

LAMPIRAN

Lampiran 1.

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			
			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 penyalahgunaan kewenangan jabatan				Apakah ada indikasi penyalahgunaan kewenangan jabatan oleh ASN?

	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, setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah 2. Mengetahui sikap ASN dalam hal menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara 3. Mengetahui sikap ASN dalam hal menjaga rahasia jabatan dan negara 	Apakah ASN memiliki dan menjalankan prinsip memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Tahun 1945, setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah?	Kepala Dinas, ASN Penyuluh Pertanian		
			Apakah ASN memiliki sikap menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara?			
			Apakah ASN dapat menjaga rahasia jabatan dan negara?			

	Adaptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui sikap adaptasi ASN dalam menghadapi perubahan 2. Mengetahui keinginan setiap ASN untuk terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas 3. Mengetahui sikap ASN yang proaktif 	<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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi 2. Mengetahui sikap terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah 3. Mengetahui pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama 	<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>	<p>Kepala Dinas, Analisis SDM Aparatur, ASN Penyuluh Pertanian</p>		
	Kinerja ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui komparasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh <i>core value</i> 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>Pj Wali Kota, Kepala Dinas, Kepala</p>		

		<p>yang lama (ANEKA) dengan <i>core value</i> ASN yang baru (Berakhlak)</p> <p>2. Mengetahui implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN</p>	<p>Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?</p>	<p>Bidang BKPSDM, PLT Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari</p>		
<p>Hambatan dalam implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN</p>		<p>Mengetahui hambatan dalam implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN</p>	<p>Apa 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>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>		

Lampiran 2

Hasil Wawancara Untuk Informan Kunci

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	:	18 Maret 2024
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, Analisis SDM Aparatur dan ASN Penyuluh Pertanian)

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?

	<i>“...Penilaian saya selaku Kepala Dinas DKPPP, ASN di DKPPP dalam hal pelayanan publik sudah berjalan dengan baik. Saya nilai baguslah. Ada beberapa kegiatan yang dilaksanakan oleh DKPPP kaitannya dalam hal pelayanan publik seperti pelayanan kesehatan hewan oleh tim dari bidang peternakan, penyuluhan pertanian dari Penyuluh Pertanian, penyediaan benih ikan oleh UPTD Balai Benih Ikan Kubangsari, penyediaan benih padi yang berkualitas oleh UPTD Balai Benih dan Bibit Panatasan dan juga jasa retribusi pelayanan pemotongan hewan (sapi) oleh UPTD Rumah Potong Hewan, Kesehatan Hewan dan Perlindungan Tanaman dan semuanya menurut saya segala bentuk jenis pelayanan publik tersebut sudah dilaksanakan dengan baik oleh para personil ASN di DKPPP Kota Banjar...”</i>
	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?
	<i>“...Ya betul, menurut saya ASN di DKPP memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan. Saya selaku pimpinan di setiap apel pagi maupun rapat koordinasi selalu menyampaikan dan menekankan kepada seluruh ASN agar memiliki sikap kerja yang baik dan profesional dalam hal melayani masyarakat...”</i>
	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
	<i>“...Saya menilai etos kerja ASN DKPPP dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat harus terus ditingkatkan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah di dinas kami menyediakan kotak saran dan masukan yang disimpan di meja resepsionis dengan tujuan agar ada masukan dari pihak luar terkait kinerja kami sehingga menjadi bahan evaluasi agar kinerja kita sebagai ASN dapat terus ditingkatkan...”</i>
	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
	<i>“...Ya betul, ASN di DKPPP saya menilai sudah baik dalam hal pengimplementasian orientasi pelayanan. Seluruh ASN di DKPPP sudah saya tekankan dan instruksikan bahwasanya kita selaku ASN khususnya dalam hal pelaksanaan tugas-tugas kedinasan harus selalu memiliki prinsip berorientasi pelayanan yang prima...”</i>
	2. Akuntabel
	Apakah ASN memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi?
	<i>“...Ya, sudah memiliki sifat jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi. Saya menilai ASN di DKPPP sudah memiliki sikap baik tersebut. Kedisiplinan bisa diukur dari penilaian presensi pegawai dan juga integritas tinggi bisa dilihat dari pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan sebaik-baiknya...”</i>

	Bagaimana penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN?
	<i>"...Saya menilai dalam hal urusan penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN di DKPPP sudah berjalan dengan baik dan sudah sesuai dengan segala peraturan yang berlaku. Setiap ASN yang diamanahi pimpinan menggunakan barang milik negara harus komitmen dan bertanggung jawab atas segala konsekuensi dari penggunaan barang tersebut dan juga harus amanah sesuai dengan yang ditandatangani di Berita Acara Serah Terima barang milik negara..."</i>
	Apakah ada indikasi penyalahgunaan kewenangan jabatan oleh ASN?
	<i>"...Selama saya menjabat sebagai kepala dinas sampai saat ini tidak ada ASN yang menyalahgunakan kewenangan jabatan oleh ASN di DKPPP dan saya juga berharap agar kedepannya tidak ada permasalahan yang sangat serius seperti penyalahgunaan kewenangan jabatan tersebut..."</i>
	Apakah unsur akuntabel sudah diterapkan oleh ASN dalam pelaksanaan tugas?
	<i>"...Ya untuk pengimplementasian unsur akuntabel ini saya selaku Kepala Dinas menginstruksikan kepada seluruh ASN di DKPPP untuk membuat laporan kerja harian (LKH) di mana LKH ini merupakan bukti otentik apa saja yang telah dilaksanakan oleh ASN tersebut sesuai dengan tupoksi jabatannya masing-masing. Dan LKH ini dilaporkan dan ditandatangani langsung oleh atasan masing-masing sebagai bahan penilaian dan evaluasi kinerja. Semoga dengan adanya LKH ini dapat lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja ASN..."</i>
3. Loyal	
	Apakah ASN memiliki dan menjalankan prinsip memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Tahun 1945, setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah?
	<i>"...Tentunya hal tersebut merupakan salah satu kewajiban kita sebagai ASN dan saya menilai bahwasanya ASN di DKPPP telah memiliki dan menjalankan prinsip memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI dan pemerintahan yang sah..."</i>
	Apakah ASN memiliki sikap menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara?
	<i>"...Ya alhamdulillah ASN di DKPPP sudah memiliki sikap tersebut dan memang sudah menjadi kewajiban bagi seluruh ASN agar bisa memiliki sikap menjaga nama baik ASN, instansi dan negara..."</i>
	Apakah ASN dapat menjaga rahasia jabatan dan negara?
	<i>"...Ya betul saya menilai ASN di DKPPP sudah baik dalam menjaga rahasia jabatan dan rahasia negara karena hal tersebut juga merupakan bentuk tanggung jawab kami sebagai ASN dalam hal menjaga rahasia jabatan dan negara..."</i>

