

**KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP OPD TAHUN 2022.**

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 fungsiaonal dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Deni Nurcahya
Jabatan : Ahli Pertama – Pranata Komputer
Perangkat Daerah : Dinas Pendidikan

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 ?
Sudah.....
.....
.....
- 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
Iya,terlibat dalam pengumpulan data.rapat pembahasan penyusunan rencana Kinerja Organisasi dilaksanakan pada 26 Juli 2022.....
.....
.....
- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang laksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023
Ya, , IKU dan targetnya untuk tahun 2022 dan 2023 terlampir dalam table di bawah

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN			PELAKSANA
			2022	2023	
1	2	3	8	9	10
Meningkatnya perluasan akses dan pemerataan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)	Angka Partisipasi Kasar Pendidikan Anak Usia Dini	%	63,72	64,35	Bidang PAUD dan Dikmas
Meningkatnya perluasan akses dan pemerataan Pendidikan Masyarakat (DIKMAS) yang berkualitas	Penduduk yang berusia >15 tahun melek huruf (tidak buta aksara) / AMH	%	99,60	99,61	Bidang PAUD dan Dikmas
Meningkatnya perluasan akses dan pemerataan pendidikan dasar yang berkualitas	APM SD/MI/Paket A/ Sederajat	%	99,59	99,61	Bidang Pendas
	APM SMP/MTs/Paket B/Sederajat	%	99,80	99,82	Bidang Dikdas
	Angka Putus Sekolah Jenjang SD/MI/Paket A/ sederajat	%	0,00	0,00	Bidang Dikdas
	Angka Putus Sekolah Jenjang SMP/MTs/Paket B /sederajat	%	0,00	0,00	Bidang Dikdas
	Tingkat Kelulusan SD	%	100	100	Bidang Dikdas
	Tingkat Kelulusan SMP	%	100	100	Bidang Dikdas
	Angka melanjutkan dari SD/MI ke SMP/MTs	%	100	100	Bidang Dikdas
	Kondisi Ruang Kelas SD dan SMP Dalam Kondisi Baik	%	28,37	30,35	Bidang Sarpras
Terpenuhinya jumlah, kualifikasi, dan kompetensi guru sesuai SPM dalam rangka memenuhi standar nasional pendidikan pada jenjang PAUD, SD dan SMP	Guru yang memenuhi kualifikasi S1/DIV	%	98,02	98,70	Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan
Tata kelola kelembagaan yang efektif dan akuntabel dalam rangka optimalisasi fungsi layanan publik dinas pendidikan	Tercapaiannya peningkatan manajemen pelayanan pendidikan	%	98,89	99,39	Sekretariat

- 4) Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya tahun 2022 dan 2023

Ya, IKI telah terintegrasi dengan SKP. IKI pribadi adalah terlaksananya Tata kelola dan tata laksana teknologi informasi dengan target berupa dokumen pelaporan sebanyak 2 laporan Terlaksananya Tata kelola dan tata laksana Sistem Informasi dan Multimedia sebanyak 5 dokumen. Terlaksananya Tata Kelola dan Tata Laksana Layanan Pengelolaan Data dengan target sebanyak 2 dokumen. Dan terlaksananya tugas internal di lingkup urusan perencanaan, program dan pelaporan terkoordinasikan dengan baik dan sesuai dengan instruksi pimpinan dan tupoksi sebanyak 5 dokumen

- 5) Apakah IKI Saudara/ indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?
Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut
Iya, terwujudnya tata kelola kelembagaan yang efektif dan akuntabel dalam rangka optimalisasi fungsi layanan publik Dinas Pendidikan
- 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 indicator kinerja saudara.
Ya, terwujudnya tata kelola kelembagaan yang efektif dan akuntabel dalam rangka optimalisasi fungsi layanan publik Dinas Pendidikan
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator
Terlaksananya Tata kelola dan tata laksana teknologi informasi tercapai 100%
Terlaksananya Infrastruktur teknologi informasi tercapai 100%
Terlaksananya Sistem informasi dan multimedia tercapai 100%
Terlaksananya Kegiatan Terkait Perencanaan, Program dan Pelaporan tercapai 100%
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Mencari penyebab mengapa target kinerja tersebut tidak tercapai, kemudian Menyusun Langkah-langkah untuk memperbaiki pencapaian kinerja sehingga target pada kinerja di tahun berikutnya bisa tercapai.
- 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
Ya, pimpinan melaksanakan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali untuk mengetahui pencapaian dari kinerja setiap pegawainya dengan meminta laporan atas apa yang sudah dikerjakan dan belum dikerjakan beserta alasannya.
- 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
Ya, pimpinan melaksanakan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali untuk mengetahui pencapaian dari kinerja setiap pegawainya dengan meminta laporan atas apa yang sudah dikerjakan dan belum dikerjakan beserta alasannya. Selain itu, pimpinan juga menggunakan metode Feedback 360 derajat. Yaitu meminta pendapat dari berbagai posisi jabatan, mulai dari atasan, rekan kerja, bahkan dari bawahan. Sehingga menghasilkan penilaian pegawai berdasarkan berbagai sudut pandang. Sehingga pimpinan bisa menerapkan Langkah yang diperlukan selanjutnya untuk mendukung kinerja pegawai dalam hal ini saya pribadi agar lebih produktif.
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut?
Sebutkan
Ya, saya diminta untuk turut lebih banyak andil dalam membantu kegiatan-kegiatan lain diluar kegiatan kesekretariatan.
- 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
Ya, hasil monev dijadikan input dan telah disusun Langkah-langkah untuk memenuhi perbaikan kinerja sesuai dengan hasil monev yang telah dilaksanakan pimpinan dan telah direalisasikan.

- 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 bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja **Belum pernah.**

Purwakarta, Februari 2023
Reponden,



(Deni Nurcahya, S. Kom)

===== TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA =====