

## PERAN WIDYAISWARA DALAM MENERAPKAN NILAI NILAI DASAR ASN BERAKHLAK PADA BPSDM PROVINSI PAPUA

**Financia Emilia Watungadha**

Widyaiswara Ahli Madya BPSDM Provinsi Papua, Indonesia

Email : [financiawatungadha@gmail.com](mailto:financiawatungadha@gmail.com)

### ABSTRAK

Pemerintah merupakan pelayan masyarakat yang harus mampu memberikan kinerja terbaik dalam meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup bangsa. Sayangnya, tidak sedikit masyarakat yang mulai kehilangan rasa percayanya karena perilaku beberapa ASN yang menyimpang. Untuk mengatasi hal ini maka pemerintah menggalakkan core values bagi seluruh ASN dengan istilah ASN BerAKHLAK. Pemahaman ini tentu tidak dapat terlepas dari peran widyaiswara sebagai salah satu komponen penting pemberian pembelajaran dan pendidikan bagi seluruh ASN. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai peran widyaiswara dalam menerapkan nilai nilai dasar ASN BerAKHLAK pada BPSDM Provinsi Papua. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi mengenai peran widyaiswara dalam menerapkan nilai atau core values ASN BerAKHLAK di BPSDM Provinsi Papua. Metode penelitian yang digunakan ialah kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara dan observasi kepada 20 responden di BPSDM Provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa widyaiswara memiliki peran krusial untuk meningkatkan pemahaman mengenai ASN Berkahlak yang akhirnya pemahaman mengenai nilai nilai ini dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari para ASN guna mewujudkan para ASN yang berkualitas.

**Kata Kunci:** widyaiswara, ASN BerAKHLAK, dan BPSDM Provinsi Papua.

### ABSTRACT

*The government is a public servant who must be able to provide the best performance in improving the welfare and quality of life of the nation. Unfortunately, not a few people are starting to lose their trust because of the deviant behavior of some ASN. To overcome this, the government is promoting core values for all ASN with the term ASN BerAKHLAK. This understanding certainly cannot be separated from the role of widyaiswara as one of the important components of providing learning and education for all ASN. Therefore, the researcher wants to know more about the role of widyaiswara in applying the basic values of ASN BerAKHLAK at BPSDM Papua Province. The purpose of this study is to obtain information about the role of widyaiswara in implementing the values or core values of ASN BerAKHLAK in BPSDM Papua Province. The research method used is qualitative with data collection methods through documentation, interviews and observations to 20 respondents at BPSDM Papua Province. The results of the study show that widyaiswara have a crucial role in increasing understanding of ASN BerAKHLAK, which in the end the understanding of these values can be applied in the daily life of ASN in order to create quality ASN.*

**Keywords:** *widyaiswara, ASN BerAKHLAK, and BPSDM Papua Province*

### Pendahuluan

Pemerintah merupakan sekelompok orang yang memiliki kekuasaan atau kewenangan dalam mengatur suatu negara. Pemerintah memiliki peran penting dalam membawa suatu negara menuju kejayaannya (Jamil Bzarah, et al, 2021). Apabila pemerintah memiliki nilai atau

kualitas yang unggul maka suatu negara akan memiliki kualitas yang unggul pula. Dan sebaliknya, jika pemerintah memiliki kualitas rendah, maka negara pun akan berada pada posisi yang rendah pula karena bagaimanapun pemerintah memiliki nilai sentral dalam

menggerakkan roda kehidupan suatu negara.

Dalam menjalankan fungsi dan perannya pemerintah tentu memiliki komponen salah satunya pegawai pemerintah atau disebut sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara). ASN merupakan pegawai pemerintahan yang bertugas menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan sesuai dengan kedudukan dan perannya dan akan mendapatkan gaji sebagaimana peraturan perundang undangan yang berlaku (Wulandari Muchtar, 2021) (Herlina Murdiastuti, et al 2021).

ASN sebagai pegawai pemerintahan memiliki peran penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat agar masyarakat terbantuan atas segala urusannya guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya (Desty Pratiwi dan Silverius Tey Seran, 2018). ASN sebagai tangan pemerintah memiliki tugas dan fungsi untuk membantu pemerintah mencapai visi dan misi organisasinya sebagaimana Perundang Undangan yang berlaku.

Sayangnya, visi dan misi pemerintah belum tercapai secara optimal sebagaimana rencana yang diinginkan. Hal ini terjadi karena komponen dalam pemerintah belum berkoordinasi secara harmonis (Muhammad Ahyaruddin dan Muhammad Faisal Amrillah, 2018). Salah satunya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pemerintah, karena sebagus apapun rencana yang telah diajukan jika tidak memiliki sumber daya yang cukup atau cekatan maka tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai, dan tentu saja akan menjauh dari cita cita bangsa sebagaimana yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat.