	Apakah ASN loyal terhadap pimpinan?
	<i>"...Ya saya menilai ASN DKPPP dalam hal loyalitas terhadap pimpinan sudah berjalan dengan baik. Untuk membuktikan tingkat loyalitas ASN dari bawahan ke atasannya kami setiap apel pagi hari Senin selalu mengecek tingkat kehadiran seluruh ASN dalam melaksanakan kewajiban apel pagi. Dan bagi yang berhalangan hadir tentu saja harus ada pemberitahuan ataupun izin dari atasan langsungnya..."</i>
	Bagaimana bentuk loyalitas ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
	<i>"...Salah satu bentuk loyalitas ASN ialah harus selalu siap dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan juga melaporkan hasil dari pelaksanaan tugas ke atasan langsungnya..."</i>
	4. Kolaboratif
	Bagaimana peluang kesempatan berbagai pihak untuk berkontribusi dan berkolaborasi?
	<i>"...Ya tentunya peluang kesempatan untuk berkontribusi dan berkolaborasi dengan seluruh stakeholder dan juga mitra kerja seperti HKTI, KTNA sangat terbuka lebar termasuk saling bekerja sama dengan OPD yang lainnya demi mewujudkan visi Kota Banjar Agropolitan..."</i>
	Bagaimana implementasi sikap terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah?
	<i>"...Implementasinya adalah kita dalam melaksanakan berbagai kegiatan seperti Jumpa Hati, Sapa Hati, GPM selalu bekerja sama dengan stakeholder ataupun mitra kerja seperti kelompok tani, pelaku usaha pertanian dan juga OPD ataupun instansi yang lainnya..."</i>
	Bagaimana pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama?
	<i>"...Salah satu bentuk pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama adalah kami selalu mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan bersama yang optimal dan saya rasa pemanfaatan berbagai sumber daya yang ada ini saya menilai sudah dilaksanakan dengan baik oleh seluruh ASN DKPPP..."</i>
	Apakah ASN dapat berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian tujuan bersama?
	<i>"...Ya tentunya ASN di DKPPP harus bisa berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian tujuan bersama dan saya menilai ASN di DKPPP sudah dapat berkolaborasi dengan baik dalam berbagai kegiatan..."</i>

B. Employer Branding ASN	
	Apakah ASN memiliki sikap kebanggaan menjadi bagian dari aparat pemerintah?
	<i>"...Ya tentunya ASN di DKPPP dalam hal menjadi bagian dari pelayanan masyarakat juga harus memiliki sikap kebanggaan menjadi pelayan publik dan juga merupakan bagian dari aparatatur Pemerintah..."</i>
	Apakah ASN memahami terhadap substansi dari <i>employer branding</i> ASN?
	<i>"...Menurut saya ya sudah memahami. Employer branding ASN merupakan sikap kebanggaan ASN dalam hal melayani bangsa dan hal ini sering kami sampaikan di kesempatan apel pagi hari Senin maupun di rapat koordinasi..."</i>
	Bagaimana implementasi <i>employer branding</i> ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat?
	<i>"...Salah satu bentuk implementasinya adalah seluruh ASN di DKPPP harus memiliki sikap bangga sebagai pelayan publik sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat akan terus meningkat dan berkorelasi positif terhadap peningkatan kepuasan masyarakat dalam hal ini ialah dilayani oleh ASN DKPPP..."</i>
	Apakah unsur <i>employer branding</i> sudah betul-betul dijiwai oleh ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
	<i>"...Saya melihat rekan-rekan ASN di DKPPP sudah betul-betul meresapi menjiwai dan mengaplikasikan employer branding ini dengan baik Khususnya ketika dalam hal melaksanakan tugas kedinasan hari-hari dengan baik dan optimal..."</i>
C. 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)?
	<i>"...Menurut saya komparasi ataupun perbandingan kinerja ASN yang dahulu dengan yang sekarang saya rasa jauh lebih baik kinerja ASN yang sekarang. pada saat ini ASN yang masih baru-baru diangkat menjadi ASN sudah memiliki bekal ilmu dan wawasan yang lebih baik, lebih melek terhadap teknologi informasi dan lebih pintar dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Apalagi setelah mampu mengimplementasikan Core Value ASN Berakhlak ini dengan baik..."</i>
	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?
	<i>"...Ya tentunya dapat meningkatkan kinerja ASN. Pengimplementasian core value ASN Berakhlak dan employer branding ASN sudah merupakan tuntutan instansi yang harus dilaksanakan oleh semua ASN dengan sebaik-</i>

	<i>baiknya dengan harapan ataupun goal akhirnya adalah adanya peningkatan kinerja ASN itu sendiri... ”</i>
	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
	<i>“...Ya tentunya ada dampak positifnya apalagi di dinas yang saya pimpin sudah terbiasa mengucapkan Core Value ASN Berakhlak ini dengan harapan dapat lebih menjiwai dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga muncul dampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN itu sendiri...”</i>
D. Hambatan	
	Apa faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
	<i>“...Faktor-faktor yang menghambat strategi tentu ada saja ya baik dari dalam maupun dari luar seperti pola pikir ataupun mindset, lingkungan kerja, kondisi gedung yang kurang representatif, keterbatasan anggaran dan lain-lain...”</i>
	Faktor apa yang paling dominan dalam menghambat implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
	<i>“...Saya rasa faktor di dalam ASN itu sendiri yang paling dominan dalam menghambat implementasi core value dan employer branding ASN ini. Faktor ini bisa disebut juga sebagai faktor pola pikir ataupun mindset dan juga karakter dari ASN itu sendiri...”</i>
E. Solusi	
	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?
	<i>“...Saya selaku pimpinan DKPPP sudah berupaya melaksanakan sosialisasi terkait pengimplementasian core value dan employer branding ASN ini seperti di amanat apel pagi, rapat koordinasi, pemberian reward and punishment, terutama ini untuk yang reward bagi ASN yang sudah hafal core value ASN dan juga pencantuman logo Berakhlak dan tagar Bangga Melayani Bangsa di setiap video dokumentasi, spanduk, banner terkait informasi-informasi penting dari dinas kami. Hal ini tentu saja dengan harapan agar lebih tersosialisasinya core value dan employer branding ASN ini kepada seluruh ASN, mitra kerja ataupun stakeholder dan juga kepada seluruh masyarakat selaku pengguna jasa layanan...”</i>

