

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

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : MIMIN KURAESIN, SH
Jabatan : Kasubag Perencanaan dan Keuangan Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta
Perangkat Daerah : Dinas Perhubungan

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
untuk Renja th. 2022 saya tidak terlibat dikarenakan saya mutasi ke Distrik pd bulan Mei 2022. / Renja th. 2023 terlibat dikarenakan saya terlibat sebagai Kasubag Perencanaan, Terakhir & dibahas pada tgl. 18 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
Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap keselamatan angkutan dan layanan sarana prasarana angkutan. Meningkatnya ketertarikan pasar sarana angkutan. Keselamatan angkutan jalan dan meningkatnya kelayakan, pengalihan dan penguatan lalu lintas. Target : 90 %
- 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
Tidak karena sudah & terdapat dalam ~~UU~~ Peraturan ^{Permenpan RB No. 8} ~~2022~~ ²⁰²¹ tentang ^{Sistem} ~~Perencanaan~~ ^{Perencanaan} Kinerja PMI
- 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, Tingkat ketepatan waktu penyusunan kinerja dan keuangan, pertertare pemenuhan kebutuhan akan perbaikan, sarana prasarana aparatur yg layak fungsi

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, Tingkat ketepatan waktu penyusunan kinerja dan keuangan

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

Terwujudnya Dokumen Kerja RKA, RPA, Perjanjian Pembaca, RKA Pembaca, RPA Pembaca, LKIP PD, Jumlah Laporan Keuangan semester yang tepat waktu.

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

berkoordinasi dgn stake holder / internal terkait

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

dilakukan dgn monitoring & evaluasi secara berkala / triwulanan & dilakukan dgn melakukan briefing

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

melakukan Rapat evaluasi dan monitoring

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

hasil monev agar kinerja yg kurang dari budget untuk & pembian / diperbaiki

12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?

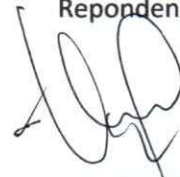
Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
Memperbaiki hasil kinerja yg kurang dari budget untuk & pembian

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

untuk reward tidak ada, untuk punishment diberikan arahan dan
 wejangan agar bekerja lebih giat agar untuk mencapai kinerja yg
 lebih baik lagi.

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,



(MIMIN KURAESIN, SH)

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