

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

**I.IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Ervin Aulia Rachman, S.E, M.Si.  
Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar  
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 ?  
Ya sudah membaca.
- 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, Terlibat dalam penyusunan rencana kerja organisasi melalui pengusulan program, kegiatan, dan subkegiatan yang sesuai dengan indikator kinerja dinas.
- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023  
Ya, Indikator kinerja dinas yang diturunkan menjadi indikator kinerja bidang diantaranya adalah rata-rata lama sekolah, angka partisipasi murni, angka partisipasi kasar, literasi dan numerasi.
- 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, APM SD, APM SMP, Angka Putus Sekolah SD, Angka Putus Sekolah SMP, Angka Melanjutkan SD dan SMP, jumlah dokumen kurikulum muatan lokal pendidikan dasar, jumlah dokumen hasil pengawasan perizinan pendidikan dasar yang diselenggarakan oleh masyarakat, jumlah dokumen penilaian kelayakan usulan perizinan pendidikan dasar yang diselenggarakan oleh masyarakat.
- 5) Apakah IKI Saudara/ indicator 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  
Ya, karena indikator unit kerja bidang merupakan turunan dari indikator kinerja dinas.

- 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. YA, APM SD, APM SMP, Angka Putus Sekolah SD, Angka Putus Sekolah SMP, Angka Melanjutkan SD dan SMP, rata-rata lama sekolah.
- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per Indikator  
APM SD 99.59, APM SMP 83.81, Angka Putus Sekolah SD 0, Angka Putus Sekolah SMP 0, Angka Melanjutkan SD ke SMP 100, rata-rata lama sekolah 8.11 .
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?  
Melakukan rapat evaluasi untuk mencari kejelasan dari program yang dilakukan sehingga ada perbaikan untuk tahun kedepan yang akan membuat target kinerja 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, Melakukan rapat evaluasi kinerja
- 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  
Mekanisme yang dilakukan oleh atasan yakni rapat bulanan untuk mengetahui progress dan hasil dari kegiatan yang sudah dan sedang dilaksanakan.
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan  
APM SMP realisasi masih dibawah target
- 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, sinkronisasi dan harmonisasi program dengan bidang lain sehingga tercapai keselarasan untuk menunjang kinerja dinas.
- 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  
Reward dengan diberikan ijin untuk mengikuti diklat.

Purwakarta, Februari 2023  
Reponden,



(Ervin Aulia Rachman S.E, M.Si.)

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