

---

## “BerAKHLAK”, IMPLEMENTASI PARADIGMA BARU NEW PUBLIC GOVERNANCE (NPG)

### (“BerAKHLAK”, Implementation Of The New Paradigm Of New Public Governance (NPG))

**Failasophia Karima**  
(BKPSDMD Kota Pangkalpinang)  
e-mail: failasophiakarima@gmail.com

#### ABSTRAK

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara pada tanggal 26 Agustus 2021 mengatur tentang komponen baru dari nilai-nilai dasar ASN yaitu “BerAKHLAK” yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Selaras dengan hal tersebut, administrasi publik telah berkembang begitu pesat dengan adanya paradigma baru yaitu *New Public Governance* atau NPG. Artikel ini membahas keterkaitan antara nilai-nilai dasar ASN yang tercantum dalam akronim “BerAKHLAK” dengan implementasinya sesuai dengan paradigma baru tersebut. Pergeseran paradigma telah membuat pergeseran nilai-nilai yang sejatinya harus diterapkan dalam langkah kebijakan publik di setiap pemerintah. Kebijakan yang diambil sebagai contoh dalam artikel ini adalah Pemerintah Kota Pangkalpinang.

**Kata Kunci:** “BerAKHLAK”, Implementasi, *New Public Governance*.

#### ABSTRACT

*Circular Letter of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 20 of 2021 concerning Implementation of Core Values and Employer Branding of State Civil Apparatus on August 26, 2021 regulates the new component of the basic values of ASN, namely “BerAKHLAK” which is an acronym for Service Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative. In line with this, public administration has developed so rapidly with the new paradigm, namely New Public Governance or NPG. This study discusses the relationship between the basic values of ASN listed in the acronym “BerAKHLAK” and their implementation in accordance with the new paradigm. The paradigm shift has created a shift in values that should actually be applied in public policy steps in every government. The policy taken as an example in this study is the Pangkalpinang City Government.*

**Keywords:** “BerAKHLAK”, Implementation, *New Public Governance*.

## A. PENDAHULUAN

Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah semakin hari semakin berusaha untuk membentuk citra positif dari pegawainya. Citra positif ini bisa hadir dengan adanya usaha dalam membangun sumber daya manusia daerah khususnya ASN. Pembangunan manusia dilandasi oleh nilai-nilai dasar (*core values*) yang menjadi acuan bagaimana manusia tersebut diusahakan dapat tumbuh dan berkembang. Manusia tak terkecuali Aparatur Sipil Negara memerlukan panduan berperilaku. Nilai dasar sebagai panduan berperilaku bagi ASN harus ditanamkan sedini mungkin, namun pada kenyataannya pemahaman tentang *core values* atau nilai-nilai dasar berbeda-beda pada setiap ASN, oleh karena itu diperlukan penyamarataan persepsi yang didasari oleh Undang-undang ASN Nomor 5 Tahun 2014. Menurut Undang-undang tersebut, ASN merupakan “suatu profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Dalam hal ini ASN sebagai profesi memiliki tiga (3) fungsi yakni (1). Pelaksana kebijakan publik, (2). Pelayan publik serta (3.) Perikat dan pemersatu bangsa. Ketiga fungsi tersebut mulai dikembangkan melalui berbagai peraturan yang diharapkan menjadi panduan perilaku bagi ASN sesuai dengan perkembangan zaman yaitu ASN yang “BerAKHLAK”. Sebagai Aparatur Sipil Negara, para ASN diharapkan mempunyai *core values* atau nilai dasar yang menjadi landasan bertindak dalam melayani masyarakat. *Core values* tersebut dari tahun ke tahun mengalami peningkatan sesuai kebutuhan zaman.

Penanaman nilai dasar bagi ASN harus sedini mungkin seperti dimulai dari pelatihan dasar yang diberikan setelah CPNS menerima SK dan dilakukan pelantikan sebagai upaya pemerintah untuk menanamkan sedini mungkin. Pada tahun 2021 para CPNS yang mengikuti pelatihan dasar ditanamkan nilai-nilai dasar berupa

ANEKA yang merupakan singkatan dari Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi, sedangkan pada awal tahun 2022 terdapat nilai-nilai dasar yang dikembangkan lagi menjadi “BerAKHLAK” yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Hal ini didasari oleh Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara pada tanggal 26 Agustus 2021.

