

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1. Kondisi Umum**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar yang menganalisis mengenai implementasi *core value* dan *employer branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dan hambatan yang terjadi di lapangan dalam pengimplementasian tersebut serta solusi dalam mengatasi hambatan tersebut. Selanjutnya peneliti membahas penelitian menggunakan metode kualitatif. Namun sebelumnya peneliti menguraikan mengenai kondisi objek penelitian terlebih dahulu agar dapat memahami dan tergambar dengan seutuhnya objek penelitian.

###### **4.1.1.2 Letak Geografis**

Kota Banjar terletak di bagian timur Provinsi Jawa Barat dengan luas wilayah berdasarkan Penjelasan Undang-Undang Nomor 27/2002 adalah kurang lebih 113,49 km<sup>2</sup> atau 11.349 Ha. Sementara berdasarkan pengukuran pada Peta Rupa Bumi Bakosurtanal, luas wilayah Kota Banjar adalah 13.197,23 Ha, dengan batasan wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kecamatan Cisaga (Kabupaten Ciamis), Kecamatan Dayeuhluhur dan Kecamatan Wanaraja (Kabupaten Cilacap).
- Sebelah Timur : Kecamatan Lakbok (Kabupaten Ciamis), Kecamatan

Wanareja (Kabupaten Cilacap).

- Sebelah Selatan : Kecamatan Cimaragas, Kecamatan Pamarican, Kecamatan Purwodadi dan Kecamatan Lakbok (Kabupaten Ciamis).
- Sebelah Barat : Kecamatan Cimaragas dan Kecamatan Cijeunjing (Kabupaten Ciamis).

**Gambar IV.1**

**Peta Administratif Kota Banjar**



*(Sumber : Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan, 2024)*

Secara geografis Kota Banjar terletak di antara 07019'30" - 07026'30" Lintang Selatan dan 108028'00" - 108040'00" Bujur Timur. Secara administratif, Kota Banjar terdiri dari empat kecamatan, yaitu Kecamatan Banjar, Kecamatan Purwaharja, Kecamatan Pataruman serta Kecamatan Langensari.

Secara wilayah, Kota Banjar terletak pada ketinggian 20 - 500 mdpl. Sebagian besar wilayah Kota Banjar berada pada ketinggian kurang dari 100 mdpl (87,10 persen) dan sisanya (12,9 persen) berada pada ketinggian 100 - 500 mdpl. Kecamatan yang wilayahnya berada di ketinggian 100 hingga 500 mdpl diantaranya Kecamatan Pataruman yaitu seluas 1.113,13 Ha atau sekitar 20,59 persen dari luas wilayah kecamatan tersebut. Sedangkan kecamatan yang seluruh permukaan wilayahnya berada pada ketinggian kurang dari 25 mdpl adalah Kecamatan Langensari sehingga sangat cocok sebagai daerah basis pertanian dengan irigasi teknis yang memadai. Posisi tertinggi di atas permukaan laut adalah puncak bukit Gunung Sangkur (+356 mdpl), sedangkan posisi terendah adalah di bagian timur tepi Sungai Citanduy yaitu di Desa Waringinsari, Kecamatan Langensari (+16 mdpl).

#### **4.1.1.3 Visi dan Misi Daerah**

##### **a. Visi**

Visi Jangka Menengah, yang selanjutnya hanya disebut sebagai Visi, adalah rumusan umum mengenai kondisi yang ingin dicapai (*desired future*) pada akhir periode perencanaan pembangunan jangka menengah 5 (lima) tahun. Visi pembangunan daerah dalam RPJMD Kota Banjar Tahun 2018-2023 merupakan penjabaran dari Visi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih. Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Kota Banjar, maka kondisi yang ingin dicapai (*desired future*) pada periode 2018-2023 adalah :

*“Dengan Iman dan Taqwa Kita Wujudkan Kota Banjar yang Bersih Pemerintahannya, Sejahtera Masyarakatnya, Asri Lingkungannya Menuju Banjar Agropolitan”*

Deskripsi singkat dari Visi tersebut untuk kemudahan mengingatnya dan menjadi slogan pembangunan Kota Banjar tahun 2018-2023 adalah “Banjar Semakin Berseri menuju Agropolitan”. Kata “Berseri menuju Agropolitan” pada slogan tersebut merupakan singkatan dari pokok-pokok Visi, yaitu: BERSIH, SEJAHTERA, dan ASRI, AGROPOLITAN. Berikut adalah penjelasan dari visi tersebut:

1. Iman dan Taqwa mempunyai makna bahwa iman dan taqwa harus menjadi landasan utama dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan.
2. Bersih mempunyai makna bahwa kondisi penyelenggaraan pemerintahan yang terhindar dari praktik KKN, mengedepankan pelayanan prima yang didukung oleh profesionalisme aparatur, transparansi dan akuntabel.
3. Sejahtera mempunyai makna bahwa kondisi masyarakat yang mampu melangsungkan kehidupan individu maupun kelompok secara layak, sehat dan produktif, adanya ketentraman lahir batin serta tidak diliputi oleh rasa takut.
4. Asri mempunyai makna bahwa kondisi lingkungan yang tertata, aman, sehat, rindang dan indah.
5. Agropolitan mempunyai makna bahwa kondisi Kota Banjar yang aktivitas ekonominya berbasiskan agrobisnis, agroindustri, agrowisata,

6. pusat distribusi produk-produk ataupun jasa pertanian.

b. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan misi yang baik membantu memperjelas penggambaran visi yang ingin dicapai dan membantu menguraikan upaya-upaya strategis yang harus dilakukan. Secara teknis, rumusan misi menjadi penting untuk memberikan kerangka bagi perumusan tujuan dan sasaran yang harus dicapai untuk mewujudkan visi daerah. Dengan memperhatikan perubahan kondisi yang akan dicapai pada masa yang akan datang dan dalam rangka mewujudkan “Banjar Semakin Berseri menuju Agropolitan”, maka misi pembangunan Daerah Kota Banjar pada periode 2018-2023 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Profesional dan Akuntabel;
2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM);
3. Meningkatkan Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE);
4. Mewujudkan Kota Peduli Hak Asasi Manusia (HAM);
5. Meningkatkan Kualitas Lingkungan;
6. Mengembangkan Daya Tarik dan Potensi Daerah.

Penjelasan atas Misi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Profesional dan Akuntabel.

ASN memiliki peran penting dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih melalui reformasi birokrasi berbasis kinerja. Untuk itu, sangat diperlukan peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kapabilitas guna menciptakan ASN di Kota Banjar yang semakin profesional sebagai penggerak utama keberhasilan pembangunan. Dengan profesionalisme, pelayanan prima dapat diwujudkan dan penyelenggaraan pemerintah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

b. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia yang agamis, berbudi luhur, berpendidikan dan berperilaku hidup sehat merupakan cita-cita yang harus diwujudkan selama lima tahun kedepan. Dengan menekankan perhatian terhadap pendidikan, kesehatan dan peningkatan daya beli masyarakat maka diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas masyarakat Kota Banjar agar menjadi masyarakat yang mau berpartisipasi, bekerja sama dan menjaga keharmonisan dan mampu memanfaatkan segala potensi untuk mewujudkan segala cita-cita.

c. Meningkatkan Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE).

Pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dengan tidak mengesampingkan pemerataan pembangunannya merupakan salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Banjar. Program-program peningkatan daya beli, daya saing daerah serta peningkatan realisasi investasi harus terus dijadikan prioritas pembangunan

sementara belanja pemerintah daerah yang tertuang dalam APBD Kota Banjar diupayakan terus naik dan tepat sasaran serta berkelanjutan

d. Mewujudkan Kota Peduli Hak Asasi Manusia (HAM).

Upaya Pemerintah Kota Banjar dalam meningkatkan peran dan tanggung jawabnya dalam pemenuhan hak-hak manusia/masyarakat terhadap :

- Hak atas kesehatan
- Hak atas Pendidikan
- Hak perempuan dan anak
- Hak atas kependudukan
- Hak atas pekerjaan
- Hak atas perumahan yang layak dan
- Hak atas lingkungan yang berkelanjutan

e. Meningkatkan Kualitas Lingkungan.

Pembangunan berwawasan lingkungan adalah usaha-usaha dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia dengan memperhatikan faktor lingkungan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara arif, bijaksana, efisien, dan memperhatikan pemanfaatan untuk masa kini dan generasi yang akan datang. Untuk menjaga kelestarian lingkungan agar kualitas lingkungan tetap terjaga, maka pembangunan berkelanjutan harus memperhatikan pemanfaatan lingkungan hidup dan kelestariannya.

f. Mengembangkan Daya Tarik dan Potensi Daerah.

Posisi Kota Banjar yang strategis berada di lintasan transportasi nasional jalur selatan tentunya merupakan peluang untuk terus mengembangkan daya tarik dan potensi daerahnya, sehingga kedepan Kota Banjar tidak hanya menjadi daerah persinggahan saja tetapi menjadi salah satu tujuan/destinasi wisata. Dengan inovasi dan kreativitas adalah kunci keberhasilan pembangunan dari sumber daya alam yang terbatas.

#### **4.1.1.4 Profil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar**

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan merupakan unsur pelaksana urusan Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar memiliki Susunan Organisasi yang terdiri atas Kepala, Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Pertanian, Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, Bidang Perikanan dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang berjumlah 4 UPTD serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun wilayah binaan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar meliputi seluruh wilayah Kota Banjar yang terdiri dari 4 Kecamatan. Tabel berikut merinci jumlah desa dan kelurahan menurut kecamatan pada tahun 2023 dan RW dan RT yang ada di Kota Banjar menurut kecamatan.



Tabel IV.1

**Jumlah Desa/Kelurahan, RT dan RW Menurut Kecamatan**

No	Kecamatan	Luas Wilayah (km <sup>2</sup> )	Jumlah		
			Desa /Kelurahan	RT	RW
1	Banjar	26,24	7	356	96
2	Purwahasri	18,27	4	149	56
3	Pataruman	54,05	6	566	50
4	Langensari	33,41	8	266	50
	Jumlah	131,97	25	1337	252

(Sumber : Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan, 2024)

#### 4.1.1.5 Sumber Daya Aparatur pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar

Dalam menjalankan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar melibatkan unsur aparatur sipil negara dengan jumlah dan kualifikasi sebagai berikut :

Kepala Dinas	: 1 orang
Sekretaris Dinas	: 1 orang
Kepala Bidang	: 4 orang
Kepala Sub Bagian	: 1 orang
Kepala UPTD	: 4 orang
Kepala Sub Bagian TU di UPTD	: 1 orang
Jabatan Fungsional	: 18 orang

Jabatan Fungsional Tertentu	: 42 orang
Tenaga Non ASN	: 19 orang
Jumlah	: 91 orang

#### **4.1.1.6 Tugas Pokok dan Fungsi Objek Penelitian**

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan sesuai dengan Peraturan Walikota Kota Banjar nomor. 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan mempunyai tugas membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintahan bidang Ketahanan Pangan, bidang Pertanian dan bidang Perikanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan urusan ketahanan pangan, pertanian dan Perikanan;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan ketahanan pangan, pertanian dan Perikanan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan ketahanan pangan, pertanian dan Perikanan;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas urusan ketahanan pangan, pertanian dan Perikanan;
- e. Pembinaan aparatur sipil negara pada Dinas; dan

- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan fungsinya, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan dibantu oleh unit usaha yang masih beroperasi. Unit Usaha Yang Masih Operasional sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan, meliputi :

- a. UPTD Balai Benih dan Bibit;
- b. UPTD Balai Benih Ikan;
- c. UPTD Rumah Potong Hewan, Kesehatan Hewan dan Perlindungan Tanaman; dan
- d. UPTD Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian.

#### **4.1.1.7 Sumber Informasi**

Bab ini menguraikan hasil penelitian baik dengan wawancara, observasi dan telaah dokumen, dilanjutkan dengan hasil analisis. Data-data yang telah berhasil diperoleh oleh peneliti akan dianalisis berdasarkan model penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan informan sebagai sumber informasi dan sumber data. Terdapat informan kunci (*key informan*) dan informan kedua (sekunder). Informan pada penelitian ini sebanyak 7 orang informan yang tergambarkan pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.2**  
**Informan Penelitian**

No	Kategori Informan (Kode)	Status	Jumlah (orang)
1	Kepala Dinas/ Yoyon Cuhyon, S.Pt., M.Si (YC)	Informan kunci	1
2	Analisis SDM Aparatur/ Tini Solihatini, S.E.,M.M. (TS)	Informan kunci	1
3	ASN Penyuluh Pertanian Ahli Madya / Hj. Ella Nurmawati, S.P.,M.P. (EN)	Informan kunci	1
4	Pj. Wali Kota Banjar/ Dr. Hj. Ida Wahida Hidayati,SE,SH,M.Si. (IW)	Informan kedua	1
5	Plt. Ketua KTNA/ Abdul Kholik Ibrahim (AK)	Informan kedua	1
6	Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari/ Hj. Yayah (YY)	Informan kedua	1
7	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja di BKPSDM Kota Banjar/ Iin Kurniawati, SH.,M.AP (IK)	Informan ketiga (Triangulasi Sumber)	1
	Jumlah		7

(Sumber : Peneliti, 2024)

#### 4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti memaparkan kajian pembahasan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam permasalahan yang tertuang pada BAB I. Dengan telah ditetapkannya *Core Value* dan *Employer Branding ASN* oleh Presiden Republik Indonesia maka peneliti ingin mengetahui sampai sejauhmana implementasi *Core Value* dan *Employer Branding ASN* dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar.

#### **4.1.2.1. Implementasi *Core Value* ASN Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Ketahanan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar**

Penerapan *Core Value* ASN BerAKHLAK dan *Employer Branding* ASN dalam lingkungan birokrasi mempunyai peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja Aparatur Sipil Negara yang profesional.

Dalam upaya implementasi *core value* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dilaksanakan melalui dua tahapan, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Tahap Persiapan Pelaksanaan

Pada tahap persiapan pelaksanaan ini, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam menginternalisasikan *core values* BerAKHLAK dan *employer branding* ASN dilakukan melalui tiga tahapan yaitu: *pertama*, internalisasi *core value* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN melalui surat edaran yang disampaikan kepada seluruh Organisasi Perangkat Daerah terkait yang ada di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar.

