

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	:	H. Wahyu Wibisono .
Jabatan	:	Kepala Badan .
Perangkat Daerah	:	BKPSDM Kab. 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 ?

Jawaban: Ya, sudah .

- 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

Jawaban: Ya, sebagai penanggung jawab tim penyusunan Renja .
- Rapat penyusunan Renja perubahan tgl 15/6/23
- Rapat penyusunan Renja tgl 21/2²³ Belum dapat menghadiri .
Karena saya baru menduduki jabatan ke BKPSDM
TMT 10 Maret 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 2023 dan 2024

Jawaban: Ya, saya mengetahui :
IKU dan perjanjian kinerja 2023 : - (Sasaran Strategis)
1. penerapan kearifat lokal
2. mengelola & mengembangkan manajemen BKPSDM
dgn menggunakan teknologi informasi .

d. Jumlah sistem pelayanan di bidang kepegawaian yg dapat diaplikasikan dgn baik target 3.

→ Iku dan pengujian Kinerja 2024 :

Sasaran Strategis :

- 1) Meningkatkan kapasitas & profesionalitas pegawai
- 2) ~~meningkatkan~~ Akuntabilitas publik & kepuasan masyarakat faktur thd penyelenggaraan pemerintah Daerah.
- 3) Optimalisasi penerapan sistem merit.

→ Indikator Kinerja :

- 1) Tingkat profesionalitas ASN target sedang (61-70)
- 2) Capaian SAKIP Perangkat Daerah target A.
- 3) Indeks Kepuasan Masyarakat target baik.
- 4) Indeks Sistem merit Kabupaten target baik.

- 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

Jawaban: YA.

IKI dan SKP tahun 2023 :

- 1) Sistem merit target baik II (250-324)
- 2) Persentase pemberian penghargaan ASN berprestasi/ban mo-rasi/dan ASN purna bakti/pensiun target 5,08
- 3) jumlah sistem manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi yg sudah diaplikasikan dgn target 4
- 4) jumlah sistem pelayanan di bidang kepegawaian yg dapat diaplikasikan dgn baik target 3.

→ IKI dan SKP tahun 2024 :

- 1) Tingkat profesionalitas ASN target sedang (71-80)
- 2) Capaian SAKIP Perangkat Daerah target A
- 3) Index Kepuasan masyarakat target Baik.
- 4) Index Sistem merit Kabupaten target baik.

3. Meningkatkan Kualitas pelayanan terintegrasi
 & Indikator Kinerja "baik III (250-324).
 a. Sistem merit target
 b. persentase pemberian penghargaan ASN berprestasi, berinovasi/ASN paripurna Bakti/pensiun target 5,08;
 c. jumlah Sistem manajemen Kepegawaian berbasis TI yg telah diaplikasikan dgn bank target 4.

- 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

Jawaban:

- 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

Jawaban:

Ya, Indikator Kinerja atasan yg diintervensi yaitu "Indeks profesionalitas ASN"

- 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.

Jawaban:

Ya, Indeks profesionalitas ASN peringkat ke-2 diwil. Kerja Kantor Regional III BKN Bandung dgn nilai 87,77 kategori tinggi.

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

Jawaban:
1) Sistem merit realisasi kategori III nilai 278
2) Prekursor pemberian penghargaan ASN berprestasi/bas inovasi/ASN purna bakti/pension realisasi 19, 61.
3) jumlah sistem manajemen kepegawaian berbasis IT yg s/d diimplementasikan dgn baik realisasi 4.
4) jumlah sistem pelayanan dibidang kepegawaian yg dapat diimplementasikan dgn baik realisasi 3.

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

Jawaban:
Alhamdulillah semua target tercapai.

- 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

Jawaban:
Ya, mekanisme pengumpulan data kinerja & pengukuran kinerja dilakukan melalui laporan evaluasi ssp periodik.

- 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

Jawaban:

Ya, melaporkan evaluasi terhadap hasil RKPD Kabupaten per triwulan.

