

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2024

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 : JOHARI, SKM., MKM
Jabatan : JF. PERENCANA AHLI MUDA
Perangkat Daerah : DINAS KESEHATAN 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 RPD OPD 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2025?

Jawab:

Ya, sudah membaca dan memahami isi dokumen RPD OPD Dinkes Tahun 2024-2026 Renja 2024 dan LAKIP OPD tahun 2024.

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 dan 2025? Jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

Jawab:

Ya, Saya terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja Tahun 2024 dan Tahun 2025, dimana saya menjadi Ketua Tim Penyusun Renja Tahun 2024 dan Tahun 2025, sedangkan pembahasan disampaikan dalam rapat dan dengan pengiriman chat group untuk dikoreksi oleh masing-masing bidang dan anggota Tim Dinas Kesehatan.

- 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 2024 dan 2025!

Jawab:

Ya saya mengetahui indikator kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja, dimana:

- a. IKU tahun 2024 dengan Target:
 - Umur Harapan Hidup 71,51 tahun;

- Cakupan Indeks Pencapaian (IP) SPM Kesehatan 100%;
- b. IKU Tahun 2025
- Umur Harapan Hidup 71,62 tahun;
 - Cakupan Indeks Pencapaian (IP) SPM Kesehatan 100%;
 - Capaian SAKIP Perangkat Daerah predikat A
 - Indeks Kepuasan Masyarakat predikat 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 dan 2025
- Jawab:**
Ya, saya melakukan sendiri dimana IKI sama dengan SKP merupakan jabatan fungsional perencana, yang berisi uraian jabatan fungsional perencana dan berkaitan dengan tugas dan fungsi sebagai Tim perencana Dinas Kesehatan dimana IKI dan IKU nya persentase dokumen perencana, penganggaran dan evaluasi kinerja yang disusun sesuai dengan peraturan dan tepat waktu.
- 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
- Jawab:**
Ya, betul merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja atasan langsung yaitu Capaian SAKIP Perangkat Daerah dan cakupan (IP) SPM Kesehatan
- 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.
- Jawab:**
Ya, indicator yang saya pegang memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target indikator kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi, yaitu keberhasilan pencapaian pengelolaan perencanaan dan pelaporan dinas Kesehatan akan mempengaruhi capaian kinerja Dinas Kesehatan, hal ini terlihat dari indikator capaian AKIP dimana hasil capaiannya di pengaruhi oleh hasil perencanaan, pengukuran kinerja, pelaporan dan evaluasi kinerja Dinas Kesehatan, dimana JF Perencana berfungsi mengkoordinir terhadap capaian tersebut.
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indicator
- Jawab:**
Realisasi Capaian Kinerja Individu yang saya pegang berhasil dilaksanakan dengan baik namun pada nilai AKIP mengalami penurunan dari A menjadi BB.
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
- Jawab**
Apabila ada yang tidak tercapai maka dilakukan evaluasi Kembali untuk diperbaiki 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

Jawab

Ya, atasan langsung melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja individu dan pencapaian target kinerja

- 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

Ya, melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja individu dan pencapaian target kinerja unit melalui permintaan laporan secara berkala, koordinasi dan konsultasi secara berkala.

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

Jawab

Setiap monev dilakukan laporan hasil monev termasuk tindak lanjut perbaikan yang harus dikerjakan

- 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

Hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input perbaikan kinerja. Hal ini berkaitan dengan capaian kinerja dimana capaian yang masih belum mencapai target dikonfirmasi kepada bidang pengampu untuk menjadi catatan dan perbaikan pada triwulan atau tahun berikutnya.

- 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

Ya, bentuk reward dan punishment, misalnya untuk punishment apabila terlambat hadir masuk, maka mendapatkan potongan TPP sesuai dengan tingkat keterlambatan absen masuk maupun pulang, sedangkan reward yang diberikan adalah pemberian penghargaan kepada tenaga kesehatan teladan pada setiap acara ulang tahun Hari Kesehatan Nasional.

Purwakarta, Maret 2025

Responden



(JOHARI, SKM., MKM)