Surat Edaran Wali Kota Banjar, Nomor: P/3381/800/SETDA/XII/2021, tanggal 31 Desember 2021 menjelaskan sebagai berikut:

- a. *Core value* (nilai-nilai dasar) yang harus diterapkan oleh ASN di setiap perangkat daerah lingkup Pemerintah Kota Banjar adalah BerAKHLAK;
- b. *Employer branding* ASN adalah Bangga Melayani Bangsa;
- c. Unsur *Core Value* ASN BerAKHLAK adalah sebagai berikut;
  1. Berorientasi pelayanan yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
  2. Akuntabel yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan;
  3. Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
  4. Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
  5. Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara;
  6. Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan ;
  7. Kolaboratif yaitu membangun kerjasama yang sinergis.
- d. Panduan perilaku kode etik dari masing-masing nilai dasar adalah sebagai berikut:
  1. Berorientasi pelayanan:
    - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
    - ramah jabatan solutif dan dapat diandalkan;
    - Melakukan perbaikan tidak henti;

## 2. Akuntabel:

- Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat disiplin dan berintegritas tinggi;
- Menggunakan kekayaan dan barang-barang negara secara bertanggung jawab efektif dan efisien;
- Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

## 3. Kompeten:

- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
- Membantu orang lain belajar;
- Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

## 4. Harmonis:

- Mengakui setiap orang ataupun latar belakangnya;
- Suka menolong orang lain;
- Membangun lingkungan kerja yang kondusif

## 5. Loyal:

- Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
- Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara;
- Menjaga rahasia jabatan dan negara

#### 6. Adaptif:

- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
- Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
- Bertindak proaktif

#### 7. Kolaboratif

- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
- Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
- Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

- e. Nilai-nilai dasar BerAKHLAK menjadi dasar penguatan budaya kerja di setiap perangkat daerah untuk mendukung pencapaian kinerja individu dan tujuan organisasi.
- f. Instansi setiap perangkat daerah agar menginternalisasikan dan mengimplementasikan secara utuh dengan tidak menambah atau mengurangi definisi dan panduan perilaku setiap perangkat daerah lingkup Pemerintah Kota Banjar harus melengkapi dengan contoh perilaku (kode perilaku) yang relevan dengan konteks tugas fungsi masing-masing.
- g. Setiap perangkat daerah agar melakukan internalisasi secara paralel agar meningkatkan kesadaran terkait *core value* BerAKHLAK dan Bangga Melayani Bangsa diantaranya melalui:



1. Penggunaan logo BerAKHLAK dan tagar Bangga Melayani Bangsa dalam poster, konten media sosial, latar virtual, twibbon, bahan paparan dan lain-lain;
2. Penyisipan informasi BerAKHLAK dan Bangga Melayani Bangsa dalam setiap kegiatan seperti apel, rapat koordinasi/pertemuan, sosialisasi dan lain-lain;
3. Penulisan panduan perilaku BerAKHLAK dalam konten media sosial, poster, x-banner dan lain-lain;
4. Pemutaran video panduan perilaku BerAKHLAK di media sosial media elektronik dan media lainnya;
5. Pemberian apresiasi atau hal-hal lain pada pegawai ASN sebagai bentuk Bangga Melayani Bangsa.

*Kedua*, penyisipan atau penyampaian informasi terkait *core values* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN yang diberikan pada saat pelaksanaan apel pagi hari Senin di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar oleh Kepala Dinas dan Pejabat Eselon III. Selain itu, dalam rangka internalisasi nilai-nilai dasar BerAKHLAK ini juga dilaksanakan melalui pembuatan poster BerAKHLAK. Berikut dokumentasi penyampaian informasi terkait *core values* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN serta pembuatan poster BerAKHLAK:

**Gambar IV.2**  
**Pembacaan *core value* ASN BerAKHLAK**  
**dan penyampaian informasi terkait *core values* ASN BerAKHLAK**  
**dan *employer branding* ASN**



**Gambar IV.3**  
**Poster BerAKHLAK**



Berdasarkan gambar diatas, pembuatan poster BerAKHLAK bertujuan untuk memberikan sosialisasi kepada setiap pegawai melalui poster BerAKHLAK yang disimpan di resepsionis DKPPP Kota Banjar dan juga di Sekretariat Daerah Kota Banjar.

*Ketiga*, sosialisasi *core values* ASN BerAKHLAK melalui bagian kepegawaian DKPPP Kota Banjar. Kegiatan sosialisasi tentang Sosialisasi dan Internalisasi Budaya Kerja BerAKHLAK di ikuti oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di DKPPP Kota Banjar. Berikut dokumentasi pelaksanaan sosialisasi yang telah dilaksanakan bagian kepegawaian DKPPP Kota Banjar:

**Gambar IV.4**  
**Sosialisasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN**



Dengan demikian, berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar telah melakukan berbagai upaya dalam pengimplementasian *core value* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN untuk seterusnya dapat diterapkan dalam keseharian ASN dan menjadi budaya kerja bagi ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar.

## 2) Tahap Implementasi *core value* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN

Berikut penjelasan mengenai implementasi unsur-unsur *core value* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar:

### 1. Berorientasi Pelayanan

Dalam penerapan nilai berorientasi pelayanan, ASN di DKPPP Kota Banjar telah memberikan pelayanan yang baik dengan mencerminkan sikap ramah, senyum, dan sopan kepada penerima layanan. Namun dari segi sarana dan prasarana di beberapa bagian kantor DKPPP Kota Banjar masih minim misalnya kurang nyamannya fasilitas ruang tunggu untuk pelayanan publik, kondisi gedung kantor yang mulai kurang terawat dan termakan usia sehingga perlu pembangunan kantor yang baru yang lebih nyaman dan representatif dan ruang kerja yang sempit sehingga pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya optimal.

Hal ini sejalan dengan penuturan dari EN:

*“...Saya melihat masih ada faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi core value dan employer branding ASN di DKPPP. Diantaranya adalah keterbatasan anggaran khususnya setelah adanya pandemi covid-19 sehingga berpengaruh terhadap kuantitas pelayanan yang dapat diberikan kepada masyarakat. Kondisi gedung kantor yang mulai kurang representatif/ perlu pembangunan gedung DKPPP yang baru agar kenyamanan ASN dalam bekerja bisa lebih optimal yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik lagi. Selain itu perubahan pola pikir dari ASN itu sendiri juga harus terus dibina dan dievaluasi sehingga lambat laun kedepannya seluruh ASN DKPPP dapat mengimplementasikan core value dan employer branding ini dengan baik...”*

Beberapa kegiatan yang mencerminkan pengamalan dari nilai Berorientasi Pelayanan yang dilaksanakan oleh ASN DKPPP Kota Banjar seperti pelayanan kesehatan hewan ternak oleh Tim dari Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, pelayanan penyuluhan pertanian oleh ASN Penyuluh Pertanian sesuai dengan wilayah binaannya, kegiatan Jumpa Hati (Jumat Pasar Hasil Tani) dan Sapa Hati (Selasa Pasar Hasil Tani) yang difasilitasi oleh DKPPP berkolaborasi dengan berbagai stakeholder/ mitra kerja terkait seperti KTNA (Kelompok Tani Nelayan Andalan), HKTI (Himpunan Kerukunan Tani Indonesia), Polres Banjar, Kejaksaan Negeri Kota Banjar, Lembaga Pemasyarakatan Kota Banjar dan lain-lain.