	<p>Bagaimana solusi yang diterapkan dalam memecahkan hambatan yang terjadi dalam pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?</p>
	<p><i>“...Memang untuk merubah pola pikir ataupun mindset dari ASN itu sendiri sebenarnya tidaklah mudah ya. Namun kami selaku pimpinan tidak henti-hentinya untuk terus memotivasi kepada bawahan kami, kepada rekan kerja kami agar mau dan terus bersemangat dalam mengamalkan core value dan employer branding ASN ini dengan tujuan agar core value ASN ini benar-benar dijiwai oleh seluruh ASN di DKPPP. Besar harapan saya agar semua ASN di DKPPP bisa mengimplementasikan core value ASN ini dengan seoptimal mungkin dengan tujuan akhirnya adalah adanya peningkatan kinerja ASN itu sendiri dan adanya peningkatan kepuasan masyarakat yang dilayani. Aamiin.</i></p>

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	: 14 Maret 2024
Identitas Informan	:
1. Nama	: Tini Solihatini, S.E., M.M.
2. Jabatan	: Analis SDM Aparatur Ahli Muda
3. Jenis Kelamin	: Wanita
4. Usia	: 47
5. Pendidikan	: S2

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

A. Unsur-Unsur <i>Core Value</i> ASN Berakhlak	
1. Kompeten	
	Apakah ASN sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas?
	<i>"...Ya betul, sepengetahuan saya ASN di DKPPP sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas. Hal ini bisa dilihat dari keaktifan setiap ASN dalam mengikuti seminar/webinar ataupun pelatihan demi peningkatan skil dan kompetensi dalam bekerja. Hasil dari seminar ataupun pelatihan dibuktikan dengan diperolehnya sertifikat dan diupload di aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian) di menu pelatihan. Aplikasi SIMPEG ini selain kami pantau dan dilaporkan secara berkala ke BKPSDM untuk menunjang peningkatan nilai IP (Indeks Profesionalitas) ASN..."</i>

	Apakah ASN memiliki sikap peduli dan keinginan untuk membantu rekan kerjanya dalam hal pemecahan masalah kerja?
	<i>"...Ya memiliki tentunya. Saya melihat secara nyata di lapangan bahwa ASN di DKPPP memiliki sikap empati dan selalu berinisiatif membantu rekan kerjanya apabila rekan kerja tersebut mengalami kendala/ permasalahan dalam pekerjaan. Sikap tolong menolong ini tentunya sangat mendukung keharmonisan suasana kerja di kantor dan kondusivitas lingkungan kerja..."</i>
	Apakah ASN berupaya melaksanakan tugas kedinasan dengan kualitas kerja yang terbaik?
	<i>"...Ya betul, menurut sepengetahuan saya ASN di DKPPP dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sudah berusaha secara kontinyu dengan totalitas, loyalitas dan pengabdian yang tinggi dengan harapan terwujudnya hasil kerja maksimal..."</i>
	Apakah ASN memiliki semangat dalam hal pembelajaran/pendidikan demi peningkatan kompetensi dirinya?
	<i>"...Ya, sepengetahuan saya ASN di DKPPP memiliki rasa ingin tahu dan semangat belajar yang baik. Hal ini dapat dilihat dari segala jenis pelatihan yang sudah diikuti oleh ASN dan juga jenjang pendidikan yang tinggi mulai dari D3 sampai S2..."</i>
	2. Harmonis
	Apakah ASN memiliki sikap menghargai orang lain tanpa membedakan latar belakang?
	<i>"...Ya setuju, sepengetahuan saya ASN di DKPPP memiliki sikap menghargai ke sesama rekan kerjanya. Hal ini dapat dibuktikan dari suasana kerja yang harmonis dan kondusif, saling support dan kerjasama tim yang baik dan solid dalam menjalankan tugas..."</i>
	Apakah ASN memiliki sikap suka tolong menolong kepada orang lain?
	<i>"...Ya memiliki, ASN di DKPPP memiliki sikap empati dan mau tolong menolong ke sesama rekan kerjanya. Apabila ada yang mengalami sakit, ASN di DKPPP selalu kompak mendoakan rekan kerjanya yang sakit agar cepat sehat kembali. Selain itu setiap ASN di DKPPP juga selalu welcome ikut membantu apabila ada rekan kerjanya yang mengalami kesulitan..."</i>
	Bagaimana peran serta ASN dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif?
	<i>"...ASN di DKPPP memiliki peran dan kontribusi yang nyata dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan kondusif. Hal ini didukung dengan mulai terimplementasinya core value ASN dengan baik..."</i>

	Apakah ASN memiliki sikap kepedulian terhadap kondisi sesama rekan kerjanya?
	<i>"...Ya memiliki, saya melihat secara nyata bahwa ASN di DKPPP memiliki sikap kepedulian, sikap empati yang tinggi terhadap kondisi yang dialami rekan kerjanya. Sikap yang baik ini tentu saja berkontribusi positif terhadap penciptaan suasana kerja yang harmonis..."</i>
	3. Adaptif
	Bagaimana adaptasi ASN dalam menghadapi segala perubahan?
	<i>"...Menurut saya ASN sudah memiliki sikap adaptasi yang baik. Hal ini dipengaruhi oleh terimplementasinya salah satu unsur core value ASN yaitu adaptif, yang memiliki makna substantif sikap terus berinovasi dan selalu semangat dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan..."</i>
	Sejauhmana inovasi ASN dalam mengembangkan kreativitas?
	<i>"...Saya melihat sudah mulai banyak inovasi yang lahir dari ide dan kreativitas dari ASN DKPPP. Hal ini tentu saja diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan publik yang lebih optimal dan berkelanjutan..."</i>
	Apakah ASN memiliki sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan?
	<i>"...Menurut saya ya memiliki. ASN DKPPP memiliki sikap proaktif dalam menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan dan juga rajin berusaha mencari ide-ide yang cemerlang dalam menemukan solusi yang terbaik dalam penyelesaian tugas..."</i>
	Apakah ASN memiliki sikap apatis terhadap perubahan?
	<i>"...Saya kira tidak. ASN DKPPP tidak memiliki sikap apatis dalam menyikapi perubahan. ASN di DKPPP selalu welcome terhadap segala jenis perubahan selama perubahan tersebut memiliki dampak positif dalam penyelesaian tugas. Seperti dinamika perubahan segala jenis aplikasi dalam suatu bidang pekerjaan tertentu..."</i>
	4. Kolaboratif
	Bagaimana peluang kesempatan berbagai pihak untuk berkontribusi dan berkolaborasi?
	<i>"...Saya melihat, peluang kesempatan dari seluruh pihak untuk berkontribusi dan berkolaborasi sangatlah terbuka lebar selama kerjasama tersebut memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Banyak kegiatan di DKPPP yang mengikutsertakan berbagai stakeholder untuk ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan. Contoh misalkan Jumpa Hati dan GPM (Gerakan Pangan Murah) yang biasanya bekerjasama dengan Perum Bulog..."</i>

	Bagaimana implementasi sikap terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah?
	<i>"...Implementasi sikap terbuka dalam bekerja sama yang dilaksanakan oleh ASN DKPPP dapat terlihat dan dibuktikan dari berbagai jenis kegiatan yang melibatkan pihak ketiga, seperti Jumpa Hati, GPM, dan lain-lain. Kegiatan kolaborasi ini tentu saja diharapkan dapat menghasilkan nilai tambah ataupun efek yang positif terhadap peningkatan kinerja dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat..."</i>
	Bagaimana pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama?
	<i>"...Dalam hal pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama saya kira sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan terjalannya kerjasama yang solid ASN DKPPP dalam hal pelaksanaan tugas baik secara individu maupun kelompok..."</i>
	Apakah ASN dapat berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian tujuan bersama?
	<i>"...Ya dapat. ASN DKPPP saya rasa sudah bisa berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Hal ini dapat dibuktikan dengan berbagai jenis kegiatan yang memerlukan kolaborasi dengan berbagai stakeholder terkait yang bertujuan untuk pencapaian tujuan bersama..."</i>

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	:	13 Maret 2024
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. Berorientasi Pelayanan	
	Bagaimana sikap dan etos kerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam hal pelayanan publik?
	<i>"...Menurut penilaian saya secara pribadi, mayoritas ASN di DKPPP memiliki sikap dan etos kerja yang baik dalam melaksanakan tugas kedinasan, khususnya dalam hal pelayanan publik. ASN DKPPP selalu siap melaksanakan instruksi dari atasannya terutama kaitannya dengan pelayanan ke masyarakat. Seperti pelayanan kesehatan hewan dari bidang peternakan,</i>

	<i>penyuluhan pertanian dari para penyuluh pertanian, penyuluhan perikanan oleh penyuluh perikanan dan pelayanan data-data pertanian...”</i>
	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?
	<i>“...Ya betul, ASN di DKPPP memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan. Hal ini bisa dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan oleh ASN DKPPP dengan indikator penilaian dari masyarakat yang tercermin dari nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) yang selalu meningkat dari tahun ke tahun...”</i>
	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
	<i>“...Etos kerja ASN DKPPP dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat seiring terimplimentasinya core value ASN, yaitu unsur BERORIENTASI PELAYANAN yang merupakan komitmen dari setiap ASN untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat...”</i>
	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
	<i>“...Menurut saya ASN DKPPP sudah menerapkan prinsip BERORIENTASI PELAYANAN yang dapat dilihat dari berbagai bentuk pelayanan kepada masyarakat sebagai penerima jasa layanan. Sikap dan perilaku ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang dilayani antara lain meliputi : masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan atau instansi lain...”</i>
2. Akuntabel	
	Apakah ASN memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi?
	<i>“...Ya, ASN di DKPPP telah memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan setiap ASN tersebut. ASN di DKPPP mampu bertindak sesuai nilai, norma, etika organisasi dalam kapasitas pribadi...”</i>
	Bagaimana penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN?
	<i>“...Penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN di DKPPP sudah sesuai prosedur dalam hal hak dan kewajiban pemanfaatannya. Hal ini dapat dibuktikan dari BA Serah Terima setiap barang milik negara yang didalamnya tercantum jenis barang dan jabatan pegawai yang berhak menggunakan barang inventaris tersebut untuk menunjang tugas kedinasan sehari-hari...”</i>

	Apakah ada indikasi penyalahgunaan kewenangan jabatan oleh ASN?
	<i>"...Selama saya menjadi ASN, sejauh ini alhamdulillah tidak ada indikasi penyalahgunaan kewenangan jabatan oleh ASN di DKPPP karena ASN yang bersangkutan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan..."</i>
	Apakah unsur akuntabel sudah diterapkan oleh ASN dalam pelaksanaan tugas?
	<i>"...Ya betul, unsur akuntabel yang merupakan bentuk tanggung jawab setiap ASN atas kepercayaan yang diberikan sudah diterapkan oleh ASN DKPPP dalam pelaksanaan tugas sehari-hari diantaranya bersikap profesional dan memiliki etika serta menghindari pemanfaatan/ penyalahgunaan kekuasaan..."</i>
3. Kompeten	
	Apakah ASN sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas?
	<i>"...Sepengetahuan saya ASN di DKPPP sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas. Hal ini bisa dilihat dari keaktifan setiap ASN dalam mengikuti seminar/webinar ataupun pelatihan demi peningkatan skil dan kompetensi dalam bekerja..."</i>
	Apakah ASN memiliki sikap peduli dan keinginan untuk membantu rekan kerjanya dalam hal pemecahan masalah kerja?
	<i>"...Ya betul, ASN di DKPPP memiliki sikap kepedulian yang tinggi terhadap sesama rekan kerjanya. Hal ini tercermin dari sikap perilaku ASN yang selalu terbuka memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila ada permasalahan dalam pekerjaan...."</i>
	Apakah ASN berupaya melaksanakan tugas kedinasan dengan kualitas kerja yang terbaik?
	<i>"...Ya, saya melihat ASN di DKPPP dalam melaksanakan tugas kedinasan sehari-hari berusaha seoptimal mungkin dengan totalitas pengabdian yang luar biasa demi terwujudnya output kinerja yang maksimal..."</i>
	Apakah ASN memiliki semangat dalam hal pembelajaran/pendidikan demi peningkatan kompetensi dirinya?
	<i>"...Ya, ASN di DKPPP sepengetahuan saya memiliki semangat belajar yang tinggi. Hal ini bisa dilihat dari keaktifan mengikuti segala bentuk pelatihan untuk meningkatkan skil dan kompetensi dari ASN tersebut dan juga ada beberapa ASN yang sudah berhasil menamatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi sampai level magister/ S2..."</i>
4. Harmonis	
	Apakah ASN memiliki sikap menghargai orang lain tanpa membedakan latar belakang?

