

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Implementasi *core values* dan *employer branding* ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar sudah berjalan dengan baik. Hal ini terbukti dengan penilaian positif dan obyektif hasil wawancara dengan sejumlah informan baik dari internal maupun eksternal organisasi dan juga dari Ibu Pj Wali Kota Banjar selaku pemangku kebijakan di Pemerintah Kota Banjar.

Selain itu implementasi *core values* dan *employer branding* ASN juga memiliki peranan dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar. Artinya apabila implementasi *core values* dan *employer branding* ASN semakin baik maka upaya peningkatan kinerja ASN juga akan tercapai. Begitu juga sebaliknya, apabila implementasi *core values* dan *employer branding* ASN tidak berjalan dengan baik maka upaya peningkatan kinerja ASN juga tidak akan berhasil.

Peningkatan kinerja aparatur sipil negara di DKPPP Kota Banjar dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek indikator, yaitu dilihat dari capaian nilai akumulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN di DKPPP dengan hasil sesuai ekspektasi, nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (SAKIP) yang diperoleh DKPPP termasuk baik dan juga nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang berkategori baik.

Namun demikian ada salah satu unsur *core value* ASN BerAKHLAK yaitu Akuntabel, dimana salah satu indikatornya adalah faktor kedisiplinan. Dimana kedisiplinan ini (jam masuk kerja dan jam pulang kerja) bisa diukur melalui aplikasi presensi yang berlaku di Pemerintah Kota Banjar. Dan untuk kondisi hasil presensi ASN di DKPPP Kota Banjar menunjukkan bahwa setiap bulannya masih ada beberapa pegawai yang terlambat dalam melakukan presensi sehingga berdampak pada pemotongan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tetapi secara *general* unsur akuntabel ini sebenarnya sudah diimplementasikan dengan baik oleh mayoritas ASN di DKPPP Kota Banjar.

2. Hal yang menjadi hambatan dalam implementasi *core value* dan *employer branding* ASN yang dilaksanakan oleh ASN pada Dinas Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar, yaitu kondisi gedung kantor DKPPP yang mulai kurang representatif, keterbatasan anggaran pasca pandemi covid-19 dan pola pikir/ *mindset* dari ASN itu sendiri.

Dari tiga hambatan tersebut, pola pikir/ *mindset* dari ASN itu sendiri merupakan faktor yang paling dominan dalam menghambat implementasi *core value* dan *employer branding* ASN.

3. Solusi dalam mengatasi hambatan implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar yaitu:
  - a. Perlunya pembangunan gedung kantor DKPPP yang baru, yang lebih nyaman dan lebih representatif mengingat sudah 15 (lima belas) tahun gedung kantor yang saat ini ditempati belum pernah direhab secara total. Hal tersebut demi meningkatkan kenyamanan para pegawai dalam bekerja sehingga ada peningkatan kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan ke masyarakat sebagai pengguna layanan jasa.
  - b. Perlunya pendekatan dan negosiasi dari Kepala Dinas selaku pengguna anggaran agar terus berupaya mengusahakan meminta anggaran khusus kepada Pemerintah Kota Banjar dengan harapan agar pembangunan gedung DKPPP yang baru, lebih nyaman dan lebih representatif dapat segera terealisasi.
  - c. Intensitas dan kualitas pembinaan kepada ASN mengenai kebijakan implementasi *core value* dan *employer branding* ASN itu perlu ditingkatkan kembali dengan tujuan agar seluruh ASN di DKPPP bisa lebih mengingat, menjiwai dan merubah pola pikir dalam pengimplementasian *core value* ASN ini dalam pekerjaan sehari-harinya sehingga *employer branding* ASN juga dalam artian kebanggaan dalam melayani bangsa bisa lebih optimal lagi dalam pengimplementasiannya.

## 5.2. Saran

1. Dalam upaya menguatkan implementasi *core value* ASN Berakhlak, diharapkan ada instruksi yang bersifat formal dari pemangku kebijakan di tingkat Kota agar *core value* ASN ini diharapkan bisa dihafal dan diimplementasikan oleh seluruh ASN di Pemerintah Kota Banjar yang bertujuan agar dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, ASN dapat lebih menjiwai, melaksanakan dengan ikhlas dan sepenuh hati *core value* ASN ini sehingga tingkat kinerja dan pelayanan publik ke masyarakat juga semakin meningkat.
2. Sebagai langkah untuk memotivasi para pegawai ASN dalam pengimplementasian *core value* dan *employer branding* ASN, perlu diterapkan sistem *reward and punishment* yang konsisten, berkelanjutan dan proporsional.  
  