Hal ini sesuai dengan penuturan dari YC:

*“...Ya betul, ASN di DKPPP saya menilai sudah baik dalam hal pengimplementasian orientasi pelayanan. Seluruh ASN di DKPPP sudah saya tekankan dan instruksikan bahwasanya kita selaku ASN khususnya dalam hal pelaksanaan tugas-tugas kedinasan harus selalu memiliki prinsip berorientasi pelayanan yang prima...”*

Pernyataan tersebut juga sama dengan apa yang dikemukakan oleh EN:

*“...Etos kerja ASN DKPPP dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat seiring terimplimentasinya core value ASN, yaitu unsur Berorientasi Pelayanan yang merupakan komitmen dari setiap ASN untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat...”*

Dan juga diperkuat oleh pernyataan dari IW:

*“...Saya menilai pelaksanaan tugas ASN DKPPP sudah menjalankan prinsip orientasi pelayanan. Hal ini dapat dibuktikan dari berbagai jenis pelayanan kepada masyarakat selaku penerima jasa layanan dan respon dari masyarakat itu sendiri merasa puas terhadap pelayanan dari ASN DKPPP...”*

Berikut beberapa dokumentasi dari implementasi unsur Berorientasi Pelayanan:

#### **Gambar IV.5**

#### **Dokumentasi Pengamalan dari Nilai Berorientasi Pelayanan**









## 2. Akuntabel

ASN di DKPPP Kota Banjar dalam pelaksanaan tugasnya dilakukan dengan penuh tanggung jawab namun jika dilihat dari sisi kedisiplinan waktu masih ditemukan beberapa pegawai yang belum menaati peraturan yang berlaku. Misalnya datang terlambat atau tidak disiplin waktu. Hal ini bisa dilihat dari Potongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dari rentang waktu periode Februari 2021 s.d. Desember 2023.

**Tabel IV.3**  
**Persentase Potongan TPP**  
**Periode Februari 2021 s.d. Desember 2023**

Periode	Besaran TPP Sesuai Perwal (Rp)	Besaran Maksimal Potongan TPP (Rp)	Besaran Potongan TPP Sesuai Presensi (Rp)	Persentase Pemotongan TPP
1	2	$3 = 2 \times 66\% \times 30\%$	4	$5 = 4 : 3$
Februari-Desember 2021	2.721.612.168	538.879.209	7.717.955	1,43%
Januari-Desember 2022	3.040.288.939	601.977.210	7.259.602	1,21%
Januari-Desember 2023	3.158.622.740	625.407.303	7.752.446	1,24%

(Sumber : Sub Bagian Keuangan DKPPP)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa di periode Februari 2021 s.d. September 2023 tingkat kedisiplinan ASN masih kurang optimal. Hal ini bisa dilihat dari perhitungan besaran potongan TPP sesuai presensi.

Namun demikian secara *general* unsur akuntabel ini sebenarnya sudah diimplementasikan dengan baik oleh mayoritas ASN di DKPPP. Seperti yang dikemukakan oleh EN:

*“...Ya, ASN di DKPPP telah memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan setiap ASN tersebut. ASN di DKPPP mampu bertindak sesuai nilai, norma, etika organisasi dalam kapasitas pribadi...”*

### 3. Kompeten

Pelaksanaan nilai kompeten di DKPPP Kota Banjar sudah berjalan dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari berbagai pelatihan, seminar maupun webinar yang diikuti oleh ASN DKPPP yang dokumen otentiknya (sertifikat pelatihan) sudah diinput dan diupload di aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) oleh masing-masing ASN tersebut. Selanjutnya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, pihak DKPPP sendiri memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan pembelajaran melalui pelaksanaan diklat guna meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai.

Penilaian unsur kompeten di DKPPP Kota Banjar ini sesuai dengan pernyataan dari TS:

*“...Ya betul, sepengetahuan saya ASN di DKPPP sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas. Hal ini bisa dilihat dari keaktifan setiap ASN dalam mengikuti seminar/webinar ataupun pelatihan demi peningkatan skil dan kompetensi dalam bekerja. Hasil dari seminar ataupun pelatihan dibuktikan dengan diperolehnya sertifikat dan diupload di aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian) di menu pelatihan. Aplikasi SIMPEG ini selain kami pantau dan dilaporkan secara berkala ke BKPSDM untuk menunjang peningkatan nilai IP (Indeks Profesionalitas) ASN...”*

**Gambar IV.6**  
**Dokumentasi Menu Pelatihan di Aplikasi SIMPEG Kota Banjar**



Selain itu ASN di DKPP Kota Banjar juga memiliki semangat dalam hal pembelajaran/pendidikan demi peningkatan kompetensi dirinya. Hal ini sesuai dengan penuturan dari TS:

*“...Ya, sepengetahuan saya ASN di DKPPP memiliki rasa ingin tahu dan semangat belajar yang baik. Hal ini dapat dilihat dari segala*

*jenis pelatihan yang sudah diikuti oleh ASN dan juga jenjang pendidikan yang tinggi mulai dari D3 sampai S2...”*

Dan juga sesuai dengan *statement* dari EN:

*“...Ya, ASN di DKPPP sepengetahuan saya memiliki semangat belajar yang tinggi. Hal ini bisa dilihat dari keaktifan mengikuti segala bentuk pelatihan untuk meningkatkan skil dan kompetensi dari ASN tersebut dan juga ada beberapa ASN yang sudah berhasil menamatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi sampai level magister/ S2...”*

Berikut Tabel mengenai jenjang pendidikan ASN di DKPPP Kota Banjar:

**Tabel IV.4**  
**Jenjang Pendidikan Formal**  
**ASN DKPPP Kota Banjar**

Status ASN	Golongan	Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai
PNS	IV	S2	10
PNS	III	S2	3
		S1	36
		SMA	1
PNS	II	D3	3
		SMA	2
PPPK	IX	S1	12
PPPK	VII	D3	2
PPPK	V	SMA	2
<b>Total Pegawai</b>			<b>71</b>

*(Sumber : Sub Bagian Kepegawaian DKPPP)*

#### 4. Harmonis

Bentuk implementasi nilai harmonis oleh ASN DKPPP Kota Banjar adalah tingkat solidaritas pegawai yang tinggi dalam berorganisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat solidaritas yang tinggi apabila ada rekan kerjanya yang mengalami sakit ataupun tertimpa musibah. Selain diumumkan di aplikasi WhatsApp Grup Dinas untuk menginfokan dan mendoakan apabila ada rekan kerja yang sedang mengalami sakit, ASN DKPPP juga seringkali berkunjung dan menengok ke rumah ASN yang sedang mengalami sakit ataupun sedang tertimpa musibah dengan tujuan agar bisa memberikan *support* dan dukungan moril kepada rekan kerja tersebut sehingga rekan kerja yang sedang sakit bisa bangkit semangat untuk segera sembuh dan bekerja kembali.

Selain itu salah satu bentuk implementasi unsur harmonis di lingkungan DKPPP adalah apresiasi kepada pegawai yang sedang merayakan ulang tahun. Ulang tahun merupakan perayaan tahunan untuk merayakan kelahiran seseorang, membawa makna simbolis dan emosional bagi mereka yang memperingatinya, juga dapat membantu seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan membuat resolusi untuk masa depan

Merayakan ulang tahun biasanya dapat membawa kebahagiaan bagi banyak orang. Ini karena ulang tahun merupakan perayaan tahunan

yang mengenang kejadian penting dalam hidup seseorang, membantu mereka untuk merasa terhubung dan berharga, dan memberikan kesempatan untuk berkumpul dan bersuka ria bersama orang-orang terdekat. Ulang tahun juga dapat membantu seseorang untuk merasa lebih diterima dan membantu mereka untuk merasa lebih positif tentang masa depan. Dalam hal ini, ulang tahun dapat menjadi sumber kebahagiaan dan membantu untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang.

