

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Yang Digunakan

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 secara apa adanya Adapun tujuan dari hasil penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan fakta, kejadian, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi dengan menyajikan hal-hal yang sebenarnya terjadi di lapangan, khususnya pada implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian disusun sebagai alat untuk menuntun dan menjadi pedoman bagi peneliti dalam melakukan penelitian agar dapat mengumpulkan data, menganalisis dan menginterpretasikan atau menerjemahkan data yang telah dikumpulkan, dan akhirnya menyimpulkan suatu kesimpulan yang benar.

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah desain penelitian tindakan (*action research*). Karena pada penelitian ini peneliti

mendeskripsikan, menginterpretasi dan menjelaskan suatu situasi sosial pada waktu yang bersamaan dengan melakukan perubahan atau intervensi dengan tujuan perbaikan atau partisipasi. *Action research* juga merupakan proses yang mencakup siklus aksi, yang mendasarkan pada refleksi; umpan balik (*feedback*); bukti (*evidence*); dan evaluasi atas aksi sebelumnya dan situasi sekarang.

Penelitian tindakan ditujukan untuk memberikan andil pada pemecahan masalah praktis dalam situasi problematik yang mendesak dan pada pencapaian tujuan ilmu sosial melalui kolaborasi patungan dalam rangka kerja etis yang saling berterima (Rapoport, 1970 disitasi Madya, 2006 dalam Chandra, 2008).

Baskerville (1999) dalam artikel yang ditulis oleh Chandra (2008), membagi *action research* berdasarkan karakteristik model (iteratif, reflektif atau linear), struktur (kaku atau dinamis), tujuan (untuk pengembangan organisasi, desain sistem atau ilmu pengetahuan ilmiah) dan bentuk keterlibatan peneliti (kolaborasi, fasilitatif atau ahli).

3.3. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data empiris yang diperoleh oleh peneliti dari informan berdasarkan hasil wawancara. Data yang diharapkan terkumpul adalah mengenai implementasi di lapangan terkait *Core Value* ASN BerAKHLAK dan *Employer Branding* ASN dalam upaya

meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara serta data-data lain yang dibutuhkan untuk melengkapi penyusunan penelitian. Data primer dapat diperoleh dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas atau para ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan.

Informan dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berperan dan bertanggung jawab dalam mengimplementasikan *Core Value* ASN BerAKHLAK dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Berikut ini daftar informan penelitian :

Tabel III.1
Penentuan Sasaran Penelitian

No	Kategori Informan (Kode)	Status	Jumlah (orang)
1	Kepala Dinas	Informan kunci	1
2	Analisis SDM Aparatur	Informan kunci	1
3	ASN Penyuluh Pertanian	Informan kunci	1
4	Pj Wali Kota Banjar	Informan kedua	1
5	Plt Ketua KTNA	Informan kedua	1
6	Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari	Informan kedua	1
7	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja - BKPSDM Kota Banjar	Informan ketiga (Triangulasi Sumber)	1
	Jumlah		7

Tabel III.2

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Dimensi/ Gejala Peristiwa Yang Diamati	Indikator	Sasaran	Pertanyaan	Aktor/Inf orman	Teknik pengum pulan data	Teknik analisis data
Implementasi <i>Core Value</i> dan <i>Employer Branding</i> ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara	Berorientasi Pelayanan	1. Mengetahui sikap kerja ASN dalam melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat	Bagaimana sikap dan etos kerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam hal pelayanan publik?	Kepala Dinas, ASN Penyuluh Pertanian, Pj Wali Kota, Plt Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari	Observasi, wawancara, studi dokumentasi, triangulasi	Reduksi Data, penyajian data, penarikan kesimpulan
		2. Mengetahui sikap kerja ASN yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?			
		3. Mengetahui etos kerja dalam hal perbaikan pelayanan yang tiada henti	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?			
	Akuntabel	1. Mengetahui pelaksanaan tugas ASN yang jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi	Apakah ASN memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi?	Kepala Dinas, ASN Penyuluh Pertanian, Pj Wali Kota Banjar		
		2. Mengetahui penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien	Bagaimana penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN?			
		3. Mengetahui ada tidaknya	Apakah ada indikasi penyalahgunaan kewenangan jabatan oleh ASN?			

