

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilaksanakan di Bapperida Kota Tegal mengenai implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kota Tegal, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK pada pegawai Bapperida Kota Tegal sudah berjalan dengan baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, meskipun pemahaman terhadap nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya mendalam. Hal ini disebabkan oleh pengaruh budaya nilai sebelumnya yaitu PRIMA yang telah lama diterapkan di lingkungan Bapperida. Meskipun demikian, pegawai mampu mengimplementasikan *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan kerja. Di antara aspek-aspek nilai yang ada, aspek Kolaborasi menunjukkan penerapan yang paling baik, sementara aspek Adaptif masih kurang terlaksana dengan optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi hal ini adalah adanya rotasi atau mutasi pegawai.
2. Pegawai mengimplementasikan perilaku berorientasi pelayanan meski tidak aktif terlibat langsung dengan masyarakat. Pegawai mendukung OPD melalui penyediaan data dan dokumen perencanaan. Pendekatan

partisipatif musrenbang dan metode pengumpulan umpan balik seperti *survei digital* dan FGD digunakan untuk memastikan keterlibatan masyarakat.

3. Pegawai mengimplementasikan perilaku akuntabel melalui pelaporan kinerja secara berkala menggunakan aplikasi e-Kinerja. Selain itu, dokumentasi secara sistematis setiap bulan penggunaan BMD dan fasilitas penunjang. Pemahaman terhadap tanggung jawab dan tugas pokok fungsi masing-masing jabatan dilakukan sesuai SK dan SOP yang berlaku.
4. Pegawai mengimplementasikan perilaku kompeten, yang tercermin dari pencapaian target kinerja Bapperida tahun 2023 pada seluruh indikator. Pegawai melakukan peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, bimtek, sosialisasi dan *workshop*. Selain itu, pegawai secara aktif mentransfer pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kepada rekan kerja yang tidak mengikuti pelatihan (*getok tular*). Pegawai menjaga kualitas kinerja melalui proses *monitoring* dan evaluasi berkala.
5. Pegawai mengimplementasikan perilaku harmonis melalui pembentukan tim kerja dan rapat koordinasi lintas bidang untuk memperkuat sinergi. Bapperida mengadakan kegiatan seperti *outbound* dan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi dilakukan untuk meningkatkan kebersamaan dan apresiasi. Selain itu,

pengelolaan emosi dan interaksi secara profesional diterapkan guna menciptakan suasana kerja yang kondusif.

6. Pegawai mengimplementasikan perilaku loyal dengan melaksanakan apel pagi setiap Senin dan apel bulanan di Pendopo Kota Tegal. Selain itu, pegawai menyanyikan lagu Indonesia Raya dalam kegiatan rapat sebagai bentuk rasa cinta tanah air. Pegawai juga saling mendukung dan bekerja sama untuk memupuk kelebihan serta menutupi kekurangan antar sesama pegawai dan instansi secara keseluruhan dan menyeimbangkan keterbukaan informasi publik.
7. Pegawai mengimplementasikan perilaku adaptif dengan pendekatan sistematis dan melakukan inovasi dengan mengembangkan situs web dan aplikasi. Selain itu, pegawai juga secara aktif memantau *tren* dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Namun masih terdapat pegawai yang mengalami hambatan ketika melakukan adaptasi di lingkungan kerja yang baru karena rotasi atau mutasi.
8. Pegawai mengimplementasikan perilaku kolaboratif sesuai dengan salah satu tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Bapperida sebagai koordinator OPD teknis. Pegawai bekerja sama dengan tim lintas perangkat daerah, instansi vertikal, akademisi, dan perusahaan dalam berbagai program. Kemitraan dengan perusahaan swasta juga dilakukan melalui *Corporate Social Responsibility* (CSR) dengan menggunakan model *pentahelix*. Pegawai terbiasa bekerja dalam tim,

baik dalam satu bidang maupun lintas bidang, terutama dalam penyusunan dokumen dan kegiatan besar.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, implikasi yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Penguatan Budaya Baru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai masih berada dalam tahap transisi dari budaya PRIMA ke *Core Values* ASN BerAKHLAK, yang mengindikasikan perlunya pemahaman secara menyeluruh dalam mempercepat perubahan budaya organisasi. Perubahan budaya yang selaras dengan nilai-nilai lebih kompleks dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bermoral. Hal ini diharapkan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

### 2. Peningkatkan Kualitas Pelayanan Publik

Hasil penelitian menunjukkan penerapan nilai-nilai berorientasi pelayanan meningkatkan kualitas pelayanan melalui responsivitas, transparansi, dan tanggung jawab. Hal ini berimplikasi pada efisiensi layanan publik dan penguatan hubungan dengan masyarakat. Akibatnya, kepercayaan publik terhadap organisasi meningkat, menciptakan sistem yang lebih inklusif.

### 3. Peningkatkan Profesionalitas dan Integritas

Hasil penelitian menunjukkan penerapan nilai-nilai seperti akuntabilitas, kompetensi, keharmonisan, loyalitas, dan adaptabilitas mendorong

terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan efisien. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan budaya yang saling mendukung dan terbuka terhadap perubahan, organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif dan berkelanjutan.

#### 4. Pencapaian Kinerja Organisasi Secara Holistik

Hasil penelitian menunjukkan kolaborasi sebagai salah satu nilai mendorong terciptanya kerja sama yang solid dan saling mendukung antar berbagai pihak. Implikasi utamanya adalah terbangunnya sinergi strategis yang mampu memperkuat pencapaian tujuan bersama, khususnya dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan berorientasi pada kepentingan masyarakat luas.

