

**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 : Dr. Hj. Nur Aisah Jamil, S.Ag., M.Pd
Jabatan : Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan
Perangkat Daerah : Sekretariat 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 ?
Jawaban: Iya
- 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
Jawaban: Iya, Memberikan masukan terkait target kinerja yang ada di bagian.
- 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 dan 2025
Jawaban: Iya,
IKU: Persentase Perangkat Daerah yang strukturnya sesuai dengan fungsi organisasinya, Persentase dokumen ketatalaksanaan yang disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi, Persentase Perangkat Daerah yang sudah melaksanakan Reformasi Birokrasi, Capaian Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Persentase produk hukum yang berkeadilan, efektif dan tepat sasaran, Persentase peningkatan capaian kinerja pembangunan, Optimalisasi pengelolaan sistem pengadaan barang/jasa, Persentase pegawai yang memiliki kesesuaian kompetensi, Persentase penyusunan anggaran yang tepat waktu dan sesuai Peraturan PerUndang-Undangan, Tingkat pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana kantor, dan Persentase Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik.
- 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
Jawaban: Iya
- 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 saudaraintervensi tersebut
Jawaban: Iya, indikator yang disesuaikan juga dengan tugas dan fungsi
- 6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja? Sebutkan indikaror kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh Indikator kinerja saudara.
Jawaban: Iya

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indikator

Jawaban: Sesuai dengan Target

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

Jawaban: Melakukan evaluasi dan menyusun rencana aksi agar target bisa 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

Jawaban: Iya, biasanya dilakukan rapat per triwulan untuk memonitoring ketercapaian kinerja yang ditargetkan.

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 money yang dilakukan

Jawaban : Iya, dengan melaksanakan Rapat Evaluasi.

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

Jawaban: tidak ada

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 money kinerja

Jawaban: Iya.

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
Jawaban: Iya

Purwakarta, 13 Maret 2025
Responden,

Dr. Hj. Nur Aisah Jamil, S.Ag., M.Pd

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