

KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA 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:
 - 1 Orang Eselon II
 - 1 Orang Eselon III
 - 1 Orang Eselon IV
 - 1 Orang Staf / Pejabat Fungsional dibawah Eselon III tersebut
2. Jawaban kuesioner disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing masing pejabat diatas

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : dr. Tri Muhammad Hani, MARS., MH.Kes., CGRE
Jabatan : Direktur
Perangkat Daerah : RSUD Bayu Asih Kabupaten Purwakarta

TUJUAN

Tujuan wawancara :

Mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

PERTANYAAN

1. Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2024 - 2026, serta Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024?
Jawab : Saya telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra dan LAKIP RSUD Bayu Asih Tahun 2024 dan Renja Tahun 2024
2. Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi / unit kerja tahun 2023 dan 2024 ? jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Jawab : Saya terlibat sebagian karena disusun sebelum saya diangkat sebagai Plt. Direktur pada Bulan November 2023. Sementara Renstra dan LAKIP Tahun 2024 disusun sebelum November 2023. Saya pada beberapa bagian memberikan kontribusi perumusan program-program strategis ke depan disesuaikan dengan program Transformasi Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
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 2023 dan 2024
Jawab :
 - a) *Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana, diantaranya :*
 - *Persentase pencapaian target SPM pelayanan kesehatan dengan target 100%*
 - *Persentase pegawai yang memiliki kesesuaian kompetensi dengan target 92%*
 - *Dokumen kinerja rumah sakit dengan target 10 Dokumen*
 - *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana alat kesehatan dalam kondisi baik dengan target 80%*
 - *Persentase pemenuhan kebutuhan operasional penunjang pelayanan kesehatan dengan target 75%*
 - *Persentase pemenuhan saran dan prasarana kesehatan dengan target 87%*
 - b) *Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah Melalui Penerapan SPBE dengan target capaian SAKIP A dan IKM 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 2023 dan 2024

Jawab : Merumuskan. Sama dengan IKU.

a) *Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana, diantaranya :*

- *Persentase pencapaian target SPM pelayanan kesehatan dengan target 100%*
- *Persentase pegawai yang memiliki kesesuaian kompetensi dengan target 92%*
- *Dokumen kinerja rumah sakit dengan target 10 Dokumen*
- *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana alat kesehatan dalam kondisi baik dengan target 80%*
- *Persentase pemenuhan kebutuhan operasional penunjang pelayanan kesehatan dengan target 75%*
- *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana kesehatan dengan target 87%*

b) *Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah Melalui Penerapan SPBE dengan target capaian SAKIP A dan IKM Baik*

5. Apakah IKI Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Jawab : Iya. IKI saya dan RSUD Bayu Asih merupakan turunan dari indikator kinerja kepala daerah (Bupati) yaitu *Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana dan Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah Melalui Penerapan SPBE.*

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.

Jawab : Iya. Memberikan kontribusi terutama pada peningkatan derajat kesehatan dan cakupan layanan publik.

7. Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian perindikator

Jawab :

- a) *Realisasi Persentase pencapaian Target SPM Pelayanan Kesehatan 81%*
- b) *Realisasi Persentase Pegawai yang memiliki kesesuaian Kompetensi 92%*
- c) *Realisasi Dokumen Kinerja Rumah Sakit 100%*
- d) *Realisasi Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Alat Kesehatan dalam Kondisi Baik 50%*
- e) *Realisasi Persentase Pemenuhan Kebutuhan operasional Penunjang Pelayanan Kesehatan 129%*
- f) *Realisasi Persentasi Pemenuhan Sarana dan Prasarana Kesehatan 96%*
- g) *Realisasi Capaian SAKIP Perangkat Daerah 100%*
- h) *Realisasi Indeks kepuasan masyarakat 100%*

8. Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Jawab :

- a) *Melakukan RCA (Root Cause Analysis) mencari faktor penyebab kegagalan.*
- b) *Menentukan skala prioritas masalah yang menjadi faktor penyebab kegagalan.*
- c) *Melakukan intervensi yang terukur terhadap masalah yang menjadi faktor penyebab kegagalan.*

