



## Penerapan Budaya Kerja ASN BerAKHLAK di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Palembang

Nabila<sup>1\*</sup>, Irwan Septayuda<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma, Indonesia

Email: [nabilaotkp1003@gmail.com](mailto:nabilaotkp1003@gmail.com)<sup>1</sup>, [irwan.septayuda@binadarma.ac.id](mailto:irwan.septayuda@binadarma.ac.id)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [nabilaotkp1003@gmail.com](mailto:nabilaotkp1003@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the implementation of the State Civil Apparatus (ASN) BerAKHLAK work culture at the Office of Women's Empowerment and Child Protection (DPPPA) Palembang City. The research is motivated by the demands of bureaucratic reform that emphasize cultural change through strengthening organizational culture based on ASN Core Values. The research method uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data triangulation was used to test the validity of the information. The results showed that the implementation of the seven ASN BerAKHLAK Core Values (Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative) has generally been well implemented at DPPPA Palembang City. This is reflected in employees' commitment to providing excellent service, compliance with regulations, efforts to improve competence, the creation of harmonious working relationships, loyalty to the organization, adaptability to change, as well as effective coordination and collaboration. However, the study also identified several obstacles that are still faced, including the adaptation process to policy and technological changes that takes time, the need for continuous improvement of employee competence, and challenges in cross-sector coordination and collaboration. The implications of this study emphasize the need for continuous improvement and development efforts so that the implementation of the ASN BerAKHLAK work culture can run more optimally in supporting the improvement of public service quality.*

**Keywords:** *Accountable; Adaptive; ASN BerAKHLAK; Collaborative; Work Culture.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) BerAKHLAK di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Palembang. Penelitian dilatarbelakangi oleh tuntutan reformasi birokrasi yang menekankan perubahan kultural melalui penguatan budaya organisasi berbasis nilai-nilai dasar ASN. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Triangulasi data digunakan untuk menguji keabsahan informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan tujuh nilai dasar ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) secara umum telah berjalan dengan baik di DPPPA Kota Palembang. Hal ini tercermin dari komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan prima, kepatuhan terhadap regulasi, upaya peningkatan kompetensi, terciptanya hubungan kerja yang harmonis, loyalitas terhadap organisasi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta terjalannya koordinasi dan kolaborasi yang efektif. Namun demikian, penelitian juga mengidentifikasi beberapa kendala yang masih dihadapi, yaitu proses adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi yang membutuhkan waktu, kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai secara berkelanjutan, serta tantangan dalam koordinasi dan kolaborasi lintas sektor. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya upaya perbaikan dan pengembangan berkesinambungan agar penerapan budaya kerja ASN BerAKHLAK dapat berjalan lebih optimal dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

**Kata kunci:** Adaptif; Akuntabel; ASN BerAKHLAK; Budaya Kerja; Kolaboratif.

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam konteks reformasi birokrasi yang menuntut peningkatan kinerja aparatur sipil negara, sekaligus menegaskan pentingnya transparansi dan akuntabilitas publik instansi pemerintah diharapkan menjalankan perubahan tidak hanya pada sisi struktur serta mekanisme kerja, tetapi juga pada aspek kultural. Perubahan kultural ini erat kaitannya dengan budaya organisasi yang tumbuh dan berkembang di dalam instansi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang membedakan satu organisasi dari

organisasi lainnya. Sementara itu Schein (2010) menekankan bahwa budaya organisasi terbentuk dari pola asumsi dasar yang dipelajari untuk menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan kebutuhan integrasi internal. Budaya organisasi yang kuat diyakini dapat menumbuhkan nilai integritas, profesionalisme, akuntabilitas, serta orientasi pada pelayanan publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Makhdum, Subagja, dan Hakim (2024) mengemukakan bahwa budaya kerja BerAKHLAK menjadi landasan penting dalam penguatan budaya kerja aparatur pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai BerAKHLAK melalui pembangunan Zona Integritas dapat meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik. Pentingnya budaya kerja ASN dalam mendukung reformasi birokrasi juga diperkuat oleh hasil penelitian Azzahra dan Kurniawan (2024) yang menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, profesionalisme, serta kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif telah mampu mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan disiplin pegawai, memperkuat integritas, mendorong inovasi, serta membangun kerja sama yang lebih baik dalam lingkungan kerja pemerintahan.

