

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 : Bayu Permadi, S.Sos.,M.Si
Jabatan : Camat
Perangkat Daerah : Kecamatan Sukasari

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 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?
Ya, Saya sudah membaca dan memahaminya.
- 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.
Saya terlibat dalam Penyusunan Rencana Kinerja Kecamatan tahun 2023-2024, saya memberikan pengarahan terkait penempatan tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 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, Saya mengetahuinya, tolok ukur sudah tertera dalam rencana strategis dan dokumen perencanaan lainnya.
- 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, Saya merumuskannya dan IKI telah sesuai 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
YA
- 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 indicator kinerja saudara.
Ya, Memberikan Manfaat/Kontribusi

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indicator
1. Capaian SAKIP B (Opini)
 2. Pemenuhan Penunjang Perkantoran 100%
 3. Capaian Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Baik
 4. Persentase Penanganan Ketentraman dan Ketertiban Umum yang Dilaksanakan 100%
 5. Persentase Penyelenggaraan Pemerintahan Umum yang Dilaksanakan 75%
 6. Persentase Pembinaan dan Pengawasan yang Dilaksanakan 100%
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Mengevaluasi penyebab terjadinya hal tersebut untuk kemudian ditindaklanjuti
- 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, Pengukuran dan Pengumpulan data dilakukan secara bertahap sesuai bidang dan tertera dalam SOP
- 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, dilakukan Rapat Evaluasi
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?
Sebutkan
Ya
- 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
Ya
- 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
Tidak

Purwakarta, 18 Maret 2024

Responden,



Bayu Permadi, S.Sos.,M.Si

===== 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 : Sanim
Jabatan : Bendahara Pengeluaran
Perangkat Daerah : Kecamatan Sukasari

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 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?
Ya, Saya sudah membaca dan memahaminya.
- 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.
Saya terlibat dalam Penyusunan Rencana Kinerja Kecamatan tahun 2023-2024, saya memberikan pengarahan terkait penempatan tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 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, Saya mengetahuinya, tolok ukur sudah tertera dalam rencana strategis dan dokumen perencanaan lainnya.
- 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, Saya merumuskannya dan IKI telah sesuai 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
YA
- 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 indicator kinerja saudara.
Ya, Memberikan Manfaat/Kontribusi

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indicator
1. Capaian SAKIP B (Opini)
 2. Pemenuhan Penunjang Perkantoran 100%
 3. Capaian Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Baik
 4. Persentase Penanganan Ketentraman dan Ketertiban Umum yang Dilaksanakan 100%
 5. Persentase Penyelenggaraan Pemerintahan Umum yang Dilaksanakan 75%
 6. Persentase Pembinaan dan Pengawasan yang Dilaksanakan 100%
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Mengevaluasi penyebab terjadinya hal tersebut untuk kemudian ditindaklanjuti
- 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, Pengukuran dan Pengumpulan data dilakukan secara bertahap sesuai bidang dan tertera dalam SOP
- 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, dilakukan Rapat Evaluasi
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?
Sebutkan
Ya
- 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
Ya
- 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
Tidak

Purwakarta, 18 Maret 2024

Responden,



Sanim

===== 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 : Agus Rifa'I, SP.MM
Jabatan : Sekretaris Camat
Perangkat Daerah : Kecamatan Sukasari

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 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?
Ya, Saya sudah membaca dan memahaminya.
- 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.
Saya terlibat dalam Penyusunan Rencana Kinerja Kecamatan tahun 2023-2024, saya memberikan pengarahan terkait penempatan tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 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, Saya mengetahuinya, tolok ukur sudah tertera dalam rencana strategis dan dokumen perencanaan lainnya.
- 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, Saya merumuskannya dan IKI telah sesuai 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
YA
- 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 indicator kinerja saudara.
Ya, Memberikan Manfaat/Kontribusi

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indicator
1. Capaian SAKIP B (Opini)
 2. Pemenuhan Penunjang Perkantoran 100%
 3. Capaian Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Baik
 4. Persentase Penanganan Ketentraman dan Ketertiban Umum yang Dilaksanakan 100%
 5. Persentase Penyelenggaraan Pemerintahan Umum yang Dilaksanakan 75%
 6. Persentase Pembinaan dan Pengawasan yang Dilaksanakan 100%
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Mengevaluasi penyebab terjadinya hal tersebut untuk kemudian ditindaklanjuti
- 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, Pengukuran dan Pengumpulan data dilakukan secara bertahap sesuai bidang dan tertera dalam SOP
- 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, dilakukan Rapat Evaluasi
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?
Sebutkan
Ya
- 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
Ya
- 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
Tidak

Purwakarta, 1 Februari 2024

Responden,



Agus Rifa'i, SP.MM

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