

**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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : H. Didi Suardi, S.H., M.Si.
Jabatan : Kepala Dinas
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / Tidak)
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak-)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
saya sebagai ketua tim dalam penyusunan rencana kerja
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / Tidak-)
Saya mengetahui dan memahami
- 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 / Tidak-)

- Persentase korban bencana alam dan social yang terpenuhi kebutuhan dasarnya pada saat dan setelah tanggap darurat bencana daerah Kabupaten/Kota. Target 100%
 - Angka kemiskinan. Target 7.99 %
 - Tingkat Pemenuhan Dukungan Layanan Terhadap Lembaga Pengarusutamaan Gender. Target 87.83 point
 - Tingkat pemenuhan dukungan terhadap peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan. Target 100 %
 - Pemenuhan dukungan terhadap peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dalam Pembangunan. Target 30 point
 - Capaian SAKIP perangkat daerah. Target B
 - Indeks Kepuasan Masyarakat. Target Baik
- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?
(Ya / Tidak)
Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut
Meningkatnya akuntabilitas public dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah
- 6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?
(Ya / Tidak)
Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.
Tingkat akuntabilitas public dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?
(Tercapai / Tidak tercapai)
Sebutkan realisasi capaian per indikator
Dokumen pelaporan seluruh rangkaian manajemen kantor Pemerintah Daerah dapat dipenuhi
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Saya akan lebih dulu melaksanakan monitoring dan evaluasi internal untuk identifikasi kendala dan masalah ditemukan dalam pelaksanaan kinerja. Serta coordinator perencanaan dan pelaporan di tingkat Pemerintah Daerah
- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?
(Ya / Tidak)
Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan
Atasan melakukan evaluasi berkala perbulan dan pertriwulan, serta monitoring capaian kinerja harian melalui laporan kinerja yang di upload pada 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?
(Ya / Tidak)
Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan
Atasan melakukan evaluasi berkala, dan memberikan arahan langsung pada saat terdapat hal-hal yang bersifat penting/urgen
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut?
(Ya / Tidak)
Sebutkan
Tersedia Intruksi dari atasan yang didokumentasikan melalui notulen atau hasil monitoring evaluasi beserta rencana tindak lanjutnya
- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?
(Ya / Tidak)
Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
a. Mengoptimalkan kualitas perencanaan dan pelaporan
b. Koordinasi dan konsultasi kepada Bapprida dan Insfektorat perihal perencanaan dan pelaporan
- 13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?
(Ya / Tidak)
sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja
Punishment berupa teguran atas kinerja yang tidak tercapai
Reward berupa penghargaan/sertifikat atas capaian kinerja

Purwakarta, 5 Maret 2025,
Responden,


(H. Didi Suardi, S.H., M.Si.)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Neneng Maryamah, S.ST, M.Kes
Jabatan : Sekretaris Dinas
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / ~~Tidak~~)
Saya sudah membaca garis besar dari Rencana strategis 2024-2026, Rencana kerja dan LAKIP Dinas Sosial P3A Tahun 2024
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / ~~Tidak~~)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
Saya sebagai ketua tim dalam penyusunan rencana kerja
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / ~~Tidak~~)
Saya mengetahui dan memahami.

- 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 / Tidak)

Saya merumuskan Indikator Kinerja Individu sendiri, selaras dengan sasaran kinerja pegawai, sebagai berikut:

- *Penyusunan dokumen perencanaan, penanggaran dan evaluasi*
- *Penyusunan laporan keuangan*
- *Penyusunan laporan barang milik daerah dan pemeliharannya*
- *Pengadaan barang milik daerah*
- *Penyusunan dokumen kepegawaian*
- *Pemeliharaan Taman Makam Pahlawan*

- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya / Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Meningkatnya akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Tingkat akuntabilitas publik dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah

- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(~~Tercapai~~ / Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

Dokumen pelaporan seluruh rangkaian manajemen kantor Pemerintah Daerah dapat dipenuhi

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

Sebagai sekretaris Dinas, saya akan lebih dulu melaksanakan monitoring dan evaluasi internal sekretariat untuk identifikasi kendala dan masalah yang ditemukan dalam pelaksanaan kinerja, selanjutnya saya akan meminta arahan dari Pimpinan dan mengoptimalkan koordinasi bersama stakeholder terkait. Serta koordinator perencanaan dan pelaporan di tingkat Pemerintah Daerah

- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Atasan melakukan evaluasi berkala perbulan dan pertriwulan, serta monitoring capaian kinerja harian melalui laporan kinerja yang di upload pada 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?