Untuk mendukung terbentuknya birokrasi yang profesional dan berintegritas, pemerintah menetapkan nilai dasar ASN melalui *Core Values* ASN BerAKHLAK, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, serta Kolaboratif. Kehadiran ASN BerAKHLAK tidak sekadar menjadi slogan, melainkan menjadi landasan dalam pembentukan karakter ASN agar mampu bekerja secara profesional, disiplin, responsif, dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sejalan dengan semangat “Bangga Melayani Bangsa”.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Palembang merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab dalam menangani urusan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak pemenuhan hak anak, serta peningkatan kualitas keluarga. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan koordinasi yang baik, ketelitian dalam administrasi komunikasi yang efektif, dan pelayanan yang cepat serta tepat kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi, penerapan budaya kerja ASN dalam rutinitas keseharian, mulai dari disiplin terhadap waktu, kerja sama antarpegawai, pelaksanaan apel rutin, tanggung jawab terhadap pekerjaan hingga sikap saling menghargai dalam lingkungan kerja. Selain itu, nilai-nilai ASN BerAKHLAK juga tampak dalam pelaksanaan tugas pegawai, terutama ketika memberikan layanan, menjaga profesionalisme kerja, serta membangun komunikasi yang baik antarpegawai maupun dengan masyarakat.

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan selama penelitian penulis merasa perlu untuk membahas lebih lanjut mengenai penerapan budaya kerja ASN di lingkungan DPPPA Kota Palembang melalui penelitian dengan “Budaya Kerja ASN di Lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Palembang”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya budaya kerja ASN dalam mendukung kinerja instansi pemerintah serta menjadi bahan pembelajaran bagi penulis dalam mengenal dunia kerja pemerintahan secara lebih nyata.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Budaya Kerja ASN BerAKHLAK**

Dalam upaya mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik, pemerintah menetapkan nilai dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui *Core Values* ASN BerAKHLAK. Adapun indikator budaya kerja ASN yang selaras dengan nilai BerAKHLAK adalah sebagai berikut:

- a. Berorientasi pelayanan: sikap dan tindakan ASN yang mengutamakan kepuasan masyarakat melalui layanan yang cepat, tepat, ramah, dan bermutu.
- b. Akuntabel: kemampuan ASN dalam melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab, transparan, dan sesuai ketentuan sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Kompeten: ASN terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kualitas diri agar mampu menjalankan tugas secara profesional.
- d. Harmonis: sikap saling menghargai, menghormati, dan menjaga hubungan kerja yang baik.
- e. Loyal: sikap setia dan berkomitmen ASN terhadap bangsa, negara, pemerintah, serta organisasi tempat bekerja.
- f. Adaptif: kemampuan ASN menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, teknologi, serta perubahan dalam organisasi.
- g. Kolaboratif: kemampuan ASN untuk bekerja sama dengan berbagai pihak guna mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan mutu pelayanan publik.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi selama penelitian. Peneliti menggunakan triangulasi data untuk menguji keabsahan informasi yang dikumpulkan selama proses penelitian. Triangulasi diterapkan dengan cara membandingkan dan memverifikasi temuan dari beberapa teknik pengumpulan data.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil**

#### ***Analisis Penerapan Budaya Kerja ASN BerAKHLAK di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Palembang***

Penerapan budaya kerja ASN yang berpedoman pada nilai-nilai BerAKHLAK di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Palembang menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Nilai-nilai BerAKHLAK yang meliputi Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif tercermin dalam berbagai aktivitas kerja, seperti kedisiplinan pegawai dalam menaati jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, serta komitmen dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Keberhasilan penerapan budaya kerja ASN BerAKHLAK turut terlihat dari terjalinnya komunikasi dan koordinasi yang antarpegawai dan antarbidang. Kondisi tersebut membantu memperlancar pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh DPPPA Kota Palembang. Di samping itu, kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan, perkembangan teknologi, serta tuntutan pekerjaan menunjukkan adanya penerapan nilai adaptif yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.

Melalui penerapan nilai-nilai ASN BerAKHLAK, DPPPA Kota Palembang berupaya mewujudkan aparatur yang profesional, bertanggung jawab, dan berintegritas. Budaya kerja tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai, tetapi juga berkontribusi dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif, responsif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara, penerapan budaya kerja ASN BerAKHLAK pada umumnya telah berjalan dengan baik. Meski demikian, masih ditemukan beberapa kendala yang perlu ditangani agar pelaksanaan tugas serta layanan kepada masyarakat dapat

berlangsung lebih maksimal. Kendala tersebut meliputi kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan, perlunya peningkatan kompetensi pegawai, serta tantangan dalam koordinasi dan kolaborasi saat menjalankan program.