Hal ini sesuai dengan penuturan dari TS:

*“...Ya setuju, sepengetahuan saya ASN di DKPPP memiliki sikap menghargai ke sesama rekan kerjanya. Hal ini dapat dibuktikan dari suasana kerja yang harmonis dan kondusif, saling support dan kerjasama tim yang baik dan solid dalam menjalankan tugas...”*

Selain itu sesuai juga dengan penilaian dari EN:

*“...Sejauh ini ASN di DKPPP memiliki sikap tolong menolong yang luar biasa. Hal tersebut dapat terlihat dari rasa empati sesama rekan kerjanya apabila ada rekan kerjanya yang mengalami sakit ataupun musibah. Selain itu, apabila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja, rekan kerja yang lain juga selalu terbuka untuk memberikan bantuan berupa solusi, saran dan masukan yang konstruktif...”*

**Gambar IV.7**  
**Dokumentasi Pengamalan dari Nilai Harmonis**







## 5. Loyal

Pelaksanaan nilai loyalitas pada pegawai di DKPPP Kota Banjar telah berjalan dengan optimal karena loyalitas itu sendiri merupakan kewajiban bagi setiap pegawai untuk taat terhadap pimpinan, instansi dan peraturan yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh YC:

*“...Ya saya menilai ASN DKPPP dalam hal loyalitas terhadap pimpinan sudah berjalan dengan baik. Untuk membuktikan tingkat loyalitas ASN dari bawahan ke atasannya kami setiap apel pagi hari Senin selalu mengecek tingkat kehadiran seluruh ASN dalam melaksanakan kewajiban apel pagi. Dan bagi yang berhalangan*

*hadir tentu saja harus ada pemberitahuan ataupun izin dari atasan langsungnya...”*

Dan juga sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh EN:

*“...Ya, ASN DKPPP sangat loyal terhadap pimpinan terutama dalam kepatuhan mentaati segala instruksi dan menjalankan tugas kedinasan, selama instruksi tersebut baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku...”*

**Gambar IV.8**  
**Dokumentasi Pengamalan dari Nilai Loyal**  
**Kegiatan Apel Pagi**



## 6. Adaptif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian adaptif ialah mudah menyesuaikan diri dengan keadaan, dalam konteks ini adaptif merupakan salah satu karakter penting yang dibutuhkan oleh individu maupun organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Terdapat alasan mengapa nilai-nilai adaptif perlu diaktualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatan di sektor publik,



seperti diantaranya perubahan lingkungan strategis, kompetensi yang terjadi antara instansi pemerintah, perubahan iklim, perkembangan teknologi dan lain sebagainya.

Dari perspektif ini, adaptif adalah karakteristik alam yang dimiliki makhluk hidup untuk bertahan hidup dan menghadapi segala perubahan lingkungan atau ancaman yang timbul. Dengan demikian adaptasi merupakan kemampuan mengubah diri sesuai dengan keadaan (keinginan diri). Sejatinya tanpa beradaptasi akan menyebabkan makhluk hidup tidak dapat mempertahankan diri dan

musnah pada akhirnya oleh perubahan lingkungan, sehingga kemampuan adaptif menjadi syarat penting bagi terjaminnya keberlangsungan hidup.

Dalam hal ini ASN DKPPP Kota Banjar telah menerapkan nilai adaptif dengan baik. Hal ini ditandai dengan inovasi pada sisi infrastruktur meningkat, proses bisnis dan hasil kreatif. Meskipun demikian kualitas sumber daya manusianya perlu ditingkatkan lagi.

Sesuai dengan apa yang dituturkan oleh TS:

*“...Menurut saya ASN sudah memiliki sikap adaptasi yang baik. Hal ini dipengaruhi oleh terimplementasinya salah satu unsur core value ASN yaitu adaptif, yang memiliki makna substantif sikap terus berinovasi dan selalu semangat dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan...”*

Terkait inovasi di DKPPP Kota Banjar, TS juga mengemukakan bahwa:

*“...Saya melihat sudah mulai banyak inovasi yang lahir dari ide dan kreativitas dari ASN DKPPP. Hal ini tentu saja diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan publik yang lebih optimal dan berkelanjutan...”*

Apa yang dikemukakan oleh TS juga sama dengan apa yang disampaikan oleh EN:

“...Saya melihat sudah mulai banyak inovasi yang lahir dari ide dan kreatifitas dari ASN DKPPP. Hal ini tentu saja diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan publik yang lebih optimal. Contohnya inovasi LANGGAR (Langganan Sayur Segar), MEMBATIK (Memberikan Tambahan Probiotik pada Ikan), KERIS PUSAKA (Keliling Pelayanan Kesehatan Hewan di Hari Selasa ke Pelaku Usaha Peternakan dan SUZI PAPA IKAN (Suplementasi Enzim Papain pada Pakan Ikan)...”

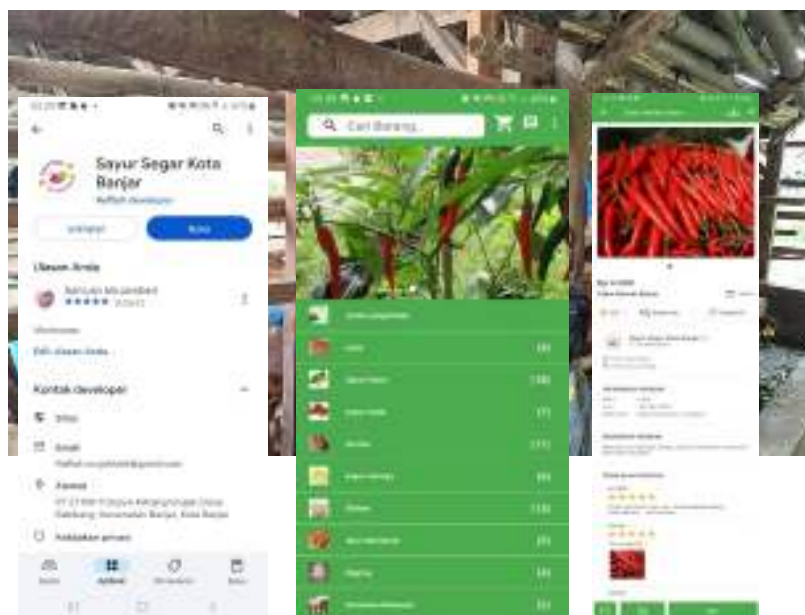
**Tabel IV.5**  
**Jenis Inovasi pada DKPPP Kota Banjar Tahun 2023-2024**

No	Nama Inovasi	Manfaat Inovasi
1	LANGGAR (Langganan Belanja Online Sayur Segar)	Memfasilitasi Kelompok Tani di Kota Banjar dalam mempromosikan dan menjual hasil tani nya dengan mengoptimalkan aplikasi LANGGAR yang sudah tersedia di Playstore
2	MEMBATIK (Memberikan Tambahan Probiotik) pada Budidaya Ikan	Meningkatkan produksi ikan konsumsi pada Kelompok Perikanan di Kota Banjar
3	SUZI PAPA IKAN (Suplementasi Enzim Papain Pada Pakan Ikan)	Efisiensi penggunaan pakan dan memperpendek siklus produksi ikan konsumsi dengan mengaplikasikan enzim papain (buah pepaya) pada pakan.
4	KERIS PUSAKA (Keliling Pelayanan Kesehatan Hewan di Hari Selasa ke Pelaku Usaha Peternakan)	Meningkatkan produksi dan produktivitas ternak di Kota Banjar. Meningkatkan pemahaman petani/peternak/pelaku usaha peternakan terhadap penyakit hewan dan manajemen peternakan yang baik.