(Ya / ~~Tidak~~)

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Atasan melakukan evaluasi berkala, dan memberikan arahan langsung pada saat terdapat hal hal yang bersifat penting/ urgen

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

(Ya / ~~Tidak~~-)

Sebutkan

Tersedia intruksi dari atasan yang didokumentasikan melalui notulen atau hasil monitoring evaluasi beserta rencana tindak lanjutnya

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

(Ya / ~~Tidak~~)

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

- *Mengoptimalkan kualitas perencanaan dan pelaporan;*
- *Koordinasi dan konsultasi kepada Bapprida dan Inspektorat perihal perencanaan dan pelaporan*

13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

(Ya / ~~Tidak~~)

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Punishment berupa teguran atas kinerja yang tidak tercapai

Reward berupa penghargaan/sertifikat atas capaian kinerja

Purwakarta, 4 Maret 2025,
Reponden,



(Neneng Maryamah, S.ST, M.Kes)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Wiwi Kurnia, SST.,MH.Kes
Jabatan : JF Perencana Ahli Pertama
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / Tidak)
Ya
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
Belum terlibat karena perpindahan tugas TMT 9 Januari 2024
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / Tidak)
Ya

- 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 / Tidak)
Ya,
Saya merumuskan Indikator Kinerja Individu sendiri, selaras dengan sasaran kinerja pegawai
- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?
(Ya / Tidak)
Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut
Ya, Capaian Sakip Perangkat Daerah
- 6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?
(Ya / Tidak)
Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.
Ya, Capaian Sakip Perangkat Daerah
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?
(Tercapai / Tidak tercapai)
Sebutkan realisasi capaian per indikator
Capaian Sakip Perangkat Daerah mendapat Predikat A
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Koordinasi dengan Pimpinan dan Koordinasi dengan bidang-bidang
- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?
(Ya / Tidak)
Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan
Ya, dilaksanakan secara berjenjang, serta monitoring capaian kinerja melalui TPP dan kinerja
- 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?
(Ya / Tidak)
Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan ya, atasan melakukan evaluasi berkala, dan memberikan arahan langsung pada saat terdapat hal-hal bersifat penting

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut?
(Ya / Tidak)
Sebutkan
Ya, tersedia dokumen dan notulen hasil monitoring dan evaluasi
- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?
(Ya / Tidak)
Sebutkan tindak lanjut 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?
(Ya / Tidak)
sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja
tidak

Purwakarta, 4 Maret 2025,
Responden,



Wiwi Kurnia, SST.,MH.Kes

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Nina Syahriani
Jabatan : Analisis SOMA Ahti Muda
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / ~~Tidak~~)
.....
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
Ya mengikuti rapat penyusunan Rencana Kinerja dengan semua pejabat di lingkup Dinas P3 A
.....
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / ~~Tidak~~)
.....

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 / Tidak)

Ya, Lap. rekonstruksi dan penyusunan lap BMD. 4 lap, Pakaran Dinas beserta atribut 75 paket, Bimtek Implementasi 900kg, Peralatan dan mesin

5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya / Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Ya, meningkatnya Kualitas Administhas, Kepegawain, meningkatnya Kualitas dan BMD, Meningkatnya pemeliharaan BMD, Pengelolaan TMP, Tersedianya kebutuhan BMD

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara

Ya, meningkatnya Akuntabilitas publik dan Kepuasan masyarakat terhadap pen-telenggaraan Pemerintah Daerah

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai / Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

tercapai Capaian SAKIP Perangkat Daerah B.
Indeks Kepuasan Masyarakat Baik

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

tidak ada

9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Ya, dilakukan per triwulan
Pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja tersedia pada aplikasi E-Kinerja - SIKAS

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?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Ya, monitoring dan evaluasi dilakukan oleh atasan langsung secara berkala.

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan

Tidak

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

(Ya / Tidak)

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

Ya, dilakukan rapat internal di lingkup Dinas P3 A apabila terdapat kendala di cari solusi sesuai arahan pimpinan.

