

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang peneliti lakukan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan penerapan *core values* BerAKHLAK di bagian perencanaan telah dikatakan baik namun belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan masih adanya faktor-faktor yang menghambat dalam penerapan *core values* BerAKHLAK tersebut. Jika dilihat dari 5 (lima) Indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Dimensi pertama ini dapat diketahui bahwa kualitas kerja di bagian perencanaan Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum sudah sangat baik terlihat dari hasil penyusunan laporan kinerja yang meningkat dari tahun ke tahun. Dalam hal ini, pegawai bagian perencanaan sudah menerapkan nilai BerAKHLAK berorientasi pelayanan, kompeten, dan adaptif dengan sangat baik. Ini dikarenakan hampir seluruh pegawai di bagian perencanaan merupakan kaum milenial, namun masih perlu penajaman kembali terkait dengan analisis pekerjaan itu sendiri yang perlu terus di eksplor. Bahwa di bagian perencanaan merupakan bagian yang memiliki beban kerja yang sangat tinggi terlihat dari beberapa kesulitan yang disampaikan oleh narasumber seperti deadline tugas yang sangat mendadak, jumlah SDM yang terbatas, dan kekurangan tim teknis. Adapun faktor yang

menghambat kemampuan dan keterampilan pegawai dalam berkembang adalah motivasi dari diri sendiri, latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, dan fasilitas kantor.

2. Kuantitas

Dimensi kedua kuantitas yang diberikan pegawai bagian perencanaan belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai dasar BerAKHLAK. Hal ini dikarenakan deadline tugas yang sangat mendadak mengingat workload tugas yang banyak sehingga tidak jarang beberapa pegawai harus bekerja diluar jam kerja, namun hal ini tentu menguras tenaga dan tidak dipungkiri akan memperbesar kemungkinan ketidaksempurnaan hasil dalam pengerjaan tugas.

3. Ketepatan waktu

Masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan penumpukan pekerjaan dan selesai tidak tepat waktu. Hal ini membuktikan bahwasannya ketepatan waktu seorang pegawai belum sepenuhnya optimal, sehingga penerapan nilai-nilai akuntabel dalam hal bertanggung jawab belum sepenuhnya maksimal.

4. Efektivitas

Hadirnya aplikasi SIM-Report meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di bagian perencanaan. Dalam hal ini, penerapan nilai BerAKHLAK akuntabel, berorientasi pelayanan, harmonis, kompten, adaptif, dan kolaboratif sudah diterapkan dengan sangat

baik.

5. Kemandirian

Kemandirian ini dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, karena pegawai merasa diberdayakan dan dipercaya untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan. Terbukti dengan salah satu pegawai bagian perencanaan yang mendapatkan penghargaan *The*

most Inspiring Change Agent BerAKHLAK, sehingga penerapan nilai-nilai dasar BerAKHLAK sudah sangat baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dasar pembentukan perilaku ASN dalam aplikasi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK didasarkan pada kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Masing-masing dasar-dasar pembentukan perilaku organisasi dalam penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK tersebut saling berinteraksi satu sama lain dan membentuk perilaku individu ASN. Berkaitan dengan hal tersebut, penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK di bagian perencanaan Sekretariat Ditjen Polpum sudah dilaksanakan, namun belum sepenuhnya optimal. Hal-hal yang perlu dioptimalkan adalah dimensi kuantitas dan ketepatan waktu di bagian perencanaan. Disamping itu, penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adanya komitmen organisasi, dorongan organisasi dan partisipasi pegawai dalam penerapan nilai-nilai tersebut.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah peneliti uraikan di atas, terdapat beberapa

saran atau rekomendasi dari peneliti sebagai kontribusi hasil pemikiran, di antaranya:

5.2.1 Saran Praktis

Adapun saran praktis yang dapat penulis berikan sebagai rekomendasi untuk memaksimalkan penerapan *core values* BerAKHLAK di bagian perencanaan berangkat dari hal-hal yang perlu dioptimalkan, maka yang perlu dilakukan ialah:

1. Peneliti berharap pegawai di bagian perencanaan terus meningkatkan kehadiran tepat waktu dan profesionalisme di tempat kerja agar beban *output* yang dikerjakan tidak terlalu banyak.
2. Peneliti berharap pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang konsisten menerapkan *core values* BerAKHLAK dengan *reward* berupa *representative* dalam mengikuti kursus singkat keluar negeri dengan tujuan dapat memotivasi pegawai untuk menerapkannya.
3. Peningkatan fasilitas kantor untuk menunjang kinerja pegawai.

5.2.2 Saran Teoritis

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat melakukan lebih dalam terhadap analisis kinerja dalam Upaya mewujudkan *core values* BerAKHLAK di Kementerian lain agar dapat melihat perbandingan kinerja Kementerian yang satu dengan Kementerian lainnya. Disarankan juga untuk peneliti selanjutnya menggunakan teori lainnya supaya dapat melihat perbandingan antar teori yang satu dengan lainnya mengenai analisis kinerja pegawai berdasarkan *core values* BerAKHLAK ini.