Pentingnya penanaman nilai dasar sejak CPNS untuk membentuk karakter PNS yang mempunyai sikap “BerAKHLAK”; Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, sehingga pemerintah baik pusat dan daerah memiliki aset sumber daya manusia yang berguna bagi kemajuan bangsa dan negara.

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat sejauh mana penerapan yang telah dilakukan oleh pemerintah khususnya Pemerintah Kota Pangkalpinang dalam menerapkan *Core Values* “BerAKHLAK” yang kemudian disandingkan dengan implementasi *New Public Governance* (NPG) sebagai paradigma terbaru dari Administrasi Publik.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berdasarkan kajian pustaka serta melakukan observasi ke beberapa OPD terkait melalui pendekatan kualitatif yang dilakukan penulis dengan mengkaji berbagai literatur kemudian menyandingkannya dengan fenomena yang ada di pemerintah tempat ia bekerja yaitu Pemerintah Kota Pangkalpinang.

## C. KERANGKA TEORI

- a. Pemerintah dalam Paradigma Administrasi Publik.

Paradigma sebagai cara pandang seseorang dalam menilai sesuatu dalam hal

ini paradigma administrasi publik sangat berkaitan erat dengan kondisi pemerintahan saat ini dimana transformasi penguatan budaya kerja berupa kebijakan publik dan implementasi dari kebijakan tersebut harus memperhatikan masyarakat. Tak bisa dipungkiri para perkembangan ilmu pengetahuan mendorong para tokoh pemerhati kebijakan publik merumuskan berbagai kondisi pemerintah dengan membuat paradigma baru yang terdapat beberapa pergeseran terkait paradigma tersebut. Berikut adalah delapan (8) perkembangan terbaru paradigma administrasi publik dari masa ke masa yang dikutip dari Karima, (2020):

1. Paradigma Pertama yakni *The Politics/Administration Dichotomy* (1990-1926) dimana terdapat pembagian antara politik dan administrasi.
2. Paradigma Kedua yaitu *The Principles of Administration* (1927-1950) terkait dengan prinsip-prinsip administrasi publik yang berlaku dimanapun tanpa memandang budaya, lingkungan fungsi misi atau kerangka institusional dimana fokus lebih penting daripada lokus.
3. Paradigma Ketiga yakni *Public Administration as Political Science* (1950-1970) memandang administrasi politik sebagai ilmu politik dengan perkembangannya untuk mengurangi ketegangan antara para ilmuwan administrasi dan ilmuwan politik.
4. Paradigma Keempat yaitu *Public Administration as Management* (1956-1970) dengan konsep administrasi publik sebagai manajemen dengan mengembangkan teori-teori yang ada pada manajemen untuk dimasukkan ke administrasi publik.
5. Paradigma Kelima yakni *Public Administration as Public Administration* (1970 sampai sekarang) dimana administrasi publik sebagai administrasi negara yang merupakan

upaya dari berbagai kelompok yang bekerjasama dalam pelayanan publik dan lebih berorientasi pada keuntungan.

6. Paradigma Keenam yakni *Public as Governance* (1990 sampai sekarang). Era kebangkitan dimana pemerintah memberikan manfaat kepada masyarakat dengan konfigurasi dari hukum, kebijakan dan organisasi yang mengontrol warga Negara.
7. Paradigma Ketujuh yaitu *From Governance to Global Crisis* (2008-2010). Pada paradigma ini administrasi publik mengalami krisis identitas bahkan ideologi yang menitikberatkan pada sektor pertanian.
8. Paradigma kedelapan yaitu *From Governance to New Public Governance (2010 to date)*, dari tahun 2010 sampai sekarang, terdapat paradigma baru yang disebut *New Public Governance* (NPG), dimana pemerintah tidak hanya memberikan pelayanan, namun juga pemerintah mempunyai tujuan baru yakni memberikan landasan pada negara, menjaga kepercayaan publik melalui stabilitas dan kontinuitas negara dan terdapat upaya dalam meningkatkan profesionalisme dan integritasnya. *New Public Governance* (NPG) merupakan suatu pendekatan yang mencakup sentralisasi kekuatan yang mengarah ke politik. NPG lebih fokus pada hubungan antar organisasi serta pada tata kelola proses pemerintahan dan lebih menekankan pada efektivitas layanan dan hasil yang mengandalkan interaksi dari kewajiban pelayanan publik terhadap lingkungannya.

b. Akronim “BerAKHLAK”.