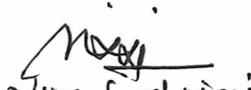
13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

(Ya / Tidak)

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Tidak

Purwakarta, 5 Maret 2025,
Reponden,


(.....
Nima Syahrani
.....)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Dewi Sarah N
Jabatan : Kasubbag Keuangan
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / Tidak)
 - Ya
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
 - Ya
 - Mengikuti rapat penyusunan rencana kerja organisasi bersama pejabat dilingkup Dinsosp3a dalam hal anggaran.
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / Tidak)
 - Ya
- 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 / Tidak)

- Ya, Kegiatan rutin dinas yaitu Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dan Administrasi Umum Perangkat Daerah. Target nya meningkatnya kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dan Administrasi Umum Perangkat Daerah.

5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya / Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

- Ya, administrasi Keuangan Perangkat Daerah dan Administrasi Umum Perangkat Daerah

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

- Ya, Meningkatnya akuntabilitas public dan kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai / Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

- Tercapai, yaitu nilai B untuk Capaian SAKIP dan nilai B Indeks Kepuasan Masyarakat.

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

- Tidak ada

9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

- Ya, dilakukan evaluasi berkala perbulan dan pertriwulan oleh atasan.
- Monitoring capaian kinerja harian melalui laporan kinerja pada 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?

(Ya / Tidak)

- Ya

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

- Melakukan evaluasi secara berkala dan memberikan arahan terhadap kendala-kendala yang di hadapi.

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?
(Ya / Tidak)
Sebutkan
- Tidak
- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?
(Ya / Tidak)
Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
- Ya
 - Melakukan koordinasi dengan bidang-bidang agar laporan keuangan dapat dipenuhi tepat waktu dan realisasi anggaran bisa lebih ditingkatkan .
- 13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?
(Ya / Tidak)
sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja
- Tidak ada

Purwakarta, 6 Maret 2025,
Reponden,



Dewi Sarah N

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

**PKUESIONAIR 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : DIINDIN IBRAHIM MULYANA, S. Ag
Jabatan : Kepala Bidang Rehabilitasi dan pemberdayaan sosial
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya) / Tidak)
.....
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya) / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. menyiapkan indikator kinerja, menyiapkan data - data untuk
menyampaikan sub kegiatan, serta menyusun perencanaan kegiatan buday
.....
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang laksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya) / Tidak)
.....

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) Tidak)

- Jumlah persentase meningkatnya pengembangan potensi sumber kesejahteraan sosial
- Jumlah persentase capaian Penabilitas sosial disabilitas Lansia Gelandangan, dan
- Jumlah persentase capaian rehabilitasi sosial perijazah kesejahteraan sosial

5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya) Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Meningkatkan upaya peranggulangan keemiskinan

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

(Ya) Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Angka kemiskinan

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai) Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

- Dokumen realisasi kegiatan / laporan pertanggung jawaban kegiatan terdapat 17 sub kegiatan
- Dokumen rencana kerja dan anggaran sebanyak 17 sub kegiatan

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

Melakukan evaluasi dengan menganalisa dan memahami terlebih dahulu permasalahan yang ada, kemudian di koordinasikan dengan pimpinan untuk pengambilan keputusan

9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya) Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Atasan melakukan evaluasi berkala per-triwulan dengan menyalurkan perkembangan realisasi kegiatan dan realisasi anggaran.

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?

Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang

dilakukan *Atasan melakukan evaluasi secara per-triwulan dan memberikan arahan*

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan

Biasanya hanya berupa arahan dan instruksi terkait tindak lanjut hasil monev yang langsung atau segera dikerjakan.

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

Ya / Tidak)

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

- *meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan petugas lapangan terkait tindak lanjut kasus-kasus*
- *meningkatkan tata laksana dan penyempurnaan arsip hasil tindak lanjut laporan pengaduan*

13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

Ya / Tidak)

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

*reward berupa penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik
punishment berupa teguran bagi pegawai yang kinerjanya tidak bagus.*

Purwakarta, 2025,
Reponden,


(*Sindur Isakim*)

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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Susy Susanty Sanusi, S.P., M.M.
Jabatan : Penggerak Swadaya Masyarakat
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya) / Tidak)
.....
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya) / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Menyiapkan data - data dan menyesuaikan indikator kinerja dan target capaian sub kegiatan serta menyusun perencanaan sub kegiatan di bidang
.....
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya) / Tidak)
.....

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) / Tidak)

Jumlah dokumen perencanaan kegiatan dan laporan pertanggung jawaban kegiatan.

5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya) / Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Meningkatnya upaya penanggulangan kemiskinan

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

(Ya) / Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Angka kemiskinan

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai) / Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

- Dokumen realisasi kegiatan atau laporan pertanggung jawaban kegiatan sebanyak 17 sub kegiatan

- Dokumen rencana kerja dan anggaran sebanyak 17 sub kegiatan

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

Melakukan evaluasi dengan menganalisa dan memahami terlebih dahulu

permasalahan yang ada. kemudian dikoordinasikan dengan pimpinan untuk pengambilan keputusan.

9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya) / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Atasan melakukan evaluasi berkala per - triwulan dengan menanyakan perkembangan realisasi kegiatan dan realisasi anggaran.

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?

(Ya) / Tidak

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Atasan melakukan evaluasi berkala per-tri wulan dan memberikan arahan langsung.

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan

Biasanya hanya beberapa arahan dan instruksi terkait tindak lanjut hasil monev yang langsung atau segera dikerjakan.

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

(Ya) / Tidak

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

- Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan petugas lapangan terkait tindak lanjut kasus - kasus.
- Meningkatkan tata kelola dan penyimpanan arsip hasil tindak lanjut laporan pengaduan.

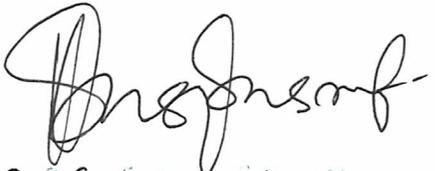
13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

(Ya) / Tidak

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Reward berupa penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik
Punishment berupa teguran bagi pegawai yang kinerjanya tidak bagus

Purwakarta, 2025,
Reponden,


(Susy Susanty Samra, S.P., M.M)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Miftahurrozaq, S.Psi
Jabatan : Analisis Rehabilitasi Masalah Sosial
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
 Ya / Tidak)
.....
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
 Ya / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Menyiapkan data-data dan menyesuaikan indikator kinerja dan target capaian sub kegiatan, serta menyusun perencanaan sub kegiatan di bidang
.....
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
 Ya / Tidak)
.....

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/ Tidak)

Jumlah dokumen perencanaan kegiatan dan laporan pertanggung jawaban kegiatan.....

5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

Ya/ Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Meningkatnya Upaya Penanggulangan Kemiskinan.....

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

Ya/ Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Angka kemiskinan.....

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai) / Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

Dokumen realisasi kegiatan atau laporan pertanggung jawaban kegiatan sebanyak 17 sub kegiatan.....

Dokumen rencana kerja dan anggaran sebanyak 17 sub kegiatan.....

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

Melakukan evaluasi dengan menganalisa dan memahami terlebih dahulu permasalahan yang ada, kemudian dikordinasikan dengan pimpinan untuk pengambilan keputusan.....

9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

Ya/ Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Atasan melakukan evaluasi berkala per-triwulan dengan menanyakan perkembangan realisasi kegiatan dan realisasi anggaran.....

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?

(Ya) / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Atasan melakukan evaluasi bertala per-triwulan dan memberikan arahan langsung.....

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

(Ya / (Tidak))

Sebutkan

Biasanya hanya berupa arahan dan instruksi terkait tindak lanjut hasil Monev yang langsung atau segera diherjatkan.....

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

(Ya) / Tidak)

Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

• Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan petugas lapangan terkait tindak lanjut kasus-kasus.....

• Meningkatkan tata kelola dan penyimpanan arsip hasil tindak lanjut laporan pengaduan.....

13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

(Ya) / Tidak)

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Reward berupa penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik.....

Punishment berupa teguran bagi pegawai yang kinerjanya tidak bagus.....