### ***Proses Penyesuaian terhadap Perubahan Kebijakan dan Teknologi Belum Sepenuhnya Cepat***

Berdasarkan hasil wawancara, perubahan kebijakan, pola kerja, dan kemajuan teknologi menjadi salah satu masalah yang dirasakan pegawai dalam menjalankan tugas. Walaupun pegawai berusaha menyesuaikan, proses adaptasi tidak dapat dilakukan secara instan. Responden 1 menjelaskan bahwa saat terdapat aturan atau sistem baru, pegawai perlu mempelajarinya terlebih dahulu sehingga penyesuaian memerlukan waktu. Responden 2 juga menyatakan bahwa perubahan regulasi serta pembaruan sistem pelaporan menuntut pegawai untuk terus mengikuti ketentuan yang berlaku. Responden 4, 5, dan 6 menambahkan bahwa perkembangan teknologi serta berubahnya kebutuhan masyarakat membuat pegawai harus terus belajar dan beradaptasi.

### ***Peningkatan Kompetensi Pegawai Tetap Dibutuhkan secara Berkelanjutan***

Permasalahan berikutnya berkaitan dengan kompetensi pegawai. Berdasarkan wawancara, seluruh responden menyatakan bahwa pegawai telah mengikuti berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, dan bimbingan teknis. Namun, hal tersebut tidak menghilangkan kebutuhan untuk terus meningkatkan kompetensi.

Responden 1 menekankan bahwa pegawai perlu mengikuti pelatihan dan juga belajar secara mandiri agar pekerjaan dapat berjalan lebih baik. Responden 2 menambahkan bahwa perubahan aturan dan sistem pelaporan mengharuskan pegawai untuk terus memperbarui pengetahuannya. Sementara itu, Responden 3, 4, 5, dan 6 menjelaskan bahwa persoalan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak berkembang dinamis, sehingga membutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang semakin luas.

### ***Koordinasi dan Kolaborasi Lintas Pihak Berpotensi Menimbulkan Hambatan Program***

Permasalahan ketiga berhubungan dengan koordinasi dan kolaborasi dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan wawancara, seluruh responden menyatakan bahwa pelaksanaan program di DPPPA Kota Palembang membutuhkan kerja sama dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal instansi.

Responden 1 menjelaskan bahwa koordinasi dilakukan dengan berbagai bidang di lingkungan DPPPA dan pihak luar. Responden 2 menyebutkan adanya kolaborasi dengan Bappeda, BKD, serta OPD lainnya. Responden 3 menyatakan koordinasi juga melibatkan organisasi perempuan, kecamatan, serta kelurahan. Responden 4, 5, dan 6 menambahkan

bahwa dalam penanganan program maupun kasus, pihak yang terlibat meliputi sekolah, kepolisian, rumah sakit, psikolog, lembaga bantuan hukum, dan pihak lainnya.

Meskipun banyaknya pihak menunjukkan bahwa koordinasi merupakan unsur penting, di sisi lain kondisi ini juga mengindikasikan risiko kendala karena tingginya ketergantungan pada koordinasi lintas sektor. Jika komunikasi dan koordinasi tidak terlaksana dengan efektif, pelaksanaan program serta pelayanan kepada masyarakat dapat mengalami hambatan.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Palembang, penerapan budaya kerja ASN BerAKHLAK dianalisis berdasarkan tujuh nilai dasar ASN, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

### ***Berorientasi Pelayanan***

Nilai Berorientasi Pelayanan menjadi aspek penting dalam pelaksanaan tugas ASN karena berhubungan langsung dengan masyarakat sebagai penerima layanan. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh responden menilai bahwa DPPPA Kota Palembang telah berusaha memberikan pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini ditunjukkan melalui komitmen pegawai untuk memahami kondisi masyarakat sebelum memberikan layanan maupun merumuskan program kerja.

Responden 1 menjelaskan bahwa pegawai berupaya membantu setiap masyarakat yang datang dengan memberikan penjelasan secara sederhana agar mudah dipahami, sekaligus mengarahkan masyarakat ke bidang yang sesuai dengan kebutuhannya. Dengan demikian, layanan yang disediakan tidak semata-mata berhenti pada urusan administrasi, tetapi juga berorientasi pada pemberian kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh layanan. Selain itu, responden 2 menyampaikan bahwa ketika menyusun program kerja, DPPPA Kota Palembang mempertimbangkan data, evaluasi kegiatan sebelumnya, serta masukan dari masyarakat maupun pihak terkait. Pendekatan ini menunjukkan bahwa program tidak hanya ditetapkan berdasarkan target organisasi, tetapi juga berangkat dari kebutuhan nyata yang berkembang di masyarakat.