	<i>“...Ya, saya melihat ASN di DKPPP memiliki toleransi yang tinggi tanpa membedakan suku,ras,agama dan golongan. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kondusif dan saling support diantara sesama rekan kerjanya...”</i>
	Apakah ASN memiliki sikap suka tolong menolong kepada orang lain?
	<i>“...Sejauh ini ASN di DKPPP memiliki sikap tolong menolong yang luar biasa. Hal tersebut dapat terlihat dari rasa empati sesama rekan kerjanya apabila ada rekan kerjanya yang mengalami sakit ataupun musibah. Selain itu, apabila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja, rekan kerja yang lain juga selalu terbuka untuk memberikan bantuan berupa solusi,saran dan masukan yang konstruktif...”</i>
	Bagaimana peran serta ASN dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif?
	<i>“...Peran ASN DKPPP dalam mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang kondusif dapat tercermin dari sikap dan karakter dari ASN itu sendiri. Dimana sikap kerja yang baik (tolong menolong,saling menghormati dan menghargai,sopan santun,dll) dapat memberikan dampak yang positif juga dalam mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif...”</i>
	Apakah ASN memiliki sikap kepedulian terhadap kondisi sesama rekan kerjanya?
	<i>“...Ya, ASN di DKPPP saya melihat memilki sikap kepedulian yang tinggi terhadap kondisi sesama rekan kerjanya. Hal ini dapat terlihat dari suasana kerja yang kondusif yang dipengaruhi oleh sikap yang positif dan kepedulian terhadap kondisi rekan kerjanya...”</i>
	5. Loyal
	Apakah ASN memiliki dan menjalankan prinsip memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Tahun 1945, setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah?
	<i>“...Ya betul, ASN DKPPP telah memiliki dan menjalankan dengan sepenuh hati prinsip ideologi pancasila, UUD Tahun 1945, setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah...”</i>
	Apakah ASN memiliki sikap menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara?
	<i>“...Ya, secara pribadi saya melihat ASN DKPPP telah memiliki sikap menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara. Hal ini bisa dilihat dari etos kerja dan integritas ASN DKPPP yang sudah baik sebagai bagian dari sikap berintegritas untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat dan tentunya mendukung pencapaian tugas DKPPP...”</i>

	Apakah ASN dapat menjaga rahasia jabatan dan negara?
	<i>"...Ya, ASN DKPPP saya melihat dapat menjaga rahasia jabatan dan negara dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya serta setia dan taat kepada pimpinan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai ASN..."</i>
	Apakah ASN loyal terhadap pimpinan?
	<i>"...Ya, ASN DKPPP sangat loyal terhadap pimpinan terutama dalam kepatuhan mentaati segala instruksi dan menjalankan tugas kedinasan, selama instruksi tersebut baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku..."</i>
	Bagaimana bentuk loyalitas ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
	<i>"...Bentuk loyalitas ASN DKPPP dalam pelaksanaan tugas sehari-hari tercermin dari kualitas hasil dan nilai pelaksanaan tugas tersebut dengan kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari penilaian atasan langsungnya yang tertuang dalam dokumen SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). ASN DKPPP selalu mendukung, loyalitas kepada pimpinan dan menjaga rahasia jabatan dan negara.</i>
	6. Adaptif
	Bagaimana adaptasi ASN dalam menghadapi segala perubahan?
	<i>"...ASN di DKPPP memiliki sikap adaptasi yang baik. Hal ini karena sudah terimplementasinya salah satu unsur core value ASN yaitu adaptif yang memiliki makna substantif sikap terus berinovasi dan selalu semangat dalam menggerakkan atau menghadapi perubahan. ASN berpikir logis, kritis, inovatif dan terus mengembangkan diri berdasarkan semangat nasionalisme dalam menghadapi perubahan..."</i>
	Sejauhmana inovasi ASN dalam mengembangkan kreativitas?
	<i>"...Saya melihat sudah mulai banyak inovasi yang lahir dari ide kreatifitas dari ASN DKPPP. Hal ini tentu saja diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan publik yang lebih optimal. Contohnya inovasi LANGGAR (Langganan Sayur Segar), MEMBATIK (Memberikan Tambahan Probiotik pada Ikan), KERIS PUSAKA (Keliling Pelayanan Kesehatan Hewan di Hari Selasa ke Pelaku Usaha Peternakan dan SUZI PAPA IKAN (Suplementasi Enzim Papain pada Pakan Ikan)..."</i>
	Apakah ASN memiliki sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan?
	<i>"...Ya, saya melihat ASN di DKPPP sangat proaktif dalam menyelesaikan segala permasalahan pekerjaan yang ditemukan di lapangan. Sikap proaktif tersebut dapat terlihat dari sikap ASN yang terbuka dan lapang dada dalam menghadapi permasalahan kerja dan juga cepat tanggap dalam mencari dan menerapkan ide solusi yang terbaik..."</i>

	Apakah ASN memiliki sikap apatis terhadap perubahan?
	<i>"...Tidak, saya kira ASN di DKPPP secara umum tidak apatis terhadap segala perubahan. Segala bentuk perubahan dapat diterima secara terbuka oleh setiap ASN DKPPP. Dan juga respon positif terhadap perubahan yang dampaknya akan lebih cepat memahami dan tahu konsekuensi dari segala bentuk perubahan tersebut..."</i>
B. Employer Branding ASN	
	Apakah ASN memiliki sikap kebanggaan menjadi bagian dari aparat pemerintah?
	<i>"...Ya, ASN DKPPP memiliki rasa kebanggaan menjadi bagian dari aparatur pemerintah. Sikap kebanggaan ini dapat dibuktikan dengan kinerja yang baik, loyalitas dan totalitas yang optimal dalam bekerja. ASN yang berakhlak, bangga melayani masyarakat, melaksanakan tugas dengan jujur dalam bekerja, bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan memiliki integritas yang tinggi..."</i>
	Apakah ASN memahami terhadap substansi dari <i>employer branding</i> ASN?
	<i>"...Saya melihat ASN di DKPPP sejauh ini dapat memahami makna substansi dari <i>employer branding</i>. Sikap kebanggaan menjadi bagian dari aparatur pemerintah dan ikhlas dalam melayani masyarakat merupakan cerminan dari implementasi <i>employer branding</i> ASN..."</i>
	Bagaimana implementasi <i>employer branding</i> ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat?
	<i>"...Implementasi <i>employer branding</i> ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat dapat dilihat dari kinerja ASN DKPPP dalam melayani segala kebutuhan masyarakat. Sikap kebanggaan dalam pelaksanaan pelayanan publik merupakan implementasi dari <i>employer branding</i> tersebut..."</i>
	Apakah unsur <i>employer branding</i> sudah betul-betul dijiwai oleh ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
	<i>"...Saya melihat unsur <i>employer branding</i> sudah dijiwai dan diaplikasikan dengan baik oleh ASN DKPPP dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan kualitas pelayanan publik yang semakin membaik dan mengakomodir segala bentuk kebutuhan dari masyarakat..."</i>
C. Hambatan	
	Apa faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
	<i>"...Saya melihat masih ada faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN di DKPPP. Diantaranya adalah keterbatasan anggaran khususnya setelah adanya pandemi covid sehingga berpengaruh terhadap kuantitas pelayanan yang dapat diberikan</i>