Purwakarta,

2025,

Reponden,

(... Mi Ptahurrozaq, S.Psi...)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Eka Prihatin Ningsih, SST., M.Kes
Jabatan : Kepala Bidang Linjamsos PFM
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / Tidak)
Iya, Sudah
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak)
Terlibat dengan mengisi kertas kerja sub kegiatan untuk data pendukung Renja
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / Tidak)
Iya, saya mengetahui dan memahami IKU, PK dan Target tahun 2024 dan 2025

TENTANG : PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA PADA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2024 – 2026

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	IKU PD
MISI 2 : Meningkatkan Derajat Kesehatan Masyarakat dan Kualitas Lingkungan Hidup			
Meningkatkan Penanganan Perlindungan Sosial bagi korban Bencana	1. Meningkatnya Penanganan Perlindungan sosial Korban Bencana Alam dan Sosial	1. Meningkatkan Upaya Pencegahan, Penanganan dan Perlindungan Korban Bencana	1. Persentase Korban Bencana Alam dan Sosial yang terpenuhi kebutuhan dasarnya pada saat dan setelah tanggap darurat bencana Daerah Kabupaten/Kota
Meningkatkan pelayanan kesejahteraan sosial masyarakat	2. Meningkatnya Upaya Penanggulangan Kemiskinan	2. Optimalisasi Pelayanan Penanganan Sosial bagi Masyarakat Miskin	1. Angka Kemiskinan 2. Indeks Gini/Ketimpangan Pendapatan 3. Pengeluaran Perkapita Disesuaikan
	3. Meningkatnya Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	3. Meningkatkan Upaya Pemberdayaan Gender serta Perlindungan Perempuan dan Anak	1. Indeks Pembangunan Gender (IPG) 2. Indeks Pemberdayaan Gender (IPG)

Lampiran : 1/1

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
Kepala Bidang Perlindungan Jaminan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin
Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

No.	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Meningkatnya Penanganan Perlindungan Sosial korban Bencana Alam dan Sosial Penanggulangan Kemiskinan;	1.1 Persentase korban bencana alam dan sosial yang terpenuhi kebutuhan dasarnya pada saat dan setelah tanggap Darurat bencana Daerah Kabupaten /kota	100
2	Meningkatnya upaya Penanggulangan Kemiskinan	1.2 Meningkatkan Pelayanan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) 1.3 Memperluas Perlindungan dan Jaminan Sosial Masyarakat 1.4 Menyediakan Sistem Informasi data base masyarakat miskin sesuai kriteria penerima manfaat	100 100 100

Kegiatan	Anggaran
1. Pemeliharaan anak-anak terlantar	Rp39.071.500,-
2. Pengelolaan data Fakir Miskin cakupan daerah Kab/Kota	Rp1.500.233.000,-
3. Perlindungan Sosial Korban Bencana Alam dan Sosial Kab/Kota	Rp141.750.500,-
4. Penyelenggaraan Pemberdayaan masyarakat terhadap kesiapsiagaan Bencana Kabupaten/Kota	Rp6.231.000,-
JUMLAH	Rp1.743.286.000,-

PIHAK KEDUA
Kepala Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Purwakarta.



H. DIDI SUARDI, SH., M.Si
NIP. 19660525 198803 1 008

PIHAK KESATU
Kepala Bidang Perlindungan Jaminan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin



EKA PRIHATIN NINGSIH, S.ST., M.Kes
NIP. 19630717 200604 2 005

- 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 / Tidak)

Iya, Saya merumuskan IKI sendiri, dan sama dengan SKP

INDIKATOR KINERJA INDIVIDU
Meningkatnya perlindungan sosial korban bencana alam dan sosial Kab/ Kota
Terfasilitasinya sarana prasarana untuk TAGANA dan terbentuknya kampung siaga bencana
Jumlah data Fakir Miskin yang dimutakhirkan dan difasilitasi

- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya / Tidak)

Iya, Indikator Kinerja Individu (IKI) saya merupakan turunan/ mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan

NO.	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSI	RENCANA HASIL KERJA
(1)	(2)	(3)
UTAMA		
1	Meningkatnya Penanganan Perlindungan sosial Korban Bencana Alam dan Sosial Indikator : Persentase korban bencana alam dan sosial yang terpenuhi kebutuhan dasarnya pada saat dan setelah tanggap darurat bencana daerah kabupaten/kota	Perlindungan sosial Korban Bencana alam dan sosial Kab/Kota yang tertangani sesuai peraturan.
2	Meningkatnya Penanganan Perlindungan sosial Korban Bencana Alam dan Sosial Indikator : Persentase korban bencana alam dan sosial yang terpenuhi kebutuhan dasarnya pada saat dan setelah tanggap darurat bencana daerah kabupaten/kota	Penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat terhadap kesiapsiagaan bencana Kab/Kota.
3	Meningkatnya Upaya Penanggulangan Kemiskinan Indikator : Angka Kemiskinan	Pengelolaan data fakir miskin cakupan daerah Kab/Kota.

