



Pembangunan Karakter Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

Endang Madali

Universitas Mathla'ul Anwar

Alamat: Pandeglang, Banten

Korespondensi penulis: e.madali@unmabanten.ac.id

Abstrak. *The quality of the character of the state civil apparatus (ASN) determines the effectiveness of public services. This community service aims to build the character of ASN through a training and coaching approach conducted with the Depok City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). The activity method is in the form of training on ASN basic values (BerAKHLAK), integrity coaching, and strengthening work ethic. The results of the activity showed an increase in ASN's understanding of the values of integrity, excellent service, and responsibility. This activity is expected to become a replication model in other agencies to improve the quality of ASN character.*

Keywords: *ASN character, public service, BKPSDM, integrity, work ethic*

Abstrak. Kualitas karakter aparatur sipil negara (ASN) sangat menentukan efektivitas pelayanan publik. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk membangun karakter ASN melalui pendekatan pelatihan dan pembinaan yang dilakukan bersama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok. Metode kegiatan berupa pelatihan nilai-nilai dasar ASN (BerAKHLAK), pembinaan integritas, serta penguatan etos kerja. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman ASN terhadap nilai-nilai integritas, pelayanan prima, dan tanggung jawab. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model replikasi di instansi lain untuk meningkatkan kualitas karakter ASN.

Kata Kunci: *karakter ASN, pelayanan publik, BKPSDM, integritas, etos kerja*

PENDAHULUAN

Pembangunan karakter aparatur sipil negara (ASN) merupakan bagian penting dalam menciptakan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Di tengah tuntutan reformasi birokrasi yang semakin kompleks, ASN tidak cukup hanya memiliki kompetensi teknis, melainkan juga harus memiliki karakter kuat yang mencerminkan nilai-nilai pelayanan publik. Pemerintah pusat telah menggagas nilai-nilai dasar ASN melalui konsep BerAKHLAK yang diharapkan menjadi pedoman dalam sikap dan perilaku ASN di seluruh Indonesia (Pedoman Nilai-Nilai Dasar ASN (BerAKHLAK), 2021).

Kota Depok sebagai salah satu wilayah penyangga ibu kota memiliki tantangan tersendiri dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan pelayanan sangat dipengaruhi oleh etika dan karakter individu ASN yang mengemban amanah sebagai pelayan masyarakat. Dalam konteks ini, pembangunan karakter ASN menjadi kebutuhan mendesak untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok memiliki peran strategis dalam membina dan mengembangkan kualitas ASN, termasuk pembinaan karakter. Namun demikian, pelatihan yang secara khusus menekankan pada pembangunan karakter ASN masih tergolong minim, padahal nilai-nilai moral dan etika kerja

menjadi fondasi bagi pelayanan yang optimal. Ini menunjukkan adanya celah yang perlu diisi melalui kegiatan yang bersifat edukatif dan transformatif.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan pengabdian kepada masyarakat yang tidak hanya bersifat informatif tetapi juga partisipatif dan reflektif, guna membentuk ASN yang memiliki karakter kuat dan dapat menjadi agen perubahan dalam sistem birokrasi. Upaya ini diharapkan dapat menjadi bagian integral dalam proses reformasi birokrasi di Kota Depok.

Penelitian terdahulu oleh Wibowo menyebutkan, bahwa nilai-nilai karakter seperti integritas, akuntabilitas, dan pelayanan adalah indikator utama keberhasilan reformasi birokrasi (Wibowo, 2021). Dalam konteks ASN, penguatan karakter bukan hanya persoalan moralitas individu, melainkan bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi publik. Oleh karena itu, pelatihan karakter ASN menjadi bagian penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Selain itu, studi yang dilakukan oleh Mulyani dan Raharjo menunjukkan, bahwa pelatihan berbasis nilai memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi ASN (Mulyani & Raharjo, 2020). Pelatihan yang mengedepankan nilai-nilai dasar ASN dapat memperkuat identitas profesional ASN dan memperkecil potensi penyimpangan dalam pelayanan. Dalam studi tersebut, keterlibatan peserta dalam refleksi nilai terbukti mampu membentuk pemahaman yang lebih mendalam terhadap etika kerja.