Pada tataran teknis, penerapan nilai Berorientasi Pelayanan tampak pada pelaksanaan berbagai program seperti pemberdayaan perempuan, pemenuhan hak anak, perlindungan perempuan, serta perlindungan khusus anak. Menurut keterangan responden 3, 4, 5, dan 6, setiap kegiatan diawali dengan identifikasi kebutuhan masyarakat agar bentuk layanan yang diberikan benar-benar menjawab permasalahan yang dihadapi. Dalam penanganan kasus perempuan dan anak pegawai berusaha memahami kondisi korban secara menyeluruh supaya

pendampingan dan perlakuan layanan yang diberikan selaras dengan kebutuhan masing-masing individu.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai Berorientasi Pelayanan telah diterapkan dengan baik di DPPPA Kota Palembang. Penerapan nilai ini terlihat dari kepedulian pegawai dalam memahami kebutuhan masyarakat, penyediaan layanan yang tanggap, serta pelaksanaan evaluasi secara terus-menerus untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syawitri, Fitriisia, dan Ofianto (2022) yang menyatakan bahwa nilai Berorientasi Pelayanan dalam *Core Values* ASN BerAKHLAK berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan prima kepada masyarakat. ASN dituntut untuk mampu memahami kebutuhan masyarakat, memberikan pelayanan yang responsif, serta menjadikan kepuasan masyarakat sebagai prioritas utama. Dengan demikian, penerapan nilai Berorientasi Pelayanan di DPPPA Kota Palembang menunjukkan kesesuaian dengan konsep pelayanan publik yang profesional dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Elyasa (2022) mengemukakan bahwa orientasi pelayanan merupakan nilai fundamental dalam *Core Values* ASN BerAKHLAK yang berfokus pada pemberian pelayanan publik yang prima. Nilai ini menuntut ASN untuk senantiasa mengutamakan kepentingan masyarakat melalui pelayanan yang profesional, efektif, responsif, dan berkelanjutan guna mewujudkan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

### ***Akuntabel***

Nilai Akuntabel menggambarkan kemampuan ASN untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, jujur, disiplin, serta patuh pada ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh responden menyatakan bahwa pegawai DPPPA Kota Palembang telah berupaya menjalankan tugas dengan mengikuti aturan, prosedur, dan ketentuan organisasi.

Penerapan nilai akuntabel terlihat dari adanya kepatuhan pegawai terhadap regulasi yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan. Dalam setiap program dan aktivitas, pegawai menggunakan peraturan, petunjuk teknis, serta arahan pimpinan sebagai rujukan agar kegiatan berjalan sesuai dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain kepatuhan, akuntabilitas juga tampak dari adanya sistem dokumentasi dan pelaporan yang berjalan baik. Responden menjelaskan bahwa setiap kegiatan disertai dengan laporan kegiatan, dokumentasi, daftar hadir peserta, surat tugas, serta dokumen pendukung lainnya. Keberadaan dokumen tersebut berfungsi sebagai bukti bahwa kegiatan terlaksana

sesuai rencana dan prosedur. Pada bidang perlindungan perempuan dan perlindungan khusus anak, akuntabilitas juga ditunjukkan melalui pencatatan perkembangan penanganan kasus secara berkala. Proses penanganan terdokumentasi dengan rapi sehingga tahapan-tahapan yang telah dilakukan dapat diketahui.

Penerapan nilai akuntabel berdampak positif terhadap kualitas kinerja organisasi. Dengan adanya tanggung jawab yang jelas, pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terukur, transparan, dan memudahkan evaluasi secara objektif. Selain itu, akuntabilitas turut memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap instansi karena layanan yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun profesional.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian Wahyuningsih (2023) yang menjelaskan bahwa penerapan nilai akuntabel berkaitan erat dengan budaya kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Akuntabilitas mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Primasatya (2026) yang menjelaskan bahwa akuntabilitas diwujudkan melalui kedisiplinan dalam pencatatan transaksi, penyusunan laporan secara jujur dan transparan, serta penyajian informasi yang akurat, lengkap, konsisten, dan tepat waktu. Penerapan nilai akuntabel secara optimal terbukti mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya, meminimalkan penyimpangan, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap kinerja organisasi.

