

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 : Nina Herlina
Jabatan : Kepala Bappelitbangda
Perangkat Daerah : Bappelitbangda 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 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?

Ya, sudah

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

Ya, terlibat dalam setiap rapat pembahasan triwulanan

- 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 2023 dan 2024 .

Ya, mengetahui indikator kinerja . IKU Bappelitbangda :

1. Meningkatnya Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran
2. Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pembangunan yang Harmonis dan Bertela
3. Meningkatnya Kualitas Penelitian dan Pengembangan Pembangunan Daerah

- 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 2023 dan 2024

Ya, merumuskan IKI.

- 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

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, memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja Bappelitbangda

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator

Capaian program mendukung tercapainya kegiatan perangkat daerah

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Melaksanakan evaluasi terhadap target kinerja

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 yang dilakukan melalui rapat pembahasan internal secara berkala serta melalui penilaian oleh aplikasi TPP

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, mekanisme monev yang dilakukan antara lain melalui rapat pembahasan yang dilaksanakan secara berkala

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

Ya, realisasi penyerapan anggaran tahun 2023 masih dibawah target yang telah ditetapkan

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, hasil monev kinerja telah dijadikan sebagai salah satu bahan masukan untuk melaksanakan perbaikan 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, diterimanya tambahan penghasilan pegawai setiap bulan serta adanya pemotongan terhadap penghasilan tersebut apabila tidak melakukan pengisian capaian kinerja.

Purwakarta, Februari 2024
Reponden,


Nina Herling

===== 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 : Nova Dirgantara
Jabatan : Kepala Bidang Ekonomi dan SDA
Perangkat Daerah : Bappelitbangda

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 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?
Sudah
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Keterlibatan dalam penyusunan renja Bappelitbangda tahun 2023 dan 2024 adalah sebagai anggota tim penyusun. adapun rapat pembahasan yang telah dilaksanakan yaitu pada triwulan I dan II
- 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 2023 dan 2024
IKU Bappelitbangda tahun 2023 antara lain persentase pemenuhan dukungan manajemen perkantoran, tingkat konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan dan persentase implementasi kayan pembangunan daerah. adapun perjanjian kinerja (PK) meningkatnya pemenuhan dukungan manajemen perkantoran dengan target 80%. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan yang harmonis dan berkelanjutan
- 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 2023 dan 2024
IKI yang sudah disusun sesuai dengan skp. adapun IKI sebagai Kepala Ekonomi dan SDA adalah meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan yang harmonis dan berkelanjutan dengan indikator kinerja utama tingkat konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan.
Itan dengan target 83%. serta meningkatkan kualitas perencanaan dan pengembangan pembangunan daerah dengan target 71%.
- 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 betul. adapun IKI ini turunan dari kepala Bappelitbangda dengan Sasaran Kinerja utamanya adalah. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan yang harmonis dan berkelanjutan.

- 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.
 Indikator kinerja selalu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target kinerja organisasi yaitu meningkatnya kualitas perencanaan yang harmonis dan berkelanjutan.
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator
 Realisasi capaian indikator tuncan Konsistensi antardokumen perencanaan. Pempunuran adalah: jumlah program di APBD th. 2023 (14) dibagi jumlah program di LKPP th. 2023) Sehingga capaian adalah mencapai sebesar 100 persen.
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
 Melakukan perbaikan berdasarkan hasil Evaluasi terhadap faktor-faktor yang dapat menghambat pencapaian target kinerja organisasi.
- 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
 Mekanisme pengumpulan data kinerja diimplementasikan melalui penilaian Sasaran Kinerja pegawai atau SKP yang dilakukan oleh atasan langsung. Setiap triwulan penilaian SKP ini komponennya diambil dari indikator kinerja individu yang telah disusun sebagai turunan hasil dari capaian kinerja organisasi.
- 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
 Mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan langsung adalah melalui penyelenggara rapat rapat pembahasan Evaluasi kinerja secara berkala.
- 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
 tindak lanjut perbaikan kinerja berdasarkan hasil monev antara lain melakukan upaya upaya mitigasi dan pencegahan terhadap faktor-faktor yang dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi

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

Bentuk reward dan punishment yang diterima adalah apabila target kinerja sudah sesuai dengan capaian kinerja akan mendapatkan penghasilan kinerja sebesar 100 persen dan apabila capaian kerjanya tidak sesuai yang direncanakan maka akan mendapatkan punishment (hukuman berupa pemotongan tambahan penghasilan pegawai tersebut).

Purwakarta, Februari 2024

Reponden,



(Nova Durgantara)

===== 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 : Vera Yulia Putri, SKM
 Jabatan : Perencana Ahli Muda
 Perangkat Daerah : Bappedabangka

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 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?

Sudah

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

YA. Memberikan input /informasi kegiatan/kinerja Bkay koordinasi Pembangunan Manesom.

- 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 2023 dan 2024

Target = 83%

IKU : Tingkat Efektifitas Antar Dokumen Perencanaan Perencanaan

PK : Menyelatnya Kualitas Perencanaan Pembangunan yang harmonis dan berkelanjutan

- 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 2023 dan 2024

Target : 2023 = 100%
2024 = 100%

-Sebagian, IKI tidak sama dgn SKP karena dgn pekerjaan yg dilakukan kesehatan juga masih belum sama. IKI tahun 2023.

- Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan lsleng Koordinasi sub bid
- Penyusunan Kebijakan teknis Pembag Daerah dan lsleng koordinasi sub bid Pemb man

- 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 - yaitu Melakukan perencanaan di body koordinasi pembangunan Manesom.

- 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.

Jawab: - • Menyangkut kualitas perencanaan Pembayunan yg harmonis dan berkelanjutan dgn Tingkat konsistensi antar dokumen perencanaan Pembayunan.

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator

Realisasi tahun 2023: 100%.

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

- Melakukan perencanaan untuk melaksanakan tugas lebih matang dan terjadwal.

- 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

Tahun 2023, Atasan langsung tidak optimal melakukan pengukuran kinerja Individu. Mekanismenya dengan melakukan evaluasi pencapaian kinerja per triwulan. Dilakukan Dialog / tanya jawab.

- 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

Iya atasan langsung melakukan monitoring dan evaluasi atas target kinerja individu dengan melihat hasil kerja melalui SKP dan tanya jawab langsung.

- 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

- Membuat kesepakatan komitmen secara lisan untuk memperbaiki kinerja yg tidak tercapai.

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

Tahun 2023 tidak ada reward dan punishment.

Purwakarta, Februari 2024

Responden,



(VERA NURCA PUTRI)

===== 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 : DYA KOMARA PANGASTUTI
Jabatan : DEPENCAANA AHLI PERTAMA
Perangkat Daerah : BAPPEDITBAN604

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 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?
Telah membaca beberapa Dokumen
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Tidak
- 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 2023 dan 2024
YA
IKU, meningkatnya pemenuhan dukungan Management
perkontitan meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan
dan berkelanjutan meningkatkan kualitas penelitian dan pengembangan
- 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 2023 dan 2024
YA mendukung Iku Bappeditbangda
- 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 kualitas perencanaan pembangunan
pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan 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 indikator kinerja saudara.
memberikan kontribusi terhadap pencapaian target
Indikator Kinerja
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator.
Capaian program mendukung capaian kinerja. Perangkat daerah
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Melakukan evaluasi dan perbaikan
- 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
melalui Rapat Internal pembahasan capaian kinerja Individu
- 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
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan
Sebagai bahan untuk melakukan perbaikan kinerja
- 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
mampu berkontribusi secara maksimal guna mendukung peningkatan 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

Reward dan punishment diborlakan
.....
.....

Purwakarta, Februari 2024
Reponden,

Dina
(.....)

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