

**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 : Dewi Sarah N  
Jabatan : Kasubag keuangan  
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 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?  
Ya
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya  
Ya terlibat sesuai dengan SP Tim PR.10.06/1.520. Sekre/2023.  
tentang Penerapan Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2023 pada Dinas Sosial PSA
- 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 2023 dan 2024  
Ya mengetahui, IKU 2024 (1) Meningkatkan penanganan perlindungan sosial korban bencana alam dan sosial, Penanggulangan sosial. (2) meningkatkan kesetaraan gender pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak  
IKU 2023 (1) Meningkatkan penanggulangan kemiskinan (2) Meningkatkan pemberdayaan perlindungan perempuan anak dan remaja.
- 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 2023 dan 2024 2023.  
(1) Meningkatkan Layanan Administrasi Keuangan (2) Penguasaan rencana dan dokumen anggaran keas akuntansi (3) Pelaksanaan penatausahaan keuangan sesuai dengan capaian dengan target 100%  
2024: (1) jumlah penemba taj dan anggaran ASH 50 org (2) Jumlah lep. keuangan 1 laporan (3) Jumlah Perlatan Perencanaan Kantor 1 pda (4) Jml Penanganan listrik 1 pda (5) Jml Perlatan umh tungs 1 pda (6) Laporan Pasrah tur tamu 15 laporan (7) lep kontinu 20 lpa (8) lep jaspel 15 lep. (9) Jml serpas 20 unit.
- 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 saudaraintervensi tersebut

YA sudah, (1) Meningkatkan kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah  
(2) Meningkatkan kualitas Admin Perangkat Daerah (3) Kelembahan PMD Penunjang urusan  
Pemerintah Daerah (4) Meningkatkan kualitas pelayanan jasa penunjang urusan  
Pemerintah Daerah (5) Meningkatkan pemeliharaan barang milik Daerah

- 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 Memberikan kontribusi, Mengkoordinasikan Penyusunan Laporan Keuangan PIRAS.

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator

Capaian kinerja 2023 terealisasi 100%

1. Layanan Administrasi Keuangan.
2. Layanan Penyusunan rencana dan dokumen anggaran yang akuntabel
3. Pelaksanaan penatausahaan keuangan sesuai dengan capaian.

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

1. Melakukan Monitoring dan evaluasi atas kinerja yang sudah dilaksanakan secara berkala
2. Melakukan koordinasi dan briefing dengan staf.

- 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 Pengukuran kinerja Individu secara berkala.  
Melalui Bas. Kinerja pada TPI dan melakukan rapat koordinasi dan evaluasi secara berkala.

- 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 Melakukan Monitoring dan evaluasi secara berkala dan melakukan rapat koordinasi dengan bidang.

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

YA ada catatan / hasil monitoring dan evaluasi berikut tindak lanjutnya.

- 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 dari hasil monev dengan perbaikan kinerja, pelaksanaan kegiatan sesuai dengan target 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

tidak ada.

.....  
.....  
.....

Purwakarta, Februari 2024

Reponden,



(Dewi Sarah M.....)

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