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

Jawab :

- a) *Evaluasi kinerja rutin yang dilakukan oleh Dewan Pengawas (Dewas) RSUD Bayu Asih sebagai perpanjangan tangan Bupati dalam menilai kinerja Direktur.*
- b) *Pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan monitoring IKU/IKI secara sistematis.*

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

Jawab :

Melakukan monitoring dan evaluasi secara terjadwal melalui rapat rutin Dewan Pengawas (Dewas)

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

Jawab :

- a) *Tingkatkan kualitas pelayanan publik khususnya pelayanan kesehatan kepada masyarakat.*
- b) *Tingkatkan kompetensi SDM khususnya attitude dalam berkomunikasi dengan masyarakat.*

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

Jawab :

Iya dijadikan sebagai target untuk pencapaian perbaikan kinerja di periode berikutnya. Serta dijadikan sebagai bahan manajemen risiko guna memitigasi risiko mencegah kegagalan dan meningkatkan peluang keberhasilan pencapaian target 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

Jawab :

Reward dalam bentuk penghargaan dan apresiasi secara lisan saja.

Purwakarta, 27 Februari 2025

Responden,



dr. Tri Muhammad Hani, MARS., MH.Kes., CGRE
NIP. 19770619 200312 1 009

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

KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA 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:
 - 1 Orang Eselon II
 - 1 Orang Eselon III
 - 1 Orang Eselon IV
 - 1 Orang Staf / Pejabat Fungsional dibawah Eselon III tersebut
2. Jawaban kuesioner disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing masing pejabat diatas

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Mochamad Arif Budiman, S.P, M.M
Jabatan : Wakil Direktur Umum dan Keuangan
Perangkat Daerah : RSUD Bayu Asih Kabupaten Purwakarta

TUJUAN

Tujuan wawancara :

Mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

PERTANYAAN

1. Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2024 - 2026, serta Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024?
"Ya, saya telah membaca dan memahami dokumen tersebut, termasuk visi, misi, sasaran strategis dalam Renstra, serta target yang ditetapkan dalam Renja dan LAKIP Tahun 2024."
2. Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi / unit kerja tahun 2023 dan 2024 ? jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Saya terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 dengan berkontribusi dalam analisis data, penyusunan indikator kinerja, serta pembahasan strategi pencapaian target. Saya juga mengikuti dialog kinerja untuk memastikan keselarasan program dengan tujuan organisasi.
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 2023 dan 2024
Saya memahami bahwa IKU digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi organisasi dan unit kerja saya. Target IKU yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2023 dan 2024 adalah sebagai berikut :
 - a) *Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana, diantaranya :*
 - *Persentase pencapaian target SPM pelayanan kesehatan dengan target 100%*
 - *Persentase pegawai yang memiliki kesesuaian kompetensi dengan target 92%*
 - *Dokumen kinerja rumah sakit dengan target 10 Dokumen*
 - *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana alat kesehatan dalam kondisi baik dengan target 80%*
 - *Persentase pemenuhan kebutuhan operasional penunjang pelayanan kesehatan dengan target 75%*
 - *Persentase pemenuhan saran dan prasarana kesehatan dengan target 87%*

b) *Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah Melalui Penerapan SPBE dengan target capaian SAKIP A dan IKM 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 2023 dan 2024

Ya,

a) *Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana, diantaranya :*

- *Persentase pencapaian target SPM pelayanan kesehatan dengan target 100%*
- *Persentase pegawai yang memiliki kesesuaian kompetensi dengan target 92%*
- *Dokumen kinerja rumah sakit dengan target 10 Dokumen*
- *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana alat kesehatan dalam kondisi baik dengan target 80%*
- *Persentase pemenuhan kebutuhan operasional penunjang pelayanan kesehatan dengan target 75%*
- *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana kesehatan dengan target 87%*

Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah Melalui Penerapan SPBE dengan target capaian SAKIP A dan IKM Baik

5. Apakah IKI Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan / mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

"Benar, IKI saya dan indikator kinerja unit kerja yang saya pimpin mengintervensi serta mendukung pencapaian indikator kinerja pejabat atasan langsung saya. Dengan demikian, setiap pencapaian kinerja di tingkat individu dan unit kerja berkontribusi langsung pada keberhasilan target organisasi yang lebih luas."

