



LAPORAN

HASIL KUESIONAIR WAWANCARA

PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PURWAKARTA

TAHUN 2023



DPPKB
Jl. Purnawarman Barat No. 5/9
PURWAKARTA
**DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA KABUPATEN PURWAKARTA**

Jl. Purnawarman Barat No. 5/9 Purwakarta telp/fax. 201006 Kode Pos. 41112

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, pengukuran kuesioner pemahaman kepedulian dan komitmen kinerja organisasi evaluasi implementasi sakip Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta tahun 2023 telah dapat diselesaikan dan dilaporkan. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan kegiatan ini, dari mulai awal pelaksanaan sampai akhir pelaksanaan kegiatan sehingga dapat tersusun dalam bentuk laporan kepuasan untuk tahun 2023 ini. Ucapan terima kasih ini kami apresiasikan setinggi-tingginya kepada :

1. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materiil.
2. Para responden yaitu Para Pejabat Esellon II Esellon III Esellon IV dan staf Fungsional dan seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang telah berkenan menyempatkan dan meluangkan waktunya untuk pengukuran kuesioner pemahaman kepedulian dan komitmen kinerja organisasi evaluasi implementasi sakip Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta tahun 2023 ini.

Pelaksanaan dan penyajian hasil pengukuran ini tentunya masih ada kekurangan, oleh karenanya kami sangat berharap banyak masukan dari berbagai pihak sebagai bahan acuan evaluasi untuk dijadikan perbaikan dalam pelaksanaan pengukuran periode yang akan datang.

Purwakarta, 01 Maret 2023

Kepala Dinas
Pengendalian Penduduk dan
Keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta



[Handwritten Signature]
R. YAYAT HIDAYAT, S.Sos
NIP. 19691112199203 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
EXECUTIV SUMMARY	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Tujuan	1
B. Sasaran	1
C. Ruang Lingkup.....	1
D. Pelaksanaan	1
BAB II HASILPENGUKURAN TINGKAT KEPUASAN	
A. Persiapan.....	2
B. Hasil Kegiatan.....	2
BAB III PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	4
B. Saran.....	4
Lampiran-lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Gambaran Karakteristik Responden	2
Tabel 2.1	Hasil Kuesioner Pernyataan Dosen Dan Tenaga Kependidikan, Pustakawan dan Laboran Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia	2

EXECUTIV SUMMARY

Pada tahun 2023 ini pengukuran kuesioner pemahaman kepedulian dan komitmen kinerja organisasai evaluasi implementasi saking Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta Tahun 2023 ini.

dilakukan pada sampel yang di ambil dari pejabat Esellon II,lii,IV dan Stap Fungsional. Hal ini dilakukan untuk mengetahui secara umum tingkat kesadaran pemahaman kepedulian dan komitmen kinerja organisasai evaluasi implementasi saking Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta Tahun 2023 yang ada pada masing-masing unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta. Total instrument kuesioner yang disebarkan Kepada Sempel Pegawai ada 4 dengan rincian (1) Pejabat Esellon II (1) Esellon III, (1) Esellon IV (1) Stap Fungsional. Dari semua kuesioner yang telah disebarkan, kuesioner yang masuk/kembali untuk pengolahan data sebanyak 4 kuesioner .

Tingkat kesadaran pemahaman kepedulian dan komitmen kinerja organisasai evaluasi implementasi saking Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta Di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Purwakarta dengan pengukuran tahun 2023, menunjukkan nilai kepuasan secara umum sebagai berikut :

Responden sebagian mengetahui secara umum tingkat kesadaran pemahaman kepedulian dan komitmen kinerja organisasai evaluasi adalah cukup. Dari hasil yang telah didapatkan terlihat beberapa aspek ditiap instrument memang berbeda nilai rata-ratanya.

Hal ini dikarenakan faktor kondisi pegawai dan mempunyai karakteristik yang cukup berbeda, Akan tetapi hal tersebut perlu untuk menjadi evaluasi lebih lanjut bagi pimpinan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tujuan

Survey ini bertujuan untuk :

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

B. Sasaran

1. Mendorong partisipasi Pegawai mengenai pemahaman kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan
2. Mendorong meningkatkan Inovasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
3. Mendorong penyelenggara pelayanan menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan kepada Masyarakat.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pemahaman adalah meliputi Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan keluarga Berencana dengan 4 sampel pegawai yaitu pejabat Eselon II,III,IV dan Staf Fungsional terhadap pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan

D. Pelaksanaan

1. Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui tahap sebagai berikut:

- a. Menyusun instrumen survei;
- b. Menentukan responden;
- c. Melaksanakan survei;
- d. Mengolah hasil survei;
- e. Menyajikan dan melaporkan hasil.

Untuk kegiatan survei dilakukan pengisian kuesioner oleh responden sendiri.