		penyalahgunaan kewenangan jabatan			
Kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui peningkatan kompetensi diri ASN untuk menjawab tantangan yang selalu berubah 2. Mengetahui sikap ASN dalam membantu orang lain belajar 3. Mengetahui pelaksanaan tugas dengan kualitas terbaik 	Apakah ASN sering meng <i>upgrade</i> kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas?	Analisis SDM Aparatur		
		Apakah ASN memiliki sikap peduli dan keinginan untuk membantu rekan kerjanya dalam hal pemecahan masalah kerja?			
		Apakah ASN berupaya melaksanakan tugas kedinasan dengan kualitas kerja yang terbaik?			
Harmonis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui sikap ASN dalam menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang 2. Mengetahui sikap suka menolong orang lain 3. Mengetahui peran serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif 	Apakah ASN memiliki sikap menghargai orang lain tanpa membedakan latar belakang?	Analisis SDM Aparatur, ASN Penyuluh Pertanian		
		Apakah ASN memiliki sikap suka tolong menolong kepada orang lain?			
		Bagaimana peran serta ASN dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif?			
Loyal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui sampai sejauhmana ASN dalam memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Tahun 1945, 	Apakah ASN memiliki dan menjalankan prinsip memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Tahun 1945, setia kepada NKRI, dan	Kepala Dinas, ASN Penyuluh Pertanian		

		<p>setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah</p> <p>2. Mengetahui sikap ASN dalam hal menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara</p> <p>3. Mengetahui sikap ASN dalam hal menjaga rahasia jabatan dan negara</p>	<p>pemerintahan yang sah?</p> <p>Apakah ASN memiliki sikap menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara?</p> <p>Apakah ASN dapat menjaga rahasia jabatan dan negara?</p>			
	Adaptif	<p>1. Mengetahui sikap adaptasi ASN dalam menghadapi perubahan</p> <p>2. Mengetahui keinginan setiap ASN untuk terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas</p> <p>3. Mengetahui sikap ASN yang proaktif</p>	<p>Bagaimana adaptasi ASN dalam menghadapi segala perubahan?</p> <p>Sejauhmana inovasi ASN dalam mengembangkan kreativitas?</p> <p>Apakah ASN memiliki sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan?</p>	<p>Analisis SDM Aparatur, ASN Penyuluh Pertanian</p>		
	Kolaboratif	<p>1. Mengetahui kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi</p> <p>2. Mengetahui sikap terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah</p> <p>3. Mengetahui pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama</p>	<p>Bagaimana peluang kesempatan berbagai pihak untuk berkontribusi dan berkolaborasi?</p> <p>Bagaimana implementasi sikap terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah?</p> <p>Bagaimana pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama?</p>	<p>Kepala Dinas, Analisis SDM Aparatur</p>		

	<i>Employer Branding ASN</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui apakah ASN memiliki sikap kebanggaan menjadi bagian dari aparat pemerintah? 2. Mengetahui apakah ASN memahami substansi dari <i>employer branding</i> ASN? 3. Mengetahui implementasi <i>employer branding</i> ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat? 	<p>Apakah ASN memiliki sikap kebanggaan menjadi bagian dari aparat pemerintah?</p> <p>Apakah ASN memahami terhadap substansi dari <i>employer branding</i> ASN?</p> <p>Bagaimana implementasi <i>employer branding</i> ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat?</p>	Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur, ASN Penyuluh Pertanian		
	Kinerja ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui komparasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh <i>core value</i> ASN yang lama (ANEKA) dengan <i>core value</i> ASN yang baru (Berakhlak) 2. Mengetahui implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN 	<p>Bagaimana komparasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh <i>core value</i> ASN yang lama (ANEKA) dengan <i>core value</i> ASN yang baru (Berakhlak)?</p> <p>Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?</p>	Pj Wali Kota, Kepala Dinas, Kepala Bidang BKPSDM, PLT Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari		

<p>Hambatan dalam implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN</p>	<p>Hambatan yang terjadi</p>	<p>Mengetahui hambatan dalam implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN</p>	<p>Apa faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?</p>	<p>Kepala Dinas, Kepala Bidang BKPSDM, ASN Penyuluh Pertanian</p>		
<p>Solusi yang dilakukan dalam menyelesaikan hambatan pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN</p>	<p>Solusi yang dilakukan</p>	<p>Mengetahui Solusi yang dilakukan dalam menyelesaikan hambatan pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN</p>	<p>Apa sajakah upaya yang dilakukan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?</p>	<p>Kepala Dinas, Kepala Bidang BKPSDM</p>		

