

PEMBEKALAN NILAI-NILAI ASN BERAKHLAK DAN ETIKA BIROKRASI BAGI PEGAWAI P3K UPTD SARPRASHUB LLAJ WILAYAH DARATAN DISHUB SULAWESI TENGGARA

*Provision Of Asn Moral Values And Bureaucratic Ethics For P3k Employees Of UPTD
Sarprashub LLAJ Lane Area Department Of Southeast Sulawesi Transportation*

Asriyati^{1*}

Rahmawati Sahupala²

Indrawati L. Musa³

Asfa Nasiru⁴

Maudhy Satyadharma⁵

Hado⁶

^{*1,2,3,4,5}Dinas Perhubungan
Provinsi Sulawesi Tenggara

⁶Universitas Sulawesi
Tenggara

*email:
rahmawati84302@gmail.com

Abstrak

Nilai ASN BerAKHLAK yang ditetapkan Pemerintah Indonesia menjadi fondasi perilaku dan budaya kerja aparatur sipil negara, termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Namun, implementasinya di tingkat unit layanan teknis sering kali belum optimal karena keterbatasan pemahaman, minimnya pembinaan, serta belum terintegrasinya nilai tersebut dalam SOP kerja sehari-hari. Kegiatan sosialisasi dan pendampingan ini dilakukan untuk memberikan pembekalan nilai-nilai BerAKHLAK dan etika birokrasi bagi pegawai P3K di UPTD Sarana dan Prasarana Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (Sarprashub LLAJ) Wilayah Daratan, Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Metode kegiatan meliputi workshop, diskusi interaktif, simulasi pelayanan publik, penyelesaian kasus dilema etika, observasi perilaku, serta evaluasi pre-test dan post-test. Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Senin-Selasa, 17-18 November 2025. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman nilai BerAKHLAK, penguatan perilaku etis, dan munculnya kesadaran baru mengenai pentingnya profesionalisme dalam pengawasan dan pelayanan transportasi. Kegiatan Sosialisasi dan Pendampingan ini menegaskan pentingnya pembinaan berkelanjutan dan integrasi nilai BerAKHLAK dalam SOP, penilaian kinerja, serta budaya organisasi yang harus diimplementasikan oleh para pegawai.

Kata Kunci:

ASN
ASN Berakhlak
Etika Birokrasi
Layanan Publik
Transportasi

Keywords:

Civil Apparatus
Civil Apparatus with Moral
Value
Bureaucratic Ethics
Public Services
Transportation

Abstract

The ASN BerAKHLAK values established by the Indonesian Government are the foundation of the behavior and work culture of state civil servants, including Government Employees with Work Agreements (P3K). However, their implementation at the technical service unit level is often suboptimal due to limited understanding, minimal coaching, and the lack of integration of these values into daily work SOPs. This socialization and mentoring activity was carried out to provide supplies of BerAKHLAK values and bureaucratic ethics for P3K employees at the UPTD for Transportation Facilities and Infrastructure for Traffic and Road Transportation (Sarprashub LLAJ) in the Land Region, the Southeast Sulawesi Provincial Transportation Agency. The activity methods included workshops, interactive discussions, public service simulations, resolution of ethical dilemma cases, behavioral observations, and pre-test and post-test evaluations. This activity was held on Monday and Tuesday, November 17-18, 2025. The results of the activity showed an increase in understanding of BerAKHLAK values, strengthening ethical behavior, and the emergence of a new awareness of the importance of professionalism in transportation supervision and services. This Socialization and Mentoring activity emphasized the importance of continuous development and integration of BerAKHLAK values in SOPs, performance assessments, and organizational culture that must be implemented by employees.



PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sentral dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, profesional, dan melayani (Kurniawan & Suswanta, 2020; Lay & Wadu, 2024; Supratman, 2018). Pemerintah Indonesia melalui KemenPANRB telah menetapkan nilai dasar ASN BerAKHLAK sebagai pedoman perilaku seluruh aparatur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Elyasa, 2022; Maulana & Frinaldi, 2024). Nilai ini menjadi pijakan integritas, kualitas layanan, serta budaya kerja yang berorientasi pada kinerja publik (Asriyati et al., 2025; Sunaini & Satyadharma, 2025).