### ***Kompeten***

Nilai Kompeten menekankan bahwa ASN harus senantiasa meningkatkan kemampuan dan kualitas dirinya agar mampu memberikan pelayanan yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai DPPPA Kota Palembang menunjukkan kesadaran yang cukup tinggi dalam upaya pengembangan kompetensi. Perubahan regulasi, perkembangan teknologi, serta kompleksitas kebutuhan masyarakat mendorong pegawai untuk terus belajar dan memperkuat kapasitas yang dimiliki. Karena itu, kegiatan pengembangan kompetensi seperti pelatihan, seminar bimbingan teknis, sosialisasi, dan workshop menjadi sarana penting untuk memperbarui pengetahuan serta keterampilan pegawai. Tidak hanya melalui kegiatan formal, pegawai juga melakukan pembelajaran secara mandiri dengan memanfaatkan berbagai sumber informasi yang tersedia. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak semata-mata dilakukan ketika ada program pelatihan dari instansi, melainkan juga dipengaruhi oleh kesadaran individu untuk meningkatkan kualitas kerja.

Penerapan nilai kompeten juga terlihat melalui budaya berbagi pengetahuan antarpegawai. Berdasarkan wawancara, pegawai sering berdiskusi, saling bertukar pengalaman, serta memberikan informasi terkait pelaksanaan tugas. Kebiasaan ini membantu pegawai dalam memahami pekerjaannya secara lebih baik, termasuk ketika menghadapi berbagai persoalan dalam pelaksanaan kegiatan. Secara umum, keberadaan pegawai yang kompeten berpengaruh besar terhadap efektivitas pelayanan publik. Semakin baik kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kualitas layanan yang mampu diberikan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tantri, Maksin, Hidayat, dan Ariyanto (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pembelajaran berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kualitas pelayanan yang dapat diberikan kepada masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Shalsabila dan Saputra (2025) yang menjelaskan bahwa nilai kompeten dalam *Core Values BerAKHLAK* diwujudkan melalui upaya peningkatan kemampuan diri secara berkelanjutan agar ASN mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan serta memberikan hasil kerja optimal. Penerapan nilai kompeten menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

### ***Harmonis***

Penerapan nilai Harmonis di DPPPA Kota Palembang tercermin dari hubungan kerja yang baik antarpegawai. Seluruh responden menyatakan bahwa lingkungan kerja cukup kondusif dan komunikasi antarpegawai berjalan dengan lancar.

Dalam organisasi, perbedaan pendapat merupakan hal yang wajar karena setiap individu memiliki latar belakang, pengalaman, dan cara pandang yang berbeda. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa perbedaan tersebut tidak berkembang menjadi konflik yang menghambat pekerjaan. Sebaliknya, perbedaan pendapat dimanfaatkan sebagai kesempatan untuk mendapatkan masukan serta menemukan solusi terbaik ketika menghadapi suatu permasalahan.

Selain itu, pegawai menunjukkan sikap saling menghargai dan menghormati satu sama lain. Kondisi harmonis tercermin dari rasa kebersamaan, kerja sama yang baik, serta kesediaan membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan. Suasana semacam ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang harmonis turut berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas organisasi. Komunikasi yang baik memperlancar koordinasi antarpegawai, menurunkan potensi konflik, serta meningkatkan

efektivitas kerja tim. Oleh karena itu, nilai Harmonis menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas di DPPPA Kota Palembang.

Temuan ini didukung oleh penelitian Rohmah, Cendana, dan Garvera (2023) yang menjelaskan bahwa penerapan budaya kerja ASN BerAKHLAK mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan memperkuat kerja sama antarpegawai. Lingkungan kerja yang harmonis akan membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja serta meminimalkan terjadinya konflik.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Sa'idah, Salsabila, dan Mahbubi (2025) yang menjelaskan bahwa kehidupan yang harmonis dapat terwujud melalui sikap saling menghormati, menjaga hubungan yang baik, serta membangun kepercayaan antarindividu. Lingkungan yang harmonis akan menciptakan suasana yang aman, damai, dan mendukung terjalannya kerja sama yang positif dalam kehidupan sosial maupun lingkungan kerja.

