

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

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : **DEDEN WAHYUDIN, S.ST**
Jabatan : Plt. Sekretaris Camat
Perangkat Daerah : Kecamatan Pasawahan

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 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 :

Untuk Renja Tahun 2022 maupun Renja tahun 2023 Sekretaris Camat yang pada saat penyusunan dokumen Renja tahun 2022 maupun Renja 2023 adalah Bapak Drs. H.Asep Cucu Sutiwa, MM (Pensiun terhitung 1 Maret 2023)dan saya selaku Kasi Tapem yang merangkap Plt Sekcam TMT 1 Maret 2023, pada saat penyusunan dokumen Renja dari mulai persiapan sampai tersusunnya dokumen Renja baik yang tahun 2022 maupun Renja yang tahun 2023 ikut terlibat dalam penyusunannya, saya termasuk dalam tim yang tertuang dalam Surat Keputusan Camat Pasawahan nomor : 050/ 14.a/SK-RENJA-PSW /2022 tentang RENCANA KERJA (RENJA) KECAMATAN PASAWAHAN KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2022, juga surat Keputusan Camat Nomor : KU.02/ 11 /SK.Renja Kec.Pasawahan/2022, tentang PERUBAHAN RENCANA KERJA (RENJA) KECAMATAN PASAWAHAN KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2022 maupun Surat Keputusan Camat Nomor : KU.02/SK.Renja Kec.Pasawahan/2022, tentang RENCANA KERJA (RENJA) KECAMATAN PASAWAHAN KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2023 memberikan arahan dalam penyusunan Renja Tahun 2022 mulai dari tahap persiapan sampai tersusunnya dokumen Renja murni tahun 2022 pada Tanggal 27 Agustus 2021, kemudian Renja Perubahan tahun 2022 tersusun pada tanggal 15 November 2022 setelah dikabulkannya pengajuan kebutuhan terdesak pada bulan Oktober 2022. Dan untuk dokumen Renja tahun Tahun 2023 dapat selesai di susun Tanggal 29 Agustus 2022 , semua tim penyusunan dokumen Renja baik dokumen Renja murni tahun 2022 dan Renja Perubahan tahun 2022 maupun dokumen Renja tahun 2023 dapat bekerja sama dengan baik.

- 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

Jawaban :

Ya, Mengetahui indikator Kinerja Utama tahun 2022 maupun tahun 2023 yaitu Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Masyarakat target 93%. Perjanjian Kinerja Capaian SAKIP Perangkat Daerah Target Opini B, dan Tingkat Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran 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 2022 dan 2023

Jawaban :

Ya, IKI sama dengan SKP, Indikator Kinerja Individu antara lain :

1. Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi dan Penyelenggaraan Pemerintahan Umum yang baik dan efektif di Kecamatan Target Tahun 2022 sebesar 93%, Tahun 2023 sebesar 93%
 2. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi publik yang efektif dan modern Target Tahun 2022 sebesar 100% dan Tahun 2023 sebesar 100%
 3. Capaian SAKIP Perangkat Daerah Target Opini B, Target Tahun 2023 opini B
- 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

Jawaban :

Ya, Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi kaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan administrasi publik yang efektif dan modern melalui penerapan SPBE

- 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.

Jawaban :

Berkontribusi terhadap persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator

Jawaban :

Realisasi capaian kinerja individu dan capaian kinerja unit Tahun 2022 yaitu :

1. Dokumen Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terealisasi sebanyak 4 dokumen;
 2. Administrasi keuangan Perangkat Daerah terealisasi untuk gaji dan Tunjangan pegawai 14 bulan dan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD 1 laporan;
 3. Administrasi Barang Milik Daerah pada perangkat Daerah terealisasi 1 Dokumen;
 4. Administrasi umum Perangkat Daerah terlaksana di 5 sub kegiatan
 5. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan Daerah terlaksana di 3 sub kegiatan
 6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terlaksana di 2 sub kegiatan
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Jawaban :

Melaksanakan evaluasi dan memperbaiki serta meningkatkan kinerja para 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.