Nilai BerAKHLAK memuat tujuh prinsip utama, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (Karima, 2022; Tantri et al., 2022). Ketujuh nilai tersebut bukan hanya slogan, melainkan standar moral yang harus terinternalisasi pada seluruh lapisan ASN dalam rutinitas kerja. Apalagi dalam konteks pelayanan transportasi darat yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, integritas dan kompetensi aparatur menjadi kunci utama (Pakudu, 2024).

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) sebagai bagian dari ASN memiliki tugas dan fungsi tidak jauh berbeda dengan PNS (Hanamunika et al., 2020). Mereka dituntut untuk responsif, profesional, dan berperilaku sesuai etika birokrasi. Di UPTD Sarprashub LLAJ Wilayah Daratan, pegawai P3K berperan dalam berbagai tugas teknis seperti pengawasan lalu lintas, pemantauan terminal, pelayanan administrasi, penanganan keluhan masyarakat, hingga kegiatan operasional lapangan lainnya. Kompleksitas pekerjaan ini menuntut setiap pegawai memahami secara menyeluruh nilai ASN dan etika birokrasi. Namun hasil observasi menunjukkan adanya beberapa tantangan, di antaranya: (1) pemahaman nilai ASN BerAKHLAK yang belum seragam; (2) tingkat kedisiplinan yang bervariasi; (3) masih lemahnya etika komunikasi publik; (4) belum optimalnya kerja kolaboratif antarseksi; serta (5) adanya potensi konflik kepentingan dalam beberapa tugas lapangan seperti pengawasan kendaraan, pelayanan administrasi, dan penggunaan kewenangan teknis.

Ketidaksiapan pegawai dalam memahami esensi nilai dan etika ini berpotensi menurunkan kualitas layanan publik (Nababan et al., 2023). Oleh karena itu, pembekalan nilai BerAKHLAK serta etika birokrasi perlu dilakukan secara sistematis melalui kegiatan pengabdian masyarakat (Ghozi & Shodiq, 2025). Dengan memberikan pendampingan langsung kepada pegawai P3K, diharapkan terjadi peningkatan pemahaman, perubahan perilaku, dan terbangunnya budaya kerja yang profesional (Mardiyanti, 2020).

Program pengabdian ini bertujuan tidak hanya memberikan teori, tetapi juga simulasi, diskusi kasus, dan pendampingan agar pegawai betul-betul memahami konteks nyata penerapan nilai ASN dalam tugas mereka (Hasina et al., 2024; Satyadharma et al., 2025). Pengabdian ini sekaligus mendukung agenda reformasi birokrasi nasional dan visi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam mewujudkan layanan transportasi yang aman, tertib, dan berkelanjutan (Prayitno, 2024).

METODE

Kegiatan sosialisasi dan pendampingan Pembekalan Nilai-Nilai ASN Berakhlak dan Etika Birokrasi bagi Pegawai P3K Tahap Kedua di UPTD Sarprashub LLAJ Wilayah Daratan Dinas Perhubungan Provinsi

Sulawesi Tenggara dilaksanakan oleh Subag Kepegawaian dan Umum Dishub Sulawesi Tenggara. Adapun tahap kegiatan diantaranya :

- a. Koordinasi dengan Kepala UPTD Sarpashub LLAJ Wilayah Daratan Dishub Sultra terkait teknis pelaksanaan
- b. Penyampaian materi mencakup Filosofi ASN Berakhlak, Etika Birokrasi dan Kode Etik ASN Fungsi ASN dalam budaya Pelayanan serta Peran dan Tupoksi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.
- c. Diskusi dan Forum Group Discussion (FGD)
- d. Evaluasi Hasil Penyajian Materi

