

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 : Drs. H. DIAUDIN, M.Si
Jabatan : CAMAT
Perangkat Daerah : CAMAT 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, Saya telah membaca dan memahami isi Dokumen Renstra OPD 2018-2023 Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD Tahun 2024
- 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, Saya terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi /unit kerja tahun 2023 dan 2024 dengan cara memberikan arahan dan bimbingan untuk proses penyusunan
Rapat Pembahasan dilaksanakan tanggal 6- September 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
Ya, IKU kecamatan Tahun dan yaitu jumlah pembinaan dan pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan tingkat Desa dan persentase peragaduan masyarakat yang tertangani
Perjanjian kinerja Tahun 2023 dan 2024 Meningkatkan penerapan Reformasi birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan umum yang baik dan Efektif
Target : 4 program , 12 kegiatan , 30 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 sudah sesuai dengan SKP

IKI 2023 : Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran dan Capaian 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

- Dokumen Evaluasi kinerja Unit kerja Kecamatan
- Laporan - Laporan Barang Milik Daerah
- Fasilitasi dan Pembinaan Penyusunan perencanaan pembangunan Desa
- Wawasan kebangsaan dan ketahanan Nasional
- Fasilitasi Penyusunan Peraturan Desa dan Peraturan kepala Desa

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.

- Laporan Capaian kinerja dan Intisar realisasi kinerja Unit kerja
- Pembinaan Barang Milik Daerah

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 BB dan realisasi BB

Realisasi Capaian 14 kegiatan

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

Melakukan Evaluasi dan pengawasan

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.

Melakukan Pengawasan, Monitoring dan Evaluasi

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

Dilaksanakan briefing Staf

Menerima laporan atas kegiatan / tugas yang telah dilaksanakan ataupun yang belum dilaksanakan

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

Sebutkan

Setiap laporan harus disertai dengan Dokumentasi

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. Hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan salah satu acuan juga tolak ukur untuk perbaikan kinerja kedepannya

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,

(Drs. H. DIAUDIN, Mgsi)

===== 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 : Pika Damayanti, SE
Jabatan : Kasi PMP
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, saya sudah membaca 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
Terlibat, sebagai anggota tim penyusun Renja Tahun 2023 dan 2024. Sesuai dengan kapasitas dan tupoksi sebagai anggota tim penyusun saya hanya memberikan masukan dan informasi terkait dengan penyusunan Rencana Kinerja Kecamatan. Rapat dilaksanakan tanggal 6 September 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
Ya, 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 umum yang baik dan efektif
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 Sudah Sesuai dengan SKP

IKI 2023 : meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan Capaian 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, yaitu Meningkatkan fasilitasi, Rekomendasi dan koordinasi pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa

- 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.

Kegiatan fasilitasi dan pembinaan terhadap pengurus kelembagaan Desa

- 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 B5 dan realisasi B5

Realisasi Capaian 1 kegiatan

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

Melakukan Evaluasi, Meminta arahan dan Bimbingan dari atasan langsung serta membuat perencanaan yang lebih matang lagi untuk 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 sekali atasan langsung melakukan penilaian dengan melihat data dari laporan realisasi fisik serta Realisasi SKP

Dilaksanakannya kegiatan briefing pegawai dengan tujuan untuk melakukan Evaluasi kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan oleh masing-masing Seksi dan bidang.

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 dan evaluasi dengan cara menerima pelaporan atas hasil kegiatan dan tugas yang telah dilaksanakan sesuai dengan Disposisi yang telah diberikan juga memeriksa Sasaran kinerja yang telah terealisasi

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

Sebutkan
Setiap pelaporan kepada atasan langsung harus disertakan dengan bukti dokumentasi

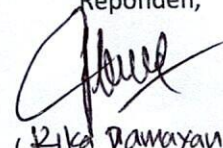
12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?

Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
Ya, hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan salah satu acuan juga tolak ukur untuk perbaikan kinerja kedepannya

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, hanya berupa dukungan moral dan semangat untuk para stafnya

Purwakarta, Februari 2024
Reponden,


(Rika Ramayanti)

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