

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 : Dr. Aep Durohman, S.Pd., M.Pd.
Jabatan : Kepala Badan
Perangkat Daerah : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta

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 ?
Sudah

- 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
Ya terlibat

- 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 2022 dan 2023
- | INDIKATOR SASARAN | 2022 | 2023 |
|---|------|-------|
| SAKIP | BB | BB |
| Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor | 100 | 100 |
| Persentase Pajak Daerah terhadap PAD | 7000 | 72.50 |
| Persentase Retribusi Daerah terhadap PAD | 6.50 | 7.00 |

- 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

Ya.

INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	Target 2022
Rasio Pendapatan Asli Daerah terhadap Pendapatan Daerah	19,75%
Indeks Kepuasan Masyarakat	79

- 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
Indikator kinerja yang diintervensi adalah untuk mencapai visi dan misi kedua Kabupaten Purwakarta yang ditetapkan yaitu, "Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih, dan Profesional."

- 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.

- Rasio pendapatan asli daerah terhadap pendapatan daerah
- Indeks kepuasan masyarakat.

- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET 2023	REALISASI 2023
• Meningkatkan Realisasi Penerimaan PAD	• Rasio PAD terhadap Pendapatan Daerah	20 %	23,40 %
• Meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat	• Indeks Kepuasan Masyarakat	80%	88,12 %

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

- Mengidentifikasi penyebab tidak tercapainya kinerja
- Merumuskan masalah
- Mencari solusi penyelesaian masalah terdiri dari meningkatkan kinerja dan meningkatkan intensifikasi dan ekstensifikasi pajak.

- 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

Jawaban dibelakang →

- 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

Iya. Dilakukan secara berkala setiap triwulan sesuai indikator kinerja individu.

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan! Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural/fungsional, dokumen laporan kinerja belum di review, dokumen laporan kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), dan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

- 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

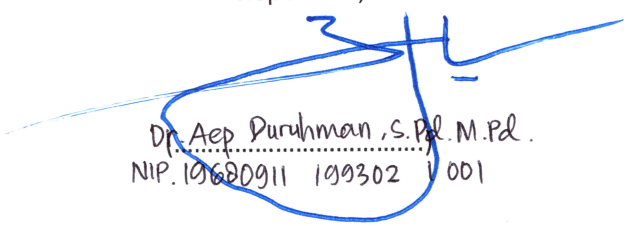
1. Atasan melaksanakan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural/fungsional
2. Atasan meninjau dokumen laporan kinerja
3. Atasan menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/Internasional (Benchmark Kinerja) dalam laporan kinerja.
4. Menyiapkan teknologi informasi (aplikasi) untuk mengukur evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan berikut beberapa inovasi dalam pengukuran yang telah dilaksanakan.

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, berupa piagam penghargaan.

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,


Dr. Aep Puruhman, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19680911 199302 1 001

===== 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 : Budi Hartanto
 Jabatan : Kasubag Perencanaan, Keuangan & Pelaporan
 Perangkat Daerah : Balenda

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 ?
 Ya
- 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
 2022 Tidak terlibat
 2023 terlibat sebagai Kasubag RKP
- 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 2022 dan 2023
 2022 Tidak & 2023 Terlibat
 SAKIP 2022 = BB & 2023 = BB
 Perjanjian Rekrutmen Kantor 2022 = 100 & 2023 = 100
 Online Daerah Hld Rda 2022 = 90 % & 2023 = 90%
- 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
 1. Jml Dok Perencanaan, Penganggaran 1 Dok
 2. Jml Dok RP, Laporan Kinerja 1 Dok
 3. Jml Dok EU, Buletin Pengantar Daerah 1 Dok
 4. Jml Perencanaan Gak & Anggaran 1 Bln
 5. Jml Dok Penyusunan LRP, CEU 1 Dok
- 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
 - Perencanaan, Penganggaran & EU, Anggaran PD terbitan Bmtk
 - Adm kea Perangkat

- 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.

- Indikator Capaian Sasar

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator

2022 belum terubut bmn bmn di Agustus 2023

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

Memperbaiki & memberikan usaha agar lebih baik di 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

Berdasarkan pengumpulan data di bawah ini
Jawab: dlm ESS III ke ESS II
dlm ESS IV ke ESS III
dlm Skp ke ESS IV

- 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, dilakukan secara berkala yaitu setiap triwulan

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindakan lanjut? Sebutkan

Pencapaian target pemenuhan Dokumen yang diperlukan dalam pemenuhan

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

Sebutkan tindakan lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

- Pencapaian target pemenuhan Dokumen
- Koordinasi yg lebih terarah dalam upaya pemenuhan Dokumen

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

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,


(Budi Haryanto)

===== 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 : Riri Chirintiz, S.E.
Jabatan : Analis Laporan Keuangan
Perangkat Daerah : Badan Pendapatan 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 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?

Sudah

- 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

2022, tidak terlibat
2023, terlibat sebagai Staff di Kabag Program, Perencanaan & Keuangan

- 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 2022 dan 2023

Indikator Sasaran : Sakip	2022	2023
	BB	BB
Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor	100 %	100 %
Persentase Pajak Daerah Terhadap PAD	70 %	72,50 %
Persentase Perbaikan Daerah Terhadap PND	6,5 %	7 %

- 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

	Target
Jumlah bahan Analisa keuangan yg terkumpul	12. Dokumen
Jumlah Dokumen perencanaan Anggaran yg terakreditasi	1. Dokumen
Jumlah Dokumen perencanaan Anggaran perubahan yg terakreditasi	1. Dokumen
Jumlah Laporan Sistem Informasi pembangunan yg disajikan dgn Valid	4. Laporan
Jumlah CRPD yg disajikan dengan Valid	1. Dokumen

- 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
Koordinasi & penyusunan Laporan keuangan Akhir tahun SKPD selaras dgn Administrasi keuan
Penyusunan Dokumen perencanaan PD terlaksana sesuai perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi
Evaluasi kinerja PD terlaksana sesuai perencanaan, Penganggaran, & Evaluasi kinerja

- 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.

Persentasi pemenuhan penunjang pelayanan kantor

- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator

	Realisasi
Jumlah bahan Analisa keuangan yg terkumpul	12 Dokumen
Jumlah Dokumen perencanaan Anggaran yg terakuisisi	1 Dokumen
Jumlah Dokumen perencanaan Anggaran Perubahan yg terakuisisi	3 Dokumen
Jumlah LPKD yg di Sajikan dengan Valid	1. Dokumen

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

Alhamdulillah semuanya tercapai

- 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

Ya, setiap triwulan pengumpulan data kinerja penyusunan laporan kinerja Intern bersamaan laporan keuangan triwulanan dan pada akhir tahun disusun laporan keuangan secara berjenjang.

- 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 dilakukan secara berkala setiap triwulan sesuai indikator kinerja individu

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

Sebutkan

1. Meningkatkan pengukuran kinerja
2. Meningkatkan pelaporan kinerja
3. meningkatkan implementasi Salip agar evaluasi Salip (Intern) dapat memberikan hasil!

- 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

1. Akan melaksanakan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penempatan/perubahan jabatan baik (Structure) maupun fungsional.

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

-/a. berupa tlg
.....
.....
.....

Purwakarta, Februari 2024
Reponden,


(Rini Chayinisi, SE)

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