Program sosialisasi ini berlangsung selama duahari, yaitu pada 17-18 November 2025 dengan target 19 pegawai P3K di UPTD Sarpashub LLAJ Wilayah Daratan Dishub Sultra.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun materi sosialisasi dan pendampingan ini terdiri dari :

- a. Filosofi ASN Berakhlak

Filosofi ASN Berakhlak merupakan fondasi moral yang menuntun perilaku Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Abdullah, 2022; Prasetijowati, 2025). Nilai Berakhlak meliputi Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dirancang untuk membentuk karakter ASN yang profesional dan berintegritas. Melalui sosialisasi ini, peserta pendampingan memahami bahwa nilai-nilai tersebut bukan hanya slogan, melainkan panduan kerja sehari-hari yang harus tercermin dalam sikap, keputusan, dan cara memberikan layanan kepada masyarakat. Pemahaman terhadap filosofi Berakhlak membantu ASN P3K menyadari posisinya sebagai pelayan publik yang dituntut memberikan pelayanan prima sekaligus menjaga kredibilitas pemerintah (Shalsabila et al., 2025). Selain itu, internalisasi nilai **Berakhlak** mendorong perubahan mindset dari sekadar bekerja sebagai rutinitas menjadi bekerja dengan tujuan, etika, dan tanggung jawab moral (Sedarmayanti, 2012). Dengan demikian, filosofi ini menjadi landasan pembentukan kinerja yang unggul dan lingkungan kerja yang sehat.

- b. Etika Birokrasi dan Kode Etik ASN

Etika birokrasi dan kode etik ASN merupakan komponen penting dalam menciptakan pemerintahan yang bersih, profesional, dan berkeadilan (Afrijal et al., 2023). Materi sosialisasi ini menekankan pentingnya perilaku kerja yang sesuai norma hukum, etika organisasi, serta standar moral dalam pelayanan publik. Di lingkungan Dinas Perhubungan, pemahaman tentang etika birokrasi membantu ASN P3K membedakan antara kewenangan, kepentingan publik, dan potensi penyalahgunaan jabatan (Nurdin, 2017). Kode etik seperti menjaga kerahasiaan, bersikap netral, menjunjung integritas, serta menghindari konflik kepentingan dipahami sebagai pedoman wajib yang membentuk karakter aparatur yang berintegritas (Wahyuni & Permadi, 2018). Sosialisasi ini juga menekankan hubungan profesional antarpegawai, etika komunikasi, serta pentingnya menghargai hierarki dan mekanisme formal dalam birokrasi. Dengan memahami dan mempraktikkan etika birokrasi, ASN mampu

memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan (Soares, 2025).



Gambar 1 Kegiatan Sosialisasi dan Pendampingan

Sumbr : Dishub Sultra (2025)

c. Fungsi ASN dalam budaya Pelayanan

Materi ini memberikan pemahaman bahwa ASN memiliki peran strategis sebagai motor utama dalam menciptakan budaya pelayanan publik yang berkualitas (Kusuma, 2024). ASN tidak hanya bertindak sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai wajah pemerintah yang berinteraksi langsung dengan masyarakat (Sutmasa, 2020). Dalam konteks budaya pelayanan, ASN dituntut memahami prinsip-prinsip pelayanan prima seperti responsivitas, empati, kecepatan, efektivitas, dan kejelasan informasi (Sembiring, 2021). Sosialisasi ini membantu ASN P3K menyadari bahwa kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh sikap dan kompetensi individu; sehingga peningkatan kapasitas, kedisiplinan, dan profesionalisme menjadi kebutuhan utama. ASN juga diajak untuk menerapkan nilai Berakhlak dalam budaya pelayanan, sehingga setiap layanan mencerminkan orientasi publik dan bukan sekadar pemenuhan prosedur (Setiawan & Utami, 2025). Melalui internalisasi nilai pelayanan, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih proaktif, humanis, dan berfokus pada kebutuhan masyarakat, yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah.

d. Peran dan Tupoksi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara secara keseluruhan

