhir rata-rata tersebut diperoleh melalui perhitungan rata-rata setiap pertanyaan sehingga ditemukan hasil rata-rata untuk dimensi akuntabel dan kemudian hasil rata-rata tersebut dikategorikan berdasarkan kriteria *three box method*. Melalui hasil *perhitungan* rata-rata menunjukkan bahwa setiap peserta latsar CPNS yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sudah menginternalisasikan sikap akuntabel ketika memberikan pelayanan bagi masyarakat.

3. Kompeten

Kompeten merupakan sebuah wujud *perilaku* setiap ASN sebagai penyelenggara pelayanan publik yang dituntut untuk mampu selalu mengembangkan segala potensi yang mereka miliki. Konsep kompeten sendiri menekankan kepada tiga aspek yakni perilaku, pengetahuan, serta sikap sehingga melalui pengembangan tersebut, setiap penyelenggara pelayanan publik dapat mencerminkan sikap yang *profesional* dan dapat diandalkan. Perilaku kompeten tercermin dari kemampuan setiap ASN untuk meningkatkan setiap potensi diri yang terlihat dari kemampuan untuk belajar secara mandiri, selalu memberikan rekan kerja lainnya untuk menyuarakan pendapat mereka, selalu menaati serta menjalankan setiap peraturan yang ada, serta mampu menyelesaikan setiap masalah secara *komprehensif*.

Rata-rata penilaian responden terhadap dimensi kompeten secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 75,77. Hasil akhir rata-rata tersebut diperoleh melalui perhitungan rata-rata setiap pertanyaan sehingga ditemukan hasil rata-rata untuk dimensi kompeten dan kemudian hasil rata-rata tersebut dikategorikan berdasarkan kriteria *three box method*. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peserta latsar CPNS yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sudah menginternalisasikan sikap kompeten demi kemajuan instansi tempat mereka bekerja.

4. Harmonis

Harmonis merupakan sebuah wujud *perilaku* setiap ASN yang dituntut untuk mampu saling menghargai serta menghormati setiap perbedaan yang pasti akan selalu ada. Melalui sikap saling menghargai akan tercipta sebuah *suasana* yang kondusif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Perilaku harmonis akan tergambar dari kepekaan seseorang untuk selalu menghargai setiap perbedaan yang muncul, selalu berperilaku adil tanpa memandang SARA, serta mampu untuk menyelesaikan sebuah persoalan yang terjadi secara netral tanpa berpihak dengan pihak manapun.

Rata-rata penilaian responden terhadap dimensi berorientasi pelayanan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 76,42. Hasil akhir rata-rata tersebut diperoleh melalui perhitungan rata-rata setiap pertanyaan sehingga ditemukan hasil rata-rata untuk dimensi berorientasi pelayanan dan

kemudian hasil rata-rata tersebut dikategorikan berdasarkan kriteria *three box method*. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peserta latsar CPNS yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sudah menginternalisasikan sikap harmonis ketika mereka sedang bekerja.

5. Loyal

Loyal merupakan sebuah wujud *perilaku* setiap ASN yang memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya dan kesetiaan terhadap instansi tempat mereka bekerja. Perwujudan perilaku dari loyal akan tercermin dari kemampuan ASN untuk menghindari segala tindakan atau perbuatan yang mengarah kepada radikalisme, berperilaku sepantasnya untuk menjaga nama baik instansi, serta selalu menyimpan dan hanya memberikan semua informasi rahasia instansi kepada pihak yang berwenang.

Rata-rata penilaian responden terhadap dimensi berorientasi pelayanan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 83,9. Hasil akhir rata-rata tersebut diperoleh melalui perhitungan rata-rata setiap pertanyaan sehingga ditemukan hasil rata-rata untuk dimensi berorientasi pelayanan dan kemudian hasil rata-rata tersebut dikategorikan berdasarkan kriteria *three box method*. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peserta latsar CPNS yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sudah menginternalisasikan sikap loyalitas ketika melaksanakan tugas yang mereka terima.

6. Adaptif

Adaptif merupakan sebuah wujud *perilaku* ASN yang mampu untuk beradaptasi secara cepat dan tepat terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Perilaku yang ingin ditunjukan dari konsep adaptif ini adalah kecepatan setiap ASN dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ada, selalu melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitas mereka dalam menjawab tantangan terkait perubahan dan selalu bersikap proaktif.

Rata-rata penilaian responden terhadap dimensi adaptif secara keseluruhan termasuk dalam kategori sedang yakni sebesar 71,28. Hasil akhir rata-rata tersebut diperoleh melalui perhitungan rata-rata setiap pertanyaan sehingga ditemukan hasil rata-rata untuk dimensi berorientasi pelayanan dan kemudian hasil rata-rata tersebut dikategorikan berdasarkan kriteria *three box method*. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peserta latsar CPNS yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang masih perlu untuk meningkatkan perilaku adaptif ketika mereka melakukan pekerjaan mengingat perilaku adaptif sangat dibutuhkan untuk membantu setiap ASN dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.

