



## ABSTRACT

The core values that are stated in a value statement needs an examination whether they are values-in-use that actually inform members what is important in the organisation instead of being merely espoused values with which the organisation want to be associated. The values should also be deeply embedded to make sure that employees comprehend and have sense-of-belonging to them. Ultimately, the values institutionalisation must be effectively achieved to make sure that all organisation members actualise the values in their work activities.

This research investigates the Ministry of Finance's documentations on core values institutionalisation, interviews with those involved in the institutionalisation, and observes a number of relevant artefacts. The values have been clearly stated, defined, and translated into specific preferable behaviours which helps the Ministry to design programs to institutionalise the values. The Ministry has taken advantages of utilising three out of six primary embedding mechanisms, i.e. What Leaders Pay Attention To, Measure, and Control; How Leaders Allocate Resources; and How Leaders Allocate Rewards and Status. On the other hand, it lacks of some benefits from the rest three primary embedding mechanisms: Leader Reactions to Critical Incidents and Organisational Crises; Deliberate Role Modelling, Teaching, and coaching; and How Leaders Select, Promote, and Excommunicate. Three secondary mechanisms support the Ministry's efforts to reinforce the institutionalisation of core values, i.e. Organisational Design and Structure; Organisational Systems and Procedures; and Formal Statement of Organisational Philosophy, Creeds, and Charters. The other three mechanisms weakly support the reinforcement: Rites and Rituals of the Organisation; Design of Physical Space, Facades, and Buildings; and Stories about Important Events and People.

Keywords: core values, institutionalisation



## ABSTRAK

Nilai inti yang dinyatakan dalam pernyataan nilai memerlukan pemeriksaan apakah mereka adalah nilai-nilai penggunaan yang benar-benar memberi tahu anggota tentang apa yang penting dalam organisasi alih-alih hanya mendukung nilai-nilai yang ingin dikaitkan dengan organisasi. Nilai-nilai itu juga harus tertanam kuat untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan memiliki rasa memiliki keberadaan mereka. Pada akhirnya, nilai-nilai pelembagaan harus dicapai secara efektif untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi mengaktualisasikan nilai-nilai dalam aktivitas kerja mereka.

Studi ini menyelidiki dokumentasi Kementerian Keuangan mengenai pelembagaan nilai inti, wawancara dengan mereka yang terlibat dalam pelembagaan, dan mengamati sejumlah artefak yang relevan. Nilai-nilai tersebut telah dinyatakan, didefinisikan, dan diterjemahkan dengan jelas ke dalam perilaku yang lebih baik, yang membantu Kementerian merancang program untuk melembagakan nilai-nilainya. Kementerian telah mengambil keuntungan dari penggunaan tiga dari enam mekanisme penyisipan primer, yaitu Pemimpin Apa yang Memperhatikan, Mengukur, dan Mengontrol; Bagaimana Pemimpin Mengalokasikan Sumber Daya; dan Bagaimana Pemimpin Mengalokasikan Hadiah dan Status. Di sisi lain, ia kekurangan beberapa keuntungan dari tiga mekanisme penyisipan utama lainnya: Reaksi Pemimpin terhadap Insiden Kritis dan Krisis Organisasi; Pemodelan, Pengajaran, dan pembinaan yang disengaja; dan Bagaimana Pemimpin Memilih, Mempromosikan, dan Mengkomunikasikan. Tiga mekanisme sekunder mendukung upaya Kementerian untuk memperkuat pelembagaan nilai-nilai inti, yaitu Desain dan Struktur Organisasi; Sistem dan Prosedur Organisasi; dan Pernyataan Formal Filosofi, Creeds, dan Charters Organisasi. Tiga mekanisme lainnya lemah mendukung penguatan: Ritual dan Ritual Organisasi; Desain Ruang Fisik, Fasad, dan Bangunan; dan Cerita tentang Peristiwa Penting dan Orang.

Kata kunci: nilai inti, pelembagaan.