

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 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.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Drs Al Idrus Nurhasan
Jabatan : Camat
Perangkat Daerah : Kecamatan Daragdan

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, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD Tahun 2024 ?
Ya, sudah
- 2) Apakah saudara terlibat dalam penyusunan Rencana kerja Organisasi/ Unit Kerja Tahun 2024? Jelaskan bentuk keterlibatan saudara dalam dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya !
Ya terlibat
memberikan arahan dan membuat UARK penyusunan dokumen Renja
- 3) Apakah saudara mengetahui indikator kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan targetnya Tahun 2024 !
Ya, saya mengetahui.
Urk capaian SAKIP BB PK Camat Capaian SAKIP perangkat daerah
lulus kepuasan masyarakat, target PK 2024 100%
- 4) Apakah saudara merumuskan indikator kerja individu (IKI) saudara sendiri? Apakah IKI tersebut sama dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) Saudara ? sebutkan IKI targetnya tahun 2024 !
Ya, saya juga merumuskan UARK IKI disubvakan dengan
sasaran kinerja pegawai. dengan target IKI 2024, 100%

- 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, Meningkatkan akuntabilitas publik penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kecamatan, Meningkatkan partisipasi dan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan desa
- 6) Apakah indikator kinerja saudar memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target indikator kinerja unit erja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja? Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara. Ya, Capaian Sakip Peringkat Daerah, Indeks Kepuasan Masyarakat
- 7) Bagaimana realisasi capaian kinerja individu saudara dan capaian kinerja unit kerja saudar tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indikator.
 Realisasi IKI tahun 2024 (Berk)
- 8) Jika ada target kinerja unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh? Ya, dengan pengurangan kinerja, Meningkatkan kinerja dan memperbaiki yang belum di capai
- 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, dengan pengurangan 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.
 Ya, dengan melaksanakan pertemuan untuk mendapatkan informasi perihal target kinerja dan monitoring bulanan/ bulanan capaian kinerja
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut? Tidak
- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja? Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja.
 Ya, melaksanakan arahan dan pembinaan
- 13) Apakah 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.

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 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 : Widya Kusuma
Jabatan : SEKRETARIS
Perangkat Daerah : KECAMATAN DASARUSUN

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, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD Tahun 2024 ?

Ta. Ya.

- 2) Apakah saudara terlibat dalam penyusunan Rencana kerja Organisasi/ Unit Kerja Tahun 2024? Jelaskan bentuk keterlibatan saudara dalam dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya !

Ya. Merencanakan Unit Kerja Tahun 2024. 2. Melakukan rapat dan pembahasan.

- 3) Apakah saudara mengetahui indikator kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan targetnya Tahun 2024 !

Ya. 1. Kepuasan masyarakat. 2. Capaian. 3. IDN. PK. 1) Bakti Sosial 2) Bakti 3. Kaji.

- 4) Apakah saudara merumuskan indikator kerja individu (IKI) saudara sendiri? Apakah IKI tersebut sama dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) Saudara ? sebutkan IKI targetnya tahun 2024 !

Ta. Ya.

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.

Jaw. 1). Ind. Kesen. Pang. 2) Capaian Saku Pang. Das.

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. As. Kesen. Pang. Ind. Kesen. Pang. Saku Pang. Das.

7) Bagaimana realisasi capaian kinerja individu saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

1) Ind. Kesen. Pang. Saku Pang. Das.
2) Capaian Saku Pang. Das.

8) Jika ada target kinerja unit kerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh? - Kesen, Pang. Saku Pang. Das.

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. Melalui Monev. Tim Kerja 2

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. As. Monev. Saku Pang. Das. Tim Kerja 2

11) Apakah terdapat catatan hasil dari monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Ya. As.

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. As. Monev. Saku Pang. Das. Tim Kerja 2

13) Apakah 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. As. Monev. Saku Pang. Das. Tim Kerja 2

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 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 : LULU.
Jabatan : Subag PRP.
Perangkat Daerah : KEC. Darangdan.

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, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD Tahun 2024 ?
Sudah
- 2) Apakah saudara terlibat dalam penyusunan Rencana kerja Organisasi/ Unit Kerja Tahun 2024? Jelaskan bentuk keterlibatan saudara dalam dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya !
Ya terlibat
Memberikan arahan & masukan untuk penyusunan dokumen Renja
- 3) Apakah saudara mengetahui indikator kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan targetnya Tahun 2024 !
Ya saya mengetahui
IKU Capaian SAKIP : BB. Perjanjian kinerja Subag PRP. Capaian SAKIP Perangkat Daerah. Target tahun 2024 : maju.
- 4) Apakah saudara merumuskan indikator kerja individu (IKI) saudara sendiri? Apakah IKI tersebut sama dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) Saudara ? sebutkan IKI targetnya tahun 2024 !
Ya saya ikut merumuskan. Untuk IKI di sesuaikan dengan
sasaran kinerja pegawai dengan target IKI 2024 sangat 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, Meningkatkan Akuntabilitas Publik Penyelenggaraan Pemerintah di wilayah Kecamatan.

- 6) Apakah indikator kinerja saudar memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target indikator kinerja unit erja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja? Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara. Ya, Layanan SAKIP Perangkat Daerah.

- 7) Bagaimana realisasi capaian kinerja individu saudara dan capaian kinerja unit kerja saudar tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

Realisasi Iki tahun 2022 (Baik)

- 8) Jika ada target kinerja unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh? Meningkatkan kinerja dan memperbaiki yang belum di capai.

- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin sevacara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan.

Ta, dengan membuat perjanjian 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.

Ya, dengan melaksanakan pertemuan untuk mendapatkan informasi perihal target kinerja dan monitoring berkala/dokumen capaian target kinerja.

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut? Tidak

- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja? Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja.

Ta, Melaksanakan arahan & petunjuk pimpinan.

- 13) Apakah 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.