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 Kinerja saya secara langsung terhubung dan berkontribusi terhadap pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung serta organisasi. Hal ini memastikan adanya integrasi dalam pencapaian sasaran organisasi."

7. Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian perindikator

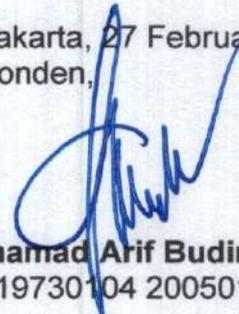
- a) *Realisasi Persentase pencapaian Target SPM Pelayanan Kesehatan 81%*
- b) *Realisasi Persentase Pegawai yang memiliki kesesuaian Kompetensi 92%*
- c) *Realisasi Dokumen Kinerja Rumah Sakit 100%*
- d) *Realisasi Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Alat Kesehatan dalam Kondisi Baik 50%*
- e) *Realisasi Persentase Pemenuhan Kebutuhan operasional Penunjang Pelayanan Kesehatan 129%*
- f) *Realisasi Persentasi Pemenuhan Sarana dan Prasarana Kesehatan 96%*
- g) *Realisasi Capaian SAKIP Perangkat Daerah 100%*
- h) *Realisasi Indeks kepuasan masyarakat 100%*

8. Jika ada target kinerja saudara / unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
"Dalam menghadapi kemungkinan tidak tercapainya target kinerja tahun 2024, saya akan melakukan langkah-langkah berikut :
- ✓ *Melakukan monitoring berkala untuk mendeteksi potensi hambatan sejak dini.*
 - ✓ *Menyusun langkah perbaikan dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.*
 - ✓ *Meningkatkan sinergi dengan rekan kerja serta pihak terkait agar kendala dapat diatasi lebih cepat.*
 - ✓ *Jika target tetap sulit tercapai, saya akan mengajukan rekomendasi perbaikan berbasis data untuk perencanaan ke depan."*
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 saya melakukan pengukuran kinerja individu dan unit kerja secara berkala melalui beberapa mekanisme, antara lain :
- ✓ *Evaluasi bulanan/triwulanan untuk menilai pencapaian target.*
 - ✓ *Rapat koordinasi untuk membahas kendala dan strategi perbaikan.*
 - ✓ *Penggunaan sistem pelaporan kinerja untuk memantau progres secara real-time.*
 - ✓ *Dengan mekanisme ini, pencapaian kinerja dapat terukur dan ditindaklanjuti secara tepat waktu."*
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, atasan langsung saya melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin untuk memastikan target kinerja individu dan unit kerja tercapai. Mekanisme monev yang dilakukan meliputi :
- ✓ *Evaluasi kinerja berkala (bulanan/triwulanan) untuk menilai pencapaian target.*
 - ✓ *Identifikasi kendala dan penyusunan solusi strategis guna meningkatkan efektivitas kerja.*
 - ✓ *Koordinasi intensif dalam rapat monev untuk memastikan ketercapaian target.*
 - ✓ *Penyampaian rekomendasi perbaikan dan tindak lanjut yang konkret.*
 - ✓ *Dengan pendekatan ini, kinerja dapat dioptimalkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan."*
11. Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut?
"Ya, terdapat beberapa catatan penting dari hasil monev terakhir yang perlu ditindaklanjuti, di antaranya :
- ✓ *Perbaikan mekanisme kerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian target.*
 - ✓ *Meningkatkan kualitas data kinerja melalui validasi yang lebih ketat.*
 - ✓ *Mempercepat tindak lanjut pada indikator kinerja yang belum mencapai target.*
 - ✓ *Upaya perbaikan sedang dilakukan melalui koordinasi internal dan evaluasi berkala."*
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, unit kerja kami menjadikan hasil monitoring dan evaluasi sebagai dasar untuk melakukan perbaikan kinerja. Tindak lanjut yang telah diterapkan antara lain :
- ✓ *Merevisi metode kerja yang lebih efektif dalam mencapai target kinerja.*
 - ✓ *Meningkatkan pemanfaatan teknologi dalam sistem pelaporan untuk akurasi data.*
 - ✓ *Melakukan evaluasi berkala terhadap pencapaian target dan menyesuaikan strategi jika diperlukan.*
 - ✓ *Mengadakan pelatihan internal untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugasnya."*