Beragam kegiatan negatif yang kerap dilakukan oleh pemerintah baik

ASN ataupun non ASN ialah korupsi. Korupsi merupakan kegiatan merampas hak orang lain yang biasanya dalam bentuk uang untuk kepentingan pribadi (Wicipto Setiado, 2018) (Nibraska Aslam, 2022) (Lasmauli Noverita Simarmata, 2021).

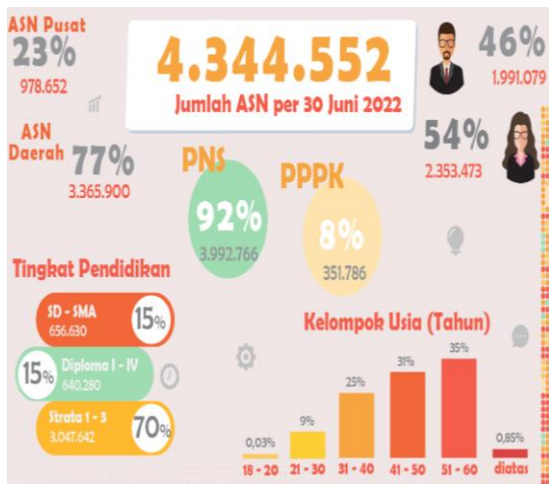
Selain korupsi, terdapat tindakan lain yang menyalahi aturan yaitu budaya kerja yang kurang optimal sehingga tidak sedikit para ASN yang mogok kerja, berangkat ke kantor terlambat dan pulang pada waktu yang lebih cepat dari pada jadwal pulang yang telah ditentukan, akibatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berkurang dan kepuasan masyarakat terhadap ASN pun menurun (Kiki Rizki Febrian dan Suwari Akhmaddian, 2019) (Juanda Nawawi, et al 2019).

Hal ini sebagaimana data observasi pada ASN di kota X Papua bahwasanya tidak sedikit para ASN yang datang terlambat dan pulang cepat juga diketahui melaksanakan aktivitas lain di luar kantor secara berbondong-bondong pada jam kerja seperti membeli makanan tidak saat jam istirahat atau berbelanja di beberapa toko atau pusat perbelanjaan.

Kegiatan ini tentu saja memperburuk citra ASN di mata masyarakat karena dianggap tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan maksimal. Padahal, masyarakatlah yang telah memberikan gaji kepada ASN melalui pajak yang di bayarkan. Tentu saja hal ini harus segera diatasi untuk membentuk para ASN yang berkualitas sesuai dengan keinginan masyarakat sehingga mewujudkan budaya dan kepuasan kerja sebagaimana yang diinginkan.

Salah satu cara untuk membentuk kembali kepercayaan masyarakat kepada ASN ialah dengan meluncurkan core value ASN yaitu ASN BerAKHLAK. Dimana para ASN baik PNS ataupun PPPK memahami dan menerapkan core values

tersebut dalam kehidupan sehari hari. Terlebih saat ini jumlah ASN cukup banyak seiring dengan beragan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya. Secara ebih rinci mengenai jumlah ASN per tahun 2022 sebagai berikut:



Gambar 1: Infografis ASN Per 30 Juni 2022 (Sumber: Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022)

Berdasarkan data di atas, maka jumlah ASN di Indonesia per 30 juni 2022 ialah 4.344.552 yang terdiri dari 92% PNS dan 8% PPPK. Hal ini dikarenakan PPPK baru banyak diinisiasi pada beberapa tahun terakhir ini sehingga jumlahnya lebih sedikit daripada PNS. Kemudian, berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa perempuan lebih banyak dibanding laki-laki dengan persentase 54% perempuan dan 46% laki-laki. Penempatan ASN diketahui bahwa ASN daerah lebih banyak dibandingkan ASN Pusat dengan persentase 77% untuk ASN Daerah dan 23% untuk ASN Pusat dengan tingkat pendidikan S1-S3 lebih banyak dibandingkan SD-SMA dan D1-DIV dengan persentase 70% untuk S1-S3, 15% untuk D1-DIV, dan 15% untuk SD-SMA. Tidak berhenti sampai disini, pada aspek usia diketahui bahwa usia ASN paling banyak berada pada kisaran 51-60 tahun dengan persentase 35%.

Jumlah ASN yang begitu banyak tentu membutuhkan peran pemerintah untuk memberikan pemahaman mengenai core values ASN. Pemberian pemahaman inidapat dilakukan oleh para widyaiswara selaku PNS yang memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan beragam pendidikan dan pelatihan bagi para ASN (Agus Suharso, 2020) (Ultah Dianawati dan Urfi Izzati, 2020) untuk mampu meningkatkan kualitas diri.

