

Ringkasan Kebijakan



Policy Brief

**Menilik Hasil Penilaian Implementasi
Budaya BerAKHLAK Demerintah Kota
Padang Tahun 2024**



CITY GOVERNMENT
OF PADANG

Oleh Tuti Kurnia

Analisis Kebijakan Muda

SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG

12/31/2024

Policy Brief
Menilik Hasil Penilaian Implementasi Budaya BerAKHLAK
Pemerintah Kota Padang Tahun 2024

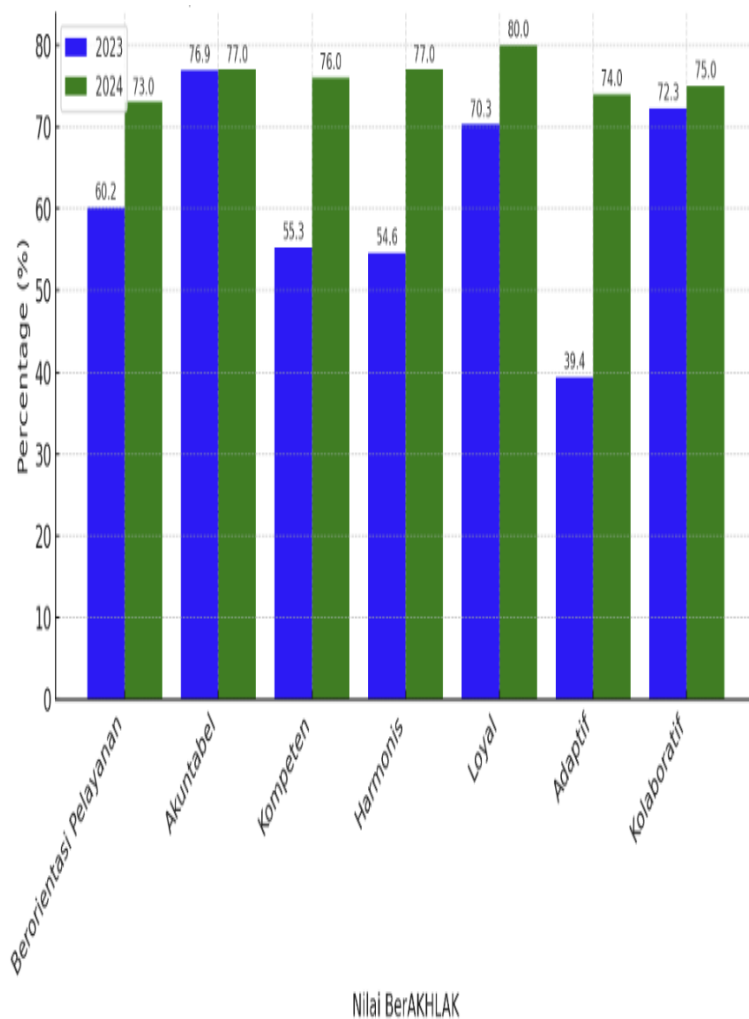
Disusun Oleh: Tuti Kurnia¹

Ringkasan Eksekutif

Berdasarkan Laporan Hasil Indeks BerAKHLAK tahun 2024 dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi sesuai Surat Plt. Sekretaris Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi nomor 0.04/2024 tanggal 24 Desember 2024 perihal tersebut, dapat diketahui bahwa nilai Indeks BerAKHLAK Kota Padang secara keseluruhan sebesar 78,5%. Indeks BerAKHLAK untuk tahun 2024 tersebut mengindikasikan bahwa, penerapan nilai-nilai BerAKHLAK di Pemerintah Kota Padang oleh ASN termasuk dalam kategori “Sehat”. Peningkatan ini cukup signifikan jika dibandingkan tahun 2023 yang masih 61,3% dan baru masuk dalam kategori “Cukup Sehat”. Namun upaya mempertahankan hal yang sudah baik dan perbaikan berkelanjutan tetap diperlukan untuk membudayakan BerAKHLAK secara efektif dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Hasil Penilaian BerAKHLAK Tahun 2024

Tren Positif. Secara keseluruhan terdapat tren positif dalam penerapan nilai-nilai BerAKHLAK antara tahun 2023 dan 2024. Pada tahun 2023, Pemerintah Kota Padang mencapai indeks implementasi nilai BerAKHLAK sebesar 61,3% (kategori B, "Cukup Sehat") dengan nilai "Adaptif" memiliki skor terendah masing-masing 39,4% (kategori C, "Tidak Sehat") (Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi, 2023). Tahun 2024 telah menunjukkan peningkatan indeks menjadi 74,0%, namun masih kategori cukup sehat. Sehingga nilai kritis seperti "adaptif" masih memerlukan perhatian serius.



