

**KUESIONAIR WAWANCARA  
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI  
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN ....**

**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 : Eka Prihatin Ningsih,S.ST.,M.Kes  
 Jabatan : Kepala Bidang Linjamsos PFM  
 Perangkat Daerah : DinsosP3A

**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

Tidak Terlibat

- 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

Iya, saya mengetahui IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2023

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak**

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR	TARGET
1		2	3
A	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	
1	Meningkatnya Penanggulangan Kemiskinan;	1.1 Tingkat Pemenuhan Dukungan Layanan Pemberdayaan Fakir Miskin dan PMKS	100
		1.2 Tingkat Pemenuhan Dukungan layanan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial	100
		1.3 Tingkat Pemenuhan Pembinaan Anak Terlantar	100
		1.4 Tingkat Dukungan Terhadap Lembaga Kesejahteraan Sosial	100



2	Meningkatnya Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan, Anak dan Remaja;	1.5 Tingkat Pemenuhan Dukungan Terhadap Kelembagaan Pengarustamaan Gender	100
		1.6 Tingkat Pemenuhan Dukungan Terhadap Peningkatan Kualitas Hidup Dan Perlindungan Perempuan	100
		1.7 Tingkat Pemenuhan Dukungan Terhadap Peningkatan Peran Serta Dan Kesetaraan Gender Dalam Pembangunan	100
3	Meningkatkan Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran	1.8 Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran	
		1.9 Prosentase Tersedianya Sarana Dan Prasarana Aparatur	100
		1.10 Prosentase Laporan Capaian Kinerja Dan Keuangan Secara Tepat Dan Benar	

- 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 saya merumuskan IKI sendiri, dan sama dengan SKP.

NO.	RENCANA HASIL KERJA ATASAN YANG DIINTERVENSI	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(5)	(6)
1	Tingkat pemenuhan dukungan layanan Pemberdayaan Fakir Miskin dan PMKS	Persentase Layanan kegiatan pemberdayaan bagi Fakir Miskin dan PMKS	100%
		Persentase Layanan terhadap korban bencana dan bantuan pascabencana yang efektif	100%
		Persentase meningkatkan penanggulangan kemiskinan dengan baik	100%
2	Tingkat pemenuhan dukungan layanan rehabilitasi kesejahteraan sosial	Persentase Fakir Miskin dan PMKS yang dilayani	50%
		Persentase Fakir Miskin dan PMKS yang diberikan jaminan sosial dilayani	50%
		Tersedianya data layanan Perlindungan dan Jaminan Sosial yang akuntabel	100%
3	Tingkat pemenuhan pembinaan Anak Terlantar	Tersedianya data layanan bagi Anak Terlantar yang akuntabel	100%
		Persentase layanan Anak Terlantar yang mendapat perlindungan dan Jaminan Sosial	50%
		Persentase layanan dan koordinasi pembinaan terhadap anak terlantar yang efektif dan efisien	80%



1	Tim Teknis tk Kabupaten	Jumlah kegiatan	3 kegiatan
2	KPA	Jumlah kegiatan	11 kegiatan

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, turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung

RENCANA HASIL KERJA ATASAN YANG DIINTERVENSI
Tingkat pemenuhan dukungan layanan Pemberdayaan Fakir Miskin dan PMKS
Tingkat pemenuhan dukungan layanan rehabilitasi kesejahteraan sosial
Tingkat pemenuhan pembinaan Anak Terlantar

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.

Ya, Indikator Kinerja saya memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi. Dimana 2 kegiatan yang saya kerjakan merupakan SPM pada organisasi

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

Tahun 2022 capaian kinerja 100%

Tingkat pemenuhan dukungan layanan Pemberdayaan Fakir Miskin dan PMKS	100%
Tingkat pemenuhan dukungan layanan rehabilitasi kesejahteraan sosial	100%
Tingkat pemenuhan pembinaan Anak Terlantar	100%

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

Upaya yang dilakukan untuk target kinerja yang tidak tercapai me

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, atasan melakukan pengukuran kinerja secara berkala melalui mekanisme rapat bulanan hasil kegiatan, triwulan dan tahunan.



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 atasan melakukan monitoring dan evaluasi pencapaian target kinerja individu, dengan cara breafing staf setiap minggu di hari senin.

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

Ada, agar melakukan koordinasi dengan bidang lain atau lintas sector untuk kegiatan unit

12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk pebaikan kinerja?

Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

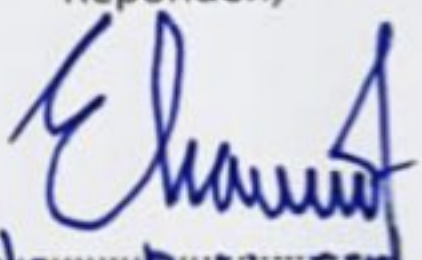
Ya, hasil monev kinerja dijadikan input oleh unit untuk pebaikan kinerja

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

Belum.

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,

  
(Eka P.P., SST, M. Kes)

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