

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2022

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 : **NORMAN NUGRAHA**
Jabatan : **KEPALA BADAN**
Perangkat Daerah : **BKPSDM 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 Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?

YA, sudah

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2022 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

YA, Renja Perubahan 2022 dan Renja Tahun 2023

Saya sebagai Penanggung Jawab Renja SKPD

Rapat Penyusunan Renja Tahun 2023 diadakan tanggal 21 Pebruari 2022

- 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 2022 dan 2023

YA, saya mengetahuinya

IKU dan Perjanjian Kinerja :

Sasaran Strategis :

1) Penerapan Sistem Merit;

2) Mengelola dan Mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan menggunakan Teknologi Informasi

3) Meningkatnya Kualitas Pelayanan yang terintegrasi

Indikator Kinerja :

1) Sistem Merit : tahun 2022 dan 2023 target "Baik";

2) Persentase Pemberian Penghargaan ASN berprestasi/berinovasi/ dan ASN Purna Bhakti/ Pensiun tahun 2022 Target 5,42 dan tahun 2023 target 5,08;

3) Jumlah Sitem Manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi yang sudah di aplikasikan dengan baik tahun 2022 target 4 dan tahun 2023: Target 4;

4) Jumlah Sistem pelayanan di bidang kepegawaian yang dapat diaplikasikan dengan baik: tahun 2022 dan tahun 2023 target 3

- 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 2022 dan 2023

YA, merumuskan IKI sendiri

YA, IKI sudah sesuai dengan SKP

IKI : 1) Sistem Merit : tahun 2022 dan 2023 target "Baik";

2) Persentase Pemberian Penghargaan ASN berprestasi/berinovasi/ dan ASN Purna Bhakti/Pensiun tahun 2022 Target 5,42 dan tahun 2023 target 5,08;

4) Jumlah Sitem Manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi yang sudah di Aplikasikan dengan baik tahun 2022 target 4 dan tahun 2023: Target 4;

5) Jumlah Sistem pelayanan di bidang kepegawaian yang dapat diaplikasikan dengan Baik : tahun 2022 dan tahun 2023 target 3

- 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

YA, Indikator Kinerja saya mengintervensi dari RPJMD yaitu Indeks IP ASN

- 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.

YA, Indikator Kinerja Organisasi yang di intervensi adalah Indeks IP ASN

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator

Realisasi Capaian Indikator Kinerja :

1). Sistem Merit : tahun 2022 target "Baik";

2.) Persentase Pemberian Penghargaan ASN berprestasi/berinovasi/ dan ASN Purna Bhakti/ Pensiun tahun 2022 % Realisasi 12,6% ;

3) Jumlah Sitem Manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi yang sudah di aplikasikan dengan baik tahun 2022 Realisasi 4;

4) Jumlah Sistem pelayanan di bidang kepegawaian yang dapat diaplikasikan dengan baik: tahun 2022 Realisasi 3.

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

TIDAK ADA

- 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, mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja dilakukan melalui

Laporan Evaluasi SKP Periodik

- 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 monitoring yang dilakukan

YA, atasan langsung melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja

Mekanisme monev dilakukan Briefing pejabat struktural tiap bulan

.....
11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?

Sebutkan

TIDAK ADA

.....
.....
.....
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

TIDAK ADA

.....
.....
.....
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

YA, reward berupa tunjangan TPP

.....
.....
.....
Purwakarta, 08 Maret 2023
Responden,

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2022

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 : **DADI SADALI, SE., Kp., MM**
Jabatan : **SEKRETARIS**
Perangkat Daerah : **BKPSDM 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 Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?

