

**KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP OPD 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan Jenjang Jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : JUDDY HERDIANA S, S.IP.,M.M
Jabatan : KEPALA DINAS
Perangkat Daerah : DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN

II. TUJUAN

Tujuan wawancara: mendapatkan Informasi mengenal 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 2023 ?

Ya, telah membaca dan memahami

- 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

Terlibat, sebagai kepala dinas yang bertanggungjawab terhadap penyusunan program anggaran serta evaluasi dan pelaporan program kegiatan dan anggaran

- 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

Ya, mengetahui

IKU : 1. Layanan Penyelamatan dan Evakuasi Korban Kebakaran

IKU 2 : Presentase Pelayanan Penyelamatan dan Evakuasi Korban Kebakaran dan Non Kebakaran

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, kami merumuskan sendiri dan IKI tersebut sama dengan SKP untuk tahun 2022 dan 2023

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, kita menunjang tujuan organisasi, sehingga program kerja atasan diimplementasikan terhadap bawahannya sehingga terstruktur

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.

Iya, Kepala Dinas memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan kesekretariatan yang meliputi perencanaan dan pelaporan, keuangan, serta kepegawaian dan administrasi umum serta menyelenggarakan kegiatan manajemen kepegawaian, kehumasan dan protokol, kearsipan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum dan rumah tangga serta sarana dan prasarana dinas sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku

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

Terealisasi sesuai dengan target dan sasaran Kinerja.

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

1. Menganalisis penyebab,Identifikasi factor - factor yang menyebabkan ketidak tercapaian target
2. Memperbaiki proses kerja yang kurang efektif atau efisien
3. Memberikan Pelatihan kepada tim untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.
4. Membuat rencana aksi yang kongkret untuk mengatasi masalah yang ada
5. Memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan rencana aksi untuk memastikan perbaikan yang berkelanjutan

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

1. Bersama sama menetapkan kriteria kinerja yang spesifik dan terukur yang akan digunakan sebagai acuan pengukuran.
2. Melakukan pemantauan kinerja secara teratur dalam kegiatan sehari-hari
3. Melakukan penilaian kinerja tahunan setidaknya secara berkala misalnya setiap semester atau per triwulan.
4. Pengumpulan data kinerja melalui berbagai sumber, termasuk laporan harian, mingguan atau bulanan.
5. Menggunakan metode evaluasi yang sesuai
6. Melakukan diskusi untuk membahas hasil evaluasi, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta merumuskan rencana perbaikan yang diperlukan.
7. Bersama sama menyusun rencana pengembangan kinerja untuk meningkatkan kinerja individu atau unit kerja
8. Memantau kinerja individu atau unit kerja, memberikan bimbingan dan melakukan tindak lanjut untuk memastikan implementasi rencana berjalan dengan baik.

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, mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan per triwulan

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

Sebutkan

Ya, pertama; Pada Suburusan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan hanya terealisasi 33,07% dikarenakan adanya subsidi pajak kendaraan bermotor sesuai peraturan Gubernur Jawa Barat no. 39/2013 tentang petunjuk pelaksanaan peraturan daerah Provinsi Jawa Barat nomor 13 tahun 2011 tentang pajak kendaraan bermotor biaya balik nama kendaraan bermotor. Kedua; Pada Substandarisasi Sarana dan Prasarana Pencegahan, Penanggulangan Kebakaran dan Alat Pelindung Diri, hanya terealisasi 48,44% dikarenakan menjadi beban hutang daerah tahun 2023 dan akan dibayarkan di tahun 2024. Ketiga; Pada Suburusan Pelatihan Keluarga Tanggap

Bencana Rumah Tangga terealisasi 50,84%. Tidak terealisasinya Belanja Perjalanan Dinas dikarenakan kegiatan pelatihan keluarga Tanggap Bencana Rumah Tangga diberikan kepada ibu – ibu DWP Unit Damkar yang bertempat di UPTD Poswil I Plered.

12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk pebaikan kinerja?

Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

1. Penambahan usulan diklat/pengembangan kompetensi
2. Efektifitas anggaran dialokasikan untuk UPTD Wilayah Pemadam I, II dan III

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 Piagam Penghargaan dari Gubernur Jawa Barat Nomor 002.6/Kep.105-BKP/2023 sebagai "Instansi dengan Pencapaian SPM Sub Urusan Kebakaran Tahun Anggaran 2022 Kategori Tuntas Paripurna 100%"

Purwakarta, 14 Maret 2023

Reponden,



(JUDDY HERDIANA S, S.IP.,M.M)