

SKRIPSI



**ANALISIS IMPLEMENTASI CORE VALUES
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
DIREKTORAT JENDERAL PENGAWASAN
SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN
DI KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN**

Disusun Oleh:

Nama :Devi Permatasari

NPM :2020011277

Jurusan :Administrasi Publik

Program Studi :Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
(MSDMA)

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA,2024



**ANALISIS IMPLEMENTASI CORE VALUES
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
DIREKTORAT JENDERAL PENGAWASAN
SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN
DI KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan Oleh**

NAMA :DEVI PERMATASARI
NPM :2020011277
JURUSAN :ADMINISTRASI PUBLIK
**PROGRAM STUDI :MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR (MSDMA)**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

LEMBAR PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR

NAMA : DEVI PERMATASARI
NPM : 2020011277
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR
JUDUL : ANALISIS PENERAPAN *CORE
VALUES* APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA
DIREKTORAT JENDERAL
PENGAWASAN SUMBER DAYA
KELAUTAN DAN PERIKANAN
DI KEMENTERIAN DAN
PERIKANAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada, 13 Mei 2024

Pembimbing,

Rima Ranintya Yusuf, S.IP.,MPA.

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA
LAN Jakarta pada 20 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota,



(Dr. Mala Sondang Silitonga, S.IP., M.A.)

Sekretaris merangkap Anggota,



(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA)

Anggota,



(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA)

PERNYATAAN KEASLIAN LEMBAR TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Permatasari
NPM : 2020011277
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “Analisis Implementasi Core Values Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan di Kementerian Kelautan dan Perikanan” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 13 Mei 2024

STIA LAN
J A K A R T A

Devi Permatasari

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, dengan berkat serta seluruh rahmat serta hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Implementasi *Core Values* Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan di Kementerian Kelautan dan Perikanan” dapat selesai dilaksanakan. Shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya selalu kita nantikan. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik di Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari telah mendapatkan bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu Rima Ranintya Yusuf, S.IP.,MPA. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membantu dan memotivasi penulis dalam menjalankan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga turut mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang berjasa dalam penelitian ini, yang diantaranya adalah:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta atas kesempatan yang diberikan oleh beliau kepada penulis untuk belajar di Politeknik STIA LAN Jakarta Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur;
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A. Selaku ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur serta Dosen Pembimbing Akademik atas diberikannya dukungan untuk dapat menyelesaikan penelitian;
3. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., MM. Selaku pembimbing akademik selama masa perkuliahan.
4. Bapak Muammar Yuliana, S.IP. Selaku pemimbing instansi, yang telah membimbing dan memberikan wawasan baru dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.
5. Sekretaris Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, Bapak Ir. Suharta, M.Si yang telah memberikan izin untuk penulis melaksanakan penelitian;
6. Ibu Purihitajati Widodo, S.H., M.H. Selaku Ketua Tim Kerja Manajemen Tansformasi di Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, serta seluruh pegawai atas ketersediaan mereka sebagai responden penelitian;

7. Segenap Tenaga Pendidik bidang Akademik dan Kemahasiswaan, atas kemudahan fasilitas yang berikan;
8. Orang tua peneliti, atas segala dukungan secara materil dan non materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
9. Dhea Salsabila Nurul, Widya Anastasia Sagala, Sajida Agustine Azzahra, Karmelia Nur Izza Khalfani, Theresia Lastri Kartini, Devi Rizkiani Larasati, Kenzo Ratu Azizah, Nabiilah Huwaidaa Zaatira, Nadiya Fitriani, Febriandini Nadira Putri, Nur Hafidz Al-Kautsar, Salmannul Faris, dan Riyan Wahyu Ramadhani, serta rekan rekan Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur kelas D. Atas segala dukungan, bantuan, serta motivasi yang diberikan untuk dapat bersama sama menyelesaikan perkuliahan bersama;
10. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih didapati banyak kekurangan, oleh karena itu, dipersihlahkan kritik serta saran yang bersifat membangun dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap, hasil dari skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis khususnya dan para pembaca umumnya.