*Reward* yang baik bertujuan agar ada apresiasi dari pimpinan kepada pegawai yang berhasil menjadi teladan dalam pengimplementasian *core value* dan *employer branding* ASN sehingga bisa menjadi contoh suri tauladan yang baik bagi pegawai yang lainnya dan juga menambah motivasi para pegawai dalam pengimplementasian *core value* dan *employer branding* ASN ini.  
  
Dan *punishment* yang proporsional bertujuan agar ada sejenis teguran bagi pegawai yang melanggar ataupun belum optimal dalam pengimplementasian *core value* dan *employer branding* ASN ini, dengan harapan agar pegawai tersebut menjadi sadar dan termotivasi kembali dalam

meningkatkan kinerjanya dan mau memperbaiki pengimplementasian *core value* dan *employer branding* ASN ini.

3. Dalam upaya meningkatkan dan mempromosikan implementasi *core value* dan *employer branding* ASN, perlu dilaksanakan pemilihan maupun kompetisi yang ketat untuk menjaring kandidat ASN yang berprestasi, memiliki etos kerja yang baik, berdisiplin dan berdedikasi tinggi yang akan dijadikan sebagai Duta *Core Value* dan *Employer Branding* ASN, baik ditingkat Kota maupun di tingkat OPD. Dengan adanya Duta *Core Value* ini diharapkan ada sosok yang menjadi panutan dan *role model* ASN yang profesional, sehingga dapat menjadi contoh yang baik bagi sesama ASN lainnya demi peningkatan kinerja dan pelayanan ke masyarakat yang lebih optimal.
4. Sebagai rekomendasi dalam penelitian.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif terutama yang menyangkut tentang implementasi *core value* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN disarankan untuk dilakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan yang holistik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi (1980), *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Sugiyono. (1999), *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2022), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Setyawan, Salam. (2007), *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Djambatan.
- Gordon, Thomas.(2009), *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Prijodarminto Soegeng. (1993), *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung : Pradnya Paramita.
- Dessler, Gary. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Hasibuan, Malayu. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA-Anggota IKAPI.
- Ambar, dan Rosidah. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hery. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibisono, Dermawan. (2011), *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Bandung: Erlangga.

- Wahab, dan Solichin. (1997), *Evaluasi Kebijakan Publik*. Penerbit FIA UNIBRAW dan IKIP. Malang.
- Aalto, V. (2022), *Strengthening Employer Brand in an Expert Organization*.
- Alifia, Z., Hafiar, H., & Sani, A. (2020), *Pelaksanaan Employer Branding PT. AryaNoble. Communication, 11(1)*, 48-68.
- Humas MenpanRB. (2021). Presiden Jokowi Luncurkan BerAkhlak Untuk Percepatan Transformasi ASN. [online]. Tersedia: <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/presiden-jokowi-luncurkanberakhlak-untuk-percepatan-transformasi-asn> [7Oktober 2023]
- Faradinna, Nadia (2022). Internalisasi *Core Values* ASN dan *Employer Branding* di lingkungan BKHM Kemendikbudristek. [online]. Tersedia: <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2022/09/internalisasi-core-values-asn-dan-employer-branding-di-lingkungan-bkhm-kemendikbudristek> [7 Oktober 2023]
- Fadla, Zakia (2023). Penerapan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. [online]. Tersedia: <https://mail.jptam.org/index.php/jptam/article/view/8830> [8 Oktober 2023]
- Aprianti, Tuti (2020). Analisis Pelaksanaan Aktualisasi Nilai Dasar ASN oleh CPNS Selama Pandemi Covid-19 (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTB). [online]. Tersedia: <https://jurnalbestari.ntbprov.go.id/index.php/bestari1/article/view/8> [8 Oktober 2023]
- Inam, Aksanul (2023). Hubungan Pengetahuan dan Sikap tentang *Core Values* ASN BerAKHLAK terhadap Perilaku Penerapan *Core Values* ASN BerAKHLAK pada ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. [online]. Tersedia: <https://sj.eastasouth-institute.com/index.php/smb/article/view/85> [9 Oktober 2023]

- Marsikin dan Apri Budianto. (2023). Pengaruh Internalisasi *Core Values* Dan *Employer Branding* Terhadap Revolusi Mental Aparatur Sipil Negara. [online].Tersedia:  
<https://journal.staiypiqaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/view/361>  
[10 Oktober 2023]
- Tantri, Revanggi Ayu. (2022). Pelaksanaan Program "ASN Ber-Akhlak" Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai. [online].Tersedia:  
<https://journal.umpr.ac.id/index.php/restorica/article/view/3117> [10 Oktober 2023]