*Core values* atau nilai-nilai dasar berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil

Negara terdiri dari beberapa nilai yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Berorientasi pelayanan.

ASN sebagai pelayan publik merupakan penerapan dari Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dalam Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa “pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik”. Pelayanan publik harus memperhatikan tiga unsur yakni organisasi penyelenggara pelayanan publik, pelanggan berupa orang sebagai penerima layanan serta masyarakat atau organisasi yang berkepentingan, dan terakhir kepuasan yang pelanggan terhadap layanan yang diberikan dan atau diterima.

2. Akuntabel yaitu melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi, lalu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. Menurut Peter seperti yang dikutip oleh Yunus, (2016). Efektif berarti mengerjakan pekerjaan yang benar, sedangkan efisien adalah mengerjakan pekerjaan dengan benar.
3. Kompeten dengan panduan perilakunya adalah meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
4. Harmonis, panduan perilakunya adalah menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

5. Loyal, panduan perilakunya adalah memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah, menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara.
6. Adaptif, panduan perilakunya adalah cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, dan bertindak proaktif.
7. Kolaboratif, panduan perilakunya ialah memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama pemerintahan berkelas dunia (*world class government*).

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Implementasi Paradigma *New Public Governance (NPG)* pada Nilai-nilai Dasar “BerAKHLAK” ASN.**

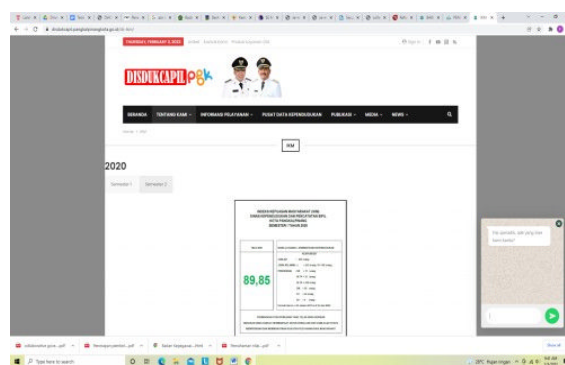
Keterkaitan kondisi pemerintahan saat ini dengan paradigma yang dikemukakan oleh Basheka, (2012) dimana menjelaskan bahwa Pemerintah tidak hanya memberikan pelayanan, namun juga pemerintah mempunyai tujuan baru. Nilai dasar berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara terdiri dari beberapa nilai yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Berorientasi pelayanan.

ASN sebagai pelayan publik merupakan penerapan dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dalam Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa “pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan

dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik”. Pelayanan publik harus memperhatikan tiga unsur yakni organisasi penyelenggara pelayanan publik, pelanggan berupa orang sebagai penerima layanan serta masyarakat atau organisasi yang berkepentingan, dan terakhir kepuasan yang pelanggan terhadap layanan yang diberikan dan atau diterima.

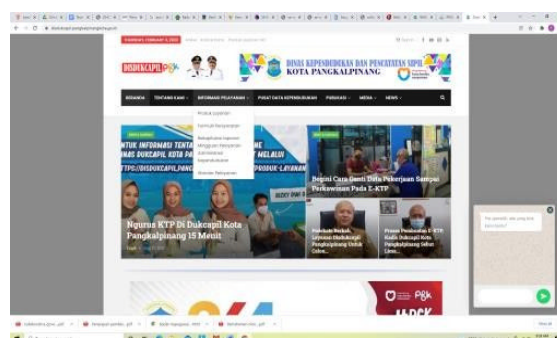
Pemerintah dengan adanya paradigma baru yaitu *New Public Governance (NPG)*, paradigma kedelapan dalam administrasi publik telah banyak menggeser peranan sektor publik yang awalnya adalah birokrat yang penuh dengan hierarkis dan dikontrol erat oleh pimpinan menjadi pelayan bagi masyarakat. Bentuk pelayanan tersebut dapat berupa berbagai kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat serta kegiatan administratif. Pemerintah dengan berlandaskan Undang-undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menekankan pentingnya ASN yang berorientasi pelayanan dengan mengacu seberapa besar masyarakat yang dilayani merasa puas dengan pelayanan yang disediakan. Hal ini dapat dilihat dan dinilai dari survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kota Pangkalpinang mengambil contoh pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pangkalpinang pada tahun 2020 bernilai sebesar 89,85 yang artinya kategori mutu pelayanan “A” atau sangat baik.