Jakarta, 13 Mei 2024

Peneliti,

Devi Permatasari

ABSTRAK

Nama: Devi Permatasari

Judul : Analisis Implementasi *Core Values* Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan di Kementerian Kelautan dan Perikanan

Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP), mengalami penyesuaian yang tergolong lama dalam implementasi BerAKHLAK. Dengan itu tujuan penelitian ini, ialah untuk mengetahui bagaimana implementasi *Core Values* Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BerAKHLAK masih belum terlalu lama diimplementasikan di PSDKP, sebab masih adanya bias peralihan dari budaya organisasi sebelumnya. Namun PSDKP telah berusaha untuk melakukan sinkronisasi antara kedua budaya tersebut, untuk mempermudah pegawai dalam menginternalisasi BerAKHLAK dan mempercepat proses penyesuaian. Adapun saran yang disampaikan peneliti, agar dapat mempercepat penyesuaian ke BerAKHLAK dan dapat mengembangkan kembali implementasi BerAKHLAK yang telah diselenggarakan.

Kata Kunci: Implementasi Budaya Organisasi, BerAKHLAK

ABSTRACT

Name: Devi Permatasari

Title: Analysis of the Implementation of Core Values of the State Civil Apparatus (ASN) at the Directorate General of Marine and Fisheries Resources Supervision, Ministry of Maritime Affairs and Fisheries

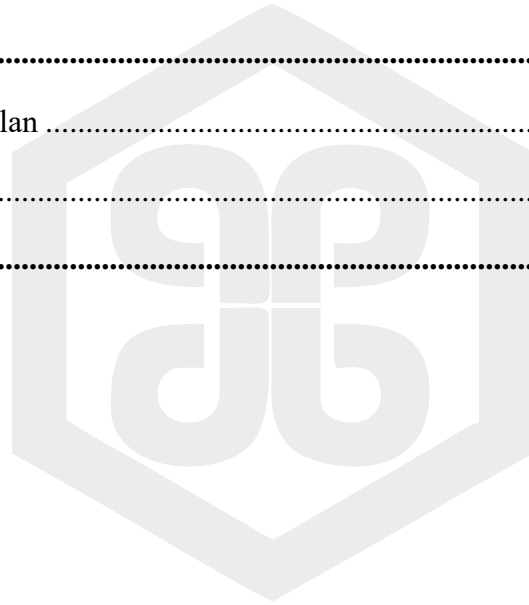
The Directorate General of Marine Resources and Fisheries Supervision (PSDKP) has experienced a relatively long period of adjustment in the implementation of Moral Rights. The aim of this research is to find out how the Core Values of the State Civil Service (ASN) are implemented at the Directorate General of Marine and Fisheries Resources Supervision. This research uses qualitative methodology by collecting data through interviews, observation and documentation. The results of the research show that BerAKHLAK has not been implemented in PSDKP for too long, because there is still a bias towards preserving the previous organizational culture. However, PSDKP has tried to synchronize the two cultures, to make it easier for employees to internalize Morals and speed up the adjustment process. These are the suggestions made by researchers, in order to speed up adjustments to BerAKHLAK and be able to re-develop the implementation of BerAKHLAK that has been developed.

Keywords: Implementation of Organizational Culture, BerAKHLAK

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN LEMBAR TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
BAB 1 PERMASALAHAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Pemasalahan.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori	8
B. Konsep Kunci.....	23
D. Penelitian Terdahulu.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Metode Penelitian.....	27
B. Teknik Pengumpulan Data	27
C. Instrumen Penelitian.....	29
D. Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data	30
E. Uji Kredibilitas.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN	33
A. Gambaran Lokus Penelitian	33

B. Penyajian Data	39
C. Pembahasan.....	62
D. Sintesis Masalah.....	72
BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4. 1 Data Pegawai KKP Tahun 2019-2023	36



