

**KUESIONAIR WAWANCARA  
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI  
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP OPD 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 fungsiaonal dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

**I.IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Ujang Saepudin, S.Sos.I  
Jabatan : Kasi Tata Pemerintahan  
Perangkat Daerah : Kecamatan Plered

**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 2023 serta Renja OPD tahun 2023 ?  
Sudah dan memahami
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya  
Terlibat dalam penyusunan Renja pada Tanggal 05 Januari 2023 di Aula Kecamatan Plered
- 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 2023 dan 2023

Perjanjian Kinerja Kasi Tapem adalah Nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan masyarakat dan Tingkat pemenuhan dukungan manajemen perkantoran dengan Target 100 %

- 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 2023 dan 2023?  
Tidak merumuskan, namun sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) IKI Kasi Tata Pemerintahan Merencanakan tugas Tata Pemerintahan sebagai pedoman pelaksanaan tugas, Merencanakan Tugas teknis dalam melaksanakan Minggon Kecamatan / Desa pembinaan teknis kasi dan kaur di Desa , Pembinaan dan sosialisasi undang - undang Desa, Merencanakan Tugas teknis dalam kolektor Pajak Bumi dan Bangunan ( PBB ) ,fasilitasin penyelenggaraan Pilkades, fasilitasi produk hukum,peraturan desa ( Perdes )
- 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

1. Masyarakat dan Pemerintah Pedesaan yang berada di lingkungan Kecamatan Plered yang terdiri dari 16 Desa / se wilayah Plered
  2. Lembaga dan Masyarakat yang berada di lingkungan Kecamatan Plered yang terdiri dari 16 Desa / se wilayah Kecamatan Plered
  3. Masyarakat yang ekonominya menengah ke bawah se wilayah Kecamatan Plered
  4. Melaksanakan tugas dari Pimpinan baik lisan maupun tertulis
- 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.
- Menyelesaikan tugas teknis dalam melaksanakan minggu Kecamatan dan Desa, pembinaan teknis kasi dan kaur di desa, Pembinaan dan sosialisasi Undang-undang Desa
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indicator

<b>No</b>	<b>Kebijakan</b>	<b>Program</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target Kinerja</b>	<b>Realisasi Kinerja</b>	<b>Ke t</b>
	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi dan Penyelenggaraan Pemerintahan Umum yang Baik dan Efektif	Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Jumlah Koordinasi Penyelenggaraan Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan yang Dilaksanakan	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
- Sebuah manajemen kinerja perlu adanya aktivitas umpan balik. Hal ini dapat dilakukan dengan semua Pegawai . Melalui umpan balik, pihak Atasan dan Bawahan dapat saling menilai satu sama lain. Diharapkan dengan adanya prinsip ini dapat meningkatkan kinerja seluruh pegawai
- 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

### **Tahunan**

Pengumpulan kinerja setiap satu tahun sekali hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Triwulan/Kuartal**

Tipe kinerja yang terakhir biasanya dilakukan dalam waktu per kuartal atau triwulan. Jadi dalam setahun, kecamatan melakukan evaluasi kinerja sebanyak 4 kali. Tinjauan efektif bagi program kinerja dan sasaran kebijakan pemerintah daerah agar melakukan perbaikan dalam waktu yang singkat. Biasanya evaluasi kinerja yang dilakukan mencakup tujuan jangka pendek. Di mana evaluasi ini akan fokus pada umpan balik yang dijadwalkan secara teratur dari pada sekedar evaluasi kinerja yang komprehensif.

- 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

Monev dilaksanakan dalam lingkup Rapat Staf dan evaluasi Kinerja Pegawai dibahas dan disinggung dalam Rapat tersebut.

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut? Sebutkan  
Tidak Ada
- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?  
Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja  
Secara umum, evaluasi kinerja adalah penilaian berkala atas kinerja pegawai oleh Pimpinan terkait dalam suatu SKPD atau OPD. Evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kemajuan kinerja pegawai, pencapaian, kolaborasi, dan hambatan yang bagi yang bersangkutan.
- 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  
Pencapaian kinerja membantu pimpinan dalam memberikan self Reward atau promosi jabatan bagi Pegawai berkontribusi dan berpotensi demikian juga sebaliknya, kinerja yang tidak baik akan ditundanya Kenaikan Gaji Berkala atau Kenaikan Pangkat.

Purwakarta, Februari 2023  
Responden,

**UJANG SAEPUDIN, S.Sos.I**  
NIP. 19790412 200501 1 012)

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

**KUESIONAIR WAWANCARA  
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI  
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP OPD 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 fungsiaonal dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

**I.IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Agus Muharam  
Jabatan : Pengelola data tata Pemerintahan  
Perangkat Daerah : Kecamatan Plered

**II. TUJUAN**

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

**III. PERTANYAAN**

- 14) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2023 ?  
Sudah dan memahami
- 15) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya  
Terlibat dalam penyusunan Renja pada Tanggal 05 Januari 2023 di Aula Kecamatan Plered
- 16) 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 2023 dan 2023
  1. Perjanjian Kinerja Pengelola tata pemerintahan adalah
  2. Mengumpulkan data Tata Pemerintahan;
  3. Mengklasifikasikan data Tata Pemerintahan;
  4. Memilah dokumen terkait dengan urusan kepegawaian;
  5. Melakukan penyimpanan berkas/dokumen;
  6. Melakukan pemeliharaan dokumen/arsip.
  7. Menginventarisir seluruh kegiatan yang telah dikerjakan;
  8. Mengelompokan hasil kerja sesuai dengan jenisnya;
  9. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas;
  10. Menyajikan data Tata Pemerintahan Nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan masyarakat dan Tingkat pemenuhan dukungan manajemen perkantoran dengan Target 100 %
- 17) Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya tahun 2023 dan 2023?  
Tidak merumuskan, namun sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) IKI Pengelola Tata Pemerintahan Merencanakan tugas Tata Pemerintahan sebagai pedoman

pelaksanaan tugas, Merencanakan Tugas teknis dalam melaksanakan Minggu Kecamatan / Desa pembinaan teknis kasi dan kaur di Desa , Pembinaan dan sosialisasi undang - undang Desa, Merencanakan Tugas teknis dalam kolektor Pajak Bumi dan Bangunan ( PBB ) ,fasilitasi penyelenggaraan Pilkades, fasilitasi produk hukum,peraturan desa ( Perdes ) dan membantu terlaksananya kegiatan tersebut diatas

18) 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

1. Merencanakan Tugas teknis dalam kolektor Pajak Bumi dan Bangunan ( PBB ) ,fasilitasi penyelenggaraan Pilkades, fasilitasi produk hukum,peraturan desa (Perdes)
2. Merencanakan Tugas teknis dalam melaksanakan Minggu Kecamatan / Desa pembinaan teknis kasi dan kaur di Desa , Pembinaan dan sosialisasi undang - undang Desa.
3. Merencanakan tugas Tata Pemerintahan sebagai pedoman pelaksanaan tugas

19) 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.

Menyelesaikan tugas teknis dalam melaksanakan minggu Kecamatan dan Desa, pembinaan teknis kasi dan kaur di desa, Pembinaan dan sosialisasi Undang-undang Desa

20) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indicator

<b>No</b>	<b>Kebijakan</b>	<b>Program</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target Kinerja</b>	<b>Realisasi Kinerja</b>	<b>Ke t</b>
	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi dan Penyelenggaraan Pemerintahan Umum yang Baik dan Efektif	Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Jumlah Koordinasi Penyelenggaraan Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan yang Dilaksanakan	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	

21) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Sebuah manajemen kinerja perlu adanya aktivitas umpan balik. Hal ini dapat dilakukan dengan semua Pegawai . Melalui umpan balik, pihak Atasan dan Bawahan dapat saling menilai satu sama lain. Diharapkan dengan adanya prinsip ini dapat meningkatkan kinerja seluruh pegawai

22) 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

## **Tahunan**

Pengumpulan kinerja setiap satu tahun sekali hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Triwulan/Kuartal**

Tipe kinerja yang terakhir biasanya dilakukan dalam waktu per kuartal atau triwulan. Jadi dalam setahun, kecamatan melakukan evaluasi kinerja sebanyak 4 kali. Tinjauan efektif bagi program kinerja dan sasaran kebijakan pemerintah daerah agar melakukan perbaikan dalam waktu yang singkat. Biasanya evaluasi kinerja yang dilakukan mencakup tujuan jangka pendek. Di mana evaluasi ini akan fokus pada umpan balik yang dijadwalkan secara teratur dari pada sekedar evaluasi kinerja yang komprehensif.

- 23) 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  
Monev dilaksanakan dalam lingkup Rapat Staf dan evaluasi Kinerja Pegawai dibahas dan disinggung dalam Rapat tersebut.
- 24) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut? Sebutkan  
Tidak Ada
- 25) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?  
Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja  
Secara umum, evaluasi kinerja adalah penilaian berkala atas kinerja pegawai oleh Pimpinan terkait dalam suatu SKPD atau OPD. Evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kemajuan kinerja pegawai, pencapaian, kolaborasi, dan hambatan yang bagi yang bersangkutan.
- 26) 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  
Pencapaian kinerja membantu pimpinan dalam memberikan self Reward atau promosi jabatan bagi Pegawai berkontribusi dan berpotensi demikian juga sebaliknya, kinerja yang tidak baik akan ditundanya Kenaikan Gaji Berkala atau Kenaikan Pangkat.

Purwakarta, Februari 2023  
Responden,

**AGUS MUHARAM**  
NIP. 19830418 200906 1 001

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