

**KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023**

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 : Suharti, S.Si., M.Farm., Apt
Jabatan : Analis Kebijakan Ahli Muda
Perangkat Daerah : RSUD Bayu Asih 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 Memahami

- 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, dengan cara dialog dalam Rapat Struktural dan memberikan masukan untuk penyusunan rencana Kerja

- 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, Persentase pencapaian SPM Rumah Sakit

Targetnya 2022 = 75

2023 = 80

- 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, Sesuai

Jumlah dokumen Laporan yang dibuat

- 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, Target LAKIP dengan Nilai AA

- 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, pembuatan LAKIP

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

Capaian SAKIP perangkat Daerah/RSUD Bayu Asih dengan peringkat A

- SPM target : 80, IKM : 80, Akreditasi : Paripurna.
- Tingkat Mutu Keperawatan : 80

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

Lebih mengoptimalkan Kinerja agar target 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

Ya, dengan cara Rapat Internal dan SKP

- 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, melakukan Rapat Internal dan koreksi serta Mengevaluasi kinerja yang masih kurang target

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

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 monev kinerja

Ya, karna untuk tahun 2023 tidak ada catatan kinerja yang belum mencapai target

- 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 dengan Jasa Pelayanan

Purwakarta, Februari 2023
Reponden,



(Suharti, S.Si., M.Farm., Apt)

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

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. Tri Muhammad Hani, MARS., MH.(Kes)
Jabatan	:	Plt. Direktur
Perangkat Daerah	:	RSUD Bayu Asih 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 ?
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
TERLIBAT.....
.....
.....
- 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
MENGETAHUI
.....
IKU : Capaian SPM 100%, Akreditasi Paripurna 100%, Pemenuhan sarpras 80%, dan capaian nilai SAKIP A
- PK : Pemenuhan Fasilitas 87 %, Pemenuhan administrasi kantor 100 %, Pemenuhan administrasi kepegawaian 80% dan Peningkatan layanan BLUD 80%**.....
- 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
IYA SENDIRI. Sama dengan SKP.....
.....
.....
- 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

.....
.....

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

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

TIDAK DAPAT DINILAI
.....
.....
.....

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

MELAKUKAN EVALUASI FAKTOR PENYEBAB DAN KEMUDIAN MENYUSUN KEMBALI SEBAGAI TARGET TAHUN DEPAN YANG DITEMPUH.....
.....
.....
.....

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

MELAKUKAN.....
.....
.....

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, MELAKUKAN
.....
.....
.....

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

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
IYA BENAR
.....
.....
.....

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

BELUM ADA

.....

.....

Purwakarta, Februari 2023
Reponden,



(Tri Muhammad Hani)

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

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023

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 : H. Rialdi, S.Kep., S.Ak., MMRS
Jabatan : Analis Perencana Ahli Muda
Perangkat Daerah : RSUD Bayu Asih 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 Memahami

- 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, dengan cara dialog dalam Rapat Struktural dan memberikan masukan untuk penyusunan rencana Kerja

- 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, Persentase pencapaian SPM Rumah Sakit

Targetnya 2022 = 75

2023 = 80

- 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,

- Tersedianya dokumen Renstra/Bisnis RS

- Tersedianya dokumen Renja

- 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, Peningkatan Mutu Pelayanan RS

- 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, Pencapaian target LAKIP

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

Capaian SAKIP perangkat Daerah/RSUD Bayu Asih dengan peringkat A

- SPM target : 80, IKM : 80, Akreditasi : Paripurna.
- Tingkat Mutu Keperawatan : 80

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

Lebih mengoptimalkan Kinerja agar target 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

Ya, dengan cara Rapat Internal dan SKP

- 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, melakukan Rapat Internal dan koreksi serta Mengevaluasi kinerja yang masih kurang target

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

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 monev kinerja

Ya, karna untuk tahun 2023 tidak ada catatan kinerja yang belum mencapai target

- 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 dengan Jasa Pelayanan

Purwakarta, Februari 2023
Reponden,



(H. Rialdi, S.Kep., S.Ak., MMRS)

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023

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 : Imam Munadjat Pudjanadi, S.Sos., M.Si
Jabatan : Analis Kebijakan Ahli Muda
Perangkat Daerah : RSUD Bayu Asih 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 Memahami

- 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, dengan cara dialog dalam Rapat Struktural dan memberikan masukan untuk penyusunan rencana Kerja

- 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, Persentase pencapaian SPM Rumah Sakit
Targetnya 2022 = 75
2023 = 80

- 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, pencapaian target SAKIP

- 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, Meningkatnya Mutu Pelayanan Rumah Sakit

- 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, peningkatan mutu Pelayanan RS

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

Capaian SAKIP perangkat Daerah/RSUD Bayu Asih dengan peringkat A

- SPM target : 80, IKM : 80, Akreditasi : Paripurna.
- Tingkat Mutu Keperawatan : 80

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

Lebih mengoptimalkan Kinerja agar target 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

Ya, dengan Rapat Koordinasi dan SKP

- 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, Rapat koordinasi dengan pembahasan target kinerja secara komprehensif

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

Ya, melakukan penyelenggaraan antara anggaran dan perencanaan

- 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, melakukan perencanaan secara akurat agar implementasinya sesuai dan patuh untuk pencapaian target kinerja

- 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, Jasa Pelayanan

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,

(Imam Munadjat Pudjanadi, S.Sos., M.Si)