		Mendukung swasembada daging di Provinsi Jawa Barat
--	--	--

(Sumber : Sekretariat DKPPP, 2024)

**Gambar IV.9**  
**Dokumentasi Pengamalan dari Nilai Adaptif**



**Gambar IV.10**  
**Dokumentasi Penerimaan *Reward* Kepada ASN DKPPP**  
**Yang Berprestasi Dalam Berinovasi**



## 7. Kolaboratif

ASN DKPPP Kota Banjar dalam membangun kerja sama yang sinergis sudah baik dalam hal pengimplementasiannya. Hal ini ditandai dengan banyaknya kegiatan ataupun program dari DKPPP Kota Banjar yang berkolaborasi dengan mitra kerja ataupun dengan OPD yang lain.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh YC:

*“...Ya tentunya peluang kesempatan untuk berkontribusi dan berkolaborasi dengan seluruh stakeholder dan juga mitra kerja seperti HKTI, KTNA sangat terbuka lebar termasuk saling bekerja sama dengan OPD yang lainnya demi mewujudkan visi Kota Banjar Agropolitan...”*

Selain itu YC juga mengemukakan:

*“...Ya tentunya ASN di DKPPP harus bisa berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian tujuan bersama dan saya menilai ASN di DKPPP sudah dapat berkolaborasi dengan baik dalam berbagai kegiatan...”*

Pendapat YC diatas juga sama dengan pernyataan dari TS yaitu:

*“...Implementasi sikap terbuka dalam bekerja sama yang dilaksanakan oleh ASN DKPPP dapat terlihat dan dibuktikan dari berbagai jenis kegiatan yang melibatkan pihak ketiga, seperti Jumpa*



*Hati, GPM, dan lain-lain. Kegiatan kolaborasi ini tentu saja diharapkan dapat menghasilkan nilai tambah ataupun efek yang positif terhadap peningkatan kinerja dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat...”*

Selain itu TS juga menambahkan:

*“...ASN DKPPP saya rasa sudah bisa berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Hal ini dapat dibuktikan dengan berbagai jenis kegiatan yang memerlukan kolaborasi dengan berbagai stakeholder terkait yang bertujuan untuk pencapaian tujuan bersama...”*

**Gambar IV.11**  
**Dokumentasi Pengamalan dari Nilai Kolaboratif**  
**Kegiatan Jumpa Hati dan Gerakan Pangan Murah (GPM)**



#### **4.1.2.2. Implementasi *Employer Branding* ASN Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Ketahanan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar**

Mengenai Implementasi *Employer Branding* ASN pada DKPPP Kota Banjar dinilai sudah baik. ASN DKPPP sudah memiliki rasa kebanggaan menjadi bagian dari aparatur pemerintah dan juga bangga dalam melayani bangsa, dalam hal ini bangga melayani masyarakat. Rasa kebanggaan menjadi ASN ini sesuai dengan salah satu fungsi ASN yang tercantum di UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN yaitu sebagai pelayan publik.

Implementasi *employer branding* ASN ini sesuai dengan penilaian dari YC:

*“...Salah satu bentuk implementasinya adalah seluruh ASN di DKPPP harus memiliki sikap bangga sebagai pelayan publik sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat akan terus meningkat dan berkorelasi positif terhadap peningkatan kepuasan masyarakat dalam hal ini ialah yang dilayani oleh ASN DKPPP...”*

Selain itu YC juga menambahkan:

*“...Saya melihat rekan-rekan ASN di DKPPP sudah betul-betul meresapi menjiwai dan mengaplikasikan *employer branding* ASN ini dengan baik Khususnya ketika dalam hal melaksanakan tugas kedinasan hari-hari dengan baik dan optimal...”*

Pendapat YC diatas juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh EN:

*“...ASN DKPPP memiliki rasa kebanggaan menjadi bagian dari aparatur pemerintah. Sikap kebanggaan ini dapat dibuktikan dengan kinerja yang baik, loyalitas dan totalitas yang optimal dalam bekerja. ASN yang BerAKHLAK, bangga melayani masyarakat, melaksanakan tugas dengan jujur dalam bekerja, bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan memiliki integritas yang tinggi...”*

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pendekatan Teori dengan Penelitian**

#### **4.2.1.1 Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Ketahanan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar**

Dari pemaparan diatas terkait implementasi *core value* dan *employer branding* ASN apabila dikaitkan dengan teori dari Lester dan Stewart (Nastia, 2014:201) yang menyatakan, “bahwa implementasi sebagai suatu proses dan suatu hasil (output) keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (output) yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih”. Maka dapat disimpulkan bahwa implementasi *core value* dan

*employer branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di DKPPP Kota Banjar sudah berjalan dengan baik

Peningkatan kinerja aparatur sipil negara di DKPPP Kota Banjar dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek indikator, yaitu:

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Salah satu indikator untuk mengukur kinerja ASN tercantum dalam dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dinilai oleh pejabat atasan langsung dari ASN tersebut. Penilaian kinerja ini tentu saja harus berdasarkan penilaian terhadap fakta-fakta/dokumen pekerjaan yang telah dilaksanakan. Unsur obyektivitas dalam penilaian kinerja sangat perlu dilakukan sehingga berpengaruh terhadap hasil akhir penilaian kinerja ASN tersebut. Di dalam penilaian akhir kinerja tersebut akan terlihat apakah target dan pelaksanaan kinerja dapat tercapai dengan apa yang telah direncanakan di awal tahun.

Begitu pun dengan hasil perilaku kerja setiap ASN dapat dilihat di dokumen SKP. Perilaku kerja disini berkaitan dengan pengimplementasian sikap kerja sehari-hari dengan standar penilaian dari unsur-unsur *core value* ASN BerAKHLAK. Ada tiga penilaian dari hasil kerja dan hasil perilaku kerja, yaitu: diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi dan dibawah ekspektasi.

Berikut nilai hasil kerja dan hasil perilaku kerja Aparatur Sipil Negara yang tercantum dalam dokumen SKP periode Tahun 2022 s.d. 2023.

**Tabel IV.6**  
**Nilai Hasil Kerja dan Hasil Perilaku Kerja**  
**Aparatur Sipil Negara di DKPPP Kota Banjar**  
**Periode 2022 s.d. 2023**

No	Tahun Penilaian SKP	Jumlah ASN	Hasil Kerja	Hasil Perilaku Kinerja
1	2022	65	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi
2	2023	71	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi

*(Sumber : Bagian Kepegawaian DKPPP)*

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata nilai hasil kerja dan hasil perilaku SKP periode 2022 s.d. 2023 adalah sesuai ekspektasi. Ini artinya, hasil kerja sudah sesuai dengan harapan dari atasannya langsung dan sudah sesuai dengan pencapaian target kinerja yang ditetapkan di awal tahun. Begitu pun dengan rata-rata hasil perilaku kerja adalah sesuai ekspektasi, yang memiliki arti bahwa seluruh ASN di DKPPP Kota Banjar, untuk penilaian sikap kerja sehari-hari sudah sesuai dengan

apa yang diharapkan oleh atasan langsungnya dan sudah sesuai atau terimplementasinya unsur-unsur *core value* ASN BerAKHLAK.

## 2. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Hasil penilaian mandiri yang dilaksanakan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dilakukan verifikasi ulang dan evaluasi oleh Tim Evaluasi AKIP Inspektorat Daerah Kota Banjar Tahun 2023. Adapun hasil evaluasi AKIP Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Banjar memperoleh nilai sebesar "70.98" dengan kategori "BB" dengan interpretasi "Sangat Baik", dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Nilai Hasil Evaluasi AKIP DKPPP Kota Banjar**  
**Tahun 2021-2022**

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi	
			2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30%	25,90	26,28
2	Pengukuran Kinerja	30%	19,01	18,62
3	Pelaporan Kinerja	15%	12,17	11,47
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	13,07	14,62
	<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	<b>70,15</b>	<b>70,99</b>

*(Sumber : Sekretariat DKPPP)*

*Ket: Bobot penilaian 2021 menggunakan permenpan No 88 tahun 2021*

Dari Tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai hasil evaluasi AKIP di DKPPP Kota Banjar mengalami peningkatan di periode tahun 2021-2022. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja organisasi ada peningkatan hasil yang signifikan. Dan peningkatan kinerja organisasi perangkat daerah tentu saja dipengaruhi oleh peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Secara umum Sistem Akuntabilitas kinerja Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Banjar sangat baik, telah memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, meskipun perlu perbaikan peningkatan dibeberapa sub komponen.

### 3. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan survei kepuasan masyarakat kepada pengguna layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat pengguna layanan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat. Pedoman ini menggantikan pedoman sebelumnya dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi dan Birokrasi Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Peraturan sebelumnya dipandang tidak operasional dan memerlukan penjabaran teknis dalam pelaksanaan. Sehingga perlu untuk di sesuaikan dengan metode survei yang mudah untuk dilaksanakan. Selain itu, Peraturan ini dimaksudkan untuk memberikan arahan dan pedoman yang jelas serta tegas bagi penyelenggara pelayanan publik.

Survei Kepuasan Masyarakat adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.



**Tabel IV.8**  
**Data Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat**  
**DKPPP Kota Banjar Tahun 2021-2023**

No	Tahun	Hasil Penilaian			
		Nilai Indeks	IKM Unit Pelayanan	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	2021	3.31	82.70	B	Baik
2	2022	3.245	81.125	B	Baik
3	2023	3.258	81.446	B	Baik

(Sumber : Sekretariat DKPPP)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat di DKPPP Kota Banjar Tahun 2021-2023 berkategori baik. Ini artinya bahwa masyarakat Kota Banjar menilai kinerja ASN DKPPP dalam hal pelayanan publik sudah baik.

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari EN:

*“...Ya betul, ASN di DKPPP Kota Banjar memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan. Hal ini bisa dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan oleh ASN DKPPP dengan indikator penilaian dari masyarakat yang tercermin dari nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) yang selalu meningkat dari tahun ke tahun...”*

Lebih lanjut IW juga mengungkapkan:

*“...Saya menilai pelaksanaan tugas ASN DKPPP sudah menjalankan prinsip orientasi pelayanan. Hal ini dapat dibuktikan dari berbagai jenis pelayanan kepada masyarakat selaku penerima*

*jasa layanan dan respon dari masyarakat itu sendiri merasa puas terhadap pelayanan dari ASN DKPPP...”*

Penilaian dari masyarakat sendiri sebagai penerima jasa layanan dari ASN DKPP Kota Banjar merespon positif terhadap kinerja ASN DKPPP. Sesuai yang dikemukakan oleh YY:

*“...Ya, saya rasa implementasi orientasi pelayanan oleh ASN DKPPP sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini tentunya yang kami rasakan bagaimana sikap dan pelayanan yang baik oleh ASN DKPPP yang diberikan kepada kelompok kami. Saya berharap orientasi pelayanan ini dapat terus diimplementasikan oleh seluruh ASN di Pemkot Banjar...”*

Sama dengan apa yang disampaikan oleh YY, AK juga menilai bahwa:

*“...Secara umum saya menilai Ya sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan. ASN DKPPP dalam hal pelayanan publik khususnya terkait pelayanan pada kelompok pertanian di Kota Banjar, saya rasa betul sudah menerapkan orientasi ke pelayanan prima yang optimal...”*

#### **4.2.1.2 Hambatan dalam Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar**

Sesuai hasil wawancara dengan informan kunci maupun informan kedua, hambatan dalam implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN yang dilaksanakan oleh ASN pada DKPPP Kota Banjar dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kondisi gedung kantor DKPPP yang mulai kurang representatif

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar beralamat di Jl. Brigjen M. Isa No. 2, Komplek Perkantoran Purwaharja, Kota Banjar. Gedung kantor DKPPP selesai dibangun pada tahun 2009 dan sampai saat ini belum direhab secara total untuk pembangunan gedung barunya. Hal ini sangat mengkhawatirkan karena gedung yang sekarang ditempati ini kondisinya sudah mulai kurang representatif, sudah banyak retakan di dinding, rembesan air ketika hujan deras dan yang mengkhawatirkan adalah ketika ada bencana gempa bumi maka semua pegawai merasa was-was ataupun takut apabila berada di dalam ruangan gedung kantor.

Kondisi tersebut tentunya menjadi salah satu penghambat dalam implementasi *core value* dan *employer branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja ASN itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan

peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b. Keterbatasan anggaran

Pandemi Covid-19 ditetapkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020. Fenomena tersebut tentunya banyak pengaruh negatif ke semua sektor kehidupan, tidak terkecuali pengaruh ke sektor keuangan di Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.

Pemerintah menekankan pentingnya realokasi dan *refocusing* anggaran dalam upaya mengatasi dampak pandemi Covid-19. Secara etimologi (asal kata), pengertian Refocusing Anggaran adalah memusatkan atau memfokuskan kembali anggaran. Sedangkan secara terminologi (menurut istilah), Refocusing Anggaran adalah memusatkan atau memfokuskan kembali anggaran untuk kegiatan yang sebelumnya tidak dianggarkan melalui perubahan anggaran. Refocusing anggaran dari Transfer ke Daerah dan Dana Desa (TKDD) di Tahun Anggaran (TA) 2021 merupakan salah satu upaya yang telah diwujudkan secara konkret melalui penggunaan Dana Bagi Hasil (DBH) yang dioptimalkan untuk mendukung penanganan kesehatan, jaring pengaman sosial, dan pemulihan ekonomi serta penggunaan minimal sebesar 8% dari Dana Alokasi Umum (DAU) untuk vaksinasi Covid-19 dan insentif tenaga kesehatan daerah (Inakesda).

Pemusatan anggaran yang fokus ke penanggulangan pandemi Covid-19 tentu saja banyak mengurangi anggaran yang ada di setiap organisasi perangkat daerah. Banyak anggaran yang semula untuk memenuhi pembiayaan sektor pelayanan publik juga ikut terkena dampak pengurangan anggarannya. Pengurangan belanja OPD tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel IV.9**  
**Realisasi Belanja DKPPP Kota Banjar**  
**Periode Tahun 2021 s.d. 2023**

No	Tahun	Realisasi Belanja	Realisasi Belanja Tahun Sebelumnya	Keterangan
1	2021	Rp.11.958.151.729,00	Rp.14.104.358.599,00	Defisit: Rp.(10.958.116.729,00)
2	2022	Rp11.609.753.452,00	Rp11.958.151.729,00	Defisit: Rp.(348.398.277,00)
3	2023	Rp10.979.912.407,00	Rp11.609.753.452,00	Defisit: Rp.(629.841.045,00)

*(Sumber : Bagian Keuangan DKPPP)*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi belanja dari tahun 2021 s.d. 2023 terus mengalami defisit yang disebabkan oleh refocusing anggaran untuk penanggulangan Covid-19. Dan hal tersebut juga berpengaruh terhadap keterbatasan anggaran sehingga mengurangi kuantitas kegiatan ataupun program yang berfokus dalam melayani masyarakat di Kota Banjar yang tentu saja didalam kegiatan atau program tersebut merupakan pengamalan dari unsur-unsur *core value* dan *employer branding* ASN.

c. Pola pikir/ *mindset* dari ASN itu sendiri

Pola pikir adalah sekumpulan keyakinan yang membentuk atau membangun cara berpikir memahami dunia dan diri sendiri. Menurut

Psikolog Carol Dweck, Keyakinan diri memainkan peran penting yang diinginkan untuk mencapainya. Pola pikir juga merupakan sekumpulan asumsi, cara atau catatan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok dan berakar kuat. Menurut Mulyadi (2007), *mindset* adalah cara menilai dan memberikan kesimpulan terhadap sesuatu berdasarkan sudut pandang tertentu atau bentuk pikiran atau cara kita berpikir terhadap sesuatu.

