

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 : R. DIAN HAMDANI H.K.S. Sos. MAP.
Jabatan : CAMAT
Perangkat : KANTOR KECAMATAN MANIS HAR. PURWAKARTA
Daerah :

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 2024 serta Renja OPD tahun 2024 ?
..... SUDAH DAN MEMAHAM
.....
.....
- 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
..... SEBELAI KEPALA OPD. MENINSTRUKSIKAN UTK PENYU
..... SUMBER RENCANA KINERJA MINNOR KE TIGA BULAN DESEMBER
.....
.....
.....
- 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 DAN PERTAMA
.....

- 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

TENTUTUNYA, HARUS SESUAI DAN SEJALAN DGN SASARAN KINERJA PEGAWAI (UGSAMAHAN PERSEPSI dan tujuan ETOS KERJA yg ILMU dan CIPRA

- 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, CAMAT SEBAGAI KEPANJANGAN TANGAN BUPATI, SEKDA TUNTUNYA MELAKSANAKAN KURUNAN TUGAS MPA

- 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.

TERTUTU, DALAM TUGAS CAMAT SEBAGAI FAKULTATOR, KORDINATOR JUGA ADMINISTRATOR KEWILAYAHAN MELAKSANAKAN PENCAPAIAN TUJUAN AGAR TERFAKILISASI

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

- PENGEMBANGAN & PENINGKATAN POTENSI WIL KE
- AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN
- TERCIPTANNYA KONDISI LINGKUNGAN KEWILAYAHAN
- KEAMANATAN

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

KONSISTEN UTR. MELANJUTKAN DI TAHUN
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

YA.
DGN. LAPORAN (LAPOR)
ADANYA MONEV DARI INSPEKTORAT DAERAH.
- MELAKUKAKAN LAPORAN KINERJA INDIVIDU
OLEH BEN UM. DAN BPSPDM KABUPATEN PWK.

- 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 money yang dilakukan

ADANYA RAPIM PERIKOTA YG DILAKUKAKAN
DI BULAN JANUARI SETELAH
KAR. PURWAKARTA SECARA RUTIN.

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

ADANYA LHP DARI INSPEKTORAT YG
MELAKUKAKANNYA SECARA PERIODIK
DAN DARI HASIL LHP, HARUS DITINJAU
DAN LANJUT.

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 monitoring kinerja

YA, SESUAI YG PERLU DITINGKATKAN
DAN DIPERKURAI SERTA DI LAKSANAKAN

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, TENTUNYA ADA REWARD KEBAGAI
REWARD BERTUKAR DRABILA ADA PENCAPAIAN
TARGET KERJA YG MENJADI TUPOKSI NYA

Purwakarta, Februari 2024

Responden,


(R. DIAN HAMONANGAN) T. K.

===== 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 : TATANG SAEPUDIN SE
Jabatan : KASI TRANSIB
Perangkat : PENATA III/C
Daerah : Kec. Manis / Kab 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2024 ?
.....
.....
.....

- 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
.....
.....
.....
.....
.....

- 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 2023 dan 2024

Mengetahui : 7 yadai untuk Melaksanakan
Tidak akan termon keterlibatan umum
kekurang nya wil ke manis

sebagai, dengan indikator

capaian situasi aman ter kendali

melak rangkan koordinasi energi dengan

tidak terkait untuk melak rangkan Tantangan

- 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? Sama

1. Untuk Mencapai Target ke amanan ketertiban yang maksimal

2. terciptanya kondusifitas ke amanan dan ketertiban umum

- 5) Apakah IKI Saudara/ indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara? Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Ya, karena se orang pemimpin harus peka dan ikut campur agar tercapai target indi kator dalam pekerjaan pegawai bupok

- 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.

Belum Sekali
karena ikut campurnya se orang pemimpin dan bawanya adalah cermi, suati, kpkom, palkan, dalam rangka melayani publik, dan untuk meningkatkan kinerja dalam suati inteng, 1 kanton atau dinst

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

Tidak mengetaper / karena

say, dan mark di ke manir

ini per 16 september

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

1. Memperbaiki kekurangan & tahun sebelum
2. Dimana letak kekurangan Maksimallys dalam pekerjaan -

3. Berkoordinasi dengan pimpinan dan bawahan untuk melihat barang dalam rangka keberangannya
- 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

1. Pimpinan memberikan arahan, arahan
2. Pimpinan selalu menekankan kinerja dalam meningkatkan dalam kinerja dan pelayanan publik
3. Pimpinan selalu berkoordinasi dengan bawahan dan pihak terkait

- 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

1. Melakukan dan menekankan kepada bawahan agar selalu memahami laporan dan meningkatkan kinerja
2. Memberikan arahan kepada pimpinan kepada bawahan mengenai pekerjaan yg harus di laksanakan dan di laksanakan dengan baik

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

Perlu sekali
1. adanya saling koordinasi bawahan dan pimpinan
2. mengadakan pembinaan
3. memperbaiki hal yg perlu di perbaiki

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

79.
1. Perbaikan
 2. Koordinasi
 3. Memberikan arahan dan Menampung Aspirasi

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

79.
1. Capaian kinerja, dalam melaksanakan dan mengayomi masyarakat

Purwakarta, Februari 2024

Responden,


(.....)

===== 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 : Aji Wawan
Jabatan : Kasi. EKBang
Perangkat : Kan. for. Kec. Manis
Daerah :

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 2024 serta Renja OPD tahun 2024 ?
Tidak
.....
.....
.....
- 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 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 2023 dan 2024
.....
.....

Salah satu 2022 : IKU adalah indikator utama
adalah ukuran yg di gunakan untuk menilai
kinerja dan PK = adalah kesepakatan antara
pimpinan organisasi dan unit kerja tentang Target Kinerja

- 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

- 5) Apakah IKI Saudara/ indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator 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

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

Ya

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

memperbaiki sistem dan cara kerja agar efektif dan efisien

- 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

- 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

tidak

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

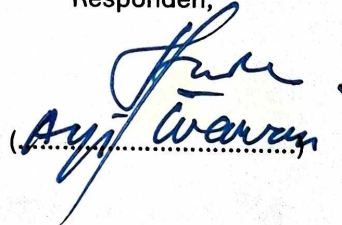
tidak ada hasil monev
.....
.....
.....
.....
.....

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

Purwakarta, Februari 2024

Responden,


Aji Wawan

===== 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 : ALI
Jabatan : KASUBBAG UMUM & KEPENGAWASAN
Perangkat : KE MANUSIA
Daerah :

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 2024 serta Renja OPD tahun 2024 ?

Belum

- 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

1x, 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 2023 dan 2024

Iku adalah indikator utama yaitu ukuran yg digunakan untuk menilai kinerja Iku terdiri dari beberapa indikator yg terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi

Perjanjian kinerja (PK) adalah kesepakatan antara pimpinan organisasi dan unit kerja ~~kedua~~ tentang target kinerja yg harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.

- 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 IKT, IKI = SKP.

- 5) Apakah IKI Saudara/ indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara? Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

1. Tentang Umum & Kepegawaian

2. Tentang Aspek

3. Tentang Arsip

- 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.

1. Tentang Umum & Kepegawaian

2. Tentang Aspek

3. Tentang Arsip

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

Belum ada

-
.....
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

.....Evaluasi dg pihak terkait
.....
.....
.....
.....
.....

- 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

.....Iya
.....
.....
.....
.....
.....

- 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
.....
.....
.....
.....
.....

- 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

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

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 2024

Responden,



(..... ALI, S.H.)

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