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

Reward dalam bentuk penghargaan dan apresiasi secara lisan saja.

Purwakarta, 27 Februari 2025
Responden,



Mochamad Arif Budiman, S.P, M.M
NIP. 19730104 200501 1 004

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

**KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA 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:
 - 1 Orang Eselon II
 - 1 Orang Eselon III
 - 1 Orang Eselon IV
 - 1 Orang Staf / Pejabat Fungsional dibawah Eselon III tersebut
2. Jawaban kuesioner disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing masing pejabat diatas

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Imam Munadjat Pudjanadi, M.Si
Jabatan : Kepala Bagian Program dan Sistem Informasi
Perangkat Daerah : RSUD Bayu Asih Kabupaten Purwakarta

TUJUAN

Tujuan wawancara :

Mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

PERTANYAAN

1. Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2024 - 2026, serta Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024?
"Sudah, saya telah membaca dan memahami isi dokumen tersebut, dan saya siap untuk berkontribusi dalam implementasi program serta evaluasi capaian sesuai dengan dokumen tersebut."
2. Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi / unit kerja tahun 2023 dan 2024 ? jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Ya, saya turut serta dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024, terutama dalam mengevaluasi pencapaian kinerja sebelumnya dan merancang strategi peningkatan efektivitas program. Saya berpartisipasi dalam dialog kinerja untuk membahas solusi atas kendala yang dihadapi.
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 2023 dan 2024
Ya, saya mengetahui IKU sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dan unit kerja saya. Beberapa IKU dalam PK tahun 2023 dan 2024 adalah sebagai berikut :
 - a) *Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana, diantaranya :*
 - *Persentase pencapaian target SPM pelayanan kesehatan dengan target 100%*
 - *Persentase pegawai yang memiliki kesesuaian kompetensi dengan target 92%*
 - *Dokumen kinerja rumah sakit dengan target 10 Dokumen*
 - *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana alat kesehatan dalam kondisi baik dengan target 80%*
 - *Persentase pemenuhan kebutuhan operasional penunjang pelayanan kesehatan dengan target 75%*
 - *Persentase pemenuhan saran dan prasarana kesehatan dengan target 87%*

