

**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 : DESI APRIANA  
Jabatan : KEPALA BIDANG  
Perangkat Daerah : DISPANGKATAN

**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 ?  
Ya
- 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  
Rapat Pembahasan Renja 2023, Tanggal 7 Juni 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 2022 dan 2023  
IKU dan Perjanjian Kinerja :  
Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Persentase kecukupan bahan pangan 100%, dan kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD : 524.12 dan laju produksi tanaman pangan hortikultura dan perikanan 31.27 kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD : 132.57 utk tahun anggaran 2023
- 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  
Tidak, IKI dirumuskan sesuai IKU dan Perjanjian Kinerja
- 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, Laju Nilai Realisasi

- 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.

Nilai Realisasi

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

Realisasi Capaian Per Indikator Tahun 2023.

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

Semua target tercapai, jika ada yang tidak tercapai maka akan melakukan dialog kinerja organisasi yg bertujuan untuk mereview kinerja organisasi atau pegawai dalam rangka pengambilan tindakan untuk memperbaiki kinerja, mengarahkan & memotivasi bawahan utk berkinerja dg baik, mengubah cara berfikir dan bertindak pegawai dg memperjelas ekspektasi kinerja, Meningkatkan kerjasama internal, mengambil keputusan atas perubahan yg berdampak thp strategis, meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja.

- 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, melalui aplikasi / utk pengukuran kinerja / Pelaporan

- 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

Mekanisme monev yang dilakukan adalah penyampaian data kinerja kepada atasan melalui perangkat daerah yang mempunyai tugas atau fungsi mereview laporan kinerja / Bappelit bangda

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

Sebutkan

Ya kegiatan monitoring dilakukan setelah penetapan perencanaan di awal tahun, sehingga dapat diketahui tujuan akhir yg akan dicapai pada tahun yg bersangkutan kegiatan monitoring dilaksanakan utk mengetahui tk pencapaian dan kesesuaian antara rencana yg telah ditetapkan dg hasil capaian saat dilaksanakan monitoring tersebut.

- 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

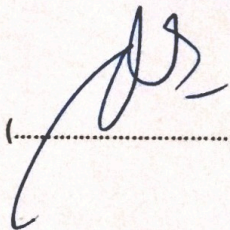
Ya

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, Mendapatkan reward. Pencapaian target Kinerja memberikan dampak Kepercayaan terhadap Kinerja Dinas Pangan dan Pertanian dari Pimpinan, salah satunya adalah terkait Pemberian Kepercayaan thdp ASN yg melaksanakan tugas di Dinas Pangan dan Pertanian utk diberikan kepercayaan Jabatan Tahun 2023.

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,



(.....)

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