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

Jawaban:

masih terdapat realisasi anggaran dibawah target capaian (90%)

- 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

Jawaban:


- a. melakukan perencanaan yg matang dan terukur ditahan berikutnya
- b. melakukan koordinasi dengan instansi/ bidang/ pihak ketiga terkait.
- c. memastikan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaksanaan program/ kegiatan telah lengkap dan sesuai dengan peraturan yg berlaku, agar tidak ada hambatan dalam merealisasikan anggaran.

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

Jawaban:

Ya, mendapatkan Reward berupa tunjangan fpp.

Purwakarta, 15 Maret 2024
Reponden,


H. Wahyu Kibisono

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

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	:	Dadi Sadali
Jabatan	:	Sekretaris
Perangkat Daerah	:	BKPSDM Kab. 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 ?

Jawaban: Ya, sudah

- 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

Jawaban:
Ya, Renja perubahan tahun 2023 & renja tahun 2024
Saya sebagai ketua tim penyusunan renja SKPD
Rapat penyusunan renja perubahan dilaksanakan
pada tanggal 15 juni 2023 sedang akan
rapat penyusunan renja tahun 2024
di lakukannya pul tsr 21 februari 2023

- 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

Jawaban: Ya, saya mengetahuinya

IKU & Perjanjian kinerja tahun 2023:

Sasaran strategis:

1. penerapan sistem merit
2. mengelola & mengembangkan manajemen Bkpsdm ds menggunakan teknologi informasi
3. meningkatnya kualitas pelayanan ds terintegrasi

Indikator kinerja

1. sistem merit target "Baik III (250-324)"
2. persentase pemberian penghargaan ASN berprestasi/berinovasi ds ASN prima Bkalti pensiun target 5,08
3. jumlah sistem manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi ds sudah diaplikasikan ds baik target 4

IKU & perjanjian kinerja tahun 2024:

Sasaran strategis:

1. meningkatkan kapabilitas & profesionalitas pegawai
2. meningkatnya akuntabilitas publik ds kepuasan masyarakat thd penyelenggara pemerintah daerah
3. optimalisasi penerapan sistem merit

Indikator kinerja:

1. tingkat profesionalitas ASN target rendah (61-70)
2. Capaian Sakip pangsakat daerah target A
3. Indeks kepuasan masyarakat target Baik
4. Indeks sistem merit capaian target baik

- 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

Jawaban: Ya, saya merumuskan IKI sendiri, ds sama ds SKP

Indikator Kinerja Individu (IKI) 2023:

1. Capaian Sakip pangsakat daerah target opini "A"
2. persentase pemenuhan pemungutan pelayanan pemerintahan target 90%

Indikator kinerja Individu (IKI) tahun 2024:

1. Capaian Sakip pangsakat daerah target A
2. Indeks kepuasan masyarakat target 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

Jawaban:

Ya, Iki merupakan turunan dari Indikator kinerja atasan langsung
adapun Indikator kinerja atasan yg di intervensi
yaitu sistem merit

- 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.

Jawaban:

Ya, Indikator kinerja atasan yg di intervensi yaitu
sistem merit

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

Jawaban:

Realisasi capaian kinerja Individu tahun 2023
1. Capaian setiap pangkat dalam realisasi opini "A"
2. persentase pemenuhan tanggung jawab
perkantoran realisasi 81,64%

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

Jawaban:

Kim evaluasi & identifikasi kendala & / hambatan
apa yg menjadikan target tsb tdk tercapai
dikarenakan esns dasar perbaikan 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

Jawaban:

Ya, mekanisme pengumpulan data kinerja & pengukuran
kinerja dilakukan melalui Laporan evaluasi setiap periode

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

Jawaban:

Ya, atasan langsung selalu melakukan monitoring & evaluasi atas pencapaian target kinerja. Adapun mekanisme monevnya dilakukan yaitu dengan briefing pejabat struktural & pelaksanaan per trip dinas.

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

Jawaban:

Tidak

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

Jawaban:

Tidak


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

Jawaban:

Ya, reward berupa tunjangan TPP

Purwakarta, 15 Maret 2024

Reponden,


(M. F. ...)