- b) *Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah Melalui Penerapan SPBE dengan target capaian SAKIP A dan IKM 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 2023 dan 2024
- a) *Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana, diantaranya :*
- *Persentase pencapaian target SPM pelayanan kesehatan dengan target 100%*
 - *Persentase pegawai yang memiliki kesesuaian kompetensi dengan target 92%*
 - *Dokumen kinerja rumah sakit dengan target 10 Dokumen*
 - *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana alat kesehatan dalam kondisi baik dengan target 80%*
 - *Persentase pemenuhan kebutuhan operasional penunjang pelayanan kesehatan dengan target 75%*
 - *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana kesehatan dengan target 87%*
- b) *Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah Melalui Penerapan SPBE dengan target capaian SAKIP A dan IKM Baik*
5. Apakah IKI Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan / mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?
Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut
"Ya, indikator kinerja yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri dan unit kerja yang saya pimpin merupakan turunan dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saya. Hal ini bertujuan untuk memastikan sinergi dalam implementasi strategi organisasi, sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan terukur."
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.
"Ya, Indikator Kinerja saya memberikan kontribusi terhadap pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi."
7. Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian perindikator
- a) *Realisasi Persentase pencapaian Target SPM Pelayanan Kesehatan 81%*
 - b) *Realisasi Persentase Pegawai yang memiliki kesesuaian Kompetensi 92%*
 - c) *Realisasi Dokumen Kinerja Rumah Sakit 100%*
 - d) *Realisasi Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Alat Kesehatan dalam Kondisi Baik 50%*
 - e) *Realisasi Persentase Pemenuhan Kebutuhan operasional Penunjang Pelayanan Kesehatan 129%*
 - f) *Realisasi Persentasi Pemenuhan Sarana dan Prasarana Kesehatan 96%*
 - g) *Realisasi Capaian SAKIP Perangkat Daerah 100%*
 - h) *Realisasi Indeks kepuasan masyarakat 100%*
8. Jika ada target kinerja saudara / unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
"Jika ada target kinerja yang tidak tercapai pada tahun 2024, saya akan berupaya untuk mencari solusi inovatif melalui peningkatan efisiensi kerja, optimalisasi sumber daya, serta koordinasi lebih intensif dengan pihak terkait. Saya juga akan mengevaluasi strategi yang telah dilakukan dan menyesuaikannya agar lebih efektif dalam mendukung pencapaian target organisasi."

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, pengukuran kinerja dilakukan oleh atasan langsung saya melalui sistem monitoring yang terstruktur. Data kinerja dikumpulkan melalui :
- ✓ *Laporan berkala yang mencakup pencapaian target dan kendala pelaksanaan.*
 - ✓ *Sistem penilaian berbasis indikator kinerja (IKU, IKI, SKP) yang telah ditetapkan.*
 - ✓ *Review dan umpan balik langsung dari atasan untuk memastikan akuntabilitas kinerja.*
 - ✓ *Dengan pendekatan ini, evaluasi kinerja menjadi lebih transparan dan dapat digunakan sebagai dasar perbaikan serta pengambilan keputusan ke depan."*
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, atasan langsung saya secara aktif melakukan monitoring dan evaluasi kinerja saya dan unit kerja saya. Monev dilakukan melalui :
- ✓ *Pelaporan kinerja yang terdokumentasi dalam sistem organisasi.*
 - ✓ *Review kinerja dalam forum rapat evaluasi secara berkala.*
 - ✓ *Penyampaian umpan balik yang konstruktif serta rekomendasi perbaikan.*
 - ✓ *Evaluasi akhir tahun untuk menilai pencapaian keseluruhan serta menyusun rencana peningkatan kinerja.*
 - ✓ *Dengan sistem ini, monitoring kinerja menjadi lebih transparan, terukur, dan akuntabel."*
11. Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan
"Ya, hasil monitoring dan evaluasi terakhir mencatat beberapa poin penting yang perlu ditindaklanjuti, seperti :
- ✓ *Penyesuaian strategi dalam pencapaian target yang masih belum optimal.*
 - ✓ *Penguatan sinergi antarunit kerja untuk mengatasi kendala yang dihadapi.*
 - ✓ *Meningkatkan ketepatan waktu dalam penyampaian laporan kinerja.*
 - ✓ *Saat ini, langkah-langkah perbaikan sedang diimplementasikan guna memastikan target kinerja dapat tercapai sesuai rencana."*
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, hasil monev kinerja digunakan sebagai dasar dalam perbaikan kinerja unit kerja. Beberapa langkah yang telah dilakukan adalah :
- ✓ *Penyusunan rencana aksi tindak lanjut untuk memperbaiki aspek yang masih kurang.*
 - ✓ *Peningkatan pengawasan dan monitoring lebih ketat terhadap capaian target.*
 - ✓ *Peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan bimbingan teknis.*
 - ✓ *Pemanfaatan sistem informasi kinerja untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pencapaian target."*

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

Reward dalam bentuk penghargaan dan apresiasi secara lisan saja.

