

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 : H. Asep Supriatna S. IP., S. AN. MM
Jabatan : Kepala Badan
Perangkat Daerah : Badan Pendapatan 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 ?

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,

- 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

Ya terlibat,

INDIKATOR SASARAN	2022	2033
SAKIP	BB	BB
Persentasi Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor	100	100
Persentasi Pajak Daerah Terhadap PAD	70.00	72.50
Persentasi Retribusi Daerah Terhadap PAD	6.50	7.00

- 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

INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	Target 2022
Rasio Pendapatan Asli Daerah terhadap Pendapatan Daerah	19.75%
Indeks Kepuasan Masyarakat	79

- 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

Indikator kinerja yang diintervensi adalah untuk mencapai visi dan misi kedua Kabupaten Purwakarta yang ditetapkan yaitu, "Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih, dan Profesional"

- 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.

IYA

- Rasio Pendapatan Asli Daerah terhadap Pendapatan Daerah
- Indeks Kepuasan Masyarakat

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

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	Target 2022	Realisasi 2022
Meningkatnya Realisasi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah	Rasio Pendapatan Asli Daerah terhadap Pendapatan Daerah	19.75%	24.907%
Meningkatnya Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	79	-

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

1. Mengidentifikasi penyebab tidak tercapainya kinerja
2. Merumuskan masalah
3. Mencari solusi penyelesaian masalah;
 - Meningkatkan Kinerja,
 - Meningkatkan intensifikasi dan ekstensifikasi pajak

- 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

Iya.

Prosedur Pengumpulan Data Kinerja Serta Penyusunan Laporan Kinerja Di Lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta sebagai berikut:

- a. Setiap triwulan disusun laporan kinerja interim yang bersamaan dengan penyampaian laporan keuangan triwulanan dan pada akhir tahun disusun laporan kinerja secara berjenjang:
 - i. Dari Eselon III ke Eselon II
 - ii. Dari pejabat Eselon IV ke eselon III
 - iii. Dari Staf Ke Pejabat Eselon IV
- b. Pengukuran Kinerja setidaknya menyajikan Indikator Kinerja Individu dengan target yang ditetapkan pada perjanjian Kinerja Individu ataupun *Action Plan*, Serta dilakukan Rekap capaian kinerja dan keuangan untuk setiap Aksi sesuai Rencana Aksi (*action plan*);

- c. Penyampaian laporan tersebut paling lambat 5 (lima) hari setelah berakhirnya periode kecuali untuk LKj akhir tahun paling lambat 30 hari setelah berakhirnya tahun;
- d. Setiap Laporan wajib dilengkapi dengan data pendukung secara akurat dan berkualitas dan telah disahkan baik dalam bentuk hardcopy maupun soft copy;
- e. Laporan tersebut dari Pejabat dibawah eselon II dilakukan verifikasi dan review oleh Tim Implementasi SAKIP untuk perbaikan sebelum diterima dan digunakan oleh Kepala Badan untuk menyusun Laporan Kinerja, proses tersebut paling lama 7 (tujuh hari) setelah disampaikan.

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

IYA

Dilakukan secara berkala setiap triwulan sesuai Indikator Kinerja Individu

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

- a) Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik Struktural maupun fungsional
- b) Dokumen Laporan Kinerja belum di review
- c) Dokumen Laporan Kinerja belum Menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)
- d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

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

1. Akan melaksanakan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik structural maupun fungsional
2. Akan mereviu dokumen laporan kinerja
3. Akan menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) dalam laporan kinerja
4. Menyiapkan teknologi informasi (aplikasi) untuk mengukur evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan berikut beberapa inovasi dalam pengukuran yang telah dilaksanakan

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

YA, berupa Piagam penghargaan

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,

H. ASEP SUPRIATNA, S.IP, S.AN, MM
NIP. 19791218 200501 1 008

===== 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 : Iman Abdurachman
Jabatan : Sekretaris
Perangkat Daerah : Bapenda

II. TUJUAN

Tujuan wawancara: mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

III. PERTANYAAN

- 14) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?

Sudah

- 15) 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

- Tahun 2022 terlibat sebagai sekretaris, sebagai ketua tim penyusunan rencana kerja dan laporan capaian kerja
- Tahun 2023 terlibat sebagai kasubag program, perencanaan dan keuangan, sebagai Sekertaris Tim penyusunan rencana kerja dan laporan capaian kinerja

- 16) 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

Tahun 2022 terlibat

Tahun 2023 Terlibat

INDIKATOR SASARAN	2022	2023
SAKIP	BB	BB
Persentasi Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor	100	100
Persentasi Pajak Daerah Terhadap PAD	70.00	72.50
Persentasi Retribusi Daerah Terhadap PAD	6.50	7.00

- 17) 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

INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terpenuhi	4 dokumen
Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Dokumen
Jumlah Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 Dokumen
Jumlah Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14 Bulan
Jumlah Dokumen Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4 Dokumen

18) 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

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terlaksana dengan Baik
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah terselenggara dengan Baik

19) 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. IYA

- Indikator capaian sikip
- Persentasi Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor

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

Sesuai dengan target IKI

INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terpenuhi	4 dokumen
Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Dokumen
Jumlah Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 Dokumen
Jumlah Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14 Bulan
Jumlah Dokumen Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4 Dokumen

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

Memperbaiki dan Memberikan usulan agar lebih baik di tahun berikutnya

22) 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

Iya.

Prosedur Pengumpulan Data Kinerja Serta Penyusunan Laporan Kinerja Di Lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta sebagai berikut:

- a. Setiap triwulan disusun laporan kinerja interim yang bersamaan dengan penyampaian laporan keuangan triwulanan dan pada akhir tahun disusun laporan kinerja secara berjenjang:

- i. Dari Eselon III ke Eselon II
 - ii. Dari pejabat Eselon IV ke eselon III
 - iii. Dari Staf Ke Pejabat Eselon IV
- b. Pengukuran Kinerja setidaknya menyajikan Indikator Kinerja Individu dengan target yang ditetapkan pada perjanjian Kinerja Individu ataupun *Action Plan*, Serta dilakukan Rekap capaian kinerja dan keuangan untuk setiap Aksi sesuai Rencana Aksi (*action plan*);
- c. Penyampaian laporan tersebut paling lambat 5 (lima) hari setelah berakhirnya periode kecuali untuk LKJ akhir tahun paling lambat 30 hari setelah berakhirnya tahun;
- d. Setiap Laporan wajib dilengkapi dengan data pendukung secara akurat dan berkualitas dan telah disahkan baik dalam bentuk hardcopy maupun soft copy;
- e. Laporan tersebut dari Pejabat dibawah eselon II dilakukan verifikasi dan review oleh Tim Implementasi SAKIP untuk perbaikan sebelum diterima dan digunakan oleh Kepala Badan untuk menyusun Laporan Kinerja, proses tersebut paling lama 7 (tujuh hari) setelah disampaikan.

23) 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

IYA

Dilakukan secara berkala setiap triwulan sesuai Indikator Kinerja Individu

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

Iya, percepatan dalam pemenuhan dokumen-dokumen yang diperlukan dalam pemeriksaan

25) 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

Iya,

- percepatan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan IKI
- koordinasi dengan pihak terkait dalam upaya pemenuhan dokumen pemeriksaan

26) 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

Purwakarta, Februari 2023
Responden,



(IMAN ABDURACHMAN)

===== 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 : Budi Haryanto
Jabatan : Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan
Perangkat Daerah : Bapenda

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

Tahun 2022 tidak terlibat

Tahun 2023 terlibat sebagai kasubag program, perencanaan dan keuangan, sebagai Sekertaris Tim penyusunan rencana kerja dan laporan capaian kinerja

- 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

Tahun 2022 tidak terlibat

Tahun 2023 Terlibat

INDIKATOR SASARAN	2022	2023
SAKIP	BB	BB
Persentasi Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor	100	100
Persentasi Pajak Daerah Terhadap PAD	70.00	72.50
Persentasi Retribusi Daerah Terhadap PAD	6.50	7.00

- 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

INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terpenuhi	4 dokumen
Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Dokumen
Jumlah Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 Dokumen
Jumlah Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14 Bulan
Jumlah Dokumen Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4 Dokumen

- 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

3. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terlaksana dengan Baik
4. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah terselenggara dengan Baik

- 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. IYA

- Indikator capaian sikip
- Persentasi Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor

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

Untuk 2022 belum terlibat karna baru ditugaskan di Bapenda Tahun 2023

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

Memperbaiki dan Memberikan usulan agar lebih baik di tahun berikutnya

- 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

Iya.

Prosedur Pengumpulan Data Kinerja Serta Penyusunan Laporan Kinerja Di Lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta sebagai berikut:

- a. Setiap triwulan disusun laporan kinerja interim yang bersamaan dengan penyampaian laporan keuangan triwulanan dan pada akhir tahun disusun laporan kinerja secara berjenjang:
 - i. Dari Eselon III ke Eselon II
 - ii. Dari pejabat Eselon IV ke eselon III
 - iii. Dari Staf Ke Pejabat Eselon IV
- b. Pengukuran Kinerja setidaknya menyajikan Indikator Kinerja Individu dengan target yang ditetapkan pada perjanjian Kinerja Individu ataupun *Action Plan*, Serta dilakukan Rekap capaian kinerja dan keuangan untuk setiap Aksi sesuai Rencana Aksi (*action plan*);
- c. Penyampaian laporan tersebut paling lambat 5 (lima) hari setelah berakhirnya periode kecuali untuk LKJ akhir tahun paling lambat 30 hari setelah berakhirnya tahun;
- d. Setiap Laporan wajib dilengkapi dengan data pendukung secara akurat dan berkualitas dan telah disahkan baik dalam bentuk hardcopy maupun soft copy;
- e. Laporan tersebut dari Pejabat dibawah eselon II dilakukan verifikasi dan review oleh Tim

Implementasi SAKIP untuk perbaikan sebelum diterima dan digunakan oleh Kepala Badan untuk menyusun Laporan Kinerja, proses tersebut paling lama 7 (tujuh hari) setelah disampaikan.

