

**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 : AYI WAWAN, SE
Jabatan : Subbagian Kepegawaian dan Umum
Perangkat Daerah : Kecamatan Maniis

II. TUJUAN

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

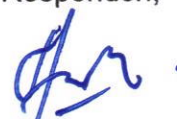
III. PERTANYAAN

- 1) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?
Saya sudah membaca dan memahami dokumen tersebut
- 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
Tidak terlibat langsung, tetapi mekanisme penyusunan dibahas dalam rapat atau meeting staf
- 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 2022 dan 2023
Saya mengetahui tetapi saya berfokus pada IKU dan PK jabatan saya saja.
- 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
Iya saya merumuskan IKI dan sudah sama dengan SKP pada jabatan saya.
- 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
Merupakan turunan dari indicator kinerja atasan langsung.
- 6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja? Sebutkan indikaror kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indicator kinerja saudara.
Memberikan kontribusi karena apabila berhasil terkait pembinaan dan pengawasan pemerintah desa maka akan memudahkan dalam pencapaian indicator kinerja organisasi
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator
Realisasi bagus yang salah satunya capaian pembinaan dapat terlaksana untuk satu kecamatan

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Menjadi bahan evaluasi dan sebagai masukan perbaikan target kinerja 2023
- 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
Atasan langsung membahas langsung dalam evaluasi kinerja masing-masing seksi pada kegiatan meeting staf secara kontinyu.
- 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
Monev langsung oleh pimpinan dilakukan setiap dua bulan sekali dengan memanggil dan meminta eviden kinerja yang telah dilakukan.
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut?
Sebutkan
Terdapat catatan hasil monev tersebut, dengan redaksi bahasa sebagai bentuk amaran yang berisikan adanya peningkatan kinerja dan membuat program yang sesuai dengan lapangan.
- 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
Dimasukan dengan tindak lanjut adanya program kinerja tersebut dimuat kembali pada indikator 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
Dapat tapi berupa ucapan terima kasih.

Purwakarta, 9 Februari 2023

Responden,



(AYI WAWAN, SE.)

NIP.197707162008011009

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