### ***Loyal***

Berdasarkan hasil wawancara, nilai Loyal telah diterapkan oleh pegawai DPPPA Kota Palembang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai ASN. Loyalitas tidak hanya tampak pada kepatuhan pegawai terhadap kebijakan dan peraturan instansi, tetapi juga pada komitmen untuk tetap mengutamakan kepentingan organisasi serta masyarakat dibanding kepentingan pribadi. Wawancara menunjukkan bahwa pegawai berusaha menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan program dan kegiatan, pegawai berpedoman pada target kerja, kebijakan organisasi, serta instruksi pimpinan. Responden juga menjelaskan bahwa loyalitas ditunjukkan melalui sikap pegawai dalam menjaga nama baik instansi. Pegawai berperilaku profesional, sopan, dan bertanggung jawab ketika berinteraksi dengan masyarakat maupun pihak eksternal. Sikap tersebut penting karena pegawai merupakan representasi dari DPPPA Kota Palembang di mata publik.

Pada bidang perlindungan perempuan dan perlindungan khusus anak loyalitas tercermin dalam kesungguhan pegawai memberikan layanan terbaik kepada masyarakat yang membutuhkan perlindungan. Pegawai tidak hanya mengejar penyelesaian administrasi, tetapi juga berupaya memastikan korban memperoleh pendampingan sesuai kebutuhan. Dalam situasi tertentu, pegawai bahkan bersedia bekerja di luar jam kerja normal demi menangani kasus yang memerlukan respons cepat. Hal tersebut menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas. Selain itu, loyalitas juga tercermin dari kesediaan pegawai mendukung setiap program dan kebijakan organisasi. Responden menyatakan bahwa pegawai melaksanakan tugas dengan berorientasi pada pencapaian visi serta misi instansi. Sikap ini

mendukung terbentuknya kinerja organisasi yang efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai Loyal telah diterapkan dengan cukup baik di DPPPA Kota Palembang. Loyalitas pegawai tampak melalui kepatuhan terhadap aturan, komitmen dalam menjalankan tugas, upaya menjaga nama baik instansi, serta kesiapan mengutamakan kepentingan organisasi dan masyarakat pada setiap pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sjafjudin (2023) yang menunjukkan bahwa penerapan *Core Values* BerAKHLAK berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Loyalitas tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, komitmen dalam melaksanakan tugas, serta kesediaan menjaga nama baik organisasi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Nilai loyal menuntut ASN untuk senantiasa menjunjung tinggi ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintahan yang sah. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Suryana dan Briando (2022) yang menjelaskan bahwa nilai loyal mengharuskan setiap ASN untuk mengedepankan kepentingan bangsa dan negara, menjaga nama baik sesama ASN, instansi, dan negara, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

### ***Adaptif***

Perubahan yang terjadi dalam lingkungan pemerintahan, seperti perkembangan teknologi informasi, pembaruan kebijakan, serta dinamika kebutuhan masyarakat, menuntut ASN memiliki kemampuan beradaptasi. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai DPPPA Kota Palembang dinilai memiliki kemampuan adaptasi yang cukup baik dalam merespons berbagai perubahan yang muncul. Seluruh responden menyatakan bahwa perubahan merupakan bagian yang tidak dapat dihindari dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Perubahan dapat berupa regulasi baru, perubahan sistem administrasi, pemanfaatan aplikasi digital maupun perkembangan isu yang berkaitan dengan perempuan dan anak. Karena itu, pegawai diharapkan terus belajar dan menyesuaikan cara kerja agar tugas dapat dilakukan secara optimal. Wawancara juga menunjukkan bahwa ketika terdapat regulasi baru atau perubahan prosedur, pegawai berusaha mempelajari ketentuan tersebut sebelum diterapkan. Upaya ini dilakukan agar pelaksanaan tugas tetap berada dalam koridor aturan yang berlaku dan meminimalkan potensi kesalahan. Kemampuan menerima dan menyesuaikan diri terhadap perubahan mengindikasikan bahwa pegawai memiliki pola pikir terbuka terhadap perkembangan.