YA, sudah

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2022 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

YA, Renja Perubahan 2022 dan Renja Tahun 2023

Saya sebagai Ketua Tim Penyusunan Renja SKPD

Rapat Penyusunan Renja Tahun 2023 diadakan tanggal 21 Pebruari 2022

- 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 2022 dan 2023

YA, saya mengetahuinya

IKU dan Perjanjian Kinerja :

Sasaran Strategis :

1) Penerapan Sistem Merit;

2) Mengelola dan Mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan menggunakan Teknologi Informasi

3) Meningkatnya Kualitas Pelayanan yang terintegrasi

Indikator Kinerja :

4) Sistem Merit : tahun 2022 dan 2023 target "Baik";

5) Persentase Pemberian Penghargaan ASN berprestasi/berinovasi/ dan ASN Purna Bhakti/ Pensiun tahun 2022 Target 5,42 dan tahun 2023 target 5,08;

6) Jumlah Sitem Manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi yang sudah di aplikasikan dengan baik tahun 2022 target 4 dan tahun 2023: Target 4;

7) Jumlah Sistem pelayanan di bidang kepegawaian yang dapat diaplikasikan dengan baik: tahun 2022 dan tahun 2023 target 3

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 2022 dan 2023

YA, merumuskan IKI sendiri

YA, IKI sudah sesuai dengan SKP

IKI : 1) Capaian SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2022 target Opini "BB" dan Tahun 2023

Target Opini "A", 2) Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran Target

Tahun 2022 dan 2023 adalah 90%

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

YA, IKI merupakan turunan dari Indikator Kinerja Atasan Langsung

Indikator Kinerja Atasan yang di intervensi yaitu Sistem Merit

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.

YA, Indikator Kinerja organisasi yang di intervensi adalah Sistem Merit

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator

Realisasi Capaian Kinerja Individu tahun 2022 :

1) Capaian SAKIP Perangkat Daerah realisasi Opini "A";

2) Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan perkantoran realisasi 90%

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

TIDAK ADA

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, mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja dilakukan melalui

Laporan Evaluasi SKP Periodik

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 melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja

Mekanisme monev dilakukan Briefing pejabat struktural tiap bulan

11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?

Sebutkan

TIDAK ADA

.....
.....
.....
.....

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

TIDAK ADA

.....
.....
.....
.....

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

YA, reward berupa tunjangan TPP

.....
.....
.....
.....

Purwakarta, 08 Maret 2023
Reponden,

**PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2022**

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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : **DEWI PROKLAMASI, SE**
Jabatan : **Kasubag Perencanaan, Keuangan Dan Pelaporan**
Perangkat Daerah : **BKPSDM 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 Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?

YA, sudah

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2022 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

TIDAK, Karena saya bertugas sebagai kasubag PKP di BKPSDM TMT September 2022

- 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 2022 dan 2023

YA, saya mengetahuinya

IKU dan Perjanjian Kinerja :

Sasaran Strategis :

1) Penerapan Sistem Merit;

2) Mengelola dan Mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan menggunakan Teknologi Informasi

3) Meningkatnya Kualitas Pelayanan yang terintegrasi

Indikator Kinerja :

1) Sistem Merit : tahun 2022 dan 2023 target "Baik";

2) Persentase Pemberian Penghargaan ASN berprestasi/berinovasi/ dan ASN Purna Bhakti/ Pensiun tahun 2022 Target 5,42 dan tahun 2023 target 5,08;

3) Jumlah Sistem Manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi yang sudah di aplikasikan dengan baik tahun 2022 target 4 dan tahun 2023: Target 4;

4) Jumlah Sistem pelayanan di bidang kepegawaian yang dapat diaplikasikan dengan baik: tahun 2022 dan tahun 2023 target 3

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 2022 dan 2023

YA, merumuskan IKI sendiri

YA, IKI sudah sesuai dengan SKP

1) Persentase dokumen perencanaan yang terselesaikan; Tahun 2022 dan 2023 target 100%

2) Persentase penyelesaian pertanggungjawaban keuangan; tahun 2022 dan 2023 target 100%

3) Persentase dokumen pelaporan yang terselesaikan; tahun 2022 dan 2023 target 100%

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

YA, IKI merupakan turunan dari Indikator Kinerja atasan langsung

Indikator Kinerja Atasan yang di intervensi yaitu Capaian SAKIP Perangkat Daerah

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.

