

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

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 : HARTONO DWI ANTORO
Jabatan : PENGELOLA KEPEGAWAIAN
Perangkat Daerah : SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PURWAKARTA

II. TUJUAN

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

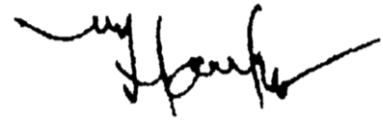
III. PERTANYAAN

- 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 Membaca Dan Belum Begitu 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
Tidak
- 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 indikator kinerja utama yaitu fasilitas anggota DPRD dan Rapat-rapat sebesar 92%
- 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
Tidak, indicator IKI sama dengan SKP. Indikator kinerja individu antara lain;
 1. Jumlah layanan administrasi dokumen kepegawaian terlaksana sesuai SOP dan tertib administrasi
 2. Jumlah penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan standar kompetensi jabatan (SKJ) sesuai juklak dan juknis target 1 dokumen
 3. Jumlah layanan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, dan pensiun terlaksana sesuai dan tepat waktu target 4 dokumen
 4. Jumlah pemilihan dan penyampaian arsip kepegawaian tercatat sesuai SOP
 5. Jumlah penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas terlaksana dengan baik dan tepat waktu
- 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, rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi kaitan dengan pengelolaan rumah tangga, perlengkapan, tata usaha dan kepegawaian sesuai SOP dan aturan yang berlaku

- 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. Kontribusi terhadap presentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator
 1. Jumlah layanan administrasi dokumen kepegawaian terlaksana sesuai SOP dan tertib administrasi
 2. Jumlah penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan standar kompetensi jabatan (SKJ) sesuai juklak dan juknis target 1 dokumen
 3. Jumlah layanan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, dan pensiun terlaksana sesuai dan tepat waktu target 4 dokumen
 4. Jumlah pemilihan dan penyampaian arsip kepegawaian tercatat sesuai SOP
 5. Jumlah penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas terlaksana dengan baik dan tepat waktu 4 dokumen
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Memperbaiki dan meningkatkan kinerja lenih optimal
- 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
Tidak
- 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
Melaksanakan monev pencapaian kinerja individu secara berkala tiap triwulan dengan melaksanakan dialog kerja
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut? Sebutkan
Catatan hasil monev kinerja terakhir yaitu agar lebih meningkatkan kualitas dan efektifitas kinerja pegawai secretariat DPRD Kabupaten Purwakarta
- 12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?
Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
Hasil monev dijadikan input oleh unit kerja untuk perbaikan 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
 1. Apabila memenuhi ekpetasi pimpinan maka akan mendapatkan reward berupa rekomendasi pimpinan sebagai pegawai teladan di OPD dan mendapatlan baik dan penugasan pimpinan, mengikuti pelatihan berbayar
 2. Apabila tidak memenuhi ekspetasi pimpinan maka akan diberikan teguran lisdan q,2,dan 3 dan akan mendapatkan bimbingan konseling

Purwakarta, Maret 2024
Responden,



(HARTONO DWI ANTORO)

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