¹ Analis Kebijakan Muda Sekretariat Daerah Kota Padang

Tabel Hasil Penilaian Implementasi BerAKHLAK Pemerintah Kota Padang Tahun 2023-2024

Nilai BerAKHLAK	2023		2024		Perubahan (%)
	(%)	Kategori	(%)	Kategori	
Berorientasi Pelayanan	60,2	Cukup Sehat	73,03	Cukup Sehat	Meningkat signifikan (12.83%)
Akuntabel	76,9	Sehat	77,0	Sehat	Sedikit meningkat (0,10%), menunjukkan stabilitas
Kompeten	55,3	Cukup Sehat	76,0	Sehat	Pertumbuhan kuat (20,7%), mencerminkan kemajuan signifikan dalam kompetensi
Harmonis	54,6	Cukup Sehat	77,0	Sehat	Peningkatan nyata (22,4%), menunjukkan keselarasan yang lebih baik
Loyal	70,3	Cukup Sehat	80,0	Sehat	Bertumbuh (9,7%), menunjukkan peningkatan loyalitas
Adaptif	39,4	Tidak Sehat	74,0	Cukup Sehat	Peningkatan drastis (34,6%), menunjukkan peningkatan luar biasa, walaupun masih perlu upaya untuk kategori sehat
Kolaboratif	72,3	Cukup Sehat	75,0	Sehat	Peningkatan Kecil (2,7%), menunjukan kolaborasi konsisten
Total Nilai Hasil	61,3	B	78,5	A	Meningkat signifikan 17.2%

Sumber: (Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi, 2024), diolah.

Permasalahan

1. **Nilai "Adaptif" belum mencapai kategori sehat.** Nilai "Adaptif" memiliki skor yang hanya menunjukkan peningkatan marginal.
2. **Kesenjangan antara budaya saat ini dan budaya yang diharapkan.** Responden menunjukkan harapan yang jauh lebih tinggi terhadap budaya kerja dibandingkan realitas yang ada.
3. **Kurangnya integrasi nilai budaya kerja dengan sistem penghargaan dan pengelolaan kinerja.** Evaluasi menunjukkan implementasi yang belum maksimal di area ini.