Dalam materi ini, peserta sosialisasi dibekali pemahaman mendalam mengenai peran dan tugas pokok Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai instansi yang bertanggung jawab mengatur, membina, dan mengawasi penyelenggaraan transportasi. ASN P3K perlu mengetahui

struktur kewenangan yang meliputi transportasi darat, laut dan penyeberangan termasuk aspek keselamatan, perizinan, pengawasan terminal, pengelolaan lalu lintas, serta koordinasi lintas sektor. Pemahaman ini penting agar ASN dapat bekerja secara efektif, sesuai regulasi, serta mampu mendukung program pembangunan transportasi daerah. Sosialisasi ini juga menekankan pentingnya sinergi antara unit layanan, pelaksanaan SOP, serta tanggung jawab individu dalam menjaga citra instansi (Dewi et al., 2024). Dengan mengetahui tupoksi secara jelas, ASN dapat menjalankan perannya secara tepat, menghindari tumpang tindih pekerjaan, dan meningkatkan efisiensi organisasi. Pemahaman peran Dishub ini menjadi bekal penting untuk memastikan bahwa pelayanan transportasi di Sulawesi Tenggara berjalan aman, tertib, dan berkelanjutan.



Gambar 2 Kegiatan Sosialisasi dan Pendampingan
Sumbr : Dishub Sultra (2025)

e. Pengaturan Lalu Lintas di Terminal (Praktek Lapangan)

Pengaturan lalu lintas di terminal melalui praktek lapangan menjadi penting karena terminal merupakan salah satu simpul transportasi yang berfungsi menghubungkan pergerakan orang dan kendaraan secara teratur. Dalam konteks pembekalan nilai-nilai ASN BerAKHLAK, kegiatan ini melatih pegawai P3K UPTD Sarprashub LLAJ Wilayah Daratan Dishub Sulawesi Tenggara untuk memahami dinamika operasional terminal sebagai pusat distribusi penumpang, titik transfer moda, serta area manajemen arus kendaraan (Asis et al., 2024; Hasina & Satyadharma, 2023). Melalui praktek ini, peserta menerapkan orientasi pelayanan, akuntabilitas, dan kompetensi dengan memastikan sirkulasi kendaraan berjalan aman dan efisien. Etika birokrasi juga tampak melalui komunikasi santun dan koordinasi harmonis antarpetugas (Saputra et al., 2023). Dengan demikian, praktik lapangan menjadi wahana nyata memperkuat profesionalisme aparatur dalam mengelola simpul transportasi yang strategis bagi mobilitas masyarakat.



Gambar 3 Praktek Lapangan Pengaturan Lalu Lintas di Terminal Baruga Kendari
Sumber : Dishub Sultra (2025)

Adapun hasil evaluasi dari penyajian materi yang diberikan kepada para peserta akan terlihat dalam Tabel 1 berikut

Tabel I. Hasil Sosialisasi dan pendampingan Pembekalan Nilai-Nilai ASN Berakhlak dan Etika Birokrasi

No	Item	Sebelum Sosialisasi		Setelah Sosialisasi	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pemahaman mengenai Nilai ASN Berakhlak	5	26	19	100
2	Pemahaman mengenai Etika Birokrasi dan Kode Etik ASN	5	26	19	100
3	Pemahaman Fungsi ASN dalam Budaya Pelayanan	5	26	19	100
4	Pemahaman mengenai Peran dan Tupoksi Dishub Sultra	5	26	19	100
5	Praktek Lapangan Pengaturan Lalu Lintas dalam Terminal	5	26	19	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel hasil sosialisasi menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan pada seluruh aspek yang diukur. Sebelum kegiatan dilakukan, hanya 26% peserta yang memiliki pemahaman memadai mengenai nilai ASN Berakhlak, etika birokrasi, fungsi ASN dalam budaya pelayanan, serta peran dan tupoksi Dinas Perhubungan Sulawesi Tenggara. Setelah sosialisasi dan pendampingan, seluruh indikator meningkat menjadi 100%, yang berarti seluruh peserta telah memahami materi secara komprehensif. Lonjakan pemahaman ini menunjukkan bahwa metode penyampaian materi, diskusi interaktif, dan pendampingan berjalan efektif dalam memperkuat kompetensi ASN P3K. Selain itu, peningkatan total ini mengindikasikan bahwa kegiatan sosialisasi memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kualitas SDM dan kesiapan peserta dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

KESIMPULAN

Kegiatan sosialisasi dan pengabdian berhasil meningkatkan pemahaman, sikap, dan perilaku pegawai P3K terkait nilai ASN BerAKHLAK dan etika birokrasi. Melalui pendampingan, edukasi dan tanya jawab serta FGD, pegawai (P3K) di lingkup UPTD Sarprashub LLAJ Wilayah Daratan Dishub Sultra semakin memahami pentingnya integritas, disiplin, akuntabilitas, serta kemampuan berkomunikasi dalam menjalankan tugas.

Program ini juga menunjukkan bahwa nilai BerAKHLAK dapat diimplementasikan secara efektif jika diberikan melalui metode pembelajaran praktis dan partisipatif. Pembinaan lanjutan menjadi penting agar perubahan perilaku pegawai bersifat berkelanjutan. Dengan dukungan berkelanjutan, nilai BerAKHLAK dapat tertanam kuat dalam budaya kerja, mendorong profesionalisme, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih diucapkan kepada Kepala UPTD Sarprashub LLAJ Wilayah Daratan Dishub Sultra dan jajaran yang telah membantu terlaksananya kegiatan ini.

REFERENSI

- Abdullah, E. (2022). *ASN Berakhlak Bangsa Melayani Bangsa*. Deepublish.
- Afrijal, A., Helmi, H., Latif, I. R., & Usman, B. (2023). Penguatan Etika Pemerintahan sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 8(4), 269–275.
- Asis, P. H., Mattalitti, M. I., Attamimi, U., Puspitafuri, C., Susanti, N., & Satyadharma, M. (2024). Eksistensi Terminal Waramosio dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Setempat (Ditinjau dari Pendekatan Sosiologi). *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 9(1), 126–135. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v9i1.4000>
- Asriyati, A., Musa, I. L., Sahupala, R., Nasiru, A., & Satyadharma, M. (2025). Analisa Jabatan Sebagai Kompas Moral Perencanaan Kepegawaian. *Parabela: Jurnal Ilmu Pemerintahan & Politik Lokal*, 5(2), 130–143.
- Dewi, Y. R., Setyaasih, S., Fitriyani, Z. A., Ardiyanto, F. R., & Putra, D. G. P. (2024). Sosialisasi Standar Operasional Prosedur (SOP) Tata Kelola Kepegawaian dan Administrasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *BUDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat J*, 6(3), 1–8.
- Elyasa, M. D. (2022). Core Values “BerAKHLAK” Tagline Baru ASN yang Berkomitmen pada Kualitas Pelayanan Publik. *ANDRAGOGL: Jurnal Pendidikan Orang Dewasa*, 10(1), 17–26.
- Ghozi, A. A., & Shodiq, J. (2025). Core Value Berakhlak Aparatur Sipil Negara sebagai Nilai-Nilai Budaya Kerja dalam Pelayanan Publik. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 6(1), 1–15.
- Hanamunika, G., Sari, D. S., & Dai, R. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 143–154.
- Hasina, H., Irwan Lakawa, Bahrnun, A., Yani Taufik, Hidayat, A., Bana, S., & Satyadharma, M. (2024).