Widyaiswara juga dapat diartikan sebagai seorang PNS yang diangkat dengan tujuan untuk memberikan pendidikan, pengajaran, pelatihan kepada para ASN. Dimana tujuan ini merupakan kewenangan dan tugas seeta fungsi yang dimilikinya sebagai pegawai fungsional (Hasan Ashari dan Bambang Sancoko, 2021). Widyauswara biasanya bekerja melalui BPSDM yang dimiliki oleh setiap provinsi.

BPSDM merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bertugas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia para pegawai di lingkungan pemerintah supaya tujuan yang dicita-citakan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Setiap provinsi tentu memiliki BPSDM yang mengelola para ASN yang berada di wilayahnya termasuk provinsi Papua (Financia Emilia Watungadha, 2021).

Papua merupakan salah satu provinsi di Indonesia (Novi Irianti Tanassy dan Tharsisius Pabendon, 2019) yang terletak di pulau Papua. Pulau Papua merupakan bagian Indonesia yabg langsung berbatasan dengan wilayah asing yaitu Papua Nugini. Selain itu, wilayah Papua juga cukup heterogen karena terdiri dari beragam suku, ras, maupun agama, belum lagi karena adanya tambahan penduduk yang berasal dari wilayah selain Papua seperti Jawa, Sumatera, Kalimantan, dan

lain sebagainya yang menambah heterogenitas.

Karena Papua merupakan wilayah perbatasan, maka adanya intervensi orang asing di Papua cukup tinggi dimulai dari WNA ilegal ataupun hal lain yang memicu adanya konflik di Papua sehingga dapat memecah belah bangsa.

Oleh karena itu, para ASN yang berada di wilayah Papua harus benar-benar mampu meningkatkan kualitas diri dan mengamalkan core values ASN BerAKHLAK bukan hanya menghafalnya saja. Karena hafalan dengan kesadaran merupakan dua hal yang berbeda. Jika hafal belum tentu sadar namun jika sadar tentu akan menerapkan setiap nilai-nilai ASN BerAKHLAK dalam setiap kehidupannya.

Jika seluruh ASN mampu menerapkan nilai-nilai ini maka tentu akan mewujudkan para ASN yang berkualitas dan berbudi luhur sehingga mampu memperbaiki citra ASN di mata masyarakat karena perilakunya yang berbudi .

Hal ini dikarenakan, sejatinya masyarakat bukan hanya membutuhkan para ASN yang cerdas secara intelektual saja namun juga membutuhkan para ASN yang cerdas secara moral, fisik, dan spiritual serta sosialnya sehingga para ASN mampu memberikan kinerja terbaiknya sebagai bentuk pelayan masyarakat untuk mengabdikan kepada negara.

ASN merupakan gambaran dari sebuah negara, jika para ASN masih tidak serius dengan pekerjaannya maka dapat diketahui bahwa negara merupakan hal yang layak untuk dijadikan sebagai bahan candaan. Padahal tentu saja negara merupakan bagian yang harus diperjuangkan untuk tetap merdeka. Kemerdekaan tidak akan memiliki arti jika rakyat masih saja menderita karena

dampak kinerja para ASN yang dianggap tidak becus.

Maka dari itu, berdasarkan pemaparan di atas peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai peran widyaiswara dalam menerapkan nilai-nilai dasar ASN berakhlak pada bpsdm provinsi papua. Tujuan dsrpenelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi mengenai peranan widyaiswara dalam menjalankan tugas dan fungsinya terkait penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK pada BPSDM Provinsi Papua.

Sebenarnya, penelitian yang membahas mengenai hal ini belum banyak. Namun, peneliti menemukan satu penelitian yang sama-sama membahas mengenai ASN BerAKHLAK namun menggiring pada pemahaman yang berbeda yakni pada kualitas kerja dan loyalitas ASN bukan pada penerapan nilai-nilainya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mastina Maksin, Revanggi Ayu Tantri, Sahrul Hidayat dan Aprillio Egy Ariyanto yang dilaksanakan pada tahun 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program ASN BerAKHLAK dapat menambah atau meningkatkan kualitas dan loyalitas pegawai dalam suatu lembaga pemerintahan yang terlihat dari sikap dan cara berbicara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena, tentu saja para ASN yang berkualitas akan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi seluruh masyarakat dan ASN yang loyal tentu akan memberikan pengabdian tulus kepada negara melalui budaya kerja yang dibangun (Mastina Maksin et al, 2022).