**Gambar 1.**

IKM Kota Pangkalpinang tahun 2020.

Kemudahan pelayanan telah dikembangkan melalui kecanggihan teknologi berupa *website* yang bisa diakses langsung oleh masyarakat luas. Salah satu contoh *website* yang bisa diakses oleh masyarakat ialah website Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pangkalpinang.



**Gambar 2.**

Aplikasi Pelayanan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pangkalpinang.

2. Akuntabel, yaitu melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi, lalu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. Dalam *New Public Governance (NPG)* yang menitikberatkan pada efektifitas layanan membuka seluas-luasnya kesempatan bagi pemerintah menunjukkan keterbukaan kepada publik, sehingga akuntabilitas publik dapat diraih.

Pemerintah dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsi, pemerintah harus memiliki integritas yang tinggi sebagai syarat akuntabilitas, sedangkan integritas sendiri ialah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dan etika kerja. Integritas sebagai salah satu point penting penjabaran dari visi presiden. Visi presiden dalam pembangunan sumber daya manusia dengan percepatan peningkatan kualitas SDM Aparatur untuk mewujudkan generasi *Smart ASN* berkelas dunia dengan memiliki 8 (delapan) karakteristik yaitu Integritas, Nasionalisme, Profesionalisme, Wawasan Global, IT dan Bahasa Asing, *Hospitality*, *Networking* dan terakhir *Entrepreneurship*. Integritas berarti kesesuaian antara hati, ucapan, pikiran dan perbuatan. Kemampuan juga berarti kemampuan untuk senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip moral secara konsisten dalam berbagai situasi. Selain itu integritas juga merupakan tindakan konsisten yang disesuaikan dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dan etika kerja.

Tanggung jawab pemerintah dalam hal ini Pemerintah Kota Pangkalpinang dapat dilihat dari keterbukaan informasi terkait penerimaan pajak. Berikut ini adalah gambar mengenai isi aplikasi PENDEKAR yang bisa diakses oleh masyarakat. Berikut contoh implementasi akuntabilitas publik di Pemerintah Kota Pangkalpinang.



**Gambar 3.** Pengumuman Nilai Pajak Daerah Kota Pangkalpinang Periode Desember 2021.

3. Kompeten, pengembangan kompetensi bagi ASN tidak hanya melalui pendidikan dan pelatihan, namun luas jangkauannya. Peningkatan kompetensi diri ASN tidak hanya dalam pelatihan formal, namun lebih luas lagi. ASN yang kompeten dibentuk oleh pembelajaran sehari-hari melalui pekerjaan yang mereka laksanakan. Perubahan zaman menantang ASN untuk belajar lebih giat lagi dan dapat membantu orang lain juga untuk belajar. ASN yang berkompeten akan membagikan ilmu pengetahuannya kepada orang lain dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan mengikuti berbagai workshop, bimtek atau diklat teknis lainnya serta melalui tugas belajar yang diberikan kepada ASN sesuai dengan syarat yang ditentukan.

Menurut Data BKPSDMD Kota Pangkalpinang tahun 2022 dari Seksi Pengembangan dan Sertifikasi terdapat empat (4) orang PNS yang mengikuti tugas belajar dan terdapat dua puluh empat (24) orang PNS yang mengikuti Izin Belajar. Diharapkan nantinya akan semakin banyak para PNS yang berminat melaksanakan tugas belajar sebagai salah satu upaya dalam mengembangkan kompetensi.