Selain itu, adaptif juga terlihat dari pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan. Beberapa responden menyebutkan bahwa teknologi digital membantu proses administrasi, penyusunan laporan, pengelolaan data, koordinasi, serta penyampaian informasi kepada masyarakat. Pemanfaatan teknologi ini membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Pada bidang perlindungan perempuan dan perlindungan anak kemampuan adaptasi juga menjadi kebutuhan yang penting karena karakter kasus yang ditangani terus berkembang. Setiap kasus memiliki kondisi yang berbeda sehingga pendekatan serta strategi penanganan juga perlu disesuaikan. Kemampuan memahami variasi situasi menunjukkan bentuk penerapan nilai adaptif dalam keseharian kerja. Hasil wawancara juga menegaskan bahwa pegawai cenderung terbuka terhadap ide atau inovasi serta cara kerja baru yang dapat meningkatkan mutu pelayanan. Keterbukaan terhadap inovasi merupakan salah satu indikator bahwa pegawai siap mengikuti tuntutan zaman.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai Adaptif telah diterapkan dengan baik di DPPPA Kota Palembang. Penerapan terlihat melalui kemampuan pegawai menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan perkembangan teknologi, dinamika kebutuhan masyarakat, serta kesediaan menerima inovasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian Suryana dan Briando (2022) yang menjelaskan bahwa ASN BerAKHLAK menjadi fondasi baru bagi Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Nilai adaptif mendorong ASN untuk terbuka terhadap perubahan, memanfaatkan teknologi, serta mengembangkan inovasi guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Sari, Lestari, Meisaroh, Alvionita, Sabila, dan Iriani (2026) yang menjelaskan bahwa nilai adaptif mengharuskan ASN untuk mampu menyesuaikan diri secara cepat terhadap perubahan lingkungan, kebijakan, dan teknologi, serta memiliki semangat berinovasi untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan. Penerapan nilai adaptif menjadi penting dalam mendukung terwujudnya birokrasi yang modern, profesional, dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara efektif.

### ***Kolaboratif***

Berdasarkan wawancara dengan seluruh responden, nilai Kolaboratif menjadi salah satu nilai yang paling menonjol dalam pelaksanaan tugas di DPPPA Kota Palembang. Hal ini disebabkan karena sebagian besar program dan pekerjaan memerlukan keterlibatan berbagai pihak, baik dari lingkungan internal instansi maupun pihak eksternal.

Kolaborasi antarpegawai menjadi wujud penerapan nilai kolaboratif yang paling sering dilakukan. Responden menyatakan bahwa pegawai terbiasa bekerja dalam tim dan saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika terdapat pekerjaan yang membutuhkan waktu cepat atau tingkat kesulitannya tinggi, pegawai akan saling berkoordinasi dan bekerja sama agar target dapat dicapai dengan baik. Kerja sama antarpegawai memberikan manfaat bagi organisasi, di antaranya mempercepat penyelesaian pekerjaan serta membuka ruang pertukaran informasi dan pengetahuan. Melalui kolaborasi tersebut, pegawai dapat saling belajar dan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai tugas yang dijalankan.

Selain kolaborasi internal, DPPPA Kota Palembang juga membangun kemitraan dengan berbagai pihak eksternal. Responden menjelaskan bahwa instansi melakukan koordinasi dengan Bappeda, BKD, Organisasi Perangkat Daerah (OPD), kepolisian, rumah sakit, psikolog, lembaga bantuan hukum, sekolah, puskesmas, kecamatan, kelurahan, organisasi perempuan, forum anak, serta berbagai lembaga sosial lainnya. Kemitraan tersebut sangat penting karena persoalan terkait perempuan dan anak tidak dapat diselesaikan oleh satu instansi saja. Penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak, misalnya, membutuhkan keterlibatan berbagai pihak yang masing-masing memiliki peran dan kewenangan. Melalui koordinasi yang baik, proses penanganan dapat dilakukan lebih cepat, lebih tepat, dan lebih menyeluruh.

Dalam program pemenuhan hak anak, kerja sama dengan sekolah, forum anak, kecamatan, dan kelurahan membantu pelaksanaan kegiatan terkait pemenuhan hak-hak anak. Sementara itu, pada bidang perlindungan perempuan dan perlindungan khusus anak, kolaborasi dengan kepolisian, rumah sakit, psikolog, serta lembaga bantuan hukum mendukung pemberian pendampingan dan perlindungan bagi korban. Dengan adanya kerja sama yang terjalin baik, berbagai sumber daya dari masing-masing pihak dapat dimanfaatkan secara lebih optimal. Selain itu, koordinasi yang terbangun membantu mengurangi hambatan selama pelaksanaan program maupun penanganan kasus.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai Kolaboratif telah diterapkan dengan sangat baik di DPPPA Kota Palembang. Hal ini ditunjukkan melalui kerja sama antarpegawai, koordinasi antarbidang, serta kolaborasi dengan instansi dan lembaga terkait yang mendukung terlaksananya tugas dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siregar, Siregar, dan Mangungsong (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas melalui kerja sama, koordinasi, dan komunikasi yang baik antarpegawai maupun dengan pihak eksternal. Kolaborasi yang kuat memungkinkan organisasi memanfaatkan berbagai