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para widyaiswara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, bagi pemerintah dalam membuat kebijakan, bagi peneliti dalam membuat penelitian berikutnya dan bagi

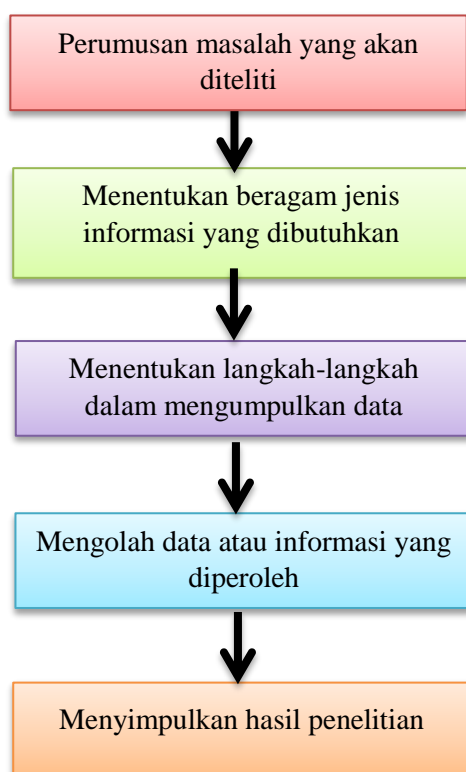
para pembaca dalam menambah wawasannya. Karena sungguh suatu program tidak akan dapat terlaksana jika para pelaksananya belum memahami ruh dari setiap program yang diagendakan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kualitatif yaitu metode yang memanfaatkan informasi melalui beragam fenomena yang terjadi untuk diamati secara mendalam sehingga diketahui hasil penelitian yang akan disampaikan melalui beragam kalimat yang mudah dipahami. Teknik penelitian yang digunakan ialah dokumentasi dengan mengkaji beragam dokumen dan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan atau cakupan bahasan penelitian ini, kemudian juga melakukan observasi dan wawancara kepada 20 responden yang berada di BPSDM Provinsi Papua.

Data penelitian yang diperoleh kemudian akan diolah dan diteliti serta dikaji secara mendalam untuk diketahui hasil penelitian. Alur dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2: Alur Penelitian



### Hasil dan Pembahasan

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai hasil penelitian ini, maka akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai beberapa hal yang penting seperti, ASN, Widyaiswara, dan *core values* ASN BerAKHLAK.. Secara lebih rinci perhatikan penjelasan berikut ini.

#### A. ASN (Aparatur Sipil Negara)

ASN merupakan kepanjangan dari Aparatur Sipil Negara dimana istilah ini digunakan untuk para pegawai pemerintah dengan tugas dan fungsinya masing-masing serta diberikan gaji sebagaimana peraturan perundang undangan yang berlaku (Monica Regina Haryono dan I Gusti Ngurah Wijaya, 2019). Gaji yang diterima antara ASN satu dengan lainnya tentu berbeda beda disesuaikan dengan tingkat golongan dan kinerja yang diberikan serta kedudukannya dalam ASN. Karena kedudukan akan membedakan kinerja yang berdampak pada tunjangan penghasilan yang akan diterima.

ASN terdiri dari PNS dan PPPK. PNS merupakan kepanjangan dari Pegawai Negeri Sipil, sedangkan PPPK merupakan kepanjangan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. PNS dan PPPK memiliki peran dan gaji yang sama. Yang membedakan hanyalah pada spek pensiun, dimana PNS menerima pensiun sedangkan PPPK tidak menerima dana pensiunan dari pemerintah (Indra Budi Sumantoro, 2018).

Peran yang dimiliki oleh ASN adalah untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, juga pengawasan atas terselenggaranya tugas pemerintah secara umum guna meningkatkan pembangunan nasional baik infrastruktur maupun Sumber Daya Manusianya yang dilakukan melalui pelaksanaan beragam kebijakan dan pemberian layanan publik secara profesional. Selain itu, para ASN dalam melakukan pekerjaannya pun tidak boleh ada intervensi politik serta bersih

dari beragam praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (Muh Kadarisman, 2019).

Dasar ini harus dipegang oleh seluruh ASN dalam memberikan pelayanannya yang prima dan optimal sehingga citra buruk ASN di mata masyarakat mulai melebur, karena isu-isu negatif yang diinformasikan dibalas dengan kinerja optimal dari setiap pribadi ASN. Hal ini dikarenakan bangsa ini bukan hanya membutuhkan ASN secara kuantitas namun juga secara kualitas baik mengenai nilai akhlak, spiritual, maupun sosialnya sehingga mampu menempatkan diri pada setiap kondisi dan situasi tertentu.

## B. Widyaiswara

Widyaiswara merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas ASN dalam bekerja baik secara moral maupun intelektual. Mengingat kecerdasan intelektual saja tidak akan cukup membawa Indonesia menuju masa kejayaannya.