*Paradigma New Public Governance (NPG)* menekankan pada hasil dari pelayanan, untuk menghasilkan layanan yang berkualitas baik tentunya diperlukan ASN yang mempunyai kompetensi. Terdapat tiga kompetensi ASN berdasarkan PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Ketiga kompetensi tersebut terdiri dari (1). Kompetensi teknis yang diukur melalui tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, (2). Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan

pengalaman kepemimpinan, (3). Kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

4. Harmonis, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memiliki kebijakan masing-masing yang kadang bertentangan. Dalam hal kebijakan terdapat dua kewenangan yaitu pusat dan daerah, desentralisasi sering abai terkait budaya lokal, oleh karena itu adanya harmonisasi dibutuhkan dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang selaras antara pusat dan daerah. Dalam lingkup yang lebih sempit, harmonisasi juga dapat berupa keselarasan antara satu organisasi perangkat daerah dengan organisasi perangkat daerah yang lain. Sinergitas diperlukan agar tercapainya visi misi pemerintah yang tertuang dalam rencana strategis. Harmonisasi dan sinergitas bagai dua mata uang yang tak bisa dipisahkan. Oleh karena itu, untuk membantu pemerintah mewujudkan sinergitas para Legislatif dapat merangkul Eksekutif dalam satu forum agar jika ada program daerah yang dirasa perlu diampu oleh beberapa organisasi perangkat daerah dengan pembagian anggaran dan tugas yang adil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Disini para ASN sebagai pelaksana kebijakan juga harus mampu mengondisikan esensi dari ASN sebagai perekat persatuan dan pemersatu bangsa.

Selain dari pihak Eksekutif dan Legislatif, keharmonisan juga diharapkan dapat tercipta dari pihak Yudikatif. Keharmonisan itu bisa tercipta dengan adanya Forum Komunikasi Pimpinan daerah (FORKOPIMDA) yang merupakan wadah berkumpulnya para pejabat dari pihak Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif. Dasar hukum yang menaungi

FORKOPIMDA ialah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Dalam undang-undang tersebut, khususnya Pasal 1 Ayat 18 dan Pasal 26 Ayat 1-6 diatur sebuah forum serupa dengan Muspida/Muspika yang dinamai Forkopimda/Forkopimcam.

5. Loyal, idieologi Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan panduan pokok bernegara, Para ASN dituntut untuk setia kepada NKRI. Kesetiaan ini dapat dijiwai sehingga tercermin dalam sikap sehari-hari. Loyalitas bagi seorang ASN berkenaan dengan jabatan yang diembannya. Dengan adanya sikap loyal, maka seorang ASN akan mematuhi hukum yang berlaku, bersikap bela negara, menjaga rahasia negara dan jabatan. Sikap loyal tersebut dapat dilakukan dengan menghindari kegiatan yang berbau terorisme, sikap memecah bela bangsa dan aksi tak terpuji lainnya yang dapat mengancam persatuan NKRI. Loyalitas seorang ASN akan teruji dalam berbagai situasi terutama situasi yang sekarang ini sedang marak yakni adanya organisasi yang berbau terorisme dan mengancam keutuhan NKRI. Penanaman sikap bela negara telah dilakukan sejak dini pada saat Pelatihan dasar CPNS dengan berkoordinasi dengan TNI dan POLRI sebagai institusi yang bertanggungjawab penuh terhadap keberlangsungan keamanan dan kesatuan negara.
6. Adaptif, Situasi dan kondisi selalu berubah-ubah, tak terkecuali suatu organisasi pemerintah. Situasi dan kondisi masa kini mengalami 4 (empat) hal yang biasa disingkat VUCA yang merupakan singkatan dari *Votality* (Votalitas), *Uncertainty* (Ketidakpastian), *Complexity* (Kompleksitas) dan *Ambiguity*

(Ambiguitas). Keempat hal tersebut menuntut semua orang tak terkecuali ASN untuk lebih mampu mengadaptasi berbagai kebijakan untuk mengakomodir kepentingan yang dibutuhkan pada saat ini. Salah satu ciri dari *New Public Governance* ialah mampu beradaptasi. Selaku PNS seyogyanya bersikap adaptif dalam segala sesuatu untuk menghadapi situasi dan kondisi VUCA. Adaptif dalam perubahan teknologi bisa menjadi kunci bagi keberhasilan pemerintah dalam menghadapi VUCA.