Tabel III.3

Pedoman Wawancara

Judul : Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

Peneliti	:	Doni Indratno
Program Studi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Waktu Wawancara	:
Identitas Informan	:	
1. Nama	:	Yoyon Cuhyon, S.Pt., M.Si
1. Jabatan	:	Kepala Dinas
2. Jenis Kelamin	:	Pria
3. Usia	:	45
4. Pendidikan	:	S2

(Informan P1: Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur dan ASN Penyuluh Pertanian)

A. Unsur-unsur <i>Core Value</i> ASN Berakhlak	
1.	Bagaimana sikap dan etos kerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam hal pelayanan publik?
2.	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?

3.	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
4.	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
5.	Apakah ASN memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi?
6.	Bagaimana penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN?
7.	Apakah ada indikasi penyalahgunaan kewenangan jabatan oleh ASN?
8.	Apakah unsur akuntabel sudah diterapkan oleh ASN dalam pelaksanaan tugas?
9.	Apakah ASN memiliki dan menjalankan prinsip memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Tahun 1945, setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah?
10.	Apakah ASN memiliki sikap menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara?
11.	Apakah ASN dapat menjaga rahasia jabatan dan negara?
12.	Apakah ASN loyal terhadap pimpinan?
13.	Bagaimana bentuk loyalitas ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
14.	Bagaimana peluang kesempatan berbagai pihak untuk berkontribusi dan berkolaborasi?
15.	Bagaimana implementasi sikap terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah?
16.	Bagaimana pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama?
17.	Apakah ASN dapat berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian tujuan bersama?
B. <i>Employer Branding</i> ASN	
18.	Apakah ASN memiliki sikap kebanggaan menjadi bagian dari aparat pemerintah?

19.	Apakah ASN memahami terhadap substansi dari <i>employer branding</i> ASN?
20.	Bagaimana implementasi <i>employer branding</i> ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat?
21.	Apakah unsur <i>employer branding</i> sudah betul-betul dijiwai oleh ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
C. Kinerja ASN	
22.	Bagaimana komparasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh <i>core value</i> ASN yang lama (ANEKA) dengan <i>core value</i> ASN yang baru (Berakhlak)?
23.	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?
24.	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
D. Hambatan	
25.	Apa faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
26.	Faktor apa yang paling dominan dalam menghambat implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
E. Solusi	
27.	Apa sajakah upaya yang dilakukan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
28.	Bagaimana solusi yang diterapkan dalam memecahkan hambatan yang terjadi dalam pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?

Judul : Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

Peneliti	: Doni Indratno
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Waktu Wawancara	:
Identitas Informan	:
1. Nama	: Hj. Ella Nurmawati, S.P.,M.P.
2. Jabatan	: ASN Penyuluh Pertanian Ahli Madya
3. Jenis Kelamin	: Wanita
4. Usia	: 41
5. Pendidikan	: S2

(Informan P1: Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur dan ASN Penyuluh Pertanian)

A. Unsur-Unsur <i>Core Value</i> ASN Berakhlak	
1.	Apakah ASN memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi?
2.	Bagaimana penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN?
3.	Apakah ada indikasi penyalahgunaan kewenangan jabatan oleh ASN?
4.	Apakah unsur akuntabel sudah diterapkan oleh ASN dalam pelaksanaan tugas?

5.	Apakah ASN sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas?
6.	Apakah ASN memiliki sikap peduli dan keinginan untuk membantu rekan kerjanya dalam hal pemecahan masalah kerja?
7.	Apakah ASN berupaya melaksanakan tugas kedinasan dengan kualitas kerja yang terbaik?
8.	Apakah ASN memiliki semangat dalam hal pembelajaran/pendidikan demi peningkatan kompetensi dirinya?
9.	Apakah ASN memiliki sikap menghargai orang lain tanpa membedakan latar belakang?
10.	Apakah ASN memiliki sikap suka tolong menolong kepada orang lain?
11.	Bagaimana peran serta ASN dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif?
12.	Apakah ASN memiliki sikap kepedulian terhadap kondisi sesama rekan kerjanya?
13.	Apakah ASN memiliki dan menjalankan prinsip memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Tahun 1945, setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah?
14.	Apakah ASN memiliki sikap menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara?
15.	Apakah ASN dapat menjaga rahasia jabatan dan negara?
16.	Apakah ASN loyal terhadap pimpinan?
17.	Bagaimana bentuk loyalitas ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
18.	Bagaimana adaptasi ASN dalam menghadapi segala perubahan?
19.	Sejauhmana inovasi ASN dalam mengembangkan kreativitas?
20.	Apakah ASN memiliki sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan?
21.	Apakah ASN memiliki sikap apatis terhadap perubahan?

