

**KUESIONAIR WAWANCARA  
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI  
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023**

**KETENTUAN PENGISIAN**

- 1) Setiap perangkat daerah mengisi 4 (empat) kuesionair yang terdiri dari masing-masing pejabat dengan cascading kinerja yang selaras (inline), yaitu eselon II, 1 (satu) orang eselon III, 1 (satu) orang eselon IV dan, 1 (satu) orang staf/pejabat fungsional fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair di sesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : **HARTONO DWI ANTORO**  
Jabatan : **PENGELOLA KEPEGAWAIAN**  
Perangkat daerah : **SEKRETARIAT DPRD**

**II. TUJUAN**

Tujuan wawancara : mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

**III. PERTANYAAN**

- 1) Apakah saudara telah membaca dan memahami isi dokumen renstra OPD 2018-2023, renja dan LAKIP OPD tahun 2022 serta renja OPD tahun 2023?  
Jawaban :  
Sudah membaca dan belum begitu memahami
- 2) Apakah saudara terlibat dalam penyusunan rencana kinerja organisasi/unit kerja tahun 2022 dan 2023?, jelaskan bentuk keterlibatan saudara dalam dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya  
Jawaban : tidak
- 3) Apakah saudara mengetahui indikator kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara? Sebutkan IKU, perjanjian kinerja (PK) dan target nya tahun 2022 dan 2023  
Jawaban :  
Ya mengetahui indikator kinerja utama yaitu Fasilitasi anggota DPRD dan rapat-rapat sebesar 92%
- 4) Apakah saudara merumuskan indikator kinerja individu (IKI) saudara sendiri? Apakah IKI tersebut sama dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) saudara ? sebutkan IKI dan target nya tahun 2022 dan 2023  
Jawaban :  
Tidak, IKI sama dengan SKP, indikator kinerja individu antara lain  
1. Jumlah layanan administrasi dokumen kepegawaian terlaksana sesuai SOP dan tertib administrasi

2. Jumlah penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan standar kompetensi jabatan (SKJ) sesuai juklak dan juknis target 1 dokumen
  3. Jumlah layanan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, dan pensiun terlaksana sesuai dan tepat waktu
  4. Jumlah pemilahan dan penyimpanan arsip kepegawaian tercatat sesuai SOP
  5. Jumlah penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas terlaksana dengan baik dan tepat waktu
- 5) Apakah IKI saudara/indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara ? jika YA, sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut
- Jawaban :
- YA, rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi kaitan dengan pengelolaan rumah tangga, perlengkapan, tata usaha dan kepegawaian sesuai SOP dan aturan yang berlaku.
- 6) Apakah indikator kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target indikator kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja ? sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.
- Jawaban :
- Berkontribusi terhadap persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran
- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja individu saudara dan campaign kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian indikator
- Jawaban :
1. Jumlah layanan administrasi dokumen kepegawaian terlaksana sesuai SOP dan tertib administrasi
  2. Jumlah penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan standar kompetensi jabatan (SKJ) sesuai juklak dan juknis target 1 dokumen
  3. Jumlah layanan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, dan pensiun terlaksana sesuai dan tepat waktu target 4 dokumen
  4. Jumlah pemilahan dan penyimpanan arsip kepegawaian tercatat sesuai SOP
  5. Jumlah penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas terlaksana dengan baik dan tepat waktu target 4 dokumen
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
- Jawaban :
- Memperbaiki dan meningkatkan kinerja lebih optimal
- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan
- Jawaban :
- Tidak
- 10) Apakah atasan langsung saudara melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja individu saudara dan pencapaian target kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan
- Jawaban :

Melaksanakan monev pencapaian kinerja individu secara berkala tiap triwulan dengan melaksanakan dialog kerja

11) Apakah terdapat catatan hasil dari monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut?

Sebutkan

Jawaban :

Catatan hasil monev kinerja terakhir yaitu agar lebih meningkatkan kualitas dan efektifitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRD

12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?

Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

Jawaban :

Hasil monev dijadikan input oleh unit kerja untuk perbaikan kinerja

13) Apakah saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja? Sebutkan reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Jawaban :

1. Apabila memenuhi ekspektasi pimpinan maka akan mendapatkan reward berupa rekomendasi pimpinan sebagai pegawai teladan di OPD dan mendapatkan penilaian baik dan penugasan pimpinan, mengikuti pelatihan berbayar
2. Apabila tidak memenuhi ekspektasi pimpinan maka akan diberikan teguran lisan 1,2,3, dan mendapatkan bimbingan dan konseling.

Purwakarta, Maret 2023



Hartono Dwianto