Struktur organisasi harus mengadaptasi kebutuhan yang ada. Contoh kasus yang nyata ialah penyetaraan jabatan yang didasari oleh Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Perampingan birokrasi ini merupakan aksi nyata pemerintah dalam menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan professional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik. Pemerintah Kota Pangkalpinang pada tanggal 31 Desember tahun 2021 telah menerapkan penyetaraan jabatan dengan melantik pejabat fungsional dari jabatan administrasi sejumlah 234 orang. Pejabat fungsional tersebut tersebar ke seluruh OPD kecuali kecamatan dan kelurahan karena berbasis kewilayahan. Dengan adanya jabatan fungsional tersebut diharapkan sistem birokrasi akan lebih efektif dan efisien.

7. Kolaboratif seperti yang dicanangkan Pemerintah Kota Pangkalpinang bekerjasama dengan Kejaksaan Negeri mengawal aplikasi PENDEKAR, dimana aplikasi ini memuat berbagai fitur yang dapat membantu masyarakat untuk melihat berapa nilai objek pajak mereka untuk dasar masyarakat agar lebih mudah dalam melaporkan pajak

mereka. Dengan adanya keterbukaan penerimaan pajak daerah ini tentunya akan meningkatkan pendapatan asli daerah yang tentunya akan memberikan keuntungan dan kemanfaatan bagi masyarakat itu sendiri. Pemantauan langsung dari Kejaksaan Negeri Pangkalpinang memberikan kepercayaan yang lebih bagi Pemerintah Kota Pangkalpinang karena adanya kolaborasi dari Aparat Penegak Hukum.

Bentuk kolaborasi tersebut dapat dilihat dari aplikasi PENDEKAR seperti gambar di bawah ini:



**Gambar 4.**

Aplikasi PENDEKAR milik Badan Keuangan Daerah Kota Pangkalpinang.

## E. PENUTUP

Berbagai afirmasi positif bagi Aparatur Sipil Negara seperti penanaman nilai dasar yang diciptakan yaitu “BerAKHLAK” untuk mewujudkan ASN yang memiliki nilai-nilai positif yang berguna bagi masyarakat. Nilai-nilai positif yang diciptakan tersebut diharapkan akan menjadi nilai dasar yang akan diterapkan dalam melayani masyarakat sebagaimana paradigma baru administrasi publik yakni *New Public Governance (NPG)* dengan fokus kepada pelayanan.

Pergeseran nilai-nilai dasar ASN yang sebelumnya berupa nilai ANEKA yang merupakan singkatan dari Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi menjadi “BerAKHLAK” tak lain merupakan buah pemikiran dari para birokrat yang ingin

memperbaiki citra yang kurang baik dari ASN sebagai pelayan masyarakat.

Dalam paradigma *New Public Governance (NPG)* penekanan terhadap masyarakat sebagai pelanggan sangat kuat, untuk menghadapi masa yang penuh dengan volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, serta ambiguitas ASN dituntut mempunyai sikap “BerAKHLAK”, Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif serta Kolaboratif.

Berbagai upaya penanaman nilai dasar dilaksanakan sedini mungkin dengan bentuk pelatihan dasar CPNS, pelatihan kepemimpinan baik di tingkat nasional, administrator ataupun pengawas. Hal ini tidak lain adalah untuk menghasilkan para ASN yang mempunyai nilai dasar “BerAKHLAK”.

## DAFTAR PUSTAKA

Basheka, B.C, 2012. *The Paradigms of Public Administration re- examined: A reflection*. Journal of Public Administration. Volume 47, Number 1, 1 March 2012, pp.25-67(43). ISSN 0036-0767.

Karima, Failasophia, 2020. *Proses Perencanaan dan Penganggaran Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Studi Konsistensi antara Perencanaan dan Penganggaran dalam Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja daerah di Pemerintah Kota Pangkalpinang untuk Tahun Anggaran 2018-2020*. Tesis. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang *Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara*.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang *Pelayanan Publik*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen PNS*.

Yunus, Eddy, 2016. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.