

Implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa dalam Peningkatan Pelayanan Publik

Arafah

Universitas Indonesia, Indonesia

E-mail Korespondensi : arafahakuntansi@gmail.com

Submitted: 22nd April 2026 | **Edited:** 31th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Arafah, A. (2026). Implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa dalam Peningkatan Pelayanan Publik. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 71-79.

ABSTRACT

The implementation of Core Values of Indonesian Civil Servants (ASN) BerAKHLAK and the employer branding initiative Bangsa Melayani Bangsa represents a strategic effort by the Indonesian government to strengthen organizational culture and improve the quality of public services. This study aims to examine the role and contribution of these values in enhancing public service delivery through a qualitative approach using the Systematic Literature Review (SLR) method. The review was conducted by systematically identifying, selecting, evaluating, and synthesizing relevant scholarly publications, policy documents, and official government reports related to the implementation of BerAKHLAK values, employer branding, and public service performance. The selected literature was analyzed using thematic analysis to identify recurring patterns, key dimensions, and relationships between organizational values and service outcomes. The findings indicate that the implementation of BerAKHLAK values comprising service orientation, accountability, competence, harmony, loyalty, adaptability, and collaboration contributes significantly to the development of a professional work culture and improved employee performance. Furthermore, the employer branding concept of Bangsa Melayani Bangsa reinforces employees' commitment, organizational identity, and motivation to provide citizen-centered services. The synthesis of the reviewed literature suggests that the integration of these two initiatives has a positive impact on service effectiveness, responsiveness, transparency, and public satisfaction. Therefore, strengthening their implementation is essential for achieving sustainable improvements in public sector governance and service quality.

Keywords: BerAKHLAK Core Values, Bangsa Melayani Bangsa, Public Service Quality, Civil Servants (ASN), Systematic Literature Review (SLR)

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu fungsi utama pemerintahan yang secara langsung menentukan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja birokrasi. Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Indonesia terus melakukan reformasi birokrasi guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, efektif, dan berorientasi pada masyarakat (Arfita, et al., 2021). Namun demikian, berbagai permasalahan masih ditemukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, seperti rendahnya kualitas layanan, lambatnya respons birokrasi, kurangnya akuntabilitas, serta belum optimalnya budaya kerja aparatur sipil negara (ASN). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan reformasi birokrasi tidak hanya bergantung pada perubahan sistem dan regulasi, tetapi juga pada transformasi nilai dan budaya kerja aparatur sebagai pelaksana pelayanan

publik (Karima, 2022; Tantri et al., 2022). Oleh karena itu, penguatan karakter dan budaya kerja ASN menjadi kebutuhan strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Sebagai upaya memperkuat budaya kerja ASN secara nasional, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tahun 2021 meluncurkan Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa. Nilai BerAKHLAK terdiri atas tujuh nilai utama, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif yang menjadi pedoman perilaku ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan publik (Karima, 2022). Sementara itu, Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa ditujukan untuk membangun identitas kolektif ASN sebagai pelayan masyarakat yang profesional dan berintegritas. Implementasi kedua kebijakan tersebut diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang lebih adaptif, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat (Kurniawan, 2023; Pratama & Nugraha, 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai BerAKHLAK berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme, etika kerja, dan kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Brumadyadisty, 2025; Simatupang et al., 2024).

Meskipun demikian, implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa masih menghadapi berbagai tantangan. Syaputra et al. (2023) menemukan bahwa proses internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK pada organisasi pemerintah memerlukan strategi komunikasi, sosialisasi, dan penguatan budaya organisasi yang berkelanjutan agar tidak berhenti pada tataran slogan semata. Selain itu, masih terdapat perbedaan tingkat pemahaman dan penerapan nilai BerAKHLAK di berbagai instansi pemerintah yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, serta kesiapan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi nilai-nilai ASN tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, tetapi juga oleh komitmen organisasi dalam mengintegrasikan nilai tersebut ke dalam praktik kerja sehari-hari (Kurniawan, 2023).