Sementara itu, penelitian internasional oleh Perry dan Wise pada tahun 2019 menegaskan pentingnya *Public Service Motivation* (PSM) dalam membentuk karakter pelayan publik. Mereka menyatakan, bahwa motivasi untuk melayani masyarakat secara altruistik dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pembinaan yang tepat, termasuk melalui kegiatan pengabdian yang terstruktur dan berkelanjutan (Perry & Wise, 2019). Hal ini, sejalan dengan semangat kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang bertujuan membentuk sikap dan nilai-nilai ASN.

Penelitian lainnya oleh Haryono pada tahun 2022 menyatakan, bahwa keberhasilan pelatihan karakter ASN sangat ditentukan oleh metode yang digunakan. Pelatihan berbasis interaktif seperti diskusi kelompok, studi kasus, dan refleksi nilai terbukti lebih efektif dibandingkan metode ceramah satu arah (Haryono, 2020). Oleh karena itu, pendekatan partisipatif menjadi penting dalam mendesain kegiatan pembangunan karakter ASN.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam pendekatan dan konteks pelaksanaannya. Berbeda dengan kegiatan pelatihan konvensional yang hanya berfokus pada aspek teknis, penelitian ini menekankan pada dimensi karakter ASN yang selama ini kurang mendapatkan perhatian. Pendekatan pelatihan yang digunakan menggabungkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK dengan teknik pembinaan interaktif seperti refleksi nilai, diskusi kelompok, dan studi kasus. Ini menjadi pendekatan baru dalam penguatan karakter ASN yang tidak hanya bersifat *top-down* tetapi juga memberdayakan partisipasi peserta secara aktif.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada meningkatnya kebutuhan akan ASN yang tidak hanya kompeten tetapi juga berkarakter kuat, terutama di tengah tantangan pelayanan publik pascapandemi dan transformasi digital. Hal ini, tentu merupakan strategi yang dibutuhkan dalam peningkatan serta pengembangan kualitas dan kapasitas Sumber Daya Manusia yang akan mampu mendukung kemajuan, juga kekuatan organisasi pemerintahan (Siagian, 2018). Kota Depok, sebagai kota yang sedang berkembang, memerlukan ASN yang mampu menjadi *role model* dalam

etika dan pelayanan. Dengan demikian, kegiatan ini menjadi relevan dan penting sebagai bagian dari upaya pembinaan ASN berbasis karakter yang dapat direplikasi di daerah lain.

METODE PENELITIAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode partisipatif-edukatif, yaitu melibatkan langsung peserta (Aparatur Sipil Negara di lingkungan BKPSDM Kota Depok) dalam proses pelatihan dan pembinaan karakter. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan ruang interaksi aktif antara narasumber dan peserta guna menggali pemahaman, persepsi, serta pengalaman ASN terhadap nilai-nilai dasar ASN (BerAKHLAK).

1. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan ini dilaksanakan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok, pada 20 Maret 2024. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis BKPSDM dalam mengelola pengembangan sumber daya ASN di Kota Depok.

2. Subjek dan Partisipan

Subjek kegiatan adalah ASN yang bekerja di lingkungan BKPSDM Kota Depok, terdiri dari 40 orang peserta dengan latar belakang jabatan fungsional maupun struktural. Pemilihan peserta dilakukan secara purposive berdasarkan rekomendasi dari pihak BKPSDM untuk memastikan keterwakilan berbagai unit kerja.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi partisipatif, dilakukan selama proses pelatihan untuk melihat keaktifan dan keterlibatan peserta.
- b. Dokumentasi, berupa foto, video, dan notulensi selama kegiatan berlangsung.