sumber daya secara optimal sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan komprehensif.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Sari, Lestari, Meisaroh, Alvionita, Sabila, dan Iriani (2026) yang menjelaskan bahwa nilai kolaboratif diwujudkan melalui kemampuan ASN dalam menjalin kerja sama yang efektif dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama. Penerapan nilai kolaboratif tidak hanya memperkuat sinergi antarpegawai, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) BerAKHLAK di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK secara umum telah dilaksanakan dengan cukup baik oleh pegawai DPPPA Kota Palembang. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas dan pelayanan yang mengedepankan kepentingan masyarakat, kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, peningkatan kompetensi pegawai, terciptanya hubungan kerja yang harmonis, loyalitas terhadap organisasi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta terjalinnya kerja sama dan koordinasi yang baik baik di lingkungan internal maupun dengan berbagai pihak eksternal. Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu proses adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi yang masih membutuhkan waktu, kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan tugas dan pelayanan, serta pentingnya penguatan koordinasi dan kolaborasi dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan program. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan agar penerapan budaya kerja ASN BerAKHLAK di DPPPA Kota Palembang dapat berjalan lebih optimal.

## DAFTAR REFERENSI

- Azzahra, N. A., & Kurniawan, T. (2024). Implementasi Budaya Kerja *Core Values* ASN BerAKHLAK pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 13(1), 162–174.
- Elyasa, M. D. (2022). *Core Values* “BerAKHLAK” Tagline Baru ASN yang Berkomitmen pada Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Andragogi*, 10(1), 17–26.

- Makhdum, H., Subagja, I. K., & Hakim, A. (2024). Strategi Penguatan Budaya Kerja BerAKHLAK Melalui Pembangunan Zona Integritas. *Jurnal JAPS (Jurnal Administrasi Dan Pelayanan Sosial)*, 5(3), 274–281.
- Primasatya, E. (2026). Analisis Akuntabilitas Pengelolaan Dana Biaya Operasional Sekolah (BOS) Berbasis Nilai-Nilai *Core Values* BerAKHLAK pada Sekolah Dasar di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Karya Insan Pendidikan Terpilih*, 4(1), 676–680.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Rohmah, L. S., Cendana, G., & Garvera, R. R. (2023). Implementasi Budaya Kerja Core Value Aparatur Sipil Negara (ASN) BerAKHLAK. *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi (MIDA)*, 20(1), 61–72.
- Sa'idah, S., Salsabila, N. P., & Mahbubi, M. (2025). Akhlak yang Baik: Jujur dan Amanah Sebagai Pondasi Kehidupan yang Harmonis. *Journal of Literature Review*, 1(1), 1–6.
- Sari, D. A., Lestari, D., Meisaroh, D., Alvionita, N., Sabila, M., & Iriani, A. (2026). Peran Core Value BerAKHLAK dalam Pembentukan Karakter ASN: Studi pada Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 1345–1356.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shalsabila, N., & Saputra, R. (2025). Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ulu Selatan. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 10(1), 1–19.
- Siregar, Z. M. E., Siregar, N. A., & Mangungsong, C. (2023). Menumbuhkan Budaya Kerja Inovatif Aparatur di Desa Aek Hite-toras Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Nauli: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 46–52.
- Sjafjudin, A. A. (2023). Efektivitas Core Value BerAKHLAK Dalam Meningkatkan Kepribadian Pegawai: Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 184–198.
- Suryana, O., & Briando, B. (2022). Berakhlak as a New Foundation of Basic Values for the State Civil Apparatus. *KnE Social Sciences, The 3rd International Conference on Governance, Public Administration, and Social Science (ICoGPASS)*, 769–781.
- Syawitri, S., Fitriasia, A., & Ofianto, O. (2022). Core Value BerAKHLAK Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja yang Profesional untuk Meningkatkan Pelayanan Prima. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2558–2565.
- Tantri, R. A., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). Pelaksanaan Program ASN BerAKHLAK sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 8(1), 27–34.
- Wahyuningsih, T. (2023). Implementation of Moral State Civil Apparatus *Core Values*: A Study of the Influence of Work Culture, Work Discipline, and Organizational Commitment to the Implementation of Moral *Core Values* in Banyumas Regency. *Gema Wiralodra*, 14(2), 749–754.