Dari sisi akademik, penelitian mengenai BerAKHLAK dan Bangsa Melayani Bangsa masih didominasi oleh studi kasus pada instansi tertentu serta penelitian deskriptif yang berfokus pada proses implementasi program. Sebagian besar penelitian mengkaji internalisasi nilai BerAKHLAK pada organisasi tertentu tanpa memberikan gambaran komprehensif mengenai kontribusi kedua konsep tersebut terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik secara lebih luas (Syaputra et al., 2023; Tantri et al., 2022). Selain itu, kajian yang secara khusus mengintegrasikan pembahasan antara Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa dalam satu kerangka analisis masih relatif terbatas. Padahal, kedua konsep tersebut dirancang sebagai satu kesatuan strategi dalam reformasi budaya kerja ASN nasional (Kurniawan, 2023).

Keterbatasan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, belum banyak penelitian yang melakukan sintesis terhadap berbagai temuan empiris mengenai implementasi BerAKHLAK dan Bangsa Melayani Bangsa menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Kedua, masih terdapat kesenjangan pengetahuan mengenai hubungan antara implementasi nilai ASN dengan peningkatan kualitas pelayanan publik yang meliputi efektivitas pelayanan, responsivitas, akuntabilitas, dan kepuasan masyarakat. Ketiga, hasil penelitian yang tersedia masih tersebar pada berbagai konteks organisasi sehingga belum menghasilkan kesimpulan yang komprehensif mengenai efektivitas implementasi kedua kebijakan

tersebut dalam mendukung reformasi birokrasi (Brumadyadisty, 2025; Simatupang et al., 2024).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif berbagai temuan penelitian terdahulu terkait penerapan kedua kebijakan tersebut dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian ini mengumpulkan, menelaah, dan mensintesis berbagai literatur yang relevan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai perkembangan kajian, bentuk implementasi, serta kontribusinya terhadap kinerja pelayanan publik. Selain memperkaya khazanah keilmuan di bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya aparatur, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam mengoptimalkan internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa sebagai landasan pembentukan budaya kerja yang profesional, berintegritas, akuntabel, serta berorientasi pada kepentingan masyarakat (Karima, 2022; Kurniawan, 2023).

LANDASAN TEORI

Pelayanan publik merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh penyelenggara negara dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat atas barang, jasa, maupun pelayanan administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam perspektif administrasi publik modern, kualitas pelayanan publik tidak hanya diukur dari efektivitas dan efisiensi pelayanan, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam memberikan layanan yang responsif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Teori New Public Service menekankan bahwa aparatur pemerintah harus menempatkan masyarakat sebagai warga negara yang harus dilayani, bukan sekadar pelanggan yang menerima layanan. Oleh karena itu, keberhasilan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi yang berkembang dalam instansi pemerintah (Denhardt & Denhardt, 2019).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut teori budaya organisasi, nilai-nilai yang dianut organisasi berfungsi sebagai instrumen pengarah perilaku pegawai sehingga mampu menciptakan kesamaan persepsi dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi (Vandenabeele, W2018). Budaya organisasi yang kuat akan mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi karena pegawai memiliki pemahaman yang sama mengenai standar perilaku dan nilai yang harus diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari (Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks birokrasi pemerintahan, budaya organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk karakter ASN yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Salah satu bentuk penguatan budaya organisasi di lingkungan ASN diwujudkan melalui penerapan Core Values ASN BerAKHLAK. Konsep ini diperkenalkan sebagai nilai dasar yang harus menjadi pedoman perilaku seluruh aparatur sipil negara di Indonesia. BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Ketujuh nilai tersebut dirancang untuk menciptakan keseragaman budaya kerja ASN secara nasional sekaligus mendukung percepatan reformasi birokrasi. Penerapan nilai BerAKHLAK diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme aparatur, memperkuat integritas, serta mendorong terciptanya pelayanan publik yang berkualitas dan berkelanjutan (LAN RI, 2021). Dengan demikian, implementasi nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai

pedoman etika kerja, tetapi juga sebagai instrumen transformasi budaya organisasi sektor publik.

