

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023/2024

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. Didi Suandi SH, M.si
Jabatan : Kepala Dinas
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 ?
Sudah baca dan memahami
- 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 sejak dgn. SP. Tim. no. 10.66/11.80, 8/11/2023
Jembang Tim penyusunan Laporan Kinerja. Inisiatif pemerintah daerah tahun 2023 pada Dinas Sosial. Saya yg merencanakan skt tersebut
- 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 2023 dan 2024
Mengetahui; meningkatkan penanganan perlindungan sosial korban bencana alam dan sosial, meningkatkan penanggulangan kemiskinan, kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, meningkatkan akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat
- 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
Ya, sama dengan sasaran kinerja pegawai,
IKI : perlindungan sosial korban bencana alam dan sosial kag, kesiapsiagaan bencana, pengelolaan Data Fakir miskin Cak Daerah, penemuan Dmuy terhadap peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan.
target : layanan terpenuhi, Campuran akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat pra diutamakan baik.
- 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

Sudah, meningkatkan penanganan perlindungan sosial korban bencana dalam dan sosial, upaya penanganan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan dan pemberdayaan PRP dan perlindungan anak.

- 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, urusan sosial dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak

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

realisasi capaian 100%

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

Melakukan evaluasi, di tindak lanjut dengan melakukan pelatihan staf, monitoring berkala.

- 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

dengan ada. Pengukuran kinerja 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, dengan ada Rapat pimpinan Peragawat daerah & bkn kualifikasi ataupun pas ada kejadian tak terduga. tidak bisa di temukan waktu fokus situasi tertentu.

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

ada. bentuk laporan berkala sesuai kegiatan. Nohlen

- 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, semua visi misi daerah

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

Penghargaan secara lisan /ucapan, dan peningkatan tunjangan kinerja

Purwakarta, Februari 2024
Reponden,


(H. Dedi Suardi)

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