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Implementasi Indeks BerAKHLAK di Kementerian Kelautan dan Perikanan .4	
Gambar 1. 2 PILAR (budaya kerja PSDKP sebelumnya).....6	6
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir..... 24	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Eselon I dan II KKP per Juli 2023 36	36
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PSDKP 39	39
Gambar 4. 3 Poster Perbandingan nilai PILAR dan BerAKHLAK..... 42	42
Gambar 4. 4 Program Budaya Kerja PSDKP 62	62
Gambar 4. 5 Program-Program Apresiasi Pegawai Pada PSDKP 66	66
Gambar 4. 6 Agenda Diklat Budaya Kerja bagi Pimpinan 70	70
Gambar 4. 7 Agenda Agen Perubahan 71	71

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB 1

PERMASALAHAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting yang ada dalam struktur tatanan organisasi. Pada posisinya dalam organisasi, sumber daya manusia sendiri merupakan hal yang dapat berubah melalui upaya pengembangan. Sejalan dengan pemikiran Herakleitos *yaitu panta rhei kai uden menei* (semuanya mengalir dan tidak ada sesuatupun yang tinggal tetap). Begitu pula dengan manusia sebagai makhluk sosial yang bersifat dinamis, manusia tidak luput dari perubahan sebab pada dasarnya manusia selalu ingin berubah dan pasti akan berubah (Huda et al., 2019).

Perubahan yang terjadi dalam organisasi pasti telah disesuaikan dengan visi – misi yang ada, baru setelah itu dilaksanakanlah strategi-strategi tertentu untuk mencapai apa yang ingin diwujudkan. Tentunya untuk meningkatkan angka keberhasilan dari sebuah perubahan diperlukan pula sumber daya manusia yang memumpuni. Sebab kualitas dari masing-masing individu akan mempengaruhi keseluruhan kinerja dari organisasi tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja SDM ialah dengan memperkuat budaya organisasi.

Pada temuan John P. Kotter dan James L. Heskett (dalam Rusmiarti, 2015), bahwa organisasi-organisasi yang unggul ternyata menunjukkan keberhasilan melalui budaya korporasi yang kokoh serta karakter nilai yang hebat. Selain itu dalam hasil (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) dan (Setyorini et al., 2021) menyimpulkan bahwa adanya budaya organisasi termasuk nilai di dalamnya, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sebab itu, budaya organisasi sangat penting dalam memotivasi dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, terutama dalam hal kinerja pegawai jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi ialah untuk menentukan arah organisasi, memandu apa yang boleh dan tidak

boleh dilakukan, menghimpun sumber daya organisasi dan berfungsi sebagai mekanisme dalam menghadapi tantangan dan peluang dalam lingkungan organisasi (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi, sebagai perpanjangan dari budaya kerja, tentunya mencerminkan nilai-nilai yang diinternalisasi oleh seluruh organisasi, memberikan panduan moral dan etika, dalam membangun identitas bersama. Budaya organisasi dan budaya kerja merupakan dua konsep yang erat terkait dan saling memengaruhi dalam konteks lingkungan kerja. Budaya organisasi, sebagai inti nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan bersama yang diadopsi oleh seluruh organisasi, memberikan landasan untuk membentuk budaya kerja di dalamnya. Dengan kata lain, budaya organisasi memberikan arah dan panduan bagi bagaimana individu dan kelompok di dalam organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan.

Pada sisi lain budaya kerja sebagai turunan langsung dari budaya organisasi, merefleksikan norma-norma dan nilai-nilai yang diterapkan di tingkat kelompok atau tim kerja. Mencakup cara individu di dalam tim berkomunikasi, bekerja sama, dan menyelesaikan tugas mereka. Budaya kerja yang memumpuni dan sesuai dengan nilai-nilai inti organisasi, dapat menciptakan lingkungan yang inovatif, resolusi konflik yang efektif, mudah beradaptasi terhadap perubahan, meningkatkan kolaborasi, motivasi, dan kinerja tim.

