

Lembar Jawaban :

Wawancara Evaluasi Lakip

Nama : H.HELMI SETIAWAN.AP.MM

NIP : 19740909 199412 1 001

Jabatan : CAMAT KIARAPEDES

1. Alhamdulillah sehat
2. TMT : 07-09-2023
3. Tugas Pokok Camat :
Berdasarkan Peraturan Bupati Purwakata Nomor 123 tahun 2020. Camat dalam memimpin Kecamatan bertugas : menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum; dengan perincian tugas sbb :
 - a. memimpin dan mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas Kecamatan;
 - b. memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan umum;
 - c. mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - d. mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
 - e. mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, meliputi ;
 - 1) sinergitas dengan Perangkat Daerah yang Tugas dan Fungsinya di bidang penegakan peraturan perundang undangan dan / atau Kepolisian Negara Republik Indonesia:dan
 - 2) pelaporan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundang undangan di wilayah Kecamatan kepada Bupati;
 - f. mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, meliputi :
 - 1) sinergitas dengan Perangkat Daerah dan/atau Instansi vertikal terkait:
 - 2) pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan pasilitas pelayanan umum yang melibatkan pihak swasta:dan
 - 3) pelaporan pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum di wilayah kecamatan kepada Bupati :
 - g. Memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi di kecamatan;
 - h. mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan, meliputi;
 - 1) sinergitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dengan Perangkat Daerah dan instansi vertical terkait;
 - 2) efektifitas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di Tingkat Kecamatan;
 - 3) pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di Tingkat Kecamatan kepada Bupati; dan
 - 4) membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur desa;

- i. melakukan pembinaan, fasilitasi, supervisi, konsultasi, koordinasi, dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik pemerintahan desa dan/atau kelurahan sesuai azas kewajiban, dan batas wewenang sebagaimana ketentuan yang berlaku;
 - j. melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Perangkat Daerah yang ada di Kecamatan, meliputi :
 - 1) perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan;
 - 2) fasilitasi percepatan pencapaian standar pelayanan minimal, sesuai wilayah Kecamatan;
 - k. melakukan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan tugas bawahan;
 - l. mengelola data dan informasi yang berkenaan dengan tugas dan fungsi Camat;
 - m. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Kecamatan.
 - n. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh Bupati dan/atau peraturan perundang undangan;
4. Ya, Lakip adalah adalah sebuah laporan yang berisikan akuntabilitas dan kinerja dari suatu instansi pemerintah. Berisikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran organisasi dan merupakan media akuntabilitas setiap satuan kerja perangkat daerah.
5. LAKIP untuk memberikan informasi terkait kinerja yang terukur kepada pemberi manfaat atas kinerja yang telah dicapai atau yang seharusnya tercapai. LAKIP merupakan perwujudan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi instansi yaitu sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik pada masa kerja berikutnya. Dari LAKIP secara singkat yaitu terdapat 4 isi utama, antara lain Uraian singkat organisasi, Rencana dan target kinerja yang ditetapkan, Pengukuran kinerja, dan yang terakhir adalah Penutup yang berisi evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud.

Komponen 1

6. Ya, karena Pimpinan mempunyai peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja yang harus terapkan pada perbaikan produktivitas kerja, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai adalah strategi pemimpin merubah maset MSDM dan pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan tersedianya perlengkapan dan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan akan dapat memberikan kinerja yang efektif dan efisien.
7. a. Melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- b. Dibuatkannya Perjanjian Kinerja, yang merupakan komitmen Pegawai untuk memenuhi PK yang telah di tandatangi oleh masing-masing Pegawai.
8. Bagaimana Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi, mohon dijelaskan?

Komponen 2

9. Pengukuran Kinerja Pegawai Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
10. -
11. Ya, karena sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.
12. Ya, pemberin TPP tahun 2023 telah disesuaikan dengan capaian dan disiplin kinerja Pegawai (daftar hadir, Daftar penerimaan TPP Tahun 2023 terlampi).
13. Ya, pengukuran kinerja harus dijaikan bahan untuk capaian kinerja yang lebih baik.
14. Ya, karena Pengukuran kinerja bertujuan untuk memotivasi Pegawai agar dapat mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan .

Komponen 3

15. Ya, komitmen tertuang dalam Perjanjian Kinerja tahun 2023
16. Ya, karena LAKIP merupakan produk akhir SAKIP yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai APBD yang berjalan 1 Tahun Anggaran.
17. Ya, karena setiap program dan kegiatan yang telah ditetapkan harus dipertanggungjawabkan. Mengkomunikasikannya dengan mensosialisasikan Program dan kegiatan yang harus dicapai dalam 1 tahun anggaran.
18. Berdasarkan PERMENPAN No. 53 Tahun 2014, Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Uraian singkat organisasi; Rencana dan target kinerja yang ditetapkan; Pengukuran kinerja; Evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. Analisis ini juga mencakup atas efisiensi penggunaan sumber daya.
19. Ya, sesuai Rencana aksi dalam 1 tahun Anggaran
20. Laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja sebagaimana tertuang dalam Capaian indikator utama maupun dalam Indikator individu dalam 1 tahun anggaran.
21. Idem
22. Laporan kinerja yang digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya adalah dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah.
23. Informasi dalam laporan kinerja yang dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi adalah dengan penyajian : Komunikasi, Motivasi, Karakteristik Organisasi, Proses-proses Administrasi, Struktur Organisasi dan Gaya Manajemen.

Komponen 4

24. Sudah
25. evaluasi atas implementasi Lakip dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan evaluasi yang ditetapkan.
26. Tim Evaluasi Sakip dari Inspektorat.
27. Sudah, karena dengan adanya evaluasi dalam proses implementasi akuntabilitas dapat :
 1. Meningkatkan mutu pelaksanaan pengelolaan aktivitas organisasi yang lebih baik;
 2. Meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi;
 3. Memberikan informasi yang lebih memadai dalam menunjang proses pengambilan keputusan;
 4. Meningkatkan pemanfaatan alokasi sumber daya yang tersedia;
 5. Sebagai dasar peningkatan mutu informasi mengenai pelaksanaan kegiatan organisasi; dan
 6. Mengarahkan pada sasaran dan memberikan informasi kinerja.

Dokumen pendukung : Daftar penerimaan TPP Tahun Anggaran 2023 (Terlampir)