Selain penguatan nilai dasar ASN, pemerintah juga memperkenalkan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa sebagai identitas kolektif aparatur sipil negara. Dalam teori employer branding, organisasi berupaya membangun citra positif yang dapat meningkatkan keterikatan, motivasi, dan kebanggaan anggota organisasi terhadap institusinya (Backhaus & Tikoo, 2004; Alshathry, et al., 2017). Pada sektor publik, employer branding tidak hanya bertujuan memperkuat reputasi organisasi, tetapi juga membangun kesadaran bahwa ASN memiliki peran strategis sebagai pelayan masyarakat dan agen pembangunan. Konsep Bangsa Melayani Bangsa mendorong ASN untuk menanamkan rasa memiliki terhadap organisasi sekaligus meningkatkan komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, employer branding menjadi faktor pendukung dalam membangun budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai BerAKHLAK.

Hubungan antara Core Values ASN BerAKHLAK, Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa, dan kualitas pelayanan publik dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa nilai dan identitas organisasi memengaruhi sikap, motivasi, serta perilaku kerja pegawai. Ketika nilai organisasi dipahami dan diterapkan secara konsisten, pegawai akan menunjukkan tingkat komitmen dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya (Osborne, 2021). Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik, baik dari aspek kecepatan pelayanan, responsivitas, akuntabilitas, maupun kepuasan masyarakat (Kinicki & Fugate, 2020). Dengan demikian, keberhasilan implementasi BerAKHLAK dan Bangsa Melayani Bangsa sangat ditentukan oleh proses internalisasi nilai serta dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menempatkan Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa sebagai konsep utama yang memengaruhi peningkatan kualitas pelayanan publik. Core Values ASN BerAKHLAK dipahami sebagai landasan nilai dan perilaku kerja ASN, sedangkan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa berfungsi sebagai penguat identitas dan komitmen aparatur terhadap tugas pelayanan. Kedua konsep tersebut diyakini berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi yang profesional, berintegritas, adaptif, dan berorientasi pada masyarakat. Melalui pendekatan Systematic Literature Review, penelitian ini berupaya mengidentifikasi berbagai temuan empiris yang menjelaskan hubungan antara implementasi kedua konsep tersebut dengan peningkatan kualitas pelayanan publik, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitasnya dalam mendukung reformasi birokrasi di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa dalam upaya peningkatan pelayanan publik. Metode SLR dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan identifikasi, evaluasi, dan sintesis secara sistematis terhadap berbagai literatur ilmiah yang relevan sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, implementasi, tantangan, serta dampak penerapan nilai-nilai ASN tersebut dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Proses penelitian diawali dengan perumusan pertanyaan penelitian yang berfokus pada bagaimana implementasi Core Values ASN

BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa diterapkan dalam organisasi sektor publik serta kontribusinya terhadap kualitas pelayanan publik. Selanjutnya dilakukan penelusuran literatur melalui basis data ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, Garuda, dan sumber resmi pemerintah yang memuat kebijakan terkait ASN. Kata kunci yang digunakan antara lain “BerAKHLAK”, “Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa”, “pelayanan publik”, “ASN”, “budaya organisasi”, dan “kinerja pelayanan publik”. Literatur yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, seperti relevansi tema, rentang tahun publikasi, jenis dokumen ilmiah, serta ketersediaan teks lengkap.

