Pengkodean Partisipan 7

Nama : Asep Surahyat Sukandar, S.SOS.,M.Si.

NIP :

Jabatan : Inspektur Pembantu III

Pangkat/Golongan : Pembina Tk. 1 IV/B

Pendidikan Terakhir : S2

Tanggal Wawancara : 02 Maret 2021

Tempat Wawancara : Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran.

Durasi Wawancara : 10 menit, 10 detik.

Kode Peneliti : R

Kode Partisipan : P7

| No | Referensi | Transkrip Wawancara | Kode |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | (R, 1) | Terkait dengan *reward and punishment,* apakah misalkan ada *punishment* tersendiri buat misalkan kinerjanya belum sesuai apa yang ditargetkan, gitu. Terus apakah ada *rewatd* jika misalnya kinerjanya tercapai? Bisa dari kepala daerah untuk tiap OPD misalnya. |  |
| 2 | (P7, 2) | Pernah paling yang itu penilaian. | * Terdapat *reward* dari pihak internal
 |
| 3 | (P7, 3) | Dari inspektorat untuk SKPD, begitu. |  |
| 4 | (R, 4) | Baik, selanjutnya pengaruh kuantitas dan kualitas ASN perangkat daerah dalam penguatan akuntabilitas kinerja Kabupaten Pangandaran? |  |
| 5 | (R, 5) | Ibu sama Bapak kalau mau nambahin dipersilakan. |  |
| 6 | (P7, 6) | e... kalau secara penilaian ya kita sudah maksimal, tapi kan pemimpin ada yang ingin lebih tinggi lagi, kalau secara normatif ya kita sudah cukup lah untuk mencapai peringkat B, karena kan disesuaikan dengan keadaan di SKPD juga. | * Komitmen pimpinan
 |
| 7 | (R, 7) | Berarti sudah sesuai target ya Pak ya? |  |
| 8 | (P7, 8) | Iya.. |  |
| 9 | (R, 9) | Nah,,sehubungan dengan peningkatan dari C ke B, mengapa Pemerintah Kabupaten Pangandaran bisa memperoleh kategori B dari sebelumnya mendapatkan kategori C. Adakah kunci suksesnya? |  |
| 10 | (P7, 10) | Bukan hanya pemenuhan dokumen, tapi apakah dokumen tersebut berorientasi pada kinerja, seperti itu. | * Pemenuhan dokumen
* Orientasi dari kerja ke kinerja
 |
| 11 | (R, 11) | Dengan kualitas dan kuantitas ASN atau SDM lah biar secara keseluruhan yang sebagaimana Bapak tadi sebutkan, bagaimana cara mengatasi misalkan SDM nya sekarang begini kuantitas dan kualitasnya, bagaimana cara melakukan penguatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pangandaran dengan SDM yang sebagaimana Bapak tadi jelaskan? |  |
| 12 | (P7, 12) | Kalau SDM kan tidak bisa langsung secara mendadak langsung ada pemenuhan ya, paling juga sekarang ke kualitas, peningkatan kualitas SDM. Ya salah satu contohnya kan dengan Bappeda ada pendampingan oleh (Universitas 2) ya, dalam peningkatan SDM dalam bidang akuntabilitas kinerja. Itu merupakan peningkatan dalam segi kualitas. Kalau SDM kita tidak bisa memaksakan karena tergantung dengan penerimaan pegawai. | * Memaksimalkan SDM yang tersedia
* Pendampingan
* Kerjasama dengan universitas
 |
| 13 | (R, 13) | Nah.. cara, upaya untuk mengatasi kekurangan atau hambatan dari sisi SDM, nah upaya yang dilakukan oleh Pangandaran itu apa Pak? |  |
| 14 | (P7, 14) | Ya paling peningkatan kualitas SDM yang ada saja, gitu.  | * Memaksimalkan SDM yang tersedia
 |
| 15 | (R, 15) | Bimtek gitu Pak? |  |
| 16 | (P7, 16) | Iya, bimtek.  | * Bimbingan teknis oleh pihak eksternal
 |
| 17 | (P7, 17) | Iya, sistem informasi. Ada sistem aplikasi yang baru yang bisa secara cepat untuk menilai e.. mengevaluasi kinerja SDM. | * Optimalisasi sistem teknologi informasi
 |
| 18 | (P7, 18) | Dan yang tadi, aplikasi sistem aplikasi itu kan untuk mengatasi e..kekurangan SDM ya, dengan aplikasi kan bisa lebih cepat, gitu. Salah satunya.  | * Optimalisasi sistem teknologi informasi
 |
| 19 | (P7, 19) | Sama Bimtek yang terus menerus dari (Universitas 2) | * Bimbingan teknis oleh pihak eksternal
* Kerjasama dengan universitas
 |
| 20 | (R, 20) | Intensitasnya? e… gimana itu Pak? Sesuai kebutuhan kita atau inisiatif dari (Universitas 2)? |  |