Widyaiswara merupakan pegawai pemerintah yang berstatus PNS dan memiliki fungsi untuk memberikan pengajaran, pendidikan, pelatihan, pemahaman kepada seluruh ASN untuk mau bekerja sebagaimana mestinya (Hasan Ashari dan Bambang Sancoko, 2021).

Nyaris seluruh ASN khususnya PNS akan bertatap muka dengan para widyaiswara seperti CPNS yang harus melaksanakan diklat, atau para ASN lain yang akan menduduki suatu jabatan tertentu.

Kegiatan diklat atau pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh BPSDM setiap provinsi bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kualitas moral setiap pemerintah atau PNS yang akan menduduki suatu jabatan tertentu mengingat jabatan merupakan hal yang riskan digunakan untuk mencari keuntungan pribadi seperti korupsi atau

membuat kebijakan demi kepentingan sendiri. Dengan adanya pendidikan di BPSDM diharapkan mampu meminimalisir kepribadian buruk atau menyimpang setiap ASN sehingga mampu mewujudkan para ASN berkualitas dan bermoral. Karena nyatanya, pintar saja tidak akan cukup tanpa dibarengi dengan moral yang baik. Seperti halnya kasus korupsi yang terjadi di Indonesia, kebanyakan kasus korupsi yang memakan banyak dana ialah mereka dengan jabatan dan kedudukan serta pendidikan yang tinggi. Maka dengan ini jelas bahwa pendidikan tinggi tidak menjamin memiliki akhlak yang tinggi, maka kesadaran akhlak penting untuk dibangun dan digali sehingga membentuk perilaku yang mulia dan dapat dijadikan sebagai contoh para ASN lainnya juga para masyarakat di daerah tempat tinggalnya.

## C. Core values ASN Ber AKHLAK

ASN Ber AKHLAK merupakan *core values* yang dibentuk berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara. Pembentukan *core values* ini untuk mendorong para ASN agar memiliki fokus pada peningkatan kualitas diri. BerAKHLAK merupakan kepanjangan dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif (Mastina Maksin et al, 2022).

Pembentukan *core values* ASN merupakan upaya pemerintah untuk menyamakan pendapat dan persepsi para ASN dalam menerapkan nilai-nilai ASN yang telah diatur dalam UU No 5 tahun 2014 mengenai ASN.

Pembentukan *core values* berakhlak diharapkan mampu menjadi titik fokus para ASN dalam membentuk budaya kerja yang berkualitas dimana hal ini terlihat dari kinerja para ASN baik di tingkat pusat maupun daerah (BKN, 2022). Secara lebih rinci mengenai

penjelasan dari *core values* ini akan dijelaskan sebagai berikut:

*Pertama*, berorientasi pelayanan. Sebenarnya tugas penting dari ASN adalah memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh masyarakat bukan malah meminta masyarakat yang melayani ASN. Fokus dari aspek ini ialah (BKN, 2022) :

1. Memiliki pemahaman dan pengetahuan mengenai beragam hal yang dibutuhkan atau diperlukan oleh masyarakat.
2. Memberikan pelayanan dengan ramah dan profesional, memberikan solusi yang solutif, bekerja secara cepat dan tepat guna, serta dapat diandalkan oleh masyarakat dalam menangani beragam persoalan yang dihadapi. Karena buruknya kualitas pelayanan memberikan pengaruh yang cukup tinggi atas rasa puas terhadap pelayanan ASN.
3. Senantia melakukan evaluasi baik pada diri sendiri ataupun evaluasi kerja pada setiap instansi sesuai dengan kewenangannya untuk terus memperbaiki kualitas kinerjanya.

*Kedua*, kompeten. Kompeten merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Fokus kinerja pada aspek kompeten ialah sebagai berikut (BKN, 2022):

1. Senantiasa meningkatkan kompetensi diri dalam memberikaj solusi atas jawaban dari setiap perubahan yang terjadi, dimana perubahan ini merupakaj tantangan yang harus dihadapi secara tepat dan cekatan.
2. Memiliki kesenangan untuk membantu orang lain dalam meningkatkan pemahamannya melalui proses belajar.
3. Senantiasa menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik sesuai

dengan kemampuannya secara maksimal.