	<i>kepada masyarakat. Kondisi gedung kantor yang mulai kurang representatif/ perlu pembangunan gedung DKPPP yang baru agar kenyamanan ASN dalam bekerja bisa lebih optimal yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik lagi. Selain itu perubahan pola pikir dari ASN itu sendiri juga harus terus dibina dan dievaluasi sehingga lambat laun kedepannya seluruh ASN DKPPP dapat mengimplementasikan core value dan employer branding ini dengan baik...”</i>
	Faktor apa yang paling dominan dalam menghambat implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
	<i>“...Saya melihat faktor yang paling dominan dalam menghambat implementasi core value dan employer branding ASN adalah perubahan pola pikir/ mindset dari ASN itu sendiri. Dimana terbentuknya perubahan pola pikir yang baik banyak dipengaruhi oleh banyak faktor. Seperti afirmasi positif dari atasan, pembinaan yang berkelanjutan dan juga sistem reward and punishment yang sudah berjalan dengan baik...”</i>

Hasil Wawancara Untuk Informan Kedua

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	: 19 April 2024
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?
	<i>"...Secara pribadi saya menilai sikap dan etos kerja ASN di DKPPP Kota Banjar sudah sangat baik. Hal ini tercermin pada setiap pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh ASN DKPPP sudah baik dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Setiap saya melaksanakan monitoring kegiatan</i>

	<i>pertanian ASN DKPPP sangatlah kompak dalam melaksanakan segala instruksi yang diberikan oleh pimpinan maupun atasan langsungnya... ”</i>
	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?
	<i>“...Sepengetahuan saya ketika melaksanakan monitoring ke lapangan saya menilai ASN di DKPPP telah memiliki etos kerja yang baik, sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan. Etos kerja yang baik ini dapat dibuktikan dari kualitas pelayanan yang baik yang diberikan oleh ASN DKPPP kepada masyarakat...”</i>
	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
	<i>“...Sejauh pengamatan saya di lapangan, etos kerja ASN DKPPP dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat semakin optimal yang didukung oleh terimplementasinya unsur berorientasi pelayanan. Unsur berorientasi pelayanan ini merupakan wujud komitmen dalam hal pelayanan prima kepada masyarakat...”</i>
	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
	<i>“...Saya menilai pelaksanaan tugas ASN DKPPP sudah menjalankan prinsip orientasi pelayanan. Hal ini dapat dibuktikan dari berbagai jenis pelayanan kepada masyarakat selaku penerima jasa layanan dan respon dari masyarakat itu sendiri merasa puas terhadap pelayanan dari ASN DKPPP...”</i>
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)?
	<i>“...Menurut saya kinerja ASN pada saat ini sudah jauh lebih baik dibandingkan dengan ASN yang dahulu. Banyak faktor yang mempengaruhi alasan tersebut diantaranya adalah kembali ke karakter ASN itu sendiri, pola pikir/ mindeset, motivasi dan semangat belajar yang tinggi dari ASN zaman sekarang...”</i>
	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?
	<i>“...Menurut saya implementasi Berakhlak dan Employer Branding ASN berpengaruh terhadap kinerja ASN. Nilai dasar ini dan juga sikap kebanggaan menjadi ASN dan pelayan masyarakat harus terus konsisten diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas sehingga berpengaruh terhadap pelayanan publik yang lebih optimal...”</i>

	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
	<i>"...Ya tentu saja, saya menilai dengan terimplementasinya Core Value ASN Berakhlak dan employer branding ASN memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN. Hal ini dapat dibuktikan dan tercermin dalam hal pelayanan publik yang semakin optimal dan juga peningkatan kerja ASN itu sendiri..."</i>
	Apakah 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?
	<i>"...Harapan saya selaku Pj Walikota Banjar terkait implementasi Core Value dan employer branding ASN ini semoga kinerja ASN di DKPPP dan juga ASN di Pemkot Banjar dapat meningkat sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan publik yang semakin optimal..."</i>

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	: 15 Maret 2024
Identitas Informan	:
1. Nama	: Hj. Yayah
2. Jabatan	: Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari
3. Jenis Kelamin	: Wanita
4. Usia	: 60
5. Pendidikan	: SMEA

(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?
	<i>"....Sejauh yang saya terima dan saya amati, sikap dan etos kerja ASN DKPPP dalam melayani masyarakat sudah berjalan dengan baik. ASN khususnya penyuluh pertanian yang ditempatkan di Kelurahan Mekarsari, sikap dan etos kerjanya menurut saya sudah sangat baik. Hal ini dilihat dari sikap bagaimana berkomunikasi dengan kelompok pertanian, sikap disiplin</i>

	<i>dan pendekatan yang persuasif dari penyuluh pertanian kepada kelompok kami...”</i>
	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?
	<i>“...Ya betul, sudah memiliki sikap kerja yang baik tersebut. Saya merasakan bahwa ASN pada zaman sekarang pada umumnya mayoritas sudah memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan. Saya harap sikap kerja yang baik tersebut dapat terus dipertahankan dan kalau bisa lebih ditingkatkan lagi demi pelayanan ke masyarakat yang lebih baik lagi.</i>
	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
	<i>“....Saya rasa sudah baik, etos kerja ASN dalam hal perbaikan pelayanan kepada masyarakat sudah berjalan dengan baik. Contoh misalkan di kelompok kami juga turut merasakan hadirnya inovasi aplikasi LANGGAR yang manfaatnya bisa memfasilitasi promosi penjualan sayuran segar yang diproduksi langsung dari kelompok-kelompok petani di Kota Banjar.</i>
	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
	<i>“...Ya, saya rasa implementasi orientasi pelayanan oleh ASN DKPPP sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini tentunya yang kami rasakan bagaimana sikap dan pelayanan yang baik oleh ASN DKPPP yang diberikan kepada kelompok kami. Saya berharap orientasi pelayanan ini dapat terus diimplementasikan oleh seluruh ASN di Pemkot Banjar...”</i>
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)?
	<i>“...Sejauh yang kami alami dan kami rasakan, kinerja ASN pada saat sekarang ini jauh lebih baik dibandingkan dengan yang dahulu. Banyak hal yang bermanfaat yang diperoleh kelompok kami dari hasil kinerja ASN khususnya para penyuluh pertanian di Kota Banjar...”</i>
	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?
	<i>“...Menurut pendapat saya dan juga tentunya yang kami rasakan, implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN tentunya dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN. Implementasi <i>core value</i> ini tentu saja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN...”</i>