Setelah proses seleksi, artikel yang memenuhi kriteria dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (thematic analysis) untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antar-konsep yang muncul dalam berbagai penelitian terdahulu. Tahapan analisis meliputi ekstraksi data, pengelompokan temuan berdasarkan dimensi nilai BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) serta aspek Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa, kemudian dilakukan sintesis naratif guna menjelaskan keterkaitan kedua konsep tersebut dengan peningkatan kualitas pelayanan publik. Untuk menjamin validitas dan reliabilitas hasil penelitian, proses peninjauan literatur dilakukan secara sistematis, transparan, dan terdokumentasi, sehingga setiap tahapan dapat ditelusuri kembali. Hasil sintesis literatur selanjutnya digunakan untuk menyusun kesimpulan mengenai efektivitas implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa dalam membentuk budaya kerja yang profesional, meningkatkan kinerja aparatur, serta mendorong terciptanya pelayanan publik yang berkualitas, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan proses seleksi menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi, diperoleh sejumlah artikel yang secara langsung membahas implementasi nilai BerAKHLAK, budaya kerja ASN, employer branding ASN, serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan publik. Artikel-artikel tersebut kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola temuan yang berkaitan dengan internalisasi nilai, perubahan budaya organisasi, peningkatan kinerja aparatur, dan kualitas pelayanan publik.

Tabel 1. Jurnal yang Digunakan sebagai Sumber Data Penelitian

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Fokus Kajian
1	Karima (2022)	BerAKHLAK, Implementasi Paradigma Baru New Public Governance (NPG)	Implementasi nilai BerAKHLAK dalam birokrasi
2	Tantri et al. (2022)	Pelaksanaan Program ASN Ber-AKHLAK sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai	Pengembangan kualitas dan loyalitas pegawai
3	Syaputra et al. (2023)	Transformation, Internalization, and Media Socialization of Core Values for ASN	Internalisasi nilai BerAKHLAK
4	Kurniawan (2023)	Transformasi ASN Kementerian Hukum dan HAM RI BerAKHLAK	Transformasi budaya kerja ASN

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Fokus Kajian
5	Simatupang et al. (2024)	Core Value BerAKHLAK Menjadi Nilai Dasar Etika dan Budaya Kerja ASN	Etika dan budaya kerja ASN
6	Brumadyadisty (2025)	Implementation of Core Values BerAKHLAK in Improving Professionalism and Performance of ASN	Profesionalisme dan kinerja ASN
7	Vandenabeele (2018)	Public Service Motivation and Organizational Culture	Motivasi pelayanan publik
8	Osborne (2021)	Public Service Logic and Public Service Delivery	Kualitas pelayanan publik

Sumber: Data penelitian, 2025

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa implementasi Core Values ASN BerAKHLAK memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan budaya kerja aparatur yang lebih profesional dan berorientasi pada pelayanan. Hampir seluruh penelitian yang ditelaah menyimpulkan bahwa nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, dan Kompeten merupakan nilai yang paling dominan dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Karima (2022) menjelaskan bahwa nilai BerAKHLAK berfungsi sebagai instrumen transformasi birokrasi yang mengarahkan ASN untuk bekerja berdasarkan prinsip pelayanan publik yang efektif dan berintegritas. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Tantri et al. (2022) yang menyatakan bahwa implementasi nilai BerAKHLAK mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia ASN melalui penguatan kompetensi, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap tugas pelayanan. Dengan demikian, nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi pedoman perilaku individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mendukung tercapainya tujuan reformasi birokrasi.

Selain berperan dalam pembentukan budaya kerja, penelitian-penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi BerAKHLAK sangat dipengaruhi oleh proses internalisasi nilai dalam organisasi. Syaputra et al. (2023) menemukan bahwa sosialisasi yang berkelanjutan, dukungan kepemimpinan, serta komunikasi organisasi yang efektif menjadi faktor utama dalam menanamkan nilai-nilai BerAKHLAK kepada ASN. Apabila internalisasi dilakukan secara konsisten, ASN akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai peran dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Sebaliknya, apabila implementasi hanya bersifat administratif dan formalitas, maka nilai-nilai tersebut cenderung tidak memberikan perubahan perilaku yang signifikan. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi BerAKHLAK memerlukan komitmen organisasi yang kuat serta integrasi nilai ke dalam sistem manajemen kinerja, pengembangan kompetensi, dan evaluasi pegawai.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa berperan sebagai faktor pendukung dalam memperkuat identitas dan komitmen ASN terhadap organisasi. Konsep ini membangun kebanggaan profesi serta meningkatkan keterikatan emosional aparatur terhadap tugas pelayanan publik. Kurniawan (2023) menjelaskan bahwa Bangsa Melayani Bangsa berfungsi sebagai identitas kolektif ASN yang memperkuat semangat pengabdian kepada masyarakat. Ketika ASN memiliki rasa bangga terhadap profesinya, motivasi kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan cenderung meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori employer branding yang menyatakan bahwa citra positif organisasi mampu

meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan produktivitas pegawai. Dalam konteks sektor publik, peningkatan motivasi tersebut berimplikasi langsung terhadap kualitas pelayanan yang diterima masyarakat, terutama pada aspek responsivitas, keramahan, dan kepuasan pengguna layanan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. BerAKHLAK berperan sebagai fondasi nilai dan perilaku kerja ASN, sedangkan Bangsa Melayani Bangsa berfungsi memperkuat identitas, motivasi, dan komitmen aparatur dalam menjalankan tugas pelayanan. Sintesis berbagai penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kedua kebijakan tersebut mampu mendorong terciptanya budaya organisasi yang profesional, adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada masyarakat. Dampak yang dihasilkan tidak hanya terlihat pada peningkatan kinerja individu ASN, tetapi juga pada efektivitas organisasi dalam memberikan pelayanan yang lebih cepat, transparan, akuntabel, dan berkualitas. Dengan demikian, penguatan implementasi kedua kebijakan tersebut perlu terus dilakukan sebagai bagian dari strategi reformasi birokrasi yang berkelanjutan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan pelayanan publik yang semakin responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Core Values ASN BerAKHLAK berkontribusi terhadap pembentukan budaya kerja yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Temuan ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022), yang menyatakan bahwa nilai-nilai organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Nilai-nilai BerAKHLAK yang terdiri atas Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif terbukti mampu menjadi landasan perilaku ASN dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Simatupang et al. (2024) yang menyatakan bahwa BerAKHLAK telah menjadi nilai dasar etika dan budaya kerja ASN yang berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian Brumadyadisty (2025) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai BerAKHLAK berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja aparatur, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi nilai BerAKHLAK sangat dipengaruhi oleh proses internalisasi nilai melalui sosialisasi, keteladanan pimpinan, dan dukungan organisasi. Hasil ini sesuai dengan teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan proses pembelajaran sosial yang berlangsung secara terus-menerus (Kinicki & Fugate, 2020). Dalam konteks ASN, internalisasi nilai tidak cukup dilakukan melalui regulasi formal, tetapi harus diwujudkan dalam praktik kerja sehari-hari agar dapat membentuk pola perilaku yang berkelanjutan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Syaputra et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa transformasi budaya kerja ASN membutuhkan strategi komunikasi dan sosialisasi yang berkesinambungan agar nilai BerAKHLAK dapat dipahami dan diterapkan secara nyata. Dengan demikian, keberhasilan implementasi nilai ASN tidak hanya bergantung pada kebijakan pemerintah, tetapi juga pada komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan nilai-nilai tersebut.

Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa memiliki peran penting dalam memperkuat identitas, motivasi, dan komitmen ASN sebagai pelayan masyarakat. Temuan ini relevan dengan teori employer branding yang dikemukakan oleh Backhaus dan Tikoo (2004), yang menjelaskan bahwa identitas organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dalam sektor publik, konsep Bangsa Melayani Bangsa tidak hanya membangun citra positif ASN, tetapi juga menumbuhkan kesadaran bahwa pelayanan kepada masyarakat merupakan bentuk pengabdian kepada negara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2023) yang menunjukkan bahwa implementasi Bangsa Melayani Bangsa mampu memperkuat transformasi budaya kerja ASN menuju birokrasi yang lebih profesional dan berorientasi pada pelayanan. Temuan ini juga mendukung konsep Public Service Motivation yang dikemukakan oleh Vandenabeele (2018), bahwa motivasi pelayanan publik yang tinggi akan mendorong aparatur untuk memberikan pelayanan yang lebih responsif, transparan, dan berkualitas. Oleh karena itu, integrasi Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa dapat dipandang sebagai strategi yang saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dan keberhasilan reformasi birokrasi di Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dan Employer Branding Bangsa Melayani Bangsa memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar program perubahan budaya kerja di lingkungan birokrasi. Kedua kebijakan tersebut merupakan instrumen strategis dalam membangun karakter aparatur yang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pelayanan publik yang semakin dinamis dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Melalui internalisasi nilai-nilai pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, loyalitas, adaptabilitas, dan kolaborasi, ASN tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai prosedur, tetapi juga untuk mengembangkan kesadaran profesional sebagai pelayan publik yang bertanggung jawab. Dengan demikian, keberadaan BerAKHLAK dan Bangsa Melayani Bangsa menjadi fondasi penting dalam mendukung transformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, responsif, dan berintegritas.

Implikasi dari temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelayanan publik tidak dapat dicapai hanya melalui perbaikan sistem dan regulasi, melainkan juga memerlukan penguatan aspek nilai, budaya organisasi, dan identitas aparatur. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu memastikan bahwa implementasi BerAKHLAK dan Bangsa Melayani Bangsa dilakukan secara berkelanjutan melalui pengembangan kompetensi, keteladanan kepemimpinan, serta integrasi nilai-nilai tersebut ke dalam seluruh proses manajemen sumber daya manusia. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong profesionalisme, komitmen pelayanan, dan inovasi dalam penyelenggaraan layanan publik. Pada akhirnya, penguatan budaya kerja ASN yang berlandaskan nilai-nilai tersebut dapat menjadi modal utama dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi serta mendukung terwujudnya reformasi birokrasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshathry, S., Clarke, M., & Goodman, S. (2017). The Role of Employee Engagement in the Relationship Between Employer Branding and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*, 12(9), 1–12.

- Arfita, S., Putera, R. E., & Zetra, A. (2021). Implementasi Etika Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(2), 162–169.
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and Researching Employer Branding. *Career Development International*, 9(5), 501–517.
- Brumadyadisty, G. (2025). Implementation of Core Values "BerAKHLAK" in Improving Professionalism and Performance of State Civil Apparatus. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(1), 20–31.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2019). *The New Public Service: Serving, Not Steering* (4th ed.). New York: Routledge.
- Karima, F. (2022). "BerAKHLAK", Implementasi Paradigma Baru New Public Governance (NPG). *Andragogi: Jurnal Pendidikan Orang Dewasa*, 10(1), 36–44.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2020). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Kurniawan, I. (2023). Transformasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Hukum dan HAM RI BerAKHLAK. *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 6(2), 157–170.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). (2021). *Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil: Core Values ASN BerAKHLAK*. Jakarta: LAN RI.
- Osborne, S. P. (2021). Public Service Logic: Creating Value for Public Service Users, Citizens, and Society Through Public Service Delivery. *Public Management Review*, 23(12), 1810–1828.
- Pratama, A., & Nugraha, Y. (2021). Reformasi Birokrasi dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), 101–114.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- Simatupang, S., Indajang, K., Grace, E., Candra, V., & Perangin-Angin, D. (2024). Core Value BerAKHLAK Menjadi Nilai Dasar Etika dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Sebagai Pelayanan Publik. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 5(4), 1925–1934.
- Syaputra, H., Abdullah, A., & Sjafirah, N. A. (2023). Transformation, Internalization, and Media Socialization of Core Values for State Civil Apparatus (ASN). *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 7(1), 15–27.
- Tantri, R. A., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). Pelaksanaan Program ASN Ber-AKHLAK sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 8(1), 1–9.
- Vandenabeele, W. (2018). Explaining Public Service Motivation: The Role of Leadership and Organizational Culture. *Public Management Review*, 20(11), 1675–1695.