



## Implementasi *Core Values* Dan *Employer Branding* ASN Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Banjar)

**Doni Indratno**  
Universitas Galuh

**Enas Enas**  
Universitas Galuh

**Oyon Saryono**  
Universitas Galuh

Corresponding author: [doni.indratno@gmail.com](mailto:doni.indratno@gmail.com)

**Abstract:** *The core value of ASN BerAKHLAK and employer branding ASN were inaugurated by the President of the Republic of Indonesia on July 27, 2021. Core Value ASN BerAKHLAK stands for Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative. The purpose of launching ASN Core Value is to standardize basic values for all civil servants in Indonesia so that it can become the foundation of a quality, dignified and professional ASN work culture. While ASN's employer branding "Proud to Serve the Nation" is a manifestation of the spirit in providing excellent service to the community. High dedication and professionalism are needed to foster a positive image and increase public satisfaction and trust in the existence of ASN itself. This study aims to describe, know, and describe as well as analyze and explain the stages, obstacles and solutions in the implementation of ASN's core value and employer branding in an effort to improve the performance of the state civil apparatus. The process of this implementation stage uses the theory of Lester and Stewart (Nastia, 2014: 201). In this study, using informants as a source of information and data as well as documentation so that research results were obtained that the implementation of ASN's core value and employer branding in an effort to improve the performance of the state civil apparatus in DKPPP Banjar City had gone well. The results of the study and analysis show that the implementation of the core value and employer branding of ASN in DKPPP Banjar City has gone well.*

**Keywords:** *implementation, core value, employer branding, state civil apparatus, performance*

**Abstrak:** *Core value ASN BerAKHLAK dan employer branding ASN diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 27 Juli 2021. Core Value ASN BerAKHLAK merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Tujuan Peluncuran Core Value ASN ini yaitu untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi pondasi budaya kerja ASN yang berkualitas, bermartabat dan profesional. Sedangkan employer branding ASN "Bangga Melayani Bangsa" merupakan wujud semangat dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Dedikasi dan profesionalitas yang tinggi sangat dibutuhkan demi menumbuhkan citra yang positif dan meningkatkan kepuasan dan kepercayaan publik terhadap eksistensi ASN itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, mengetahui, dan menggambarkan sekaligus menganalisa dan menjelaskan tahapan, hambatan dan solusi dalam implementasi core value dan employer branding ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Proses tahapan implementasi ini dengan menggunakan teori Lester dan Stewart (Nastia, 2014:201). Dalam penelitian ini menggunakan informan sebagai sumber informasi dan data serta dokumentasi sehingga diperoleh hasil penelitian bahwa implementasi core value dan employer branding ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di DKPPP Kota Banjar sudah berjalan dengan baik. Hasil kajian dan analisa bahwa implemmentasi core value dan employer branding ASN di DKPPP Kota Banjar sudah berjalan dengan baik.*

**Kata kunci:** *implementasi, core value, employer branding, aparatur sipil negara, kinerja*

## **PENDAHULUAN**

*Core Value* (Nilai-Nilai Dasar) Aparatur Sipil Negara (ASN) BerAKHLAK diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 27 Juli 2021 dimana hal tersebut bertepatan dengan HUT KemenpanRB yang ke-62.

*Core Value* ASN BerAKHLAK merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Tujuan Peluncuran *Core Value* ASN ini yaitu untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi fondasi budaya kerja ASN yang berkualitas, bermartabat dan profesional.

Peresmian *Core Value* ASN BerAKHLAK dilatar belakangi oleh adanya perbedaan penafsiran terhadap nilai-nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN yang tertuang pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) menetapkan *Core Value* ASN BerAKHLAK untuk mewujudkan pemahaman yang sama atas nilai-nilai dasar ASN. Selain itu, *Core Value* ini merupakan penggabungan dan pengerucutan nilai-nilai dasar ASN yang ada di berbagai instansi pemerintah.

Adanya *Core Values* ASN BerAKHLAK bertujuan agar menjadi budaya kerja yang sehat bagi seluruh ASN di Indonesia. Pelayanan kepada masyarakat yang semakin baik, sesuai SOP dan memiliki integritas yang tinggi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, mempunyai kompetensi yang baik dalam mengatasi berbagai masalah di dunia kerja, menjadi lambang pemersatu bangsa, loyal kepada negara, bisa beradaptasi dengan segala dinamika yang terjadi dan siap berkolaborasi dengan seluruh stakeholder demi memberikan output kinerja yang optimal untuk bangsa dan negara.