| 21 | (P7, 21) | Antara kita dengan (Universitas 2). Jadi hasil evaluasi terhadap kebutuhan kita, jadi apa nih yang perlu diadakan, gitu. (Universitas 2) akan menilai apa yang dibutuhkan oleh kita, baru akan diadakan Bimtek. Yang sudah ke Bappeda dan SKPD, bahkan nanti ke inspektorat juga akan da Bimtek dalam rangka koordinasi, pengawasan, untuk peningkatan akuntabilitas kinerja itu. Jadi kinerja itu e.. dari awal perencanaan sampai ke akhir itu nanti akan diberikan bimtek oleh (Universitas 2). Makanya selama ini kan biasanya kita antara inspektorat dengan Bappeda mungkin, karena Bappeda juga untuk menentukan dokumen kinerja itu waktunya agak mepet, sekarang misalkan dengan adanya Bimtek di Inspektorat, jadi antara Bappeda dengan inspektorat itu ada sinergi koordinasi. Jangan sampai itu udah maju, kita belum, jadinya sama-sama. Dari sejak perencanaan sampai akhir, pelaporan. Kalau di inspektorat belum, belum ada. Rencana akan ada dari (Universitas 2) yang akan memberikan bimbingan khusus inspektorat. | * Koordinasi setiap OPD
 |
| 22 | (R, 22) | Nah..pertanyaanya Pak, kenapa harus (Universitas 2)? |  |
| 23 | (P7, 23) | Rekomendasi dari KemenPANRB. |  |
| 24 | (R, 24) | Bagaimana tanggapan Bapak dan Ibu jika terdapat pemerintah kabupaten/kota yang telah lama menjalankan fungsi pemerintahan, namun hasil evaluasi SAKIP nya sama atau bahkan lebih rendah dari Pangandaran yang terhitung baru? |  |
| 25 | (P7, 25) | Yaitu penilaian dari KemenPANRB mungkin ada poin-poin yang.. dokumen terpenuhi namun dari segi kualitas atau apanya belum terpenuhi, mungkin,  | * Kualitas dokumen belum terpenuhi
 |
| 26 | (R, 26) | Terkait dengan komitmen Kabupaten Pangandaran, adakah perbedaan dari e.. perbedaan kepala daerah mungkin ini yang difinitif, mungkin yang sebelumnya komitmennya apakah beda atau sama dalam penguatan akuntabilitas kinerja? |  |
| 27 | (P7, 27) | Yang sebelumnya belum ada penilaian, baru sejak 2016. |  |
| 28 | (P6, 28) | Iya kan RPJMD nya baru kemarin. |  |
| 29 | (R, 29) | e.. pertanyaan selanjutnya, bagaimana pengaruh atau dampak nyata penguatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pangandaran terhadap pelayanan publik? |  |
| 30 | (P7, 30) | Belum ada survey secara khusus. Kalau salah satu pelayanan publik dalam perizinan kan berarti otomatis dengan adanya akuntabilitas kinerja itu dia akan membuat dokumen-dokumen yang menunjang kepada lancarnya pemilihan pimpinan. Salah satu contohnya nih ya kita betul betul rencana kinerjanya itu harus sesuai dengan yang ditargetkan oleh pimpinan. Jadi mungkin kalau berbicara secara keseluruhan belum ada evaluasi untuk pelayanan publik. | * Belum ada survey secara khusus
 |
| 31 | (R, 31) | Nah dalam upaya mewujudkan rencana tersebut, faktor apa saja yang dianggap masih belum memadai? |  |
| 32 | (R, 32) | Yang paling belum memadai? |  |
| 33 | (P7, 33) | Kualitas evaluasi kita juga mungkin Bu, perlu ditingkatkan. Kalau kinerjakita lebih ke evaluasi kinerja SKPD. Andalan evaluasi kinerja itu apakah kita sudah betul-betul melihat SKPD ini sudah mencapai target atau belum, gitu. Jadi, kemampuan dalam menganalisi atau mengevaluasi kinerja SKPD. Kalau ispektorat seperti itu. Terus dalam ini juga, penyelenggaraan SPIP. Jadi, kita juga melakukan penilaian SPI, SPIP dari SKPD. | * Penyelenggaraan SPIP
 |
| 34 | (P7, 34) | SPIP itu kan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Jadi kalau SKPD sudah bagus SPI nya, otomatis kinerja juga bagus. Sudah sesuai dengan aturan-aturan yang ada. |  |
| 35 | (R, 35) | Baik, sekian pertanyaan wawancara dari saya, terimakasih atas waktu dan kesempatannya dan Insya Allah nanti saya akan kembali untuk menyerahkan transkrip wawancara ini untuk dikonfirmasi kepada setiap partisipan penelitian ini. |  |