Dengan adanya kesamaan dan keterlibatan seluruh anggota dalam mengadopsi nilai-nilai yang sama di lingkungan organisasi, mempererat hubungan antar anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, adanya keselarasan antara budaya organisasi dan budaya kerja dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan organisasi, keberhasilan jangka panjang dan mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

Begitu pula dengan birokrasi pemerintahan sebagai sebuah organisasi publik yang dijalankan oleh aktor negara atau pemerintah, memerlukan budaya organisasi sebagai instrumen moral dan etika yang mengatur

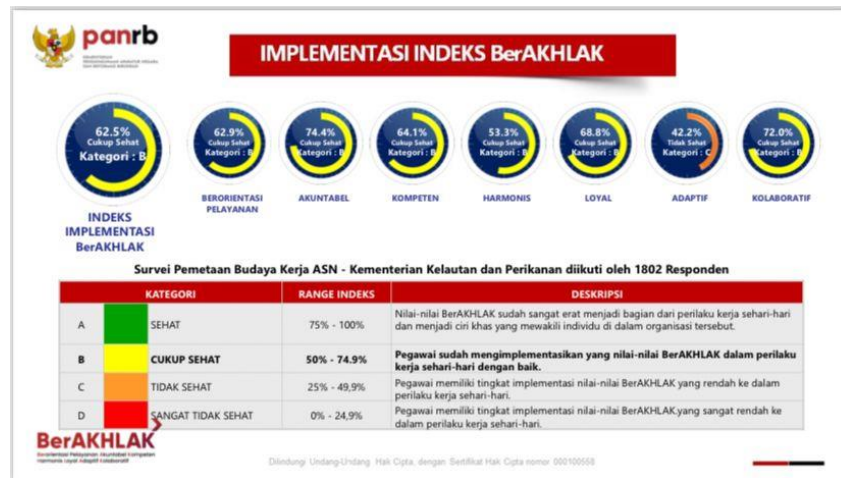
batasan normatif terkait tindakan yang diperbolehkan atau tidak. Aparatur Sipil Negara sebagai salah satu aktor negara dalam birokrasi memegang peran yang signifikan dalam tercapainya pembangunan yang diinginkan. Percepatan transformasi pengelolaan SDM untuk mendukung reformasi birokrasi menjadi salah satu dimensi pembangunan yang difokuskan.

Bertepatan dengan ini pada tanggal 27 Juli 2021, Bapak Presiden Indonesia Joko Widodo, meluncurkan *core values* Aparatur Sipil Negara yang merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang No.5/2014 tentang ASN. Sebelumnya pada Undang-Undang No.5/2014 tentang ASN dan peraturan turunannya terdapat setidaknya 13 asas penyelenggaraan kebijakan, tujuh prinsip, 15 nilai dasar, serta 12 kode etik dan kode perilaku yang wajib dipegang oleh ASN. Kompleksitas dalam menerjemahkan asas, kebijakan, prinsip, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, pada akhirnya mendorong setiap instansi pemerintah untuk menerjemahkan dan merumuskan tata nilai mereka sendiri sebagai panduan berperilaku untuk ASN di instansinya.

Oleh sebab itu, diperlukan segera pembentukan suatu sistem nilai inti ASN untuk menyelaraskan nilai-nilai dasar dan membentuk suatu konsep umum yang mudah dipahami dan diterapkan bagi seluruh ASN di tingkat daerah maupun pusat. Nilai-nilai tersebut dipersempit menjadi tujuh nilai yang secara umum berlaku bagi ASN, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang dapat disingkat sebagai BerAKHLAK.

Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menjadi salah satu instansi yang aktif mengimplementasikan *core values* ASN BerAKHLAK. Antam Novambar sebagai Sekretaris Jenderal KKP, pada siaran pers '*launching core values dan employer branding* Aparatur Sipil Negara' yang dilakukan pada tanggal 27 Juli 2021, mengutarakan bahwa Kementerian Kelautan dan Perikanan sangat mendukung peluncuran *core values* ASN BerAKHLAK, serta semua ASN di KKP diwajibkan untuk

menjadikan nilai-nilai dasar ini sebagai pedoman dan fondasi dalam membangun budaya kerja yang kuat.