7. Kolaboratif

Kolaboratif merupakan sebuah wujud *perilaku* setiap ASN yang dituntut untuk mampu untuk saling bekerjasama baik antar individu maupun kelompok untuk mencari sebuah solusi atas permasalahan yang sedang terjadi. Perwujudan *dari* konsep ini adalah ketika seorang ASN mampu untuk menerima segala bentuk kritikan dan saran secara baik, selalu memiliki keinginan tinggi untuk mengikuti setiap projek secara sukarela, bersikap berani untuk mengakui segala kesalahan yang diperbuat serta memiliki kemauan untuk bekerjasama dengan seluruh pihak demi memajukan dan mencapai tujuan dari instansi tersebut. Berdasarkan perhitungan rata-rata jawaban responden, diperoleh skor 76,2 yang menjelaskan bahwa aspek kolaboratif ASN berada pada kategori tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa tingkat internalisasi dari keseluruhan nilai *core values* BerAKHLAK adalah sebesar 76,2 yang masuk kedalam kategori sangat baik sehingga dapat dikatakan bahwa 43 peserta Latsar CPNS telah menerapkan dan menginternalisasi nilai dasar atau *core values* BerAKHLAK yang tercermin dari perilaku mereka saat bekerja**.** Nilai internalisasi *core values* BerAKHLAK tertinggi adalah Loyalitas dengan skor sebesar 83,9 yang menjelaskan dedikasi mereka terhadap kepentingan bangsa dan negara. Sebaliknya, nilai internalisasi *core values* BerAKHLAK yang paling rendah adalah nilai adaptif dengan skor sebesar 71,28, mencakup kesiapan setiap peserta Latsar CPNS dalam menghadapi setiap perubahan serta mempertajam kreativitas mereka melalui ide serta inovasi yang mereka miliki. Berdasarkan temuan ini dapat dipahami bahwa loyalitas masih menjadi nilai yang dijunjung tinggi pada birokrasi publik dan inovasi atau respon terhadap perubahan masih menjadi nilai yang terus perlu didorong dan dipromosikan.

Saran yang dirumuskan dari kesimpulan tersebut adalah bahwa diperlukan fokus utama pada Pelatihan Dasar CPNS untuk meningkatkan internalisasi aspek adaptif yang melingkupi kesiapan ASN dalam menghadapi setiap perubahan serta mempertajam kreativitas melalui ide serta inovasi. Untuk menghadirkan kajian yang lebih mendalam, pendekatan *transfer of training* dapat digunakan untuk mengeksplorasi proses dan tantangan internalisasi aspek tersebut dalam lingkungan kerja ASN sehari-hari, khususnya di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang sebagai

penyelenggara Latsar CPNS perlu berfokus mendorong peningkatan nilai Adaptif melalui strategi pelatihan yang relevan.

References

Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. Journal of public administration research and theory, 18(4), 543-571. https://doi.org/10.1093/jopart/mum032

Badan Kepegawaian Negara. (2022). Buku Saku Panduan Perilaku Core Values Badan Kepegawaian Negara. bkn.go.id/unggahan/2022/07/Booklet-BERAKHLAK-Rev.pdf

Chen, C. C., Ünal, A. F., Leung, K., & Xin, K. R.(2016). Group harmony in the workplace: Conception, measurement, and validation. Asia Pacific Journal of Management, 33(4), 903–934. https://doi.org/10.1007/s10490-016-9461-4

Finch, C.R & Crunkilton, J.R. 1979. Curriculum Development in Vocational and Technical Education: Planning, Content, and Implementation. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Goesniadhie, K. (2006). Harmonisasi dalam Perspektif Perundang-undangan. Surabaya: JP Books.

Hadi, S.M. (1991). Analisis Butir Untuk Instrumen Angket Tes dan Skala Nilai dengan Basic. Yogyakarta: Andi Offset.

International Labour Organization. (2006). Guidelines for Development of Regional Model Competency Standards (RMCS). Bangkok: International Labour Office.

Ismiyarto, I. (2017). Penilaian Kinerja Unit Pelayanan pada Organisasi Publik. Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa, 2(2), 12-29. https://doi.org/10.33701/jipsk.v2i2.923

Loma. (1998). Loma's Competency Dictionary. AON Consulting.

Robbins, S. P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT.Gramedia.

Romzek, B.S & Dubnick, M.J. (1990). Accountability in the Public Sector, Connectual. Kemarin press.

Schein, E., 1996. Culture : The Missing Concepts in Organization Studies. Administrative Science Quarterly. 41(2).

Silalahi, U.(2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Surat Edaran Menteri Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik