

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 : HILMAN NUGRAHA,S.STP
Jabatan : Camat
Perangkat Daerah : Kecamatan Pondoksalam

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 ?
Jawaban : Sudah Memahami dan memverifikasi
- 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
Jawaban : Terlibat karena dalam pengisian lakip tersebut selalu ada koordinasi dengan kasi, kasubag ,secam dan camat
- 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
Jawaban : Sebagian indicator dalam sakip tersebut diketahui oleh saya, diantaranya sasaran capaian kinerja camat yang selalu berkolaborasi dengan secam, para kasi dan kasubag
- 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
Jawaban: Ya, selalu terlibat dalam penyusunan lakip target/sasaran tahun 2022, diantaranya adalah tercapainya persentasi tupoksi yang setiap triwulan disampaikan
- 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
Jawaban : Ya, IKI selalu menginflentasi dari kinerja atasan, contohnya adalah melaksanakan instruksi pimpinan kaitan dengan kinerja
- 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.
Jawaban : Ya, sangat memberikan kontribusi terhadap pencapaian target atasan langsung dan jadi kemajuan organisasi contohnya melaksanakan tugas pimpinan

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator
Jawaban : Pembinaan terhadap bawahan dan melaksanakan tugas pelaporan terealisasi 90% dari total
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Jawaban : Dari kinerja yang belum tercapai pada tahun 2022 maka saya memprioritaskan pada kinerja tahun berikutnya, sesuai dengan perkembangan dan kemajuan lingkungan pekerjaan
- 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
Jawaban : Ya, suka melaksanakan hal tersebut yaitu dengan cara briefing setiap minggu dan evaluasi kinerja baik perorangan atau 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
Jawaban : Ya, selalu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja individu atau unit kerjayaitu diantaranya dengan mengadakan briefing setiap hari senin (satu minggu sekali)
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan
Jawaban : Ya, ada indicator yang tidak terealisasi dan untuk selalu ada pembinaan pada tahun berikutnya belum tercapai perlu ada pembinaan tahun yang akan datang/berikutnya.
- 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
Jawaban : Ya, selalu dijadikan input untuk kesempurnaan tahun berikutnya dan hal itu selaludijadikan skala prioritas untuk perbaikan di tahun berikutnya.
- 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

Purwakarta, Februari 2023
Responden,



HILMAN NUGRAHA, S.STP

**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 : ENDANG HERMAWAN
Jabatan : Bendahara
Perangkat Daerah : KECAMATAN PONDOKSALAM

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 Membaca Dan Memahami dokumen Renstra OPD, Renja dan Lakip
- 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 terlibat, saya terlibat penyusunan rencana kinerja organisasi ini sebagai tim dari kesekretaratan, diadakannya rapat dalam penyusunan rencana kinerja organisasi th 2022 dan 2023
- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023
saya mengetahui indikator kinerja utama dan perjanjian kinerja (pk) yang mempunyai target 100%
- 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 Iki sama dengan sasaran kinerja pegawai (skp) dengan 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 ada, salah satu alat ukur untuk menentukan apakah organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapainya atau tidaknya sasaran yg telah ditetapkan sangat didukung oleh kinerja sdnj yg ada

- 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 indikator kinerja memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi akan lebih sustainabel dalam menghadapi keberhasilan

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

Realisasi capaian kinerja Individu dan capaian kinerja unit kerja tahun 2022 dengan capaian realisasi 100%

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

Jika target kinerja yang belum tercapai saya akan memperbaiki dan agar sesuai dengan target yang akan kita tempuh pada tahun yang akan datang

- 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, atasan saya melakukan pengukuran kinerja individu secara berkala

- 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

Monitoring dan evaluasi (monev) tidak hanya membutuhkan pemahaman tentang persiapan, perencanaan, pelaksanaan program saja namun juga mengenai pelaporan hasil evaluasi program

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

catatan monitoring evaluasi dilakukan setelah penentuan perencanaan sehingga dapat diketahui tujuan akhir yg akan dicapai pada tahun bersangkutan

- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?

Sebutkan tindakan lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
Ya hasil monev kinerja dijadikan input langsung langsung dalam menentukan perbaikan kinerja berdasarkan hasil monev adalah meningkatkan efektivitas program dan optimalisasi penggunaan sbz, meningkatkan akuntabilitas

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 ada reward dan punishment dari pimpinan unit kerja atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja

Purwakarta, Februari 2023
Reponden,

Endang Hermaun

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

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 : FERY HERMANA, SE. MM, KP.
Jabatan : SEKRETARIS KECAMATAN
Perangkat Daerah : KECAMATAN PONDOK SALAM

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, terlibat, memberikan input, atau masukan dalam rencana dan dapat pembahasannya untuk tahun arahan sekam - Januari 2022
- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023
Ya, ada di buku
- 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
Kami bekerja dalam tim, ya sama, ada dalam buku, lihat bagt.
- 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
Mungkin saja

