

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA 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 : Annisa Cholisa
Jabatan : Subag PKP
Perangkat Daerah : Disnakertrans

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 saya telah 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
Untuk penyusunan Renja 2022 saya tidak terlibat namun untuk Renja 2023 ya saya terlibat sebagai ketua penyusunan Renja 2023
- 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
Iku : 1. tenaga kerja terampil & Produktif th. 2022 95 %
tahun 2023 100 %
2 tenaga kerja yg memenuhi standar kerja th. 2022 95 %
th. 2023 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
ya, sesuai dengan SKP, terdapatnya dokumen perencanaan keuangan dan pelaporan dinas, terlaksananya penatausahaan keuangan dinas dan terkoordinasinya Administrasi keuangan
- 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, Pemenuhan dokumen Perencanaan, keuangan dan pelaporan dinas yang akurat dan sesuai dengan SOP

- 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 memberi kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target indikator kinerja unit kerja atasan langsung maupun organisasi dalam kelancaran melaksanakannya kegiatan, namun "kelahirannya penatausahaan keuangan dan adm keuangan dinas"
- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
 Ya, beberapa RKA & DPA Perubahan tidak tercapai karena tidak adanya Anggaran perubahan ta. 2022

- 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, memeriksa dan memvalidasi kinerja setiap hari, dan laporan kinerja tersebut & disampaikan lbrn sehari

- 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 money yang dilakukan
 Ya, dengan rapat dan koordinasi secara berkala setiap bulannya

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindakan lanjut? Sebutkan
 Ya, terkait pemenuhan Laporan - laporan yang harus segera dikirimkan kepada OPD koordinator

- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja? Sebutkan tindakan lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
 Ya, dengan rapat dengan seluruh Bidang agar segera memenuhi laporan yang diminta oleh Pemda.

- 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

Tidak ada, reward hanya berupa tpp dan punishment berupa teguran secara lisan

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,


(Annisa Chaisma)
19820205 200501 2005

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

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA 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 : Ugang Edi
Jabatan : Bendahara
Perangkat Daerah : Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

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 saya telah 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
Untuk penyusunan Renja 2022 saya terlibat sebagai Anggota
Untuk Penyusunan Renja 2023 saya terlibat sebagai Anggota
Dialog kinerja tidak ada lebih ke Pangumpul data
dan Pencetakan Dokumen
- 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
IKU : 1. tenaga kerja terampil & produktif tahun 2022 95%
2. tenaga kerja yang memenuhi pasat kerja tahun
2022 95% tahun 2023 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
ya sesuai dengan SKP, tercapainya dokumen administrasi
perencanaan, Kelangkaan dan Pelaporan Dinas, terlaksananya
Peraku Usaha dan Kelangkaan Dinas dan terkoordinasinya
administrasi Kelangkaan.
- 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, persentase Dokumen Perencanaan Keuangan
dan Pelaporan

- 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, memberi kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja Unit kerja atasan langsung "terlaksananya penatausahaan keuangan dan administrasi keuangan Dinas."
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
 Ya, Dokumen Perubahan RKA & DPA Tahun 2022 yang tidak tercapai, karena tidak adanya anggaran Perubahan pada Tahun Anggaran 2022
- 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, memeriksa, memvalidasi, dan meng evaluasi kinerja setiap hari, mekanisme menelawarkan kinerja dalam satu Bulan Sekali
- 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, dengan melaksanakan rapat dan koordinasi berkala setiap satu Bulan Sekali
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan
 Ya, terkait penyusunan pembukuan keuangan yang harus melaksanakan Penginputan, melakukan perbaikan tidak lanjut
- 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, dilaksanakan rapat dengan seluruh bidang agar terpenuhi laporan yang di minta sesuai permintaan

- 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
- tidak ada, reward hanya berupa Tambahan Penghasilan
Pegawai, punishment yang diterima berupa teguran
sara lisan

Purwakarta, Februari 2023

Responden



(Lyana Eoi
19820708 2010 1 003)

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