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	:	DEWI. PROKLAMASI
Jabatan	:	KASUBAG PKP
Perangkat Daerah	:	BKPSDM 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 ?

Jawaban:

Ya, sudah

- 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

Jawaban:

Ya, Penyusunan Renja perubahan 2023 dan Renja Tahun 2024
Saya sebagai Sekretaris dalam Tim Penyusunan Renja SKPD
Rapat Penyusunan Renja Perubahan diadakan tanggal 15 Juni 2023
Sedangkan Rapat Penyusunan Renja 2024 tanggal 21 Februari 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 2023 dan 2024

Jawaban: Ya saya mengetahuinya

IKU dan Perjanjian Kinerja 2023 :

Sasaran Strategis :

- 1). Penerapan Sistem Merit
- 2). Mengelola & mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan menggunakan teknologi
- 3). Meningkatkan Kualitas Pelayanan Yang terintegrasi

<p>Indikator Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). Sistem merit target "Baik III (250-324) 2). Persentase pemberian penghargaan ASN berprestasi / berinovasi / dan ASN purna bhakti / pensiun target 5,08 % 3). Jumlah sistem pelayanan di bidang kepegawaian berbasis teknologi informasi yg sudah di aplikasikan dengan baik target 3 	<p>- IKU dan Perjanjian Kinerja 2024 - Sasaran Strategis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). Meningkatnya Kapasitas & profesionalitas Pegawai 2). Meningkatnya Akuntabilitas publik dan Kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan Daerah 3). Optimalisasi Penerapan Sistem Merit <p>Indikator Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). Tingkat profesionalitas ASN target Pendah (61-70) 2). Capaian Sakip Perangkat Daerah target A 3). Indeks Kepuasan Masyarakat target Baik 4). Indeks Sistem Merit Kabupaten target Baik
---	---

- 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

Jawaban:

Ya, saya merumuskan IKI sendiri sama dengan SKP

Indikator Kinerja Individu (IKI) 2023 :

- 1). Capaian SAKIP Perangkat Daerah target Opini "A"
- 2). Persentase pemenuhan Penunjang pelayanan perkantoran target 90 %

Indikator Kinerja Individu (IKI) 2024

- 1). Capaian SAKIP Perangkat Daerah target A
- 2). Indeks Kepuasan Masyarakat target 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

Jawaban:

Ya, IKI merupakan turunan dari Indikator Kinerja atasan langsung Indikator Kinerja Atasan yang di Intervensi yaitu Sistem merit

- 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.

Jawaban:

Ya, Indikator Kinerja Atasan yang di Intervensi yaitu Sistem merit

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

Jawaban:

Realisasi Capaian Kinerja Individu tahun 2023

- 1). Capaian SATIP Perangkat daerah Realisasi Opini "A"
- 2). Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran Realisasi 81,69 %

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

Jawaban:

Melakukan Evaluasi terhadap Target Kinerja yang tidak tercapai, diidentifikasi Kesi-kendala-kendalanya untuk menjadi bahan perbaikan 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

Jawaban:

Ya, Mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja dilakukan melalui Laporan Evaluasi SKP periodik

- 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

Jawaban:

Ya, atasan langsung melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja.
Mekanisme monev dilakukan dengan melakukan briefing pejabat struktural tiap bulan

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

Jawaban:

Tidak

- 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

Jawaban:

Ya, tapi ~~tidak~~ sampai saat ini hasil monev belum ada yang harus di tindak lanjut.

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

Jawaban:

Ya, Reward berupa tunjangan TPP

Purwakarta, 15 Maret 2024

Reponden,



(Dewir . proklamasi)

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

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	:	Nurvitasari
Jabatan	:	penyusun program, Anggaran & pelaporan
Perangkat Daerah	:	BKPSDM kab. Puk

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 ?