- 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.
 sukses dan berhasilnya suatu OPD kecamatan adalah
 1. adanya saling menghargai antara abean dan Baurhan
 2. -> saling memiliki bakat sama-sama bekerja di satu lingkungan OPD kecamatan
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator
 - baik sesuai harapan, walaupun masih banyak kekurangan
 - satu untuk level kecamatan
 - ada di buku rupa 2022
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
 - segera ambil tindakan untuk lebih mengoptimalkan dalam hal perencanaan kedepan
 - menghadapkan komendabes, dan diskusi agar ada titik temu
- 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 melalui capaian, karena itu hak prerogatif pimpinan namun mekanisme yang telah ditempuh dengan adanya pendekatan secara luring dan pendekatan secara perspektif
- 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
 secara manajemen secara pimpinan yang seharusnya sudah siap dalam hal apapun, apalagi dalam hal monev, pencapaian kinerja akan tercapai baik apabila didukung oleh capaian dan pimpinan support, bukan menjadi persoalan yg tidak berkesel.
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan
 1. peningkatan kinerja.
 2. tingkat keaktifan pegawai yang masih kurang dipertahankan padahal kecamatan sekering namanya OPD
 3. alih-alih tingkat kinerja tidak maksimal.
- 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
 baik sekali hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input adapun tindak lanjut perbaikan kinerjanya berupa teguran absensi dan pembiasaan TPP oleh masing-masing pegawai

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 ada

Purwakarta, Februari 2023
Reponden,



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

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 : NINING RATNANINGSIH, SE
Jabatan : KARUBAS PKP
Perangkat Daerah : KECAMATAN PANDÉSALAM

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 terlibat, keherbaban saya dalam hal ini sebagai Tim dan sekretariat yang memang diperlukan diskusi dan dialog internalnya serta pertemuan yang intensif untuk pembahasan yang lebih baik.
- 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, mengetahui
- 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, saya merumuskan sesuai dengan arahan pimpinan
- 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, sesuai arahan pimpinan.

6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?

Sangat berkontribusi karena insiatif pribadi pimpinan untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan target kinerja. Selain arahan pimpinan.

- kehadiran dan disiplin kerja

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

Sudah dimaksimalkan dalam hal ini capaian sesuai dengan kerja

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

Kami akan terus bekerja dengan memaksimalkan capaian tersebut karena upaya capaian ttb masih bisa ditempuh ditahun berikutnya.

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

biar semuanya seperti itu kinerja individu diukur dan dilaporkan pimpinan secara langsung baik audit dalam hal tsd. Selama ini dalam pengumpulan data kinerja melalui SPK.

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 monev dan pencapaian target kinerja individu tidak sebanyak dengan pencapaian secara pribadi karena pencapaian target kinerja diukur kerja berdasarkan sangat berbeda dengan OPD. Terus yg selanjutnya dengan anggarannya yg baik.

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

Sebutkan

- catatan monev kami adalah fungsi dari pendukung kinerja adalah face detector yg ketika mengalami kesalahan harus bayar apdeti oleh. Bepdeti aku dengan pihak ke3 nya, jadi fungsi maintenance tidak ada.

12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?

Sebutkan tindakan lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

- ya kami kami gunakan bahan masukan sebagai perbaikan. Hasil ada win-win solution antara pengelola kepegawaian dengan OPD kecamatan.

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 ada reward atau punishment, maka fungsi dan manajemen pimpinan lah yg harus diperbaiki untuk organisasi becamanya sehingga pencapaian kinerja akan lebih baik, ini O&D kecamahin Soalnya.

Purwakarta, Februari 2023
Reponden,

(NW106)

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

**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 : Dede Ridwan M. NURISE
Jabatan : Kasi Kesos
Perangkat Daerah : Kecamatan Yonjoesalam

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 terlibat, memberikan input atau masukan dalam renja dan dapat pembahasannya mensikuri arakan Mei kesos Januari 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 ada di buku
- 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
kami bekerja dalam tim, Ya sama ada dalam buku
- 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
Mungkin saja

- 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.
 Subas dan ketertarikan siswa OPD Kecamatan adalah
 1. adanya saling menanggapi arahan atasan dan sejawat
 2. adanya saling memiliki bakat sama-sama bekerja di satu instansi OPD Kecamatan
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator
 - baik sesuai harapan walaupun masih banyak kekurangan
 - serta untuk kerja kecamatan
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
 saya berusaha mencapai semaksimal mungkin
 memperbaiki kinerja yang tidak tercapai pada tahun 2022 selama masih di tempat kerja saat ini
- 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
 seharusnya seperti itu kinerja individu itu
 dan bagaimana pimpinan secara langsung
 itu andi dalam hal tersebut
- 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
 berkumpul bersama atasan dan melaksanakan
 langsung monev dan pencapaian target kinerja
 individu
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindakan lanjut?
 Sebutkan
 catatan monev kami adalah fungsi dari pondok
 kinerja adalah far defektor yang banyak
 mengalami kendala harus bayar apakah
 oleh blsatri atau dengan pihak lain
- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?
 Sebutkan tindakan lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
 - ya kami jadikan bahan masukan sebagai
 perbaikan
 - harus ada wawancara dahulu antara pengelola
 bekerjasama dengan OPD Kecamatan

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 ada reward atau punishment
Unikanya, fungsi dan pimpinanlah yang harus
di perbaiki untuk organisasi becamcekan
sehingga kinerja akan lebih baik ini OPO
becamcekan

Purwakarta, Februari 2023

Responden,



Dede Ridwan Nur, SE

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