	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
	<i>"...Ya betul, saya sependapat dengan statement tersebut. Penerapan core value ASN Berakhlak dan employer branding ASN memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN..."</i>
	Apa saran ataupun masukan dari Ibu selaku Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari terkait kinerja ASN DKPPP?
	<i>"...Saya berharap agar kinerja ASN dapat terus ditingkatkan lagi dan pelayanan ke masyarakat juga bisa lebih dioptimalkan kembali. Kelompok pertanian di Kota Banjar sangat berharap realisasi dari harapan tersebut..."</i>

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	: 5 Maret 2024
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?
	<i>"...Saya melihat sikap dan etos kerja ASN pada DKPPP sudah bagus. Selama ini peran vital para ASN khususnya Penyuluh Pertanian di Kota Banjar sangat membantu terhadap perkembangan kemajuan kelompok-kelompok pertanian di Kota Banjar. Saya sebagai Plt Ketua KTNA sekaligus mitra kerja DKPPP menyampaikan ucapan terima kasih atas jasa dan kebaikan para ASN penyuluh pertanian yang telah berkontribusi positif dalam memberdayakan</i>

	<i>dan membimbing kelompok pertanian di Kota Banjar sehingga kami dapat memperoleh ilmu yang bermanfaat khususnya ilmu pertanian dalam rangka mewujudkan visi Kota Banjar yaitu Banjar Agropolitan... ”</i>
	Apakah ASN memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan?
	<i>“...Sejauh sepengetahuan saya betul sudah memiliki. ASN DKPPP saya rasa betul sudah memiliki sikap kerja yang ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan. Hal ini barangkali bisa dilihat dari kinerja para ASN khususnya para penyuluh pertanian dalam hal memberikan pelayanan prima kepada kelompok pertanian yang ada di kota Banjar... ”</i>
	Sejauhmana etos kerja ASN dalam hal melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat?
	<i>“...Saya rasa ASN DKPPP sudah baiklah atas etos kerjanya terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Terkait perbaikan pelayanan kepada masyarakat saya memberikan masukan bahwa sudah seharusnya para penyuluh pertanian ini terus difasilitasi terutama terkait peluang diikutsertakannya berbagai pelatihan-pelatihan, seminar, diklat sehingga kompetensi ASN itu sendiri bisa lebih meningkat dan juga berpengaruh terhadap pelayanan masyarakat yang semakin baik... ”</i>
	Apakah dalam pelaksanaan tugas ASN sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan?
	<i>“...Secara umum saya menilai Ya sudah mengimplementasikan orientasi pelayanan. ASN DKPPP dalam hal pelayanan publik khususnya terkait pelayanan pada kelompok pertanian di Kota Banjar, saya rasa betul sudah menerapkan orientasi ke pelayanan prima yang optimal... ”</i>
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)?
	<i>“...Menurut sepengetahuan saya, barangkali setiap masa setiap waktu pasti ada kinerja yang dinilai baik ataupun buruknya. Tetapi secara umum saya menilai kinerja ASN pada saat ini jauh lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan pekerja ASN yang dahulu hal ini barangkali dipengaruhi oleh nilai etika yang sudah lebih baik diimplementasikan dan juga keterbukaan informasi yang transparan. Mudah-mudahan kinerja ASN saat ini juga bisa lebih ditingkatkan kembali demi peningkatan pelayanan publik yang semakin baik... ”</i>
	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?
	<i>“...Menurut saya sangat bisa karena ketika <i>core value</i> ini betul-betul diterapkan oleh para ASN dengan baik maka secara otomatis berpengaruh</i>

	<i>juga terhadap peningkatan kinerja ASN terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Sikap kebanggaan sebagai pelayan masyarakat juga sangat berpengaruh terhadap kesadaran ASN itu sendiri sehingga ASN merasakan bahwa ia memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat juga merupakan implementasi dari perwujudan sikap bangga melayani bangsa...”</i>
	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
	<i>“...Jelas banyak dampak positifnya. Seperti yang saya sampaikan tadi bahwa penerapan core value ini ada pengaruh positif terhadap peningkatan kerja ASN dan pelayanan publik yang semakin optimal...”</i>
	Apa harapan dari Bapak selaku Plt. Ketua KTNA Kota Banjar terkait pengimplementasian <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
	<i>“...Semoga dengan adanya core value dan employer branding ASN yang baru ini seluruh ASN di Kota Banjar dapat mengimplementasikannya dengan optimal dengan tujuan agar ada peningkatan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat yang semakin baik...”</i>

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	:	29 April 2024
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	
	Bagaimana komparasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh <i>core value</i> ASN yang lama (ANEKA) dengan <i>core value</i> ASN yang baru (Berakhlak)?
	<i>"...Saya menilai kinerja ASN yang dahulu dengan ASN saat ini sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhinya apabila kita ingin mengkomparasikannya. Tetapi secara umum, saya melihat bahwa kinerja ASN saat ini jauh lebih baik dibandingkan ASN yang dahulu. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya perkembangan teknologi yang begitu cepat, pola pikir dari ASN itu sendiri, budaya kerja yang tidaklah sama dan lain-lain..."</i>
	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?
	<i>"...Saya menilai betul dapat meningkatkan kinerja ASN. Implementasi <i>core value</i> ASN dan <i>employer branding</i> ASN ini memang salah satu goal nya adalah peningkatan kinerja ASN dan peningkatan pelayanan publik. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya nilai SAKIP (Standar Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan juga Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).."</i>
	Apakah dengan diterapkannya <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN?
	<i>"...Ya, sangat berpengaruh ataupun berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN. Dimana peningkatan kinerja ASN itu berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi..."</i>
B. Hambatan	
	Apa faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
	<i>"...Menurut saya beberapa faktor yang menghambat adalah keterbatasan anggaran yang terbatas, apalagi setelah sama-sama berjuang melawan pandemi covid-19, gedung kantor yang kurang representatif dan juga perubahan pola pikir ASN itu sendiri..."</i>
	Faktor apa yang paling dominan dalam menghambat implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?
	<i>"...Saya berpendapat bahwa faktor yang paling dominan dalam menghambat implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN adalah pola pikir ataupun mindset dari ASN itu sendiri. Saya kira masih banyak ASN yang berada di zona nyaman dalam hal bekerja. Kami berupaya agar pola pikir ini sedikit demi sedikit bisa dirubah melalui berbagai macam pembinaan ke ASN, salah satunya adalah pemberlakuan reward and punishment..."</i>