Jawaban:

Ya. sudah

- 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

Jawaban:

Ya. penyusunan Renja perubahan 2023 & Renja Tahun 2024
Saya sebagai anggota dlm tim penyusunan Renja SKPD
Rapat penyusunan Renja perubahan diadakan tgl 15-6-2023
Rapat penyusunan Renja 2024 tgl 21-2-2023

- 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 2023 dan 2024

Jawaban:

Ya, saya mengetahuinya.
IKU & Perjanjian Kinerja 2023:
Sasaran strategis:
1) penerapan sistem merit

2) mengelola & mengembangkan manajemen BkPSDM dg menggunakan teknologi informasi

3) meningkatnya kualitas pelayanan yg terintegrasi

Indikator kinerja: 1) Sistem Merit target "Baik III" (250-324)

2) Persentase pemberian penghargaan ASN Berprestasi/Berinovasi/ASN Purna Bakti target "5,08"

3) jml sistem manajemen kepeg berbasis teknologi Informasi yg sdh diaplikasikan target "3"

4) jml sistem pelayanan dibid. kepeg. yg dpt diaplikasikan dg baik target "3"

Ikv dan perjanjian kinerja 2024

Sasaran strategis: 1) meningkatnya kapasitas & profesionalitas pegawai

2) meningkatnya akuntabilitas publik & kepuasan masyarakat thp. Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

3) optimalisasi penerapan sistem merit

Indikator kinerja

1) Tingkat profesionalitas ASN target rendah (61-70)

2) Capaian SAKIP Perangkat Daerah target "A"

3) Indeks kepuasan masyarakat target "Baik"

4) Indeks sistem merit kab. target "Baik"

- 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

Jawaban:

Ya, merumuskan IKI sendiri

Ya, IKI sudah sesuai dg SKP.

IKI 2023:

1) persentase dok. rencana anggaran badan, target 100%

2) persentase dok. laporan evaluasi yg tersusun rapi, target 100%

3) persentase dok. perencanaan & laporan yg terpelihara, target 100%

IKI 2024:

1) dok. rencana kerja yg terhimpun, target 1 dok

2) dok. rencana kerja perubahan yg terhimpun, target 1 dok

3) jml dok SOP yg tersusun, target 1 Dok.

4) jml dok peta proses bisnis yg tersusun, target 1 Dok.

5) data anggaran yg terinput, target 100%

6) jml dok. RKA, DPA, RAK-SKPD yg tersusun, target 1 Dok.

7) persentase data anggaran yg terinput dlm sistem, 100%

8) jml dok RKA, DPA, RAK-SKPD perubahan yg tersusun, 1 Dok.

9) jml draft capaian kinerja triwulan yg tersusun, 1 draft

10) jml dok Reformasi Birokrasi yg tersusun, 1 Dok.

11) jml dok SPIP yg tersusun, 1 Dok.

12) jml dok LPPD yg tersusun, 1 Dok

- 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

Jawaban:

Ya, IKI merupakan turunan dari Indikator kinerja atasan langsung Indikator kinerja atasan yg di Intervensi, yaitu
1) persentase dok perencanaan yg terselesaikan
2) persentase dok pelaporan yg terselesaikan

- 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.

Jawaban:

Ya, Indikator kinerja unit kerja di Intervensi adalah Capaian Salup Perangkat Daerah

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

Jawaban:

1) persentase dok rencana program anggaran badan, capaian 100%
2) persentase dok pelaporan & evaluasi yg tersusun rapi, capaian 100%
3) persentase dok perencanaan & pelaporan yg terpelihara, capaian 100%

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

Jawaban:

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

Jawaban:

Ya, mekanisme pengumpulan data kinerja & pengukuran kinerja dilakukan melalui laporan evaluasi SKP periodik

- 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, atasan langsung melakukan monitoring & evaluasi atas pencapaian target kinerja mekanisme monev dilakukan briefing staf tiap bulan

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

Jawaban:

Tidak

- 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

Jawaban:

Tidak

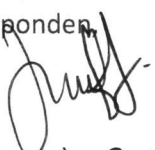
- 13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja? sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Jawaban:

Ya, reward berupa tunjangan TPP

Purwakarta, 15 Maret 2024

Responden


(Nurvita Sari)

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