

**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 : Agus Surahman, SE  
Jabatan : sekretaris BKAD  
Perangkat Daerah : Badan Keuangan dan Aset Daerah

**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, sudah memahami dan membaca
- 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  
Terlibat dalam kegiatan Rapat dan FGD pembahasan dan sinkronisasi Penyusunan Perencanaan Kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah tahun 2022 dan 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  
Opini Laporan Keuangan pemerintah Daerah (WTP)  
Jumlah sistem Informasi Keuangan dan Aset Daerah (4 sistem Informasi)
- 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
  1. Jumlah Dokumen kegiatan Perencanaan keuangan dalam lingkup BKAD tersusun sesuai dengan juklak dan juknis perencanaan (4 Dokumen)
  2. Jumlah Dokumen kegiatan pelaporan dalam lingkup BKAD tersusun sesuai dengan juklak dan juknis pelaporan (6 Dokumen)
  3. presentase pengelola adm kepegawaian di lingkup Badan terlaksana sesuai tata kelola Pengadministrasian (100 %)
  4. Jumlah Dokumen bahan perumusan kebijakan teknis bidang manajemen keuangan dan aset daerah (2 Dokumen)
  5. Jumlah dokumen pembinaan Pegawai (12 Dokumen)

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, berkontribusi

Jumlah Dokumen Kegiatan Perencanaan Keuangan dalam Inakup BKAD  
Fersusun Sesuai dengan Juklak dan Juknis (A Dokumen)

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

Semua Indikator kinerja Individu sesuai dengan point no 4 tercapai.

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

Tidak ada

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

Mekanismenya terdapat/tertera dalam SOP dan Pedoman Pengumpulan Data kinerja dan pengukuran kinerja no : PE-09/KEP-20 Sekre-BKAD/III/2022

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

Mekanisme Monitoring dan Evaluasi Internal terdapat dalam Pedoman dan SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal no: PE-09/KEP-20 Sekre-BKAD/III/2022

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

Tidak ada

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  
Tidak ada

- 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 dilakukan di level internal organisasi / Perangkat Daerah

.....  
.....

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,

*Agus Surahman*  
AGUS SURAHMAN, S.E.  
(.....)

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