*Ketiga*, harmonis. Harmonis dapat pula diartikan sebagai kondiri yang saling berhubungan baik antar komponen organisasi baik pada pribadi ASN maupun di luar pribadi ASN. Terdapat beberapa faktor yang digunakan sebagai fokus pada peningkatan harmonisasi , yaitu (BKN, 2022):

1. Senantiasa menghormati dan menghargai setiap perbedaan yang dimilikunoleh orang lain sehingga mampu memahaminha dengan baik dan berdampak pada kerjasama yang harmonis.
2. Memiliki kebiasaan yang gemar membantu dan menolong orang lain.
3. Senantiasa berusaha untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif sehingga tugas dan fungsi masing masing ASN dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

*Keempat*, loyal. Loyal dapat pula diartikan sebagai kesetiaan. Fokus peningkatkan kualitas diri pada aspek loyal adalah sebagai berikut (BKN, 2022):

1. Senantiasa memiliki keteguhan hati dalam memegang pancasila sebagai ideologinya dan UUD RI 1945 sebagai pedoman dalam melaksanakan kinerjanya.
2. Senantiasa memiliki kesetiaan terhadap NKRI juga pada sistem pemerintahan yang legal, harnonisasi sistem pemrintahan yang telah dipilih oleh masyarakat.
3. Senantiasa menjaga nama baik ASN melalui perilaku dan perkataannya. Selain itu juga senantiasa menjaga nama baik para pimpinan, instansi dan juga negara serta setia menjaga rahasia jabatan negara.

*Kelima*, adaptif. Adaptif meruakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan beragam lingkungan yang harus sehingga dapat berbaur dengan cepat dan

menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya. Fokus peningkatan kualitas diri pada aspek ini ialah sebagai berikut (BKN, 2022):

1. Memiliki kemampuan penyesuaian diri dalam menghadapi beragam perubahan dengan cepat dan tepat.
2. Senantiasa mengembangkan kualitas diri untuk dapat memberikan beragam inovasi dan kreativitas diri bagi lembaga tempatnya bekerja.
3. Senantiasa aktif dalam melaksanakan tugas, aktif bertanya jika ada yang kurang dipahami mengenai suatu kebijakan dan aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara prima.

*Keenam* kolaboratif. Kolaboratif merupakan kemampuan untuk bekerjasama karena tentu saja tercapainya tujuan dari setiap negara tidak akan mampu terwujud tanpa adanya persatuan dan kesatuan sebagai wujud kolaborasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Terdapat beberapa hal yang menjadi fokus pada peningkatan aspek kolaboratif yaitu;

1. Senantiasa terbuka kepada seluruh pihak untuk berkontribusi pada setiap acara pemerintahan.
2. Senantiasa membuka kesempatan kepada masyarakat dalam bentuk kerjasama untuk menaikkan nilai kinerja.
3. Senantiasa memanfaatkan beragam kesempatan yang tersedia untuk meningkatkan kualitas dirinya dan tim atau ASN lain untuk bersama sama meningkatkan kualitas diri.

Beberapa hal di atas merupakan penjelasan yang harus dipahami oleh setiap pembaca. Penelitian ini dilakukan kepada 20 responden dengan rincian berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 1**

**Data responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	10	50%
Perempuan	10	50%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Data di atas menunjukkan bahwa persentase responden laki-laki dan perempuan itu sama yakni 50%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai *core values* ASN BerAKHLAK dapat dilaksanakan secara berkala dan bertahap oleh setiap ASN yang masih menganggap bahwa hal ini begitu sulit. Kesulitan penerapan nilai-nilai ini tentu berbeda-beda. Sebagaimana yang diungkapkan oleh TY bahwa ia merasa penerapan *core values* pada aspek kolaboratif cukup sulit karena ia merupakan pribadi yang *introvert* sehingga memerlukan kerja keras untuk mampu beradaptasi dalam bekerja secara tim dengan maksimal. Berbeda dengan CK yang mengatakan bahwa ia cukup sulit untuk bersikap ramah karena *mood* yang sering berubah-ubah sehingga dengan adanya *core values* ini menjadi tantangan tersendiri untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Secara lebih rinci, mengenai penerapan setiap nilai ini sebagai berikut:

*Pertama*, penerapan nilai berorientasi pelayanan. Sebagaimana telah diketahui bahwa pelayanan merupakan salah satu tugas yang wajib dilakukan oleh setiap ASN dalam menjalankan pekerjaannya. Awalnya tidak sedikit para ASN yang merasa malas memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dianggap berbelit-belit serta susah untuk memahami apa yang sudah disampaikan dan dirasa cukup jelas. Namun, dengan adanya pendalaman nilai dari nilai berorientasi pada layanan menunjukkan hasil 18 dari 20 responden menyatakan bahwa mereka mulai membuka diri untuk terus memberikan pelayanan dengan baik, ramah dan

menyenangkan bagi setiap masyarakat. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh DR bahwa setelah mengikuti pembelajaran bersama widyaiswara ia menjadi pribadi yang lebih hangat daripada sebelumnya sehingga masyarakat pun tersenyum dan berterima kasih atas kerjasama atau bantuan yang ia berikan. Ia juga menyatakan tempat memperoleh ucapan terima kasih dengan tulus adalah sebuah kepuasan dan kesenangan yang tiada harganya.