22.	Bagaimana peluang kesempatan berbagai pihak untuk berkontribusi dan berkolaborasi?
23.	Bagaimana implementasi sikap terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah?
24.	Bagaimana pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama?
25.	Apakah ASN dapat berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian tujuan bersama?
B. <i>Employer Branding</i> ASN	
26.	Apakah ASN memiliki sikap kebanggaan menjadi bagian dari aparat pemerintah?
27.	Apakah ASN memahami terhadap substansi dari <i>employer branding</i> ASN?
28.	Bagaimana implementasi <i>employer branding</i> ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat?
29.	Apakah unsur <i>employer branding</i> sudah betul-betul dijiwai oleh ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
C. Solusi	
30.	Apa sajakah upaya yang dilakukan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
31.	Bagaimana solusi yang diterapkan dalam memecahkan hambatan yang terjadi dalam pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?

Judul : Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

Peneliti	:	Doni Indratno
Program Studi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Waktu Wawancara	:
Identitas Informan	:	
1. Nama	:	Tini Solihatini, S.E., M.M.
2. Jabatan	:	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
3. Jenis Kelamin	:	Wanita
4. Usia	:	47
5. Pendidikan	:	S2

(Informan P1: Kepala Dinas, Analisis SDM Aparatur dan ASN Penyuluh Pertanian)

A. Unsur-Unsur <i>Core Value</i> ASN Berakhlak	
1.	Apakah ASN sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas?
2.	Apakah ASN memiliki sikap peduli dan keinginan untuk membantu rekan kerjanya dalam hal pemecahan masalah kerja?
3.	Apakah ASN berupaya melaksanakan tugas kedinasan dengan kualitas kerja

	yang terbaik?
4.	Apakah ASN memiliki semangat dalam hal pembelajaran/pendidikan demi peningkatan kompetensi dirinya?
5.	Apakah ASN memiliki sikap menghargai orang lain tanpa membedakan latar belakang?
6.	Apakah ASN memiliki sikap suka tolong menolong kepada orang lain?
7.	Bagaimana peran serta ASN dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif?
8.	Apakah ASN memiliki sikap kepedulian terhadap kondisi sesama rekan kerjanya?
9.	Bagaimana adaptasi ASN dalam menghadapi segala perubahan?
10.	Sejauhmana inovasi ASN dalam mengembangkan kreativitas?
11.	Apakah ASN memiliki sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan?
12.	Apakah ASN memiliki sikap apatis terhadap perubahan?
13.	Bagaimana peluang kesempatan berbagai pihak untuk berkontribusi dan berkolaborasi?
14.	Bagaimana implementasi sikap terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah?
15.	Bagaimana pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama?
16.	Apakah ASN dapat berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian tujuan bersama?

Judul : Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

Peneliti	:	Doni Indratno
Program Studi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Waktu Wawancara	:
Identitas Informan	:	
1. Nama	:	Hj. Ella Nurmawati, S.P.,M.P.
2. Jabatan	:	Penyuluh Pertanian Ahli Madya
3. Jenis Kelamin	:	Wanita
4. Usia	:	41
5. Pendidikan	:	S2

(Informan P1: Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur dan ASN Penyuluh Pertanian)