Purwakarta, 27 Februari 2025
Responden,

Imam Munadjat Pudjanadi, M.Si
NIP. 19701013 199403 1 002

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

KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA 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:
 - 1 Orang Eselon II
 - 1 Orang Eselon III
 - 1 Orang Eselon IV
 - 1 Orang Staf / Pejabat Fungsional dibawah Eselon III tersebut
2. Jawaban kuesioner disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing masing pejabat diatas

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Rialdi, S.Kep, S.Ak, M.M.RS
Jabatan : Katimja Perencanaan Anggaran dan Program
Perangkat Daerah : RSUD Bayu Asih Kabupaten Purwakarta

TUJUAN

Tujuan wawancara :

Mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

PERTANYAAN

1. Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2024 - 2026, serta Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024?
"Ya, saya telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2024-2026, serta Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024, sesuai dengan ketentuan yang berlaku."
2. Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi / unit kerja tahun 2023 dan 2024 ? jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Ya, saya terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi / unit kerja tahun 2023 dan 2024. Keterlibatan saya meliputi penyusunan target kinerja, analisis capaian tahun sebelumnya, serta perumusan strategi pelaksanaan program. Saya juga mengikuti dialog kinerja sebagai bagian dari tim perencanaan.
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 2023 dan 2024
Ya, saya mengetahui Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saya.
 - a) *Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana, diantaranya :*
 - *Persentase pencapaian target SPM pelayanan kesehatan dengan target 100%*
 - *Persentase pegawai yang memiliki kesesuaian kompetensi dengan target 92%*
 - *Dokumen kinerja rumah sakit dengan target 10 Dokumen*
 - *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana alat kesehatan dalam kondisi baik dengan target 80%*
 - *Persentase pemenuhan kebutuhan operasional penunjang pelayanan kesehatan dengan target 75%*
 - *Persentase pemenuhan saran dan prasarana kesehatan dengan target 87%*
 - b) *Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah Melalui Penerapan SPBE dengan target capaian SAKIP A dan IKM 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 2023 dan 2024
- Ya,
- a) *Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana, diantaranya :*
- *Persentase pencapaian target SPM pelayanan kesehatan dengan target 100%*
 - *Persentase pegawai yang memiliki kesesuaian kompetensi dengan target 92%*
 - *Dokumen kinerja rumah sakit dengan target 10 Dokumen*
 - *Persentase pemenuhan sarana dan prasarana alat kesehatan dalam kondisi baik dengan target 80%*
 - *Persentase pemenuhan kebutuhan operasional penunjang pelayanan kesehatan dengan target 75%*
 - *Persentase pemenuhan saran dan prasarana kesehatan dengan target 87%*
- b) *Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah Melalui Penerapan SPBE dengan target capaian SAKIP A dan IKM Baik*
5. Apakah IKI Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan / mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?
Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut
"Ya, Indikator Kinerja Individu (IKI) saya serta indikator kinerja unit kerja yang saya pimpin merupakan turunan dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saya. Hal ini dilakukan untuk memastikan keselarasan antara kinerja individu, unit kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pencapaian target yang saya tetapkan turut mendukung pencapaian target kinerja atasan langsung saya."
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.
Ya, Indikator Kinerja saya memberikan kontribusi langsung terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung serta organisasi. IKI saya mendukung pencapaian target organisasi melalui pelaksanaan tugas dan fungsi saya secara optimal.
7. Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian perindikator
- a) *Realisasi Persentase pencapaian Target SPM Pelayanan Kesehatan 81%*
b) *Realisasi Persentase Pegawai yang memiliki kesesuaian Kompetensi 92%*
c) *Realisasi Dokumen Kinerja Rumah Sakit 100%*
d) *Realisasi Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Alat Kesehatan dalam Kondisi Baik 50%*
e) *Realisasi Persentase Pemenuhan Kebutuhan operasional Penunjang Pelayanan Kesehatan 129%*
f) *Realisasi Persentasi Pemenuhan Sarana dan Prasarana Kesehatan 96%*
g) *Realisasi Capaian SAKIP Perangkat Daerah 100%*
h) *Realisasi Indeks kepuasan masyarakat 100%*

