KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2024

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	:	Yudi Ginanjar, S.STP
Jabatan	:	Sekretaris Camat
Perangkat Daerah	:	Kecamatan Tegalwaru

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 tahun 2024 serta Renja OPD Tahun 2025 ?
   Jawaban : Saya sudah memahami isi dari Renstra Tahun 2024-2026, renja dan LAKIP Tahun 2024 serta Renja OPD Tahun 2025

2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisaisi/unit kerja 2024 dan 2025 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya.
   Jawaban : ya, saya terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisaisi/unit kerja 2024

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 2024 dan 2025.
   Jawaban : Ya, saya mengetahui indicator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja, Yaitu Capaian SAKIP Perangkat Daerah (BB), Indeks Kepuasan Masyarakat (Baik) dan Indeks Desa Membangun (Maju)

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 2024
   Jawaban :
   1. Capaian SAKIP Perangkat Daerah (BB)
   2. Indeks Kepuasan Masyarakat (Baik)
   3. Indeks Desa Membangun (Maju)

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, Capaian SAKIP Perangkat Daerah (BB), Indeks Kepuasan Masyarakat (Baik)

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, berkontribusi terhadap Persentase setiap 2 indikator pada sasaran no 1

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indicator
   Jawaban :
   1. Dokumen Perencanaan sebanyak 7 dokumen
   2. Administrasi Keuangan sebanyak 14 Bulan dan 1 Laporan
   3. Administrasi BMD terlaksana 100 %
   4. Pengadaan BMD terlaksana 100 %
   5. Administrasi Umum terpenuhi 100%
   6. Penyediaan Jasa Penunjang terpenuhi 100%
   7. Pemeliharaan BMD terlaksana 70%

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
   Jawaban : Mengevaluasi dan memperbaiki 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
   Jawaban : ya, dengan melaksanakan penilaian Kinerja Pegawai dan Evaluasi Kinerja Pegawai

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, Melaksanakan monev capaian Kinerja Individu secara berkala pada setiap triwulan dengan melaksanakan koordinasi

11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut? Sebutkan
    Jawaban : Catatan Hasil monev terakhir agar memperhatikan keabsahan dan titi mangsa pada setiap dokumen, serta sumber/dasar pembuatan dokumen perencanaan

12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk pebaikan kinerja?
    Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
    Jawaban : Hasil Monev dijadikan input dan masukan oleh kecamatan Tegalwaru untuk memperbaiki kinerja 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
    Jawaban : Apabila pegawai memenuhi target kinerja dan memili kedisiplinan maka pegawai tersebut akan mendapat reward berupa rekomendasi pimpinan sebagai pegawai teladan di OPD.

Purwakarta, 14 Maret 2025
Responden,

YUDI GINANJAR, S.STP
NIP. 198601032006021002

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

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2024

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	:	Abdul Aziz, S.Pd.i
Jabatan	:	Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum
Perangkat Daerah	:	Kecamatan Tegalwaru

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 tahun 2024 serta Renja OPD Tahun 2025 ?
   Jawaban : Sudah membaca dan memahami

2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisaisi/unit kerja 2024 dan 2025 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya.
   Jawaban : ya, saat penyusunan dokumen Renja dari mulai persiapan sampai tersusunnya dokumen Renja tahun 2024 maupun Renja tahun 2025, saya ikut terlibat dalam penyusunannya. semua tim penyusunan dokumen Renja baik dokumen Renja murni tahun 2024 dan Renja Perubahan tahun 2024 maupun dokumen Renja tahun 2025 dapat bekerja sama dengan 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 2024 dan 2025.
   Jawaban : Ya, saya mengetahui indicator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja, Yaitu Capaian SAKIP Perangkat Daerah (BB), Indeks Kepuasan Masyarakat (Baik) dan Indeks Desa Membangun (Maju)

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 2024
   Jawaban : IKI = Meningkatkan partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa. Target = 1 Laporan

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, Indeks Desa membangun (Maju)

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, berkontribusi terhadap Persentase sasaran no 2 pada IKU

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indicator
   Jawaban :
   Jumlah Laporan Koordinasi Upaya Penyelenggaraan Ketenteraman dan Ketertiban Umum yang Disusun (Realisasi 1 Laporan)

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
   Jawaban : Mengevaluasi dan memperbaiki 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
   Jawaban : ya, dengan melaksanakan penilaian Kinerja Pegawai dan Evaluasi Kinerja Pegawai

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, Melaksanakan monev capaian Kinerja Individu secara berkala pada setiap triwulan dengan melaksanakan koordinasi

11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut? Sebutkan
    Jawaban : Catatan Hasil monev terakhir agar memperhatikan keabsahan dan titi mangsa pada setiap dokumen, serta sumber/dasar pembuatan dokumen perencanaan

12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk pebaikan kinerja?
    Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
    Jawaban : Hasil Monev dijadikan input dan masukan oleh kecamatan Tegalwaru untuk memperbaiki kinerja 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
    Jawaban : Apabila pegawai memenuhi target kinerja dan memili kedisiplinan maka pegawai tersebut akan mendapat reward berupa rekomendasi pimpinan sebagai pegawai teladan di OPD.

Purwakarta, 14 Maret 2025
Responden,

ABDULAZIZ, S.PD.I
NIP. 198311192008011002

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