- 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

IYA

Dilakukan secara berkala setiap triwulan sesuai Indikator Kinerja Individu

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

Iya, percepatan dalam pemenuhan dokumen-dokumen yang diperlukan dalam pemeriksaan

- 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

Iya,

- percepatan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan IKI
- koordinasi dengan pihak terkait dalam upaya pemenuhan dokumen pemeriksaan

- 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

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,



(BUDI HARYANTO)

===== 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 : Ririe Chairinisa, S.E
Jabatan : Analis Laporan Keuangan
Perangkat Daerah : Bapenda

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

Tahun 2022 terlibat sebagai Staf Perencanaan, sebagai anggota Tim penyusunan rencana kerja dan laporan capaian kinerja

Tahun 2023 terlibat sebagai kasubag program, perencanaan dan keuangan, sebagai Sekertaris Tim penyusunan rencana kerja dan laporan capaian kinerja

- 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

Tahun 2022 terlibat

Tahun 2023 Terlibat

INDIKATOR SASARAN	2022	2023
SAKIP	BB	BB
Persentasi Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor	100	100
Persentasi Pajak Daerah Terhadap PAD	70.00	72.50
Persentasi Retribusi Daerah Terhadap PAD	6.50	7.00

- 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

INDIKATOR KERJA INDIVIDU	TARGET
Jumlah Laporan Pendapatan Diterima Dimuka	12 Dokumen
Jumlah Dokumen RKA dan DPA yang Tersusun	4 Berkas
Jumlah Dokumen Perencanaan, Pelaporan dan Evaluasi Kinerja yang terlaksana dengan baik	14 Laporan
Jumlah bahan Analisa Keuangan yang terhimpun	12 Laporan
Jumlah Dokumen Laporan Manajemen Resiko yang tersusun	4 Dokumen

- 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

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terlaksana dengan Baik
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah terselenggara dengan Baik

- 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.
IYA

- Indikator capaian sikip
- Persentasi Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor

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

Sesuai taget Indikator Kerja Individu

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

Memperbaiki dan Memberikan usulan agar lebih baik di tahun berikutnya

- 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

Iya.

Prosedur Pengumpulan Data Kinerja Serta Penyusunan Laporan Kinerja Di Lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta sebagai berikut:

- a. Setiap triwulan disusun laporan kinerja interim yang bersamaan dengan penyampaian laporan keuangan triwulanan dan pada akhir tahun disusun laporan kinerja secara berjenjang:
 - i. Dari Eselon III ke Eselon II
 - ii. Dari pejabat Eselon IV ke eselon III
 - iii. Dari Staf Ke Pejabat Eselon IV
- b. Pengukuran Kinerja setidaknya-tidaknya menyajikan Indikator Kinerja Individu dengan target yang ditetapkan pada perjanjian Kinerja Individu ataupun *Action Plan*, Serta dilakukan Rekap capaian kinerja dan keuangan untuk setiap Aksi sesuai Rencana Aksi (*action plan*);
- c. Penyampaian laporan tersebut paling lambat 5 (lima) hari setelah berakhirnya periode kecuali untuk LKJ akhir tahun paling lambat 30 hari setelah berakhirnya tahun;
- d. Setiap Laporan wajib dilengkapi dengan data pendukung secara akurat dan berkualitas dan telah disahkan baik dalam bentuk hardcopy maupun soft copy;
- e. Laporan tersebut dari Pejabat dibawah eselon II dilakukan verifikasi dan review oleh Tim Implementasi SAKIP untuk perbaikan sebelum diterima dan digunakan oleh Kepala Badan untuk menyusun Laporan Kinerja, proses tersebut paling lama 7 (tujuh hari) setelah

disampaikan.

- 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

IYA

Dilakukan secara berkala setiap triwulan sesuai Indikator Kinerja Individu

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

Iya, percepatan dalam pelaksanaan dokumen-dokumen yang direncanakan

- 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

Iya,

- percepatan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan IKI
- koordinasi dengan pihak terkait dalam upaya pemenuhan dokumen pemeriksaan

- 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

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,



(RIRIE CHAIRINISA)

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