Implementasi *core value* dan *employer branding* ASN di DKPPP Kota Banjar juga dipengaruhi oleh pola pikir dari ASN itu sendiri. Dimana pola pikir ini akan mempengaruhi sikap kerja sehari-hari yang tentunya didalam sikap kerja tersebut tercermin pengamalan dari unsur-unsur *core value* dan *employer branding* ASN.

Ketiga hambatan diatas sesuai dengan apa yang diutarakan oleh YC:

*“...Faktor-faktor yang menghambat strategi tentu ada saja ya baik dari dalam maupun dari luar seperti pola pikir ataupun mindset, lingkungan kerja, kondisi gedung yang kurang representatif, keterbatasan anggaran dan lain-lain...”*

Hal yang sama juga diungkapkan oleh EN:

*“...Saya melihat masih ada faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi core value dan employer branding ASN di DKPPP. Diantaranya adalah keterbatasan anggaran khususnya setelah adanya pandemi covid sehingga berpengaruh terhadap kuantitas*

*pelayanan yang dapat diberikan kepada masyarakat. Kondisi gedung kantor yang mulai kurang representatif/ perlu pembangunan gedung DKPPP yang baru agar kenyamanan ASN dalam bekerja bisa lebih optimal yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik lagi. Selain itu perubahan pola pikir dari ASN itu sendiri juga harus terus dibina dan dievaluasi sehingga lambat laun kedepannya seluruh ASN DKPPP dapat mengimplementasikan core value dan employer branding ini dengan baik...”*

#### **4.2.1.3 Solusi dalam mengatasi hambatan Implementasi Core Value dan Employer Branding ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar**

Dari ketiga hambatan yang dijelaskan diatas, maka solusi yang bisa ditempuh adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi gedung kantor DKPPP yang mulai kurang representatif bisa diambil kebijakan dari Kepala Dinas DKPPP Kota Banjar yang bertanggung jawab secara penuh terhadap pengajuan anggaran, khususnya anggaran mengenai pembangunan gedung kantor DKPPP yang baru. Hal ini sangatlah penting demi keselamatan para pegawai baik ASN maupun Non ASN dan kenyamanan dalam bekerja sehari-hari. Sehingga para pegawai akan bisa lebih fokus dalam bekerja, fokus dalam melayani masyarakat dan tidak khawatir terhadap kondisi

- gedung kantor apabila terjadi gempa bumi maupun musibah alam lainnya.
- b. Terkait keterbatasan anggaran pasca pandemi Covid-19 memang tidak bisa dihindari karena seluruh Pemerintah Daerah pun mengalami defisit anggaran sehingga setiap tahunnya selalu melakukan kebijakan refocusing anggaran. Oleh karena itu, perlu pendekatan dan negosiasi dari Kepala Dinas kepada pengambil kebijakan anggaran di tingkat kota agar anggaran terkait pembangunan kantor DKPPP ini dapat cepat terealisasi demi keamanan, kenyamanan dan kondusifitas para pegawai DKPPP Kota Banjar dalam bekerja dan melayani masyarakat.
  - c. Mengenai pola pikir/ *mindset* dari ASN itu sendiri memang hal tersebut adalah faktor penghambat yang paling dominan dalam rangka implementasi *core value* dan *employer branding* ASN di DKPPP Kota Banjar. Oleh karena itu intensitas dan kualitas pembinaan kepada ASN mengenai kebijakan implementasi *core value* ASN BerAKHLAK itu perlu ditingkatkan kembali dengan tujuan agar seluruh ASN di DKPPP bisa lebih mengingat, menjiwai dan mengimplementasikan *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.



Ketiga solusi diatas sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh YC:

*“...Saya selaku pimpinan DKPPP sudah berupaya melaksanakan sosialisasi terkait pengimplementasian core value dan employer branding ASN ini seperti di amanat apel pagi, rapat koordinasi, pemberian reward and punishment, terutama ini untuk yang reward bagi ASN yang sudah hafal core value ASN dan juga pencantuman logo Berakhlak dan tagar Bangga Melayani Bangsa di setiap video dokumentasi, spanduk ,banner terkait informasi-informasi penting dari dinas kami. Hal ini tentu saja dengan harapan agar lebih tersosialisasinya core value dan employer branding ASN ini kepada seluruh ASN, mitra kerja ataupun stakeholder dan juga kepada seluruh masyarakat selaku pengguna jasa layanan...”*

Selain itu YC juga menambahkan:

*“...Memang untuk merubah pola pikir ataupun mindset dari ASN itu sendiri sebenarnya tidaklah mudah ya. Namun kami selaku pimpinan tidak henti-hentinya untuk terus memotivasi kepada bawahan kami, kepada rekan kerja kami agar mau dan terus bersemangat dalam mengamalkan core value dan employer branding ASN ini dengan tujuan agar core value ASN ini benar-benar dijiwai oleh seluruh ASN di DKPPP. Besar harapan saya*

*agar semua ASN di DKPPP bisa mengimplementasikan core value ASN ini dengan seoptimal mungkin dengan tujuan akhirnya adalah adanya peningkatan kinerja ASN itu sendiri dan adanya peningkatan kepuasan masyarakat yang dilayani. Aamiin.*

#### **4.2.1.4 Triangulasi Sumber Data**

Dalam penelitian ini, untuk mengecek kebenaran atau keabsahan informasi, peneliti menerapkan metode triangulasi sumber data melalui Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja, BKPSDM Kota Banjar sebagai pengelola penilaian kinerja ASN di Pemerintah Kota Banjar. Sebagaimana diungkapkan Reyvan (2021) dalam artikelnya bahwa :

“Triangulasi sumber data menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu objek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.”

Sebagaimana disampaikan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja BKPSDM Kota Banjar (IK) bahwa implementasi *core value* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN dapat meningkatkan kinerja ASN:

*“...Saya menilai betul dapat meningkatkan kinerja ASN. Implementasi core value ASN dan employer branding ASN ini memang salah satu goal nya adalah peningkatan kinerja ASN dan peningkatan pelayanan publik. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya nilai SAKIP (Standar*

*Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan juga Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)..”*

Selain itu, IK juga menuturkan bahwa implementasi *core value* dan *employer branding* ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN:

*“...Ya, sangat berpengaruh ataupun berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN. Dimana peningkatan kinerja ASN itu berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi...”*

IK juga mengomentari dan mengapresiasi terkait upaya-upaya atau solusi yang diterapkan oleh Kepala Dinas DKPPP dalam memecahkan hambatan yang terjadi dalam pengimplementasian *core value* dan *employer branding* ASN:

*“...Solusi yang diterapkan dalam memecahkan hambatan yang terjadi dalam pengimplementasian core value dan employer branding ASN adalah kembali lagi kepada komitmen pimpinan OPD itu sendiri dalam hal menegakkan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah termasuk di sini adalah pengimplementasian core value dan employer branding ASN. Komitmen pimpinan yang kuat akan berpengaruh terhadap kesadaran dan peningkatan kedisiplinan dari ASN yang menjadi bawahannya. Saya berharap seluruh ASN di Kota Banjar dapat mengamalkan core value ASN ini dengan seoptimal mungkin dan menjadi Agent of Change dan juga role model ASN yang baik dan profesional...”*

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar telah melaksanakan berbagai upaya terkait implementasi *core value* dan *employer branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.