8. Jika ada target kinerja saudara / unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
"Jika ada target kinerja saya/unit kerja saya pada tahun 2024 yang tidak tercapai, saya akan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor penyebabnya. Langkah-langkah yang saya tempuh meliputi :
- ✓ Analisis penyebab keterlambatan atau kendala dalam pencapaian target.
 - ✓ Melakukan revisi strategi atau metode kerja agar lebih efektif.
 - ✓ Meningkatkan koordinasi dengan tim dan pihak terkait untuk mempercepat capaian.
 - ✓ Jika diperlukan, mengajukan revisi target yang lebih realistis dengan tetap mengacu pada sasaran organisasi."
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, atasan langsung saya melakukan pengukuran kinerja individu saya dan kinerja unit kerja yang saya pimpin secara berkala. Mekanisme pengumpulan data kinerja dilakukan melalui :
- ✓ Pelaporan kinerja bulanan dan triwulanan yang mencakup capaian target serta hambatan yang dihadapi.
 - ✓ Evaluasi kinerja melalui rapat koordinasi dengan atasan dan tim untuk membahas progres dan strategi perbaikan.
 - ✓ Pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan monitoring IKU/IKI secara sistematis.
 - ✓ Penggunaan aplikasi/sistem informasi kinerja untuk merekam dan menganalisis capaian kinerja secara objektif."
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, atasan langsung saya secara berkala melakukan monitoring dan evaluasi (monev) terhadap pencapaian target kinerja individu saya serta target kinerja unit kerja yang saya pimpin. Mekanisme monev yang dilakukan meliputi :
- ✓ Pelaporan kinerja bulanan dan triwulanan yang mencakup pencapaian target serta kendala yang dihadapi.
 - ✓ Rapat monitoring dan evaluasi (monev) secara berkala untuk membahas progres, hambatan, serta strategi perbaikan.
 - ✓ Penggunaan sistem informasi kinerja untuk mendokumentasikan dan menganalisis capaian kinerja secara objektif.
 - ✓ Pemberian umpan balik dan tindak lanjut dari atasan guna memastikan strategi perbaikan dapat dilakukan segera."
11. Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan
Ya, terdapat beberapa catatan hasil dari monitoring dan evaluasi (monev) kinerja terakhir yang perlu ditindaklanjuti, antara lain :
- ✓ Peningkatan efektivitas pelaksanaan program/kegiatan dengan melakukan penyesuaian strategi kerja agar lebih sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
 - ✓ Optimalisasi koordinasi antarunit kerja guna mempercepat pencapaian target dan menyelesaikan kendala yang masih dihadapi.
 - ✓ Peningkatan akurasi dan ketepatan waktu dalam pelaporan kinerja melalui sistem monitoring yang lebih terstruktur.
 - ✓ Evaluasi dan revisi indikator kinerja yang dirasa kurang relevan atau perlu disesuaikan dengan dinamika organisasi."

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

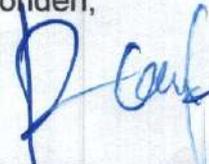
"Ya, hasil monitoring dan evaluasi (monev) kinerja dijadikan input bagi unit kerja kami untuk perbaikan kinerja. Beberapa tindak lanjut yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev adalah :

- ✓ *Optimalisasi strategi pencapaian target dengan menyesuaikan metode kerja agar lebih efektif.*
- ✓ *Peningkatan koordinasi dan komunikasi lintas unit guna mempercepat penyelesaian tugas.*
- ✓ *Penyempurnaan sistem pelaporan kinerja agar lebih akurat dan tepat waktu.*
- ✓ *Pelatihan dan peningkatan kapasitas pegawai untuk mendukung pencapaian target secara lebih optimal."*

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

Reward dalam bentuk penghargaan dan apresiasi secara lisan saja.

Purwakarta, 27 Februari 2025
Responden,



Rialdi, S.Kep, S.Ak, M.M.RS
NIP. 19810714 200701 1 004

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