

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 : Dede Iwan Setiawan, SE
Jabatan : Kasubag Program Keuangan Dan Pelaporan
Perangkat Daerah : Kecamatan Wanayasa

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 Sudah 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
Terlibat Sebagai Sekretaris Tim Penyusun Tahun 2023 dan 2024. Sesuai Dengan Kapasitas dan tupoksi Sebagai Sekretaris Tim Penyusun Sama Bertugas Hasil kesimpulan rapat dan arahan yang di sampaikan oleh pimpinan juga Memberi Masukan dan Informasi terkait dengan dasar Mekanisme Penyusunan
- 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 Kecamatan Tahun 2023 dan 2024 yaitu jumlah Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan tingkat Desa dan Persentase Pengaduan Masyarakat yang tertangani. Perjanjian Kinerja tahun 2023 dan 2024 : Meningkatkan Penerapan reformasi birokrasi dan Penyelenggaraan Pemerintahan

- 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 Merumuskan sendiri dan sudah sesuai dengan SKP
IKI 2023 : Meningkatkan Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Capaian
Kinerja dengan target 4 dokumen, Persentase Penuhan Penunjan Pela-
yanan Perkantoran dengan target 14 bulan / 1 dokumen

- 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. Yaitu Penuhan dukungan manajemen Perkantoran dan Persentase
Perencanaan dan Ketersediaan data kecamatan

- 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.

Indikator Kinerja Persentase Pengaduan Masyarakat Yang tertangani.

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

Capaian Sakip Perangkat daerah target BGD dan Realisasi BGD
Jumlah Ketersediaan gaji dan tunjangan ASN target 14 bulan dan Realisasi
14 bulan, Jumlah dokumen laporan keuangan yang di susun target
1 dokumen dan Realisasi 1 dokumen

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

Melakukan evaluasi, meminta arahan kepada pimpinan dan atasan langsung
serta merencanakan lebih matang 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
setiap triwulan dengan melihat data dari laporan Realisasi fisik dan
keuangan serta realisasi SKP di adakan briefing Pegawai untuk
mengevaluasi kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan

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 mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan oleh atasan langsung yaitu dengan melihat dan mengevaluasi laporan Pertanggung jawaban bendahara Pengeluaran dan laporan Realisasi fisik dan Keuangan SKPD

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

Sebutkan

Tidak ada

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,

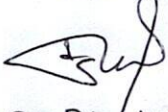
membuat jadwal pemeliharaan bangunan dan kendaraan dinas operasional menyusun Rencana aksi dan membuat target Capaian saki menjadi Bb

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,


(Dede Wawan)

===== 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 : Muhammad Hasan
Jabatan : Pengelola Program dan Kegiatan
Perangkat Daerah : Kecamatan Wawarasa

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 sudah 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
Terlibat sebagai anggota tim Penyusun Renja tahun 2023 dan 2024 bertugas menerima bahan penyusunan Renja dari masing Masing Seksi dan uraian membandingkan bahan Isian Rencana Kerja Per masing-masing Seksi dan uraian serta membuat draft Renja sesuai petunjuk dari atasan langsung
- 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 Kecamatan 2023 dan 2024 yaitu jumlah pembinaan dan pengawasan penyelenggara Pemerintah tingkat desa dan persentase penyediaan masyarakat yang tertanggung pemerintah umum yang baik dan efektif meningkatkan penerapan reformasi birokrasi dan penyelenggara
target 4 program, 12 kegiatan 31 sub kegiatan

- 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 merumuskan sendiri dan sesuai dengan SKP
Tahun 2023 : menyiapkan bahan-bahan penusunan perencanaan kecamatan, menyiapkan bahan penusunan dokumen penganggaran kecamatan dan penusunan laporan kinerja kecamatan.

- 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, yaitu Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran dan capaian kinerja

- 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.

Indikator kinerja persentase pengabdian masyarakat yang tertangani

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

Menyiapkan bahan penusunan perencanaan kecamatan target tercapainya penusunan Rencana Rencana kinerja kecamatan dan Rencana aksi. Menyiapkan bahan penusunan dokumen penganggaran target tercapainya penusunan RKA kecamatan menyusun laporan kinerja kecamatan target tercapainya penusunan LKIP kecamatan

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

Melakukan evaluasi meminta arahan kepada pimpinan dan atasan langsung serta merencanakan lebih matang 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

Ya melakukan dengan cara memastikan setiap output capaian kegiatan selesai tepat waktu

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

Ta melakukan dengan cara memantau dan mengevaluasi setiap output capaian kinerja sesuai dengan indikator kinerja dibawah

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

Sebutkan

tidak ada

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, memperbaiki dokumen cascading kinerja, crossling dan monitoring rencana aksi

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,


(Muhammad Hasan.)

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