Jawaban :

Ya, dengan melaksanakan penilaian kinerja pegawai dan evaluasi kinerja para pegawai;

- 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 :

Ya, melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian kinerja individu secara berkala tiap triwulan dengan melaksanakan dialog/briefing evaluasi capaian kinerja.

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut? Sebutkan

Jawaban :

Catatan hasil monev terakhir agar Camat Kecamatan Pasawahan beserta jajarannya senantiasa berkomitmen dan menindaklanjuti hasil evaluasi secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian yang telah direncanakan terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja serta pelaporan kinerja.

- 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

Jawaban :

Hasil monev dijadikan motivasi, meningkatkan koordinasi dan input atau masukan oleh stakeholder Kecamatan Pasawahan 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 bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Jawaban :

1. Apabila memenuhi ekspektasi pimpinan maka pegawai tersebut akan mendapat reward berupa rekomendasi pimpinan sebagai pegawai teladan di OPD.
2. Apabila tidak memenuhi ekspektasi pimpinan maka pegawai akan diberikan teguran lisan 1,2,3 dan mendapatkan bimbingan dan konseling.

Purwakarta, 7 Maret 2023
Plt. Sekcam Pasawahan



DEDEN WAHYUDIN, S.ST
NIP. 19701026 199103 1 003

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

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

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Yuyun Latipah , SE
Jabatan : Kasubag Perencanaan Keuangan dan Pelaporan
Perangkat Daerah : Kecamatan Pasawahan

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 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 :

Ikut terlibat dalam penyusunan Renja 2022, Renja Perubahan tahun 2022 dan Renja 2023 sebagai pengolah data dan memberikan arahan kepada bawahan dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam rapat pembahasan untuk penyusunan Renja Tahun 2022 dilaksanakan rapat pembahasan tanggal 27 Agustus 2021, Renja perubahan tanggal 15 November 2022 dan untuk rapat pembahasan penyusunan Renja 2023 tanggal 29 Juli 2022

- 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

Jawaban :

Ya, Mengetahui indicator Kinerja Utama yaitu Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Masyarakat target 93%. Perjanjian Kinerja Capaian SAKIP Perangkat Daerah Target Opini B, Target Persentase Tingkat Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran sebesar 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 2022 dan 2023

Jawaban :

Ya, IKI sama dengan SKP, Indikator Kinerja Individu antara lain :

1. Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi dan Penyelenggaraan Pemerintahan Umum yang baik dan efektif di Kecamatan Target Tahun 2022 sebesar 93%, Tahun 2023 sebesar 93%
 2. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi publik yang efektif dan modern Target Tahun 2022 sebesar 100% dan Tahun 2023 sebesar 100%
 3. Capaian SAKIP Perangkat Daerah Target Opini B, Target Tahun 2023 opini B.
- 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 persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran.

- 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) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator

Jawaban :

Realisasi capaian kinerja individu dan capaian kinerja unit Tahun 2022 yaitu :

1. Dokumen Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terealisasi sebanyak 4 dokumen
 2. Administrasi keuangan Perangkat Daerah terealisasi untuk gaji dan Tunjangan pegawai 14 bulan dan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD 1 laporan
 3. Administrasi Barang Milik Daerah pada perangkat Daerah terealisasi 1 Dokumen
 4. Administrasi umum Perangkat Daerah terlaksana di 5 sub kegiatan
 5. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan Daerah terlaksana di 3 sub kegiatan
 6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terlaksana di 2 sub kegiatan
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Jawaban :

Melaksanakan koordinasi dan evaluasi serta memperbaiki/ meningkatkan kinerja agar capaian kinerja dapat tercapai sesuai target.