- Sosialisasi Pedoman Pelaksanaan Hasil Penelitian Terkait Aspal Buton di Kabupaten Buton. *INTEGRITAS : Jurnal Pengabdian*, 8(1), 83-94.
- Hasina, H., & Satyadharma, M. (2023). Strategi Pengembangan Fungsi Terminal Penumpang Tipe B Di Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 6(1), 246-256. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.112>
- Karima, F. (2022). "BerAKHLAK", Implementasi Paradigma Baru New Public Governance (NPG). *ANDRAGOGL: JURNAL PENDIDIKAN ORANG DEWASA*, 10(1), 36-44.
- Kurniawan, A., & Suswanta, S. (2020). Manajemen Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik. *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(01), 134-148.
- Kusuma, F. K. (2024). Manajemen Talenta ASN Sebagai Strategi Reformasi Birokrasi Untuk Meningkatkan Efisiensi Layanan Publik. *Media Bina Ilmiah*, 18(8), 2227-2236.
- Lay, M. R., & Wadu, J. (2024). Membangun Aparatur Sipil Negara Melalui Revolusi Mental. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(8).
- Mardiyanti, M. P. (2020). *Optimalisasi Kompetensi Pegawai: Salah Satu Strategi Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Jejaring Kerja, Sikap Terhadap Tugas dan Pelatihan*. Nizamia Learning Center.
- Maulana, Y., & Frinaldi, A. (2024). Core Value BerAKHLAK Aparatur Sipil Negara Sebagai Nilai-Nilai Budaya Kerja Dalam Pelayanan Publik. *JAPAN: Jurnal Administrasi Dan Pemerintahan*, 2(1), 47-57.
- Nababan, B. O., Sari, Y. D., & Subagyo, W. H. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik dan Bisnis*. Selat Media.
- Nurdin, I. (2017). *Etika Pemerintahan: Norma, Konsep, dan Praktek Bagi Penyelenggara Pemerintahan*. Lintang Rasi Aksara Books.
- Pakudu, R. (2024). *Sinergi Birokrasi: Membangun Pelayanan Publik yang Efektif*. Mega Press Nusantara.
- Prasetijowati, T. (2025). *Dasar-Dasar Etika Publik*. Jakad Media Publishing.
- Prayitno, A. (2024). Optimalisasi Kinerja: Rencana dan Progres Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan. *Jurnal Academia Praja: Jurnal Magister Ilmu Pemerintahan*, 7(1), 28-42.
- Saputra, Y. J., Satyadharma, M., Susanti, N., & Asis, P. H. (2023). Etika Petugas Perizinan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 7(2), 561-573.
- Satyadharma, M., Lampouw, S. M., & Afandi, S. (2025). Sosialisasi dan Pendampingan Implementasi Peraturan Perundang-Undangan Sektor Perhubungan. *Jurnal Pengabdian Dan Inovasi*, 2(01), 62-72.
- Sedarmayanti. (2012). Strategi Penguatan Etika dan Integritas Birokrasi dalam Rangka Pencegahan Korupsi Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 9(3). <https://doi.org/10.31113/JIA.V9I3.311>
- Sembiring, H. R. U. (2021). *Membangun Pribadi Prima Dalam Pelayanan Publik*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Setiawan, R., & Utami, D. A. (2025). Analisis Penerapan Budaya Organisasi di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya (Studi Core Values ASN BerAKHLAK). *Jurnal Inovasi Administrasi Negara Terapan (Inovant)*, 4(1).
- Shalsabila, N., Putra, R., Iriani, A., & Chairani, A. L. (2025). Implementasi Core Values ASN BerAKHLAK

- dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri OKU Selatan. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 10(1), 152-169.
- Soares, E. M. P. (2025). *Etika Pemerintahan Daerah Jalan Menuju Pelayanan Publik Yang Berkeadaban*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sunaini, W., & Satyadharma, M. (2025). Manajemen Talenta dan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara: Suatu Kajian Literatur pada Sektor Publik Indonesia. *Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(2), 80-90.
- Supratman, D. (2018). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Rangka Good Governance menuju Birokrasi Berkelas Dunia. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 101-108.
- Sutmasa, Y. G. (2020). Etika ASN Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara. *Jurnal Cakrawarti*, 2(1), 19-29. <https://doi.org/10.47532/jic.v2i1.116>
- 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), 27-34.
- Wahyuni, T., & Permadi, R. N. (2018). Penguatan Kode Etik Organisasi dalam Mewujudkan Netralitas ASN. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 151-162.