*Kedua*, Penerapan nilai kompeten. Meskipun setiap ASN telah diseleksi secara ketat melalui uji kompetensi dan lain sebagainya, namun mulanya tidak sedikit ASN yang sudah merasa apuas dengan apa yang dimilikinya sehingga keingiann untuk meningkatkan kompetensi diri menjadi rendah. Namun setelah mengikuti pembelajaran bersama widyaiswara mereka menjadi lebih faham mengenai pentingnya meningkatkan kompetensi diri baik untuk jenjang akirir atau untuk mempermudah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diungkapkan oleh HJ bahwa berusaha untuk meningkatkan kompetensi diri merupakan suatu keharusan meksipun sungguh menantang karena harus memiliki fokus yang terpecah antara peningkata kompetensi, pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, sebagai seorang ASN harus mampu menangani hal tersebut secara bijak supaya setiap tugas dan kewajibannya terlaksana dengan baik dan benar.

*Ketiga*, harmonis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap komponen ASN telah memiliki keharmonisan yang baik meskipun terkadang harmonisasi ini bukan mempercepat kinerja justru malah memperlambat karena disertai dengan beragam gurauan untuk mencairkan suasana. Kendati demikian, setelah adanya pembelajaran dari widyaiswara mampu merubah harmonisasi menjadi lebih stabil dan terarah sehingga kinerja yang diberikan pada lembaga pemerintahannya menjadi lebih cepat dan tepat.

*Keempat*, Loyal. Loyal merupakan kesetiaan seorang ASN baik kepada pimpinan, negara ataupun teman sesama ASN untuk bersinergi dan bekerjasama dalam menjaga NKRI. Loyalitas para ASN cukup tinggi dimana terlihat dari sikapnya untuk terus menggalakkan rasa cinta tanah air dan bela negara pada setiap kehidupan sehari-harinya.

*Kelima*, adaptif. Adaptif merupakan sikap untuk mampu membawa diri memiliki kepribadian yang mampu beradaptasi dengan baik terhadap setiap perubahan yang terjadi, karena ASN tentu akan berpindah pindah dalam bertugas dimana hal ini tidak boleh dijadikan sebagai alasan untuk tidak melakukan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, sikap adaptif merupakan hal yang penting untuk terus dibangun dan digerakkan. Mengenai hal ini terdapat beberapa responden yang kesulitan untuk beradaptais namun tentu saja GH sebagai salah satu orang yang susah untuk beradaptasi akan mengatur diri dan memberikan pembelajaran mengenai pentingnya sikap adaptif dalam bekerja.

*Keenam*, kolaboratif. Kolaboratif merupakan sikap untuk bekerja sama dengan tim. Dengan ini maka pekerjaan akan lebih cepat selesai. Sayangnya, terdapat ASN yang merasa bahwa ia kurang mampu bekerjasama secara kolaboratif sehingga cenderung suka bekejra sendiri. Namun, hal ini tentu tidak boleh dibiarkan mengingat antara satu tugas dengan tugas lain memiliki keterkaitan untuk memberikan kesamaan data antara satu dan yang lainnya sehingga pekerjaannya benar-benar dapat diterima dan dipertanggung jawabkan. Memang terdapat ASN yang sulit untuk berkolaborasi, namun setelah memperoleh pembelajaran dari widyaiswara ia mulai membuka diri untuk berkolaborasi dengan rekan tim meskipun dilakukan secara perlahan-lahan.

Sebenarnya, perubahan diri yang dilakukan secara perlahan-lahan bukan merupakan kesalahan, yang penting ialah perubahan yang dilaukan secara konsisten sehingga mampu menghasilkan perilaku yang berkualitas.,

Dengan ini maka diketahui bahwa widyaiswara memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman ASN pada nilai-nilai BerAKHLAK sehingga dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari, karena tentu saja nilai-nilai tidak akan aplikatif tanpa disertai dengan pemahaman yang gamblang.