- 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 :

Ya, dengan melaksanakan penilaian kinerja pegawai dan evaluasi kinerja para pegawai

- 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 :

Ya, melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian kinerja individu secara berkala tiap triwulan dengan melaksanakan dialog kerja dan evaluasi kerja

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan

Jawaban :

Catatan hasil monev terakhir agar Camat Kecamatan Pasawahan beserta jajarannya senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian yang telah direncanakan terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja serta pelaporan kinerja

- 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 motivasi dan input / masukan oleh Kecamatan Pasawahan 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 bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Jawaban :

1. Apabila memenuhi ekspektasi pimpinan maka pegawai tersebut akan mendapat reward berupa rekomendasi pimpinan sebagai pegawai teladan di OPD.
2. Apabila tidak memenuhi ekspektasi pimpinan maka pegawai akan diberikan teguran lisan 1,2,3 dan mendapatkan bimbingan dan konseling.

Purwakarta, 7 Maret 2023



YUYUN LATIPAH, SE

NIP. 19670814 200701 2 020

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

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : UUN UNAYAH
Jabatan : Bendahara Pengeluaran
Perangkat Daerah : Kecamatan Pasawahan

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 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 :

Ikut terlibat dalam penyusunan Renja 2022, Renja Perubahan tahun 2022 dan Renja 2023 sebagai pengolah data dan memberikan arahan kepada bawahan dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam rapat pembahasan untuk penyusunan Renja Tahun 2022 dilaksanakan rapat pembahasan tanggal 27 Agustus 2021, Renja perubahan tanggal 15 November 2022 dan untuk rapat pembahasan penyusunan Renja 2023 tanggal 29 Juli 2022.

- 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

Jawaban :

Ya, Mengetahui indicator Kinerja Utama yaitu Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Masyarakat target 93%. Perjanjian Kinerja Capaian SAKIP Perangkat Daerah Target Opini B, Target Persentase Tingkat Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran sebesar 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 2022 dan 2023

Jawaban :

Ya, IKI sama dengan SKP, Indikator Kinerja Individu antara lain :

1. Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi dan Penyelenggaraan Pemerintahan Umum yang baik dan efektif di Kecamatan Target Tahun 2022 sebesar 93%, Tahun 2023 sebesar 93%
 2. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi publik yang efektif dan modern Target Tahun 2022 sebesar 100% dan Tahun 2023 sebesar 100%
 3. Capaian SAKIP Perangkat Daerah Target Opini B, Target Tahun 2023 opini B.
- 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 persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran.

- 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) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator

Jawaban :

Realisasi capaian kinerja individu dan capaian kinerja unit Tahun 2022 yaitu :

1. Dokumen Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terealisasi sebanyak 4 dokumen
 2. Administrasi keuangan Perangkat Daerah terealisasi untuk gaji dan Tunjangan pegawai 14 bulan dan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD 1 laporan
 3. Administrasi Barang Milik Daerah pada perangkat Daerah terealisasi 1 Dokumen
 4. Administrasi umum Perangkat Daerah terlaksana di 5 sub kegiatan
 5. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan Daerah terlaksana di 3 sub kegiatan
 6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terlaksana di 2 sub kegiatan
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Jawaban :

Melaksanakan evaluasi dan memperbaiki serta meningkatkan kinerja pribadi, rekan kerja bersama atasan.

- 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 :

Ya, dengan melaksanakan penilaian kinerja pegawai dan evaluasi kinerja para pegawai

- 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 :

Ya, melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian kinerja individu secara berkala tiap triwulan dengan melaksanakan dialog kerja dan evaluasi kerja

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan

Jawaban :

Catatan hasil monev terakhir agar Camat Kecamatan Pasawahan beserta jajarannya senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian yang telah direncanakan terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja serta pelaporan kinerja

- 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 atau masukan oleh Kecamatan Pasawahan 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 bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Jawaban :

1. Apabila memenuhi ekspektasi pimpinan maka pegawai tersebut akan mendapat reward berupa rekomendasi pimpinan sebagai pegawai teladan di OPD.
2. Apabila tidak memenuhi ekspektasi pimpinan maka pegawai akan diberikan teguran lisan 1,2,3 dan mendapatkan bimbingan dan konseling.

Purwakarta, 7 Maret 2023

UUN UNAYAH

Nip. 19690713 200701 2 007

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