

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 : Rochmawati, M.Pd
Jabatan : Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan
Perangkat Daerah : Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

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 ?
Iya, 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
Ya, Terlibat memberi masukan target kinerja yang akan ditetapkan dalam rapat tanggal :
14 juli 2021 SP Tim Penyusun Renja 2022
4 April 2022 SP Tim Penyusun Renja 2023
- 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
Iya saya mengetahuinya,

Sasaran Program	Indikator Kinerja Utama PD	
Meningkatnya Penanggulangan	1.1 Tingkat Pemenuhan Dukungan Layanan Pemberdayaan Fakir Miskin dan PMKS	100%

Kemiskinan;	1.2 Tingkat Pemenuhan Dukungan layanan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial 1.3 Tingkat Pemenuhan Pembinaan anak Terlantar 1.4 Tingkat dukungan terhadap Lembaga Kesejahteraan Sosial	100% 100% 100%
Sasaran Program Meningkatnya Penanggulangan Kemiskinan; Meningkatnya Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan, Anak dan Remaja; Meningkatkan Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran	Indikator Kinerja Utama PD 1.1 Tingkat Pemenuhan Dukungan Layanan Pemberdayaan Fakir Miskin dan PMKS 1.2 Tingkat Pemenuhan Dukungan layanan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial 1.3 Tingkat Pemenuhan Pembinaan anak Terlantar 1.4 Tingkat dukungan terhadap Lembaga Kesejahteraan Sosial 1.5 Tingkat Pemenuhan dukungan terhadap kelembagaan Pengarustamaan Gender 1.6 Tingkat Pemenuhan dukungan terhadap peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan 1.7 Tingkat Pemenuhan dukungan terhadap peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dalam pembangunan 1.8 Persentase Pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran 1.9 Prosentase tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur 1.10 Prosentase Laporan Capaian Kinerja dan Keuangan secara tepat dan Benar	100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 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
Iya, IKI sesuai dengan SKP saya,

Meningkatnya Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan, Anak dan Remaja;	1.1 Tingkat Pemenuhan dukungan terhadap kelembagaan Pengarusutamaan Gender	100%
	1.2 Tingkat Pemenuhan dukungan terhadap peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan	100%
	1.3 Tingkat Pemenuhan dukungan terhadap peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dalam pembangunan	100%

- 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

Meningkatnya Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan, Anak dan Remaja;	1.1 Tingkat Pemenuhan dukungan terhadap kelembagaan Pengarusutamaan Gender	100%
	1.2 Tingkat Pemenuhan dukungan terhadap peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan	100%
	1.3 Tingkat Pemenuhan dukungan terhadap peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dalam pembangunan	100%

- 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, Indikator kinerja saya sangat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target indikator kinerja unit atasan langsung dan organisasi, saya bekerja pada Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan DinsosP3A dalam meningkatkan pemenuhan dukungan manajemen perkantoran berupa persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran dan bertanggung jawab pada penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah

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

Pada Tahun 2022 realisasi capaian kinerja 100%

- Persentase pemenuhan dokumen perencanaan yang disusun selama TA 2022
- Laporan hasil evaluasi pelaksanaan Program dan kegiatan yang disusun
- Laporan hasil pelaksanaan capaian kinerja program dan kegiatan

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

Meningkatkan monitoring evaluasi pada target capaian yang ditetapkan tahun 2022 sehingga pada tahun 2023 target kinerja bisa tercapai. Dengan melaksanakan rapat evaluasi kinerja bersama staff.

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, Pimpinan melakukan pengukuran kinerja secara berkala, mekanismenya berupa melaksanakan Rakor internal tiap unit kerja sebagai bahan kendali dan evaluasi serta menyampaikan laporan triwulan.

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

Selalu ada rapat koordinasi, dengan seluruh bidang untuk mengevaluasi capaian target kerja

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

Iya, apabila ada target kinerja tahun 2022 tidak tercapai untuk mengevaluasi dan sebagai bahan dalam menentukan target kinerja Tahun 2023

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, tindak lanjut perbaikan kinerja menyampaikan laporan kegiatan dan permasalahan yang dihadapi per triwulan

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 pimpinan suka memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,



Rochmawati, M.Pd

NIP. 19700923 199601 2 001

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