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada seluruh peneliti berikutnya dan seluruh ASN juga lembaga pendidikan dan diklat untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam membentuk para ASN yang cerdas dan BerAKHLAK.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan melalui dokumentasi, wawancara dan observasi diketahui bahwa 20 responden yang ada di BPSDM provinsi Papua menyatakan persetujuannya bahwa widyaiswara memiliki peran penting dalam menerapkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK pada BPSDM Provinsi Papua. Karena nyatanya segala hal takkan dapat diamalkan tanpa adanya pemahaman secara kompleks dan jelas. Widyaiswara ternyata mampu memberikan penjelasan yang jelas sehingga para ASN yang berlatih bersama mereka dapat terus meningkatkan kualitas dirinya dalam bekerja. Hal ini juga diketahui melalui peningkatan kinerja para ASN setelah memahami core values ASN BerAKHLAK yang dijelaskan melalui widyaiswara. Dengan ini maka peneliti ingin memberikan saran kepada seluruh widyaiswara untuk meningkatkan metode dan strategi pembelajaran dengan beradaptasi pada peserta pelatihan diklat sehingga ilmu yang disampaikan dapat benar-benar bermanfaat. Selanjutnya, peneliti juga berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam menerapkan atau membuat beragam kebijakan dan peneliti juga berharap bahwa hasil

penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi seluruh penelitian dimasa mendatang.

### **Daftar Pustaka**

- Badan Kepegawaian Negara. (2022). Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022. Jakarta: BKN.
- BKN. (2022). Buku Saku Panduan Perilaku Core Values BKN. Jakarta: BKN.
- Ahyaruddin, Muhammad dan Muhammad Faisal Amrillah. (2018). Faktor Penentu Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 9(3), 471-486.
- Ashari, Hasan dan Bambang Sancoko. (2021). Kompetensi Widyaiswara di Era Digital dan Media Sosial. *Jurnal Penelitian Inovasi Pembelajaran* 7(1), 11-30.
- Aslam, Nibraska. (2022). Pencegahan Korupsi di Sektor BUMN dalam Perspektif Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Anti Korupsi* 7(2), 359-372.
- Bazarah, Jamil, Ahmad Jubaidi, dan Futum Hubaib. (2021). Konsep Pelayanan Publik Di Indonesia (Analisis Literasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Sosial, Hukum, Budaya* 22(2), 105-122.
- Dianawati, Ulta dan Urfi Izzati. (2020). Persepsi Peserta Diklat Tentang Kompetensi Kepribadian Widyaiswara Pada Diklat Teknis Pemetaan Konflik Tenurial. *Jurnal Kewidyaiswaraan* 5(1), 71-82.
- Febrianm Kiki Rizki dan Suwari Akhmdhian. (2019). Sanksi Hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Bolos Kerja. *Journal of Multidisciplinary Studies* 10(1), 31-39.

- Haryono, Monica Regina dan I Gusti Ngurah Wijaya. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 10(1), 36-42.
- Kadarisman, Muh. (2019). Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi* 16(1), 17-32.
- Maksin, Mastina, Revanggi Ayu Tantri, Sahrul Hidayat, dan Aprillio Egy Ariyanto. (2022). Pelaksanaan Program “ASN BER-AKHLAK” Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai. *Restorica* 8(1), 27-34.
- Muchtar, Wulandari. (2021). Kinerja Pegawai ASN Dalam Menjalankan Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Bappeda Kota Pekanbaru. *JOM FISIP* 8(1), 1-13.
- Murdiastuti, Herlina, Fendy Suhariadi, dan Rini Sugiarti. (2021). Perilaku Inovatif Aparatur Sipil Negara: Sebuah Studi Pustaka. *Civil Service* 15 (2), 61-70.
- Nawawi, Juanda, Muhammad Tamar dan Indrayani. (2019). Kode Etik Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin* 5(1), 1-5.
- Pratiwi, Desy dan Silverius Tey Seran. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Asn Melalui Aplikasi Penilaian Kinerja Aparatur (Sikerja) Di IPDN Kampus Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Pemerintahan* 10(2), 165-176.
- Setiadi, Wicipto. (2018). Korupsi Di Indonesia Penyebab, Hambatan, Solusi dan Regulasi. *Jurnal Legislasi Indonesia* 15(3), 249-263.
- Simarmata, Lasmauli Noverita. (2021). Korupsi Sekarang dan yang akan datang. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 11(2), 87-99.
- Suharso, Agus. (2020). Konsep Peningkatan Kompetensi Widyaiswara dalam Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Indonesia Dengan Model Pembelajaran 70-20-10. *Jurnal Kewidyaiswaraan* 5(1), 11-20.
- Sumantoro, Indra. (2018). Kategorisasi PNS dan PPPK dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN ditinjau dari Sudut Pandang Transisi Kepegawaian. *Jurnal Bisnis Darmajaya* 4(2), 27-33.
- Tanassy, Novi Irianti dan Tharsisius Pabendon. (2019). Analisis Daya Saing Pedagang Asli Papua di Pasar Sentral Timika. *Jurnal Kritis* 3(2), 1-16.
- Watungadha, Financia Emilia. (2021). Upaya Widyaiswara BPSDM Provinsi Papua Dalam Membangun Kesadaran Bela Negara Bagi Peserta Latsar Cpns Provinsi Papua. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8(5), 1380-1391.