A. Unsur-unsur <i>Core Value</i> ASN Berakhlak	
1.	Bagaimana sikap dan etos kerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam hal pelayanan publik?
2.	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat

	diandalkan?
3.	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
4.	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
5.	Apakah ASN memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi?
6.	Bagaimana penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN?
7.	Apakah ada indikasi penyalahgunaan kewenangan jabatan oleh ASN?
8.	Apakah unsur akuntabel sudah diterapkan oleh ASN dalam pelaksanaan tugas?
9.	Apakah ASN sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas?
10.	Apakah ASN memiliki sikap peduli dan keinginan untuk membantu rekan kerjanya dalam hal pemecahan masalah kerja?
11.	Apakah ASN berupaya melaksanakan tugas kedinasan dengan kualitas kerja yang terbaik?
12.	Apakah ASN memiliki semangat dalam hal pembelajaran/pendidikan demi peningkatan kompetensi dirinya?
13.	Apakah ASN memiliki sikap menghargai orang lain tanpa membedakan latar belakang?
14.	Apakah ASN memiliki sikap suka tolong menolong kepada orang lain?
15.	Bagaimana peran serta ASN dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif?
16.	Apakah ASN memiliki sikap kepedulian terhadap kondisi sesama rekan kerjanya?
17.	Apakah ASN memiliki dan menjalankan prinsip memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Tahun 1945, setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah?

18.	Apakah ASN memiliki sikap menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara?
19.	Apakah ASN dapat menjaga rahasia jabatan dan negara?
20.	Apakah ASN loyal terhadap pimpinan?
21.	Bagaimana bentuk loyalitas ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
22.	Bagaimana adaptasi ASN dalam menghadapi segala perubahan?
23.	Sejauhmana inovasi ASN dalam mengembangkan kreativitas?
24.	Apakah ASN memiliki sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan?
25.	Apakah ASN memiliki sikap apatis terhadap perubahan?
B. Employer Branding ASN	
26.	Apakah ASN memiliki sikap kebanggaan menjadi bagian dari aparat pemerintah?
27.	Apakah ASN memahami terhadap substansi dari <i>employer branding</i> ASN?
28.	Bagaimana implementasi <i>employer branding</i> ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat?
29.	Apakah unsur <i>employer branding</i> sudah betul-betul dijiwai oleh ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
C. Hambatan	
30.	Apa faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
31.	Faktor apa yang paling dominan dalam menghambat implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?

Judul : Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

Peneliti	: Doni Indratno
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Waktu Wawancara	:
Identitas Informan	:
1. Nama	: Dr. Hj. Ida Wahida Hidayati, SE,SH,M.Si
2. Jabatan	: Pj Wali Kota Banjar
3. Jenis Kelamin	: Wanita
4. Usia	: 60
5. Pendidikan	: S3

(Informan P2: Pj Wali Kota Banjar, Plt Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari)

A. Unsur Berorientasi Pelayanan	
	Bagaimana sikap dan etos kerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam hal pelayanan publik?
	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?

	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
B. Kinerja ASN	
	Bagaimana komparasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh <i>core value</i> ASN yang lama (ANEKA) dengan <i>core value</i> ASN yang baru (Berakhlak)?
	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?
	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
	Apa harapan Ibu Pj Walikota Banjar terkait implementasi Core Value dan Employer Branding ASN terhadap ASN di DKPPP pada khususnya dan ASN di Pemkot Banjar pada umumnya?

Judul : Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

Peneliti	: Doni Indratno
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Waktu Wawancara	:
Identitas Informan	:
1. Nama	: Hj. Yayah
2. Jabatan	: Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari
3. Jenis Kelamin	: Wanita
4. Usia	: 60
5. Pendidikan	: SMEA

(Informan P2: Pj Wali Kota Banjar, Plt Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari)

A. Unsur-unsur <i>Core Value</i> ASN Berakhlak	
1.	Bagaimana sikap dan etos kerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam hal pelayanan publik?
2.	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?

3.	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
4.	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
B. Kinerja ASN	
5.	Bagaimana komparasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh <i>core value</i> ASN yang lama (ANEKA) dengan <i>core value</i> ASN yang baru (Berakhlak)?
6.	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?
7.	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
8.	Apa saran ataupun masukan dari Ibu selaku Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari terkait kinerja ASN DKPPP?

Judul : Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

Peneliti	:	Doni Indratno
Program Studi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Waktu Wawancara	:
Identitas Informan	:	
1. Nama	:	Abdul Khalik Ibrahim
2. Jabatan	:	Plt Ketua KTNA
3. Jenis Kelamin	:	Pria
4. Usia	:	46
5. Pendidikan	:	SMA

(Informan P2: Plt Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari)

A. Unsur-unsur <i>Core Value</i> ASN Berakhlak	
1. Berorientasi Pelayanan	
	Bagaimana sikap dan etos kerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam hal pelayanan publik?
	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?