C. Solusi	
	Bagaimana tanggapan/ penilaian ibu kabid terkait upaya yang dilakukan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam pengimplementasian core value dan employer branding ASN?
	<i>"...Saya melihat upaya-upaya yang telah dilaksanakan oleh DKPPP dalam hal pengimplementasian core value dan employer branding ASN ini sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut juga sebenarnya merupakan pengimplementasian instruksi dari SE Wali Kota Banjar terkait implementasi core value dan employer branding ASN di lingkungan Pemerintah Kota Banjar..."</i>
	Bagaimana solusi yang diterapkan dalam memecahkan hambatan yang terjadi dalam pengimplementasian core value dan employer branding ASN?
	<i>"...Solusi yang diterapkan dalam memecahkan hambatan yang terjadi dalam pengimplementasian core value dan employer branding ASN adalah kembali lagi kepada komitmen pimpinan OPD itu sendiri dalam hal menegakkan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah termasuk di sini adalah pengimplementasian core value dan employer branding ASN. Komitmen pimpinan yang kuat akan berpengaruh terhadap kesadaran dan peningkatan kedisiplinan dari ASN yang menjadi bawahannya. Saya berharap seluruh ASN di Kota Banjar dapat mengamalkan core value ASN ini dengan seoptimal mungkin dan menjadi Agent of Change dan juga role model ASN yang baik dan profesional..."</i>

Tabel.1
Pedoman Observasi

No	Pertanyaan	Informan	Analisis/ Jawaban Informan
1.	Bagaimana sikap dan etos kerja ASN dalam melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat?	Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur, ASN Penyuluh Pertanian, Pj Wali Kota Banjar, Plt Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari	<i>Menurut penilaian dari sejumlah informan bahwa etos kerja ASN dalam melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh ASN DKPPP.</i>
2.	Bagaimana penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN?	Kepala Dinas, ASN Penyuluh pertanian	<i>Penggunaan kekayaan dan barang milik negara oleh ASN sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam hal ini ada Berita Acara Serah Terima barang milik negara yang ditandatangani oleh ASN yang bersangkutan dengan atasan langsungnya dan Kepala Dinas.</i>
3.	Apakah ASN sering meng upgrade kompetensi dirinya demi kelancaran pelaksanaan tugas?	Analis SDM Aparatur	<i>ASN DKPPP sering mengupgrade kompetensi dirinya demi menunjang kelancaran tugas kedinasan. Hal ini dibuktikan oleh banyaknya pelatihan, pendidikan formal, dan seminar yang diikuti oleh ASN DKPPP.</i>
4.	Bagaimana peran serta ASN dalam upaya mewujudkan	Analis SDM Aparatur, ASN Penyuluh Pertanian	<i>ASN DKPPP berperan aktif dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang</i>

	lingkungan kerja yang kondusif?		<i>kondusif yang tercermin dari sikap sehari-hari dan etos kerja yang baik.</i>
5.	Bagaimana bentuk loyalitas ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?	Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur, Penyuluh Pertanian Ahli Madya	<i>ASN DKPPP selalu siap melaksanakan semua instruksi yang diberikan oleh atasan langsungnya dengan baik dan melaporkan hasil dari kegiatan tersebut.</i>
6.	Sejauh mana inovasi ASN dalam mengembangkan kreativitas?	Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur, Penyuluh Pertanian Ahli Madya	<i>ASN DKPPP memiliki banyak inovasi yang lahir dari ide, gagasan, kreativitas demi pencapaian efektivitas dalam bekerja dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.</i>
7.	Apakah ASN dapat berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian tujuan bersama?	Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur, Penyuluh Pertanian Ahli Madya	<i>ASN DKPPP menurut penilaian dari informan sudah bisa berkolaborasi dengan mitra kerja atau stakeholder terkait demi pencapaian tujuan bersama.</i>
8.	Bagaimana implementasi employer branding ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat?	Kepala Dinas, Analis SDM Aparatur, ASN Penyuluh Pertanian	<i>Implementasi employer branding ASN dalam hal pelayanan kepada masyarakat diwujudkan dalam bentuk sikap kebanggaan menjadi abdi negara sekaligus menjadi pelayan masyarakat.</i>
9.	Bagaimana tahapan persiapan pelaksanaan implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN di DKPPP?	Kepala Dinas	<i>Tahapan persiapan meliputi pelaksanaan sosialisasi dari SE Wali Kota Banjar terkait implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN</i>

10.	Bagaimana tahapan implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN di DKPPP?	Kepala Dinas	<i>Tahapan implementasi meliputi pembinaan secara berkala yang disampaikan di apel pagi hari senin ataupun rapat koordinasi</i>
11.	Bagaimana implementasi <i>core value</i> ASN Berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN dapat meningkatkan kinerja ASN?	Kepala Dinas, Pj Wali Kota Banjar, Plt Ketua KTNA, Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari dan Kepala Bidang BKPSDM	<i>Implementasi core value ASN Berakhlak dan employer branding ASN berpengaruh dalam rangka meningkatkan kinerja ASN</i>
12.	Apa faktor-faktor yang menghambat strategi implementasi <i>core value</i> dan <i>employer branding</i> ASN?	Kepala Dinas, Kabid BKPSDM, ASN Penyuluh Pertanian	Keterbatasan anggaran akibat refocusing pandemi covid-19, gedung kantor yang kurang representatif, pola pikir/ mindset dari ASN itu sendiri.
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	Upaya yang dilakukan terdiri dari 2 tahap, tahap sosialisasi dan tahap pengimplementasian di lapangan dalam lingkup pekerjaan sehari-hari.

Tabel.2
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/ Hj. Ella Nurmawati, S.P.,M.P (EN)	Informan kunci	1
4	Pj Wali Kota Banjar/ Dr. Hj. Ida Wahida Hidayati, SE,SH,M.Si (IW)	Informan kedua	1
5	Ketua Gapoktan Kelurahan Mekarsari/ Hj. Yayah (YY)	Informan kedua	1
6	Plt Ketua KTNA/ Abdul Khalik Ibrahim (AK)	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, 2023)