Selain itu, Presiden Republik Indonesia juga memperkenalkan *Employer Branding* ASN yang terbaru, yaitu “Bangga Melayani Bangsa”. *Employer Branding* ASN ini merupakan wujud semangat dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dedikasi dan profesionalitas yang tinggi sangat dibutuhkan demi menumbuhkan citra yang positif dan meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap eksistensi ASN.

Dengan adanya penerapan *Employer Branding*, diharapkan kinerja ASN dapat lebih optimal dengan didukung adanya perubahan kultur kerja dan perilaku ASN yang memiliki etos kerja yang tinggi, dinamis, terampil dan menguasai IPTEK sehingga kredibilitas dan citra positif ASN akan semakin baik.

Selain itu penerapan *Employer Branding* juga menjadi kesempatan seluruh ASN untuk bekerja lebih profesional dan berorientasi terhadap pelayanan. Jadi sikap ASN yang

harus dirubah adalah sikap melayani yang terbaik demi masyarakat, bukan sebaliknya meminta untuk dilayani. *Employer Branding* ASN juga merupakan *Employee Value Proposition* ASN, yaitu titik temu antara ekspektasi ASN dan komitmen Kementerian/Lembaga/Daerah dengan ekspektasi Kementerian/Lembaga/Daerah dan komitmen ASN.

Salah satu tujuan akhir dari implementasi *Core Value* ASN BerAKHLAK dan *Employer Branding* ASN adalah untuk meningkatkan kinerja seluruh ASN di Indonesia. Pengertian kinerja sendiri adalah output dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan salah satu indikator apakah suatu organisasi itu berjalan ke arah yang lebih baik ataupun stagnan.

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Berdasarkan pernyataan tersebut salah satu indikator penilaian kinerja dapat dilihat dari waktu kerja. Waktu kerja sendiri bisa diukur dilihat dari mulai jam kerja masuk dan jam kerja pulang.

Selain itu 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 obyektifitas 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.

Berikut nilai perilaku kerja dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang tercantum dalam dokumen SKP periode Tahun 2018 s.d. 2021.

**Tabel 1.**  
Nilai Perilaku Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Periode 2018-2021

No	Tahun Penilaian SKP	Jumlah ASN	Rata-Rata Nilai Perilaku Kerja	Rata-Rata Nilai Prestasi Kinerja
1	2018	52	84,55	77,46
2	2019	52	83,86	83,56
3	2020	52	83,95	85,43
4	2021	61	83,94	84,86

(Sumber : Sekretariat DKPPP)

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata nilai perilaku kerja yang masih mengimplementasikan *Core Values* yang lama yaitu ANEKA, pada rentang waktu tahun 2018 s.d. 2021 masih belum optimal apabila dibandingkan dengan nilai maksimal sebesar 100,00. Begitu juga dengan rata-rata nilai prestasi kinerja dari Tahun 2018 s.d. 2021 masih belum optimal, karena masih adanya gap/ selisih dari nilai maksimal prestasi kinerja sebesar 100,00.

Menurut Lester dan Stewart (Nastia, 2014:201) “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”.

Dalam upaya penerapan *Core Value* ASN BerAKHLAK di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dilaksanakan melalui dua tahap, yaitu:

1. Tahap Persiapan Pelaksanaan
2. Tahap Implementasi *Core Value* ASN BerAKHLAK

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian *Core Value* ASN**

*Core Value* ASN atau Nilai Dasar ASN memiliki tujuan agar menjadi pedoman perilaku bagi seluruh ASN di Indonesia dan menciptakan budaya kerja yang baik dalam rangka mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Indikator keberhasilan implementasi Nilai Dasar ASN apabila telah terinternalisasi dan teraktualisasi dalam perilaku pegawai ASN sehari-hari, khususnya dalam dalam hal memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

*Core Value* ASN BerAKHLAK sendiri merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

### **Pengertian *Employer Branding* ASN**

Penerapan prinsip branding pada manajemen sumber daya manusia dikenal dengan istilah Employer Branding. Figurska dan Matuska (2013) mendefinisikan Employer Branding sebagai identitas perusahaan yang mencakup sistem nilai, kebijakan dan perilaku perusahaan sehubungan dengan tujuan menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan potensial.

Menurut Barow dan Mosley (2009) *Employer Branding* adalah suatu paket dari fungsi ekonomi dan juga manfaat psikologi yang disediakan oleh perusahaan serta diidentifikasi dengan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Tujuan utama dari *Employer Branding* adalah pengembangan karyawan yang diwujudkan dalam bentuk pelatihan untuk membangun citra perusahaan yang peduli pada kepentingan dan kebutuhan karyawan.

Bersamaan dengan peresmian Core Values ASN BerAKHLAK, Aparatur Sipil Negara juga dihimbau untuk mengimplementasikan Employer Branding dengan motto “Bangga Melayani Bangsa”. Employer Branding ASN yang merupakan salah satu dari bagian Employee Value Proposition ASN adalah titik temu antara ekspektasi ASN dan komitmen instansi dengan ekspektasi instansi dan komitmen ASN.

Employer Branding ASN merupakan wujud semangat dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Dedikasi yang tinggi dibutuhkan untuk menumbuhkan citra yang positif dan meningkatkan kepuasan masyarakat.

Melalui implementasi Employer Branding ASN ini, diharapkan para ASN dapat terus konsisten meningkatkan output kinerja yang ditandai dengan adanya perubahan perilaku menjadi ASN yang profesional, dinamis, terampil dan menguasai IPTEK sehingga citra atau nama baik ASN menjadi lebih baik lagi. Selain itu, implementasi Employer Branding juga menjadi kesempatan untuk bekerja secara professional dan berorientasi terhadap pelayanan. Jadi, ASN adalah melayani yang terbaik untuk masyarakat, bukan meminta untuk dilayani.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan output atau hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau output kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana penelitian yang digunakan ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi dan orang secara individual maupun kelompok . Dalam penelitian ini menggunakan informan sebagai sumber informasi dan data serta dokumentasi untuk dapat mendeskripsikan, mengetahui, dan menggambarkan sekaligus menganalisa dan menjelaskan tentang implementasi *core value* dan *employer branding* ASN, faktor penghambat dan solusi dalam mengatasi hambatan terkait pengimplementasian *core value* dan *employer branding* ASN tersebut.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 ditarik kesimpulan bahwa implementasi *core value* dan *employer branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di DKPPP Kota Banjar memiliki korelasi yang positif.

Tiga aspek indikator yang menguatkan bahwa kinerja aparatur sipil negara di DKPPP Kota Banjar mengalami peningkatan 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 obyektifitas 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 ekpektasi, 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 2.**  
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) adalah 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. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah melalui mekanisme yang transparan dan akuntabel.

Selain itu, SAKIP juga membantu memastikan bahwa instansi pemerintah berfungsi secara optimal dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan dan sasarannya, serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

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 3.**  
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 di beberapa 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. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat.

Pedoman ini diharapkan dapat menjadi alat yang efektif untuk memastikan bahwa pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat, serta terus mengalami perbaikan berkelanjutan.

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 4.**

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.

### **Hambatan dalam Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN**

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 berdomisili 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.

Refocusing anggaran adalah proses memusatkan atau memfokuskan kembali anggaran untuk kegiatan atau program yang sebelumnya tidak dianggarkan atau tidak menjadi prioritas utama, melalui perubahan atau penyesuaian anggaran yang telah ditetapkan. Ini biasanya dilakukan dalam situasi di mana terdapat perubahan prioritas atau kebutuhan mendesak yang memerlukan alokasi ulang sumber daya keuangan. Refocusing anggaran merupakan alat penting dalam manajemen keuangan publik dan organisasi untuk menanggapi dinamika kebutuhan dan prioritas yang berubah.

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 5.**

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 atau mindset, adalah sekumpulan asumsi, cara berpikir, atau catatan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok yang 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.

Dengan memahami dan mengembangkan mindset yang tepat, individu dapat mencapai potensi penuh mereka dan meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

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.

### **Solusi dalam mengatasi hambatan Implementasi Core Value dan Employer Branding ASN**

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.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

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.

## **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**

- 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.*
- Ambar, dan Rosidah. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.

- Arikunto, Suharsimi (1980), *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Dessler, Gary. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Gordon, Thomas.(2009), *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hery. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mulyadi. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA-Anggota IKAPI.
- Prijodarminto Soengeng. (1993), *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung : Pradnya Paramita.
- Setyawan, Salam. (2007), *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. (1999), *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2022), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Wahab, dan Solichin. (1997), *Evaluasi Kebijakan Publik*. Penerbit FIA UNIBRAW dan IKIP. Malang.
- Wibisono, Dermawan. (2011), *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*.Bandung: Erlangga.