	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
	2. Kinerja ASN
	Bagaimana komparasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh <i>core value</i> ASN yang lama (ANEKA) dengan <i>core value</i> ASN yang baru (Berakhlak)?
	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?
	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
	Apa harapan dari Bapak selaku Plt. Ketua KTNA Kota Banjar terkait pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?

Judul : Implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

Peneliti	: Doni Indratno
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Waktu Wawancara	:
Identitas Informan	:
1. Nama	: Iin Kurniawati, S.H.,M.AP.
2. Jabatan	: Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja
3. Jenis Kelamin	: Wanita
4. Usia	: 46
5. Pendidikan	: S2

(Informan P3: Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja, BKPSDM. Informan pendukung untuk pengecekan keabsahan data/ Triangulasi Sumber Data)

A. Kinerja ASN	
1.	Bagaimana komparasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh <i>core value</i> ASN yang lama (ANEKA) dengan <i>core value</i> ASN yang baru (Berakhlak)?
2.	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?

3.	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
B. Hambatan	
4.	Apa faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
5.	Faktor apa yang paling dominan dalam menghambat implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
C. Solusi	
6.	Bagaimana tanggapan/ penilaian ibu terkait upaya yang dilakukan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
7.	Bagaimana solusi yang diterapkan dalam memecahkan hambatan yang terjadi dalam pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?

Tabel III.4
Pedoman Observasi

No	Pertanyaan	Informan	Analisis/ Jawaban Informan
1.	Bagaimana Bapak/ Ibu menilai sikap dan etos kerja ASN dalam melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat?	Pj. Wali Kota Banjar. Plt. Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari
2.	Bagaimana penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN?	Kepala Dinas, Penyuluh Pertanian Ahli Madya
3.	Apakah ASN sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas?	Analisis SDM Aparatur, Penyuluh Pertanian Ahli Madya
4.	Bagaimana peran serta ASN dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif?	Analisis SDM Aparatur, Penyuluh Pertanian Ahli Madya
5.	Bagaimana bentuk loyalitas ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?	Kepala Dinas, Analisis SDM Aparatur, Penyuluh Pertanian Ahli Madya
6.	Sejauhmana inovasi ASN dalam mengembangkan kreativitas?	Kepala Dinas, Analisis SDM Aparatur, Penyuluh Pertanian Ahli Madya
7.	Apakah ASN dapat berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian	Kepala Dinas, Analisis SDM Aparatur, Penyuluh Pertanian Ahli Madya

	tujuan bersama?	
8.	Bagaimana implementasi employer branding ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat?	Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur, Penyuluh Pertanian Ahli Madya
9.	Bagaimana tahapan persiapan pelaksanaan implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN di DKPPP?	Kepala Dinas
10.	Bagaimana tahapan implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN di DKPPP?	Kepala Dinas
11.	Bagaimana implementasi core value ASN Berakhlak dan employer branding ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?	Kepala Dinas, Pj Wali Kota Banjar, Plt Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari dan Kepala Bidang BKPSDM
12.	Apa faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi core value dan employer branding ASN?	Kepala Dinas, Kabid BKPSDM, ASN Penyuluh Pertanian
13.	Apa sajakah upaya yang dilakukan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?	Kepala Dinas, Kabid BKPSDM

Tabel III.5
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 Ahli Muda/ 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, S.E.S.H.,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)

- b. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan- laporan, data atau dokumen yang bersifat informasi tertulis yang merupakan data pelengkap dan memperkuat data primer.