Analisis

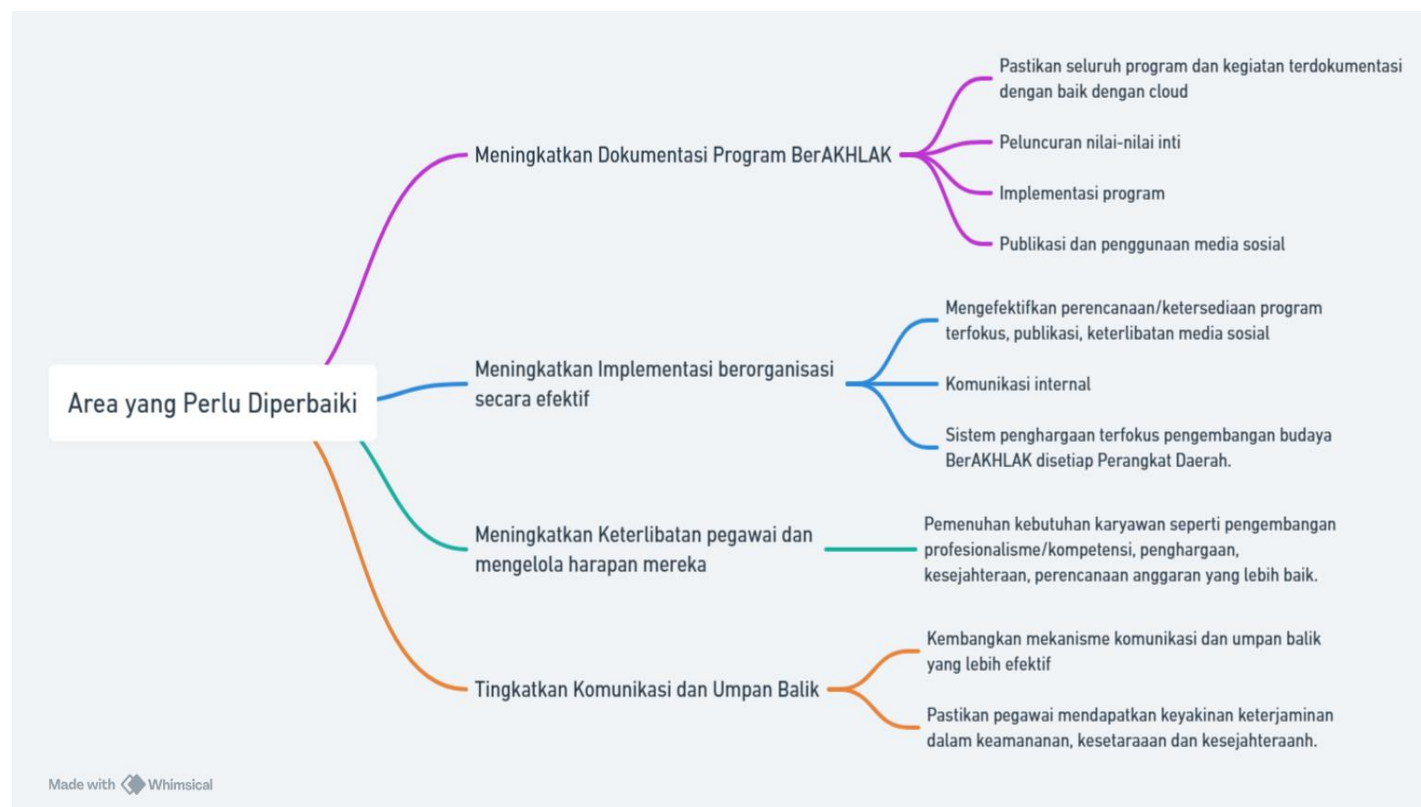
Hasil 2024 mencatat adanya perbaikan dalam seluruh nilai, namun peningkatan luar biasa untuk kategori "adaptif" belum mencapai kategori sehat. Data menunjukkan bahwa nilai "Adaptif" masih menjadi hambatan dalam implementasi budaya BerAKHLAK walaupun telah ada peningkatan drastis. Hal tersebut mengindikasikan faktor personal pegawai mengalami kesulitan menghadapi perubahan dan masih kurang antusias terhadap inovasi (Wardana & Frinaldi, 2024).

Faktor Pendorong BerAKHLAK (Maksin dkk., 2022)

1. Komitmen pimpinan untuk mendorong nilai "Berorientasi Pelayanan" dan "Kolaboratif".
2. Adanya program pelatihan dan internalisasi nilai BerAKHLAK secara berkelanjutan.

Faktor Penghambat BerAKHLAK (Arezzo, 2024; Maksym dkk., 2024)

1. Struktur birokrasi yang masih terlalu hierarkis.
2. Ketidakefektifan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam penghargaan dan apresiasi pegawai.



Sumber: Adaptasi (Batool dkk., 2024; Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi, 2024; Lin dkk., 2024; Ly, 2024; Rössig dkk., 2025; Selenko dkk., 2024)

Rekomendasi

Alternatif kebijakan dapat direkomendasikan meliputi penguatan kapasitas adaptasi perubahan dan peningkatan dedikasi pegawai. Hal ini penting untuk mendorong budaya kerja yang lebih inovatif dan terintegrasi. Ada beberapa dimensi yang perlu menjadi perhatian untuk implementasi kebijakan Pemerintah Kota Padang BerAKHLAK, yaitu:

- **Berorientasi Pelayanan.** Meningkatkan keterlibatan ASN dalam masyarakat, menghimpun umpan balik, dan mempercepat waktu respon.
- **Seluruh Dimensi.** Memelihara dan meningkatkan program BerAKHLAK yang telah terbangun/ada terkait penguatan nilai dimensi BerOrientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.
- **Penyelarasan Sistem.** Mengintegrasikan budaya BerAKHLAK kedalam sistem pembelajaran, manajemen kinerja, penghargaan, dan sistem karir.
- **Pelatihan.** Menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan yang akan mendorong inovasi dan kreatifitas serta menjawab kebutuhan kebijakan yang berasas kesetaraan (anti intimidasi dan diskriminasi).
- **Kepemimpinan.** Memperkuat kepemimpinan untuk mendorong dan mendukung inisiatif staf pendukung.
- **Kolaborasi.** Mendorong kolaborasi dan tim kerja lebih luas lintas unit dan perangkat daerah.
- **Monitoring.** Membangun sistem monitoring terintegrasi untuk melacak efektifitas implementasi program dan kegiatan implementasi BerAKHLAK.

(Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi, 2024; Aggarwal, 2024; Lutwama dkk., 2024; Siti Rohmah dkk., 2023; Syawitri, 2022).

Kesimpulan

Untuk mengimplementasikan nilai-nilai BerAKHLAK, dengan mengupayakan perbaikan sesuai rekomendasi akan meningkatkan komitmen dan keterlibatan pegawai, serta menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan efektif, diharapkan Pemerintah Kota Padang akan lebih menguatkan budaya kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Referensi

- Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. *IIMB Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2024.07.001>
- Arezzo, A. (2024). FAKTOR-FAKTOR PENUNJANG KEPUASAN PEGAWAI ORGANISASI PUBLIK SUPPORTING FACTORS OF EMPLOYEE SATISFACTION IN PUBLIC ORGANIZATIONS. <http://journalbalitbangdalamampung.org>
- Batool, S., Izwar Ibrahim, H., Adeel, A., Jiang, M., & Samad, S. (2024). When abusive supervision affects creative idea sharing: Understanding the role of employee cheating and organizational justice. *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22781>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi. (2023). *SURVEI PEMETAAN & PENGUKURAN BUDAYA KERJA ASN-INDEKS BerAKHLAK-Pemerintah Kota Padang*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi, B. R. dan I. N. (2024). *Detail Indeks BerAKHLAK dan Employee Engagement Kota Padang Tahun 2024 (1). Hasil Penilaian Indeks BerAKHLAK Pemerintah Kota Padang Tahun 2024*.
- Lin, M., Liu, Q., & Li, Z. (2024). Perceived superior trust and organizational commitment among public employees: The mediating role of burnout and the moderating role of public service motivation. *Heliyon*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24997>
- Lutwama, P., Dlulane, M., Pillay, T., Hassan, F. S., & Grobbelaar, S. (2024). AGILE: ADVANTAGES, DISADVANTAGES, ENABLERS, AND BARRIERS. *South African Journal of Industrial Engineering*, 35(4), 66–76. <https://doi.org/10.7166/35-4-3058>
- Ly, B. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 44–52. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>
- Maksin, M., Tantri, R. A., Hidayat, S., Ariyanto, A. E., Kunci, K., Ber-Akhilak, A., Loyalitas, K., & Pegawai, P. (2022). *Implementation Of “Asn Ber-Akhilak” Program With Characteristics As A Form Of Employee Development To Improve The Quality And Loyalty Of Employees*. <https://doi.org/10.33084/restorica.v7i>
- Maksym, B., Брітченко, І. Г., & Безпарточна, О. (2024). *National and international imperatives of ensuring sustainable development of socio-economic and ecological systems in the face of structural transformation*. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.28079042>
- Rössig, S. A., Vera Hedwig Schmidt, C., Schrewentigges, L., & Strese, S. (2025). Is it contagious? The effect of fear of failure on employee satisfaction. *Journal of Business Research*, 188. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115059>
- Selenko, E., Klug, K., & Gerlitz, J. Y. (2024). Providing financial security to workers pays off: On the risks of employee financial insecurity for organisations and how to control them. *Organizational Dynamics*. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101111>
- Siti Rohmah, L., Cendana, G., Rindu Garvera, R., & Galuh Ciamis, U. (2023). *MIDA Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA CORE VALUE APARATUR SIPIL*.
- Syawitri, S., F. A., & O. O. (2022). *Core Value Ber-Akhilak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja* (Vol. 4).
- Wardana, R. I., & Frinaldi, A. (2024). Budaya Inovasi di Sektor Publik: Strategi, Implementasi, dan Dampaknya pada Kinerja Organisasi. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 620–629. <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.270>