Gambar 1. 1 Implementasi Indeks BerAKHLAK di Kementerian Kelautan dan Perikanan

Sumber : Data Internal Pegawai Biro SDMAO KKP 2023

Dua tahun setelah siaran pers mengenai penetapan core values BerAKHLAK ASN dilaksanakan, akhirnya KKP ikut serta dalam implementasi indeks berAKHLAK yang dikomandoi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB). Berdasarkan hasil survei indeks BerAKHLAK yang dilaksanakan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) pada 2023, terdapat beberapa temuan penting yang bisa disimpulkan. Dari total 11.766 pegawai KKP, hanya 1.802 pegawai yang mengikuti survei pemetaan budaya kerja ASN. Ini menunjukkan bahwa hanya sekitar 15,3% pegawai yang berpartisipasi dalam survei ini. Survei ini menunjukkan berbagai kategori dengan hasil sebagai berikut:

- Berorientasi Pelayanan: 62,5% (Cukup Sehat, Kategori B)
- Akuntabel: 62,9% (Cukup Sehat, Kategori B)
- Kompeten: 74,4% (Cukup Sehat, Kategori B)
- Harmonis: 53,3% (Tidak Sehat, Kategori C)
- Loyal: 68,8% (Cukup Sehat, Kategori B)

- Adaptif: 42,2% (Tidak Sehat, Kategori C)
- Kolaboratif: 72,0% (Cukup Sehat, Kategori B)

Dari data ini, dapat dilihat bahwa beberapa aspek budaya kerja, seperti harmonis dan adaptif, memiliki persentase yang relatif rendah, menunjukkan kategori "Tidak Sehat". Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai BerAKHLAK belum merata di seluruh unit kerja KKP. Keterlibatan yang rendah dalam survei ini juga menyoroti perlunya upaya lebih dalam menginternalisasikan nilai-nilai ini ke seluruh pegawai. Sebab itu penyebaran budaya organisasi ini masih belum merata ke setiap bagian-bagian yang ada.

Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) terus berupaya menerapkan nilai-nilai BerAKHLAK di seluruh lingkup kerjanya. Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP), sebagai salah satu bagian yang ikut serta menjalankan BerAKHLAK di Kementerian Kelautan dan Perikanan, mengalami penyesuaian yang tergolong lama dalam implementasi BerAKHLAK. Hal ini disebabkan karena mereka telah memiliki budaya kerja sendiri sebelumnya yang sudah dioperasionalkan, yaitu 'PILAR'.

Budaya kerja 'PILAR' telah diimplementasikan di Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) selama bertahun-tahun dan telah menjadi bagian inti dari keseharian para pegawai. Budaya ini telah membentuk pola pikir, kebiasaan, dan praktik kerja yang mendalam serta sulit untuk diubah. Dengan ini pegawai tentunya sudah terbiasa dengan 'PILAR', cenderung merasa nyaman dengan budaya ini karena mereka telah menginternalisasikan nilai-nilainya dan memahami setiap aspeknya dengan baik. Kondisi ini menyebabkan adanya hambatan terhadap perubahan ketika diperkenalkan budaya kerja baru, yaitu 'BerAKHLAK', di lingkungan PSDKP.



Gambar 1. 2 PILAR (budaya kerja PSDKP sebelumnya)

Sumber : Instagram DITJENPSDKP

Penyesuaian dari budaya 'PILAR' ke 'BerAKHLAK' membutuhkan proses yang tidak mudah. Para pegawai harus melakukan adaptasi, mempelajari, dan mengintegrasikan kedua nilai tersebut agar dapat dijalankan secara sinergis. Hal ini dilakukan agar penerapan BerAKHLAK di PSDKP dapat berjalan efektif dan memberikan dampak positif bagi kinerja serta pelayanan kepada masyarakat. Dengan ini peneliti memutuskan untuk menganalisis implementasi *Core Values* Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan di Kementerian Kelautan dan Perikanan.

B. Rumusan Pemasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu bagaimana implementasi *Core Values* Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan di Kementerian Kelautan dan Perikanan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui implementasi *Core Values* Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan di Kementerian Kelautan dan Perikanan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk memperkaya studi tentang budaya organisasi pada sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan serta Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam membantu mengembangkan hal terkait dengan budaya organisasi pada Aparatur Sipil Negara.