3.4. Alat Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data di lapangan. Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan terkait suatu, kondisi, keadaan maupun situasi yang sedang berkembang di lapangan. Objek dalam observasi adalah aktor, tempat kejadian, waktu dan peristiwa. Peneliti mengamati perilaku dan proses kerja serta fenomena yang terjadi di lapangan untuk dapat menghimpun data. Penelitian ini menggunakan jenis observasi partisipatif, pada pelaksanaannya peneliti ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh subyek yang diamati. Dalam metode observasi ini, peneliti mengumpulkan data yang berkenaan dengan proses kegiatan implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar. Alat yang digunakan selama observasi yaitu panduan observasi, buku catatan observasi, perekam audio serta camera dan *video smartphone*.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada informan sehingga terjadi tanya jawab antara pewawancara dan informan atau orang yang bersangkutan. Tujuan dari wawancara adalah untuk menggali informasi yang tepat dari narasumber. Dalam penelitian ini peneliti

menggunakan dua teknik wawancara yaitu wawancara terstruktur (*structured interview*) dan wawancara tidak berstruktur (*unstructured interview*). Pertanyaan tertulis yang diajukan adalah berkaitan dengan implementasi *Core Value* dan *Employer Branding* ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar. Peneliti juga merekam hasil wawancara dengan *voice recorder smartphone*, alat tulis untuk mencatat catatan ketika wawancara.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dapat berupa foto, catatan, buku, surat kabar, majalah dan lain sebagainya sebagai acuan bagi peneliti untuk mempermudah penelitian. Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan benda-benda tertulis seperti buku-buku, catatan-catatan lain serta foto-foto yang ditemukan di lapangan.

3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis Data Kualitatif menurut Bogdan & Biklen dalam Buku Moleong (2007:248) adalah:

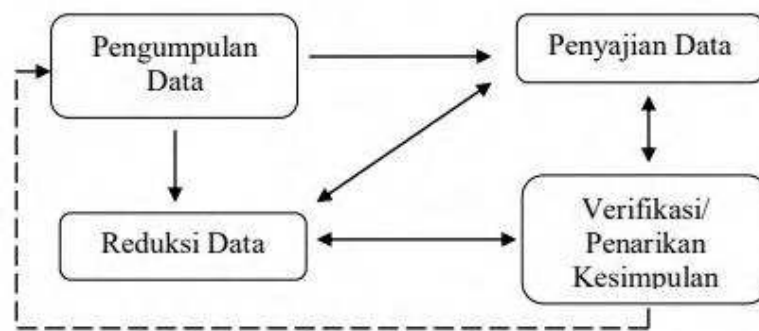
“Upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisis yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah analisis deskriptif, yaitu menghubungkan antara data yang satu dengan

data yang lainnya untuk selanjutnya menarik benang merah dari data- data tersebut sehingga diperoleh gambaran secara utuh dari sebuah fenomena yang diteliti secara mendalam.

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada Miles dan Huberman, analisis data dapat dibagi menjadi beberapa tahapan :

Gambar III.1
Analisis Data Komponen Model Interaktif



(Sumber : Miles dan Huberman, 1992)

Dalam bukunya Sugiono (2015; 92-95) dari kutipan Miles dan Huberman bahwa untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan dari penelitian yang sedang dilakukan, maka digunakan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Telaah data, merupakan langkah awal dalam menganalisa data yang telah diperoleh.
2. Reduksi Data, yaitu suatu proses pemilihan, perumusan, dan atau perhatian dari pengabstrakan, penyederhanaan dan transformasi

data kasar yang bisa didapatkan dari catatan tertulis dilapangan;

3. Penyusunan Satuan dan Kategorisasi, yaitu melakukan identifikasi dan memilah data yang terkumpul untuk nantinya dilakukan kategorisasi sesuai kebutuhan penelitian;
4. Pengecekan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data adalah derajat kepercayaan atas data penelitian yang diperoleh dan bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sugiyono (2015:92) menjelaskan bahwa untuk pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas (*credibility*), uji transferabilitas (*transferability*), uji dependabilitas (*dependability*) dan terakhir uji obyektivitas (*confirmability*). Pada penelitian yang akan dilakukan, peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk melakukan pemeriksaan keabsahan data. Terdapat tiga metode dalam menerapkan konsep triangulasi bermakna silang yaitu dengan melakukan pengecekan dari kebenaran data yang akan dikumpulkan dari berbagai sumber data, dengan melalui teknik pengumpulan data yang lain dan pengecekan pada waktu yang berbeda, yaitu.

- a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dapat dilakukan dengan cara mengecek sumber lain dari keabsahan data yang telah didapatkan sebelumnya.

- b. Triangulasi Metode

Dimaksudkan untuk mendapatkan data dari satu sumber dengan

	Penelitian Lapangan								
6	Pengolahan Data								
7	Penulisan / Penyusunan Hasil Penelitian								
8	Persiapan Sidang Tesis								