BAB II

HASIL PENGUKURAN TINGKAT KEPUASAN

A. Persiapan

Proses persiapan dilakukan dengan mempersiapkan kuesioner sebanyak 4 copy yang akan disebarakan kepada responden.

Responden menyatakan pilihan seperti sangat mengerti, mengerti, dan kurang mengerti terhadap pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan survey dilakukan oleh Urusan Sub Bagian Perencanaan keuangan dan Pelaporan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dengan responden kegiatan adalah pejabat Esellon II,III,IV dan Stap Fungsional Survey dilaksanakan pada Bulan Maret 2023.

B. Hasil Kegiatan

Sebanyak 4 copy kuesioner telah diisi oleh responden dan selanjutnya data di olah oleh Urusan Sub Bagian Perencanaan keuangan dan Pelaporan Hasil survey dapat disajikan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden pada survey pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Tabel 2.1
Gambaran Karakteristik Responden

NO	RESPONDEN	Jumlah Jawaban	%
1	Esellon II	13	100
2	Esellon III	13	83,07
3	Esellon IV	13	83,07
4	Stap Fungsional	13	81,53
	RATA-RATA		86,92

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat responden terdiri dari Pegawai Pejabat Esellon II sebesar 100%, Esellon III 83,07 % , Esellon IV 83,07%, dan Stap Fungsional 81,53%.

2. Hasil Kuesioner Pemahaman kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Tabel 2.2

Hasil Kuesioner pemahaman kepedulian dan komitmen pegawai dalam Mencapai kinerja individu dan kinerja organisasai yang telah ditetapkan

No	Pernyataan	Memahami	JAWABAN			
			Esellon II	Esellon III	Esellon IV	Stap Fungsional
1	Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?	YA	Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja (Renja) menjadi bagian penting dari sebuah Organisasi Perangkat daerah (OPD). Renstra memuat visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan dan program kerja. Sedangkan Renja menafsirkan Renstra dan menentukan rencana kerja agar sasaran dan target dapat tercapai. Renstra OPD adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode lima (5) tahun, yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif. Renja OPD adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode satu (1) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan	Proses penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja (Renja) menjadi bagian penting dari sebuah Organisasi Perangkat daerah (OPD). Renstra memuat visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, dan program kerja. Sedangkan Renja menafsirkan Renstra dan menentukan rencana kerja agar sasaran dan target dapat tercapai.	Penyusunan Renja, LAKIP serta Rentra Perangkat Daerah Menentukan Rencana kerja tahunan agar sasaran dan target dapat tercapai	Renja OPD adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode satu (1) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

			kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.			
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	YA	Bentuk penyusunan Rencana Kinerja OPD dengan Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan, Merumuskan keadaan sekarang/saat ini, Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan yang dapat terjadi, dan Mengembangkan rencana ataupun serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan Rencana kerja memberikan arah yang jelas. Target pekerjaan terpapar jelas apakah rentangan waktu harian, mingguan, bulanan, bahkan tahunan. Selalu ada target capaian walaupun sifatnya sangat relatif bagi setiap orang/lembaga. Rencana kerja harus menjadi acuan saling mendukung antara pekerjaan satu dan lainnya. Dokumen perencanaan OPD untuk periode satu	Setiap tahap perencanaan umumnya selalu adanya penyusunan rencana kinerja,sasaran atau tujuan,merumuskan keadaan serta membuat alternatif Mengidentifikasi kemudahan dan Mengembangkan rencana,sehingga Rencana Kinerja organisasi akan memberikan acuan target pekerjaan yang mendukung antara pekerjaan satu dan lainnya.	Dalam Melaksanakan Penyusunan Rencana Kinerja Organisasi bentuk keterlibatan dengan mengidentifikasi masalah,mengembangkan rencana serta mencapai target kerja tahun 2022 dan 2023 bisa tercapai dengan baik, pada umumnya penyusunan rencana kinerja organisasi harus mendukung pekerjaan satu dengan yang lainnya.	Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja (Renja) menjadi bagian penting dari sebuah Organisasi Perangkat daerah (OPD). Renstra memuat visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, dan program kerja. Dokumen perencanaan OPD untuk periode satu (1) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat

			(1) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat			
3	Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?	YA	<p>Indikator kinerja sebagai tolok ukur tersebut mutlak diperlukan. Bahkan dalam tataran individu pun, seringkali kita juga menetapkan indikator-indikator yang harus kita capai, agar kita tetap berada di level yang kita inginkan. Misalnya, ketika kita berupaya menjaga ketepatan waktu berangkat kerja. Indikator secara tidak sadar memang sudah menjadi bagian dari rutinitas kehidupan manusia.</p> <p>Seringkali kita masih tidak konsisten dengan indikator yang telah ditetapkan. Seketat apapun target, tetap saja kadang kita masih terlambat ke kantor. Mengapa demikian? Apakah indikatornya salah? Jika yang kita inginkan adalah tidak terlambat ke kantor, maka tingkat ketepatan waktu adalah indikator yang sudah tepat. Namun mengapa kita masih tetap terlambat? Salah satu penyebabnya adalah tidak adanya kesadaran diri</p>	<p>indikator kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja yang berkualitas adalah standard minimum yang harus dilakukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuannya. Jika indikator yang kita pilih ternyata salah, maka akibatnya alarm yang kita gunakan pun juga salah. Indikator kinerja harus benar-benar mampu mengukur apa yang menjadi tujuan organisasi. Tidak sampai pada tujuan adalah berbahaya bagi organisasi, tapi yang lebih berbahaya adalah kita merasa sudah sampai, padahal sebenarnya masih berjalan.</p>	<p>Indikator kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja harus benar-benar mampu mengukur apa yang menjadi tujuan organisasi. Tidak sampai pada tujuan adalah berbahaya bagi organisasi, tapi yang lebih berbahaya adalah kita merasa sudah sampai, padahal sebenarnya masih berjalan.</p>	<p>indikator kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja yang berkualitas mampu mengukur apa yang menjadi tujuan organisasi. Tidak sampai pada tujuan adalah berbahaya bagi organisasi, tapi yang lebih berbahaya adalah kita merasa sudah sampai, padahal sebenarnya masih berjalan.</p> <p>indikator kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja yang berkualitas mampu mengukur apa yang menjadi tujuan organisasi. Tidak sampai pada tujuan adalah berbahaya bagi organisasi, tapi yang lebih berbahaya adalah kita merasa sudah sampai, padahal sebenarnya masih berjalan.</p>

			(awareness) bahwa ketepatan waktu itu penting dan bermakna bagi kita. Indikator yang sudah baik tidak akan ada artinya jika ternyata dalam implementasinya tidak diikuti dengan kesadaran diri untuk mengerti bahwa kinerja harus kita capai karena hal itu memang penting dan baik untuk kita, organisasi, serta seluruh pemangku kepentingan.	Indikator yang salah akan berimplikasi pada persepsi dan tindak lanjut yang salah. Lalu bagaimana kriteria indikator yang berkualitas.		
4	Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara?	YA	Prinsip Good Governance atau pemerintahan yang baik merupakan sebuah komitmen yang mutlak dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan bercirikan profesionalisme, transparan, efektif, efisien, akuntabel, demokratis dengan tetap menjunjung supremasi hukum. Sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas kinerja pemerintah, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja untuk memajukan apakah sasaran atau kegiatan yang telah berhasil dicapai, yang kemudian dituangkan dalam indikator kinerja. Indikator Kinerja Individu (IKI) adalah ukuran	Dalam rangka merumuskan indikator Kinerja Individu (IKI) dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja setiap instansi pemerintah perlu menetapkan indikator kinerja Individu dilingkungan instansi pemerintah masing-masing. Kinerja instansi pemerintah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai	Merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Perangkat Daerah, Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja Individu (IKI) Perangkat Daerah serta Indikator Kinerja Individu meningkatkan akuntabilitas kinerja setiap instansi pemerintah perlu menetapkan indikator kinerja Individu dilingkungan instansi pemerintah masing-masing. Kinerja instansi pemerintah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi	Dalam Merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) merupakan sebuah komitmen yang mutlak dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan bercirikan profesionalisme, transparan, efektif, efisien, akuntabel, demokratis dengan tetap menjunjung supremasi hukum. Sebagai bentuk pertanggungjawaban

			keberhasilan atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas. yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Dasar hukum pelaksanaan dalam penyusunan Indikator Kinerja.	penjabaran dari Tujuan dan Sasaran instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai program dan kebijakan yang ditetapkan.		

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat responden menyatakan Memahami pada pertanyaan tersebut yang sesuai tugas pokok dan fungsi, tentang Pemahaman kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan. Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten purwakarta.

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Tingkat Pemahaman kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi dilingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta untuk tahun 2023, menunjukkan Kepahaman secara umum sebagai berikut :

86,92% pada pernyataan Pemahaman kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi dilingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta untuk tahun 2023, Dari hasil yang telah didapatkan terlihat beberapa aspek ditiap instrument memang berbeda nilainya. Hal ini dikarenakan faktor kondisi Pegawai mempunyai karakteristik yang cukup berbeda. Akan tetapi hal tersebut perlu untuk menjadi evaluasi lebih lanjut bagi pimpinan di OPD terkait.

B. Saran

Setelah melihat hasil survey dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dilakukan kerjasama yang baik dikalangan Pejabat Esellon II,III,IV dan stap fungsional guna peningkatan Pemahaman kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi Pegawai.
2. Survey dilakukan berkala setiap akhir tahun untuk mendapatkan masukan yang baik guna peningkatan Pemahaman kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi dilingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan keluarga Berencana Kabupaten Purwakarta .
3. Hasil survey segera ditindaklanjuti guna perbaikan peningkatan Pemahaman seluruh pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kabupaten Purwakarta