

KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2024

KETENTUAN PENGISIAN

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesioner 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 dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesioner disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Galih Nugraha, A.Md
Jabatan : Kepala Subbidang Perencanaan Aset
Perangkat Daerah : Badan Keuangan dan Aset Daerah

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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2025 ?
Ya, sudah membaca dan memahami.
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya ?
Terlibat dalam FGD penyusunan Renja Badan Keuangan dan Aset Daerah.
- 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 2024 ?
Ya ; Capaian SAKIP Perangkat Daerah (A); Indek Kepuasan Masyarakat (Baik); Indeks Pengelolaan keuangan Daerah (Baik); Indeks Pengelolaan Barang Milik Daerah (Baik).
- 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 2024?
Ya; Jumlah Dokumen Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD) yang tersusun; Jumlah Dokumen Standar Satuan Harga yg tersusun.
- 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, Indeks Pengelolaan Barang Milik Daerah (Baik).
- 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?
Ya, berkontribusi; yakni indikator persentase BMD yang dimanfaatkan optimal (100%), persentase aset tanah yang bersertifikat (20%).

- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indicator?
Semua indikator tercapai.
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Upaya yang ditempuh terhadap target yang tidak tercapai pada tahun 2024 adalah dengan melakukan koordinasi, monitoring dan evaluasi kinerja.
- 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?
Mekanismenya tercatat dalam SOP Badan Keuangan dan Aset Daerah Nomor PR.04/Kep.20.Sekre-BKAD/III/2022.
- 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?
Mekanismenya tercatat dalam SOP BKAD Nomor PR.04/Kep.21.Sekre-BKAD/III/2022.
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan?
Ya, ada. Dituangkan dalam Notulen Rapat untuk ditindaklanjuti sebagai pedoman sesuai Peraturan perundang-undangan.
- 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 kekurangan kinerja berdasarkan hasil monev, termasuk memperbaiki laporan sesuai peraturan perundang-undangan.
- 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, 25 Februari 2025

Responden



Galih Nugraha, A.Md