4. Langkah-langkah Kegiatan

- a. Pra-kegiatan: Identifikasi kebutuhan peserta dan penyusunan modul pelatihan.
- b. Pelaksanaan: Pelatihan interaktif selama dua hari, mencakup refleksi nilai, diskusi kelompok, dan studi kasus.
- c. Evaluasi: Penilaian efektivitas kegiatan melalui analisis *pre-post test* dan wawancara reflektif..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Teori *Personal Excellence* Menurut Para Ahli

a. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)

Kesadaran diri merupakan syarat utama dalam mencapai *personal excellence*. Goleman, seorang ahli dari luar negeri yang terkenal dengan teori kecerdasan emosional, menyebutkan bahwa *self-awareness* adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi, nilai, dan dorongan pribadi, serta pengaruhnya terhadap orang lain. Dengan memiliki kesadaran diri yang tinggi, individu mampu mengelola diri secara efektif dalam berbagai situasi. *Self-awareness is the keystone of emotional intelligence* (Goleman, 1995).

b. Disiplin Diri dan Pengendalian Diri

Menurut Covey, keunggulan pribadi tidak dapat diraih tanpa adanya disiplin diri yang tinggi. Ia menekankan pentingnya prinsip proaktif dan manajemen diri sebagai bagian dari karakter unggul. Disiplin diri membantu seseorang tetap fokus pada tujuan jangka panjang dan tidak mudah tergoda oleh distraksi jangka pendek. *Personal management is the exercise of independent will toward becoming principle-centered* (Covey, 2004).

c. Komitmen pada Pertumbuhan Berkelanjutan

Dalam konteks lokal, Salim menyebut, bahwa salah satu karakter keunggulan pribadi yang utama adalah *growth mindset*, yaitu keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang melalui kerja keras dan pembelajaran. *Personal excellence* menuntut individu terus mengembangkan dirinya secara intelektual, emosional, dan spiritual. Orang yang unggul secara personal adalah mereka yang tidak berhenti belajar dan memperbaiki diri (Salim, 2019).

d. Tujuan Hidup dan Integritas

Menurut Robbins dan Judge, individu yang unggul secara personal memiliki orientasi tujuan yang jelas dan konsisten terhadap nilai-nilai etika. Mereka menunjukkan integritas tinggi dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas. *Integrity and purpose-driven behavior are foundational to achieving excellence* (Robbins & Judge, 2019).

2. Hasil Kegiatan

Kegiatan pelatihan pembangunan karakter ASN yang dilaksanakan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok berlangsung selama dua hari dan diikuti oleh peserta para pegawai ASN dari berbagai bidang. Kegiatan ini mengusung pendekatan interaktif yang terdiri dari pemaparan nilai-nilai dasar ASN (BerAKHLAK) dengan tema “Personal Excellence,” diskusi kelompok dalam memaknai serta menyikapi berbagai masalah, simulasi studi kasus, dan refleksi nilai.



Gambar 1.

Proses penyampaian materi nilai-nilai *Personal Excellence*

Pemaparan materi tentang *Personal Excellence* ini merupakan penjabaran dan implementasi dari dasar-dasar peri kehidupan manusia dalam mencapai kesempurnaan terkait adab serta karakter terkhusus para ASN pada lembaga pemerintah yaitu BKPSDM Kota Depok untuk mengikuti apa yang ada dalam Al-Qur'an Surat Ali 'Imron ayat 110 yaitu, “Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, hendaklah kalian mengajak pada kebaikan dan mencegah kepada kemunkaran dan berimanlah kepada Allah”.



Gambar 2.
Penguatan Karakter ASN melalui Refleksi Diri

Hasil *pre-test* yang dilakukan sebelum pelatihan menunjukkan, bahwa sebagian besar peserta (sekitar 65%) hanya mengetahui sebagian dari nilai-nilai dasar ASN, dan 30% di antaranya mengaku belum pernah mengikuti pelatihan serupa. Setelah kegiatan pelatihan, hasil *post-test* menunjukkan peningkatan pemahaman hingga 92%, dengan peserta mampu menjelaskan dan mengaitkan nilai-nilai BerAKHLAK dengan praktik kerja sehari-hari.

Secara kualitatif, wawancara dengan peserta menunjukkan, perubahan positif dalam cara pandang terhadap peran ASN sebagai pelayan publik. Beberapa peserta menyatakan, bahwa pelatihan ini memberikan dorongan moral untuk lebih konsisten dalam menerapkan nilai integritas, akuntabilitas, dan kolaborasi dalam pelaksanaan tugas.