YA, Indikator Kinerja organisasi yang di intervensi adalah Sistem Merit

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator

1) Persentase dokumen perencanaan yang terselesaikan; capaian 100%

2) Persentase penyelesaian pertanggungjawaban keuangan; capaian 100%

3) Persentase dokumen pelaporan yang terselesaikan; capaian 100%

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

TIDAK ADA

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, mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja dilakukan melalui

Laporan Evaluasi SKP Periodik

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 melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja

Mekanisme monev dilakukan Briefing pejabat struktural tiap bulan

11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?

Sebutkan

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

TIDAK

.....
.....
.....
.....

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

YA, reward berupa tunjangan TPP

.....
.....
.....
.....

Purwakarta, 06 Maret 2023

Responden,

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2022

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 : **MOCHAMAD RONALD DIAN, SE**
Jabatan : **Penyusun Program, Anggaran dan pelaporan**
Perangkat Daerah : **BKPSDM 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 Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?

YA, sudah

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2022 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

YA, Renja Perubahan 2022 dan Renja Tahun 2023

Saya sebagai Anggota Tim Penyusunan Renja SKPD

Rapat Penyusunan Renja Tahun 2023 diadakan tanggal 21 Pebruari 2022

- 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 2022 dan 2023

YA, saya mengetahuinya

IKU dan Perjanjian Kinerja :

Sasaran Strategis :

1) Penerapan Sistem Merit;

2) Mengelola dan Mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan menggunakan Teknologi Informasi

3) Meningkatnya Kualitas Pelayanan yang terintegrasi

Indikator Kinerja :

1) Sistem Merit : tahun 2022 dan 2023 target "Baik";

2) Persentase Pemberian Penghargaan ASN berprestasi/berinovasi/ dan ASN Purna Bhakti/ Pensiun tahun 2022 Target 5,42 dan tahun 2023 target 5,08;

3) Jumlah Sitem Manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi yang sudah di aplikasikan dengan baik tahun 2022 target 4 dan tahun 2023: Target 4;

4) Jumlah Sistem pelayanan di bidang kepegawaian yang dapat diaplikasikan dengan baik: tahun 2022 dan tahun 2023 target 3

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 2022 dan 2023

YA, merumuskan IKI sendiri

YA, IKI sudah sesuai dengan SKP

IKI :

1) Persentase dokumen rencana program anggaran badan; Tahun 2022 target 100% dan Tahun 2023 target 100%

2) Persentase dokumen pelaporan dan evaluasi yang tersusun rapi; tahun 2022 target 100% dan Tahun 2023 target 100%

3) Persentase dokumen perencanaan dan pelaporan yang terpelihara; tahun 2022 target 100% dan tahun 2023 target 100%

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

YA, IKI merupakan turunan dari Indikator Kinerja atasan langsung

Indikator Kinerja Atasan yang di intervensi yaitu :

1) Persentase dokumen perencanaan yang terselesaikan

2) Persentase dokumen pelaporan yang terselesaikan

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.

YA, Indikator Kinerja unit kerja yang di intervensi adalah Capaian SAKIP Perangkat Daerah

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator

1) Persentase dokumen rencana program anggaran badan; Capaian 100%

2) Persentase dokumen pelaporan dan evaluasi yang tersusun rapi; capaian 100%

3) Persentase dokumen perencanaan dan pelaporan yang terpelihara; capaian 85%

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

TIDAK ADA

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, mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja dilakukan melalui Laporan Evaluasi SKP Periodik

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 melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja Mekanisme monev dilakukan Briefing staff tiap bulan

11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?

Sebutkan

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

TIDAK

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

YA, reward berupa tunjangan TPP

Purwakarta, 06 Maret 2023

Responden,