3. Pembahasan

Pelatihan ini membuktikan, bahwa pendekatan interaktif dalam pengembangan karakter ASN efektif dalam meningkatkan pemahaman dan motivasi internal ASN untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dasar BerAKHLAK. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mulyani dan Raharjo yang menunjukkan, bahwa pelatihan karakter berbasis nilai dapat memperkuat identitas profesional ASN dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Mulyani & Raharjo, 2020).

Temuan ini juga didukung oleh teori *Public Service Motivation*, yang menekankan bahwa ASN yang termotivasi oleh semangat pelayanan publik cenderung menunjukkan karakter kerja yang lebih baik (Perry & Wise, 2019). Dalam konteks kegiatan ini, peningkatan pemahaman peserta terhadap makna nilai-nilai ASN berkontribusi pada penguatan motivasi tersebut.

Keberhasilan pelatihan juga dipengaruhi oleh metode yang digunakan. Pendekatan partisipatif seperti diskusi kelompok dan studi kasus terbukti mampu menciptakan ruang refleksi yang mendorong internalisasi nilai. Ini konsisten dengan hasil studi Haryono yang menyebutkan, bahwa metode partisipatif lebih efektif dalam pembentukan karakter ASN dibandingkan ceramah satu arah.

Dari sisi implementasi, kegiatan ini menunjukkan, bahwa pembinaan karakter ASN tidak harus dilakukan dalam bentuk formal dan birokratis. Pelatihan singkat yang dikemas secara reflektif dan aplikatif terbukti dapat memberikan dampak signifikan. Hal ini, menjadi pertimbangan penting bagi BKPSDM Kota Depok untuk mengadopsi pendekatan serupa dalam kegiatan pelatihan ke depan.



Gambar 3.

Seluruh peserta Penguatan Karakter ASN BKPSDM Kota Depok

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan di lingkungan BKPSDM Kota Depok menunjukkan bahwa pelatihan pembangunan karakter ASN berbasis nilai-nilai dasar BerAKHLAK memberikan dampak positif terhadap pemahaman dan sikap ASN dalam menjalankan tugas sebagai pelayan publik. Melalui pendekatan partisipatif dan interaktif, pelatihan ini mampu meningkatkan kesadaran peserta akan pentingnya nilai-nilai integritas, akuntabilitas, nasionalisme, etika kerja, dan profesionalisme dalam budaya kerja birokrasi.

Hasil evaluasi *pre-test* dan *post-test* memperlihatkan peningkatan signifikan dalam pemahaman nilai-nilai ASN, sedangkan hasil observasi dan wawancara mendalam menunjukkan adanya perubahan positif dalam motivasi kerja dan pola pikir peserta. Hal ini menunjukkan bahwa, pendekatan pelatihan yang mengedepankan refleksi dan studi kasus terbukti lebih efektif dalam membentuk karakter ASN daripada metode konvensional.

Oleh karena itu, kegiatan serupa sangat layak untuk direplikasi dan dikembangkan lebih lanjut oleh instansi pemerintah lainnya, sebagai bagian dari strategi penguatan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. BKPSDM Kota Depok diharapkan dapat mengintegrasikan program ini ke dalam rencana pengembangan sumber daya aparatur secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Haryono, B. (2020). Efektivitas Metode Pelatihan Partisipatif dalam Pengembangan Karakter ASN. *Jurnal Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur*, 5(3), 55–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jppa.v5i3.2225>
- Mulyani, N., & Raharjo, S. T. (2020). Pelatihan Karakter sebagai Strategi Peningkatan Kinerja ASN. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 17(1), 35–48.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jian.17.1.2020.1234>
- Pedoman Nilai-Nilai Dasar ASN (BerAKHLAK) (2021).
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (2019). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*2, 79(4), 367–373.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/puar.13017>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education Ltd.
- Salim, A. (2019). *Karakter Unggul dalam Dunia Kerja: Panduan Sukses ASN dan Profesional Muda*. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Wibowo, S. (2021). Peningkatan Profesionalisme ASN Melalui Penguatan Nilai dan Etika Kerja. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 8(2), 101–110.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jra.v8i2.5123>