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

Ya, indikator kinerja saya memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi. Dimana kegiatan yang saya kerjakan merupakan SPM, Pelayanan dasar dan Pelayanan publik.

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?
(Tercapai / Tidak tercapai)

Tercapai

INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	CAPAIAN
Meningkatnya perlindungan sosial korban bencana alam dan sosial Kab/ Kota	100%
Terfasilitasinya sarana prasarana untuk TAGANA dan terbentuknya kampung siaga bencana	100%
Jumlah data Fakir Miskin yang dimutakhirkan dan difasilitasi	100%

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

.....

- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?
(Ya / Tidak)

Ya, atasan melakukan pengukuran kinerja secara berkala melalui rapat evaluasi hasil kegiatan/ kinerja bulanan, triwulan dn tahunan.

- 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?
(Ya / Tidak)

Ya, atasan melakukan monitoring dan evaluasi pencapaian target kinerja individu, dengan cara briefing staf setiap minggu di hari senin

- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?
(Ya / Tidak)

Ada, agar memperhatikan dokumen aturan dan tersusunnya laporan hasil pada setiap kegiatan

- 12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?
(Ya / Tidak)

Ya, hasil monev kinerja dijadikan input oleh unit untuk pencapaian 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?

(Ya / Tidak)

Ya, Bidang dengan respon tercepat dan hasil kinerja terbaik

Purwakarta, 04 Maret 2025,

Reponden,



(Eka Prihatin Ningsih, SST., M.Kes)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Dra. Yuyun Hasanah
Jabatan : Penyuluh Sosial Ahli Muda
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / Tidak)
Ya, Paham
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak) Ya
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
Memberikan saran dan masukan disesuaikan dengan jumlah anggaran yang tersedia
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang laksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / Tidak) Ya

Jadi panduan kita dalam menetapkan IKI dan kinerja lebih terarah ,efektif dan efisien.

- 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 / Tidak) Ya

IKI sama dengan SKP , IKI sbb a. Data Layanan Linjamsos (2 dok)b. Layanan Perlindungan Sosial sesuai SOP (1 dok)c. Jumlah Kegiatan (3 Keg) d. Jumlah Korban Bencana Alam dan dan Sosial (100 org) e. Jumlah TAGANA dan Kampung Siaga Bencana (18 orang dan 1 Desa)

- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?
(Ya / Tidak) Ya
Jika “Ya”, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut
- Meningkatnya Penanggulangan Kemiskinan
 - Meningkatnya Penanganan Perlindungan Sosial Korban Bencana Alam dan Sosial
- 6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?
(Ya / Tidak) Ya
Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.
- Meningkatnya Penanggulangan Kemiskinan
 - Meningkatnya Penanganan Perlindungan Sosial Korban Bencana Alam dan Sosial
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?
(Tercapai / Tidak tercapai) Tercapai
Sebutkan realisasi capaian per indikator
- Data Layanan Linjamsos (2 dok)
 - Layanan Perlindungan Sosial sesuai SOP (1 dok)
 - Jumlah Kegiatan (3 Keg)
 - Jumlah Korban Bencana Alam dan dan Sosial (100 org)
 - Jumlah TAGANA dan Kampung Siaga Bencana (18 orang dan 1 Desa)
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Mengevaluasi kegagalan ,kendala, hambatan yang ada setelah itu membuat strategi berdasarkan hasil evaluasi dan membuat rencana tindak lanjut.
- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?
(Ya / Tidak) Ya
Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan
Mengevaluasi setiap 3 bulan sekali dengan menampilkan data dukung ,mengoptimalkan sistim sumber yang ada dan meminimalisir kendala dan hambatan
- 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?
(Ya / Tidak) Ya
Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan Evaluasi langsung ke lapangan berdasarkan data yang disampaikan, berkoordinasi dan Rencana Tindak lanjut sebagai upaya meningkatkan capaian kinerja
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut?

(Ya / Tidak) Ya

Sebutkan

Temuan BPK terkait kelayakan penerima bansos dengan memverifikasi ulang ,menyiapkan administrasi pendukung hasil monev ,berkoordinasi dengan dinas /Instansi bila diperlukan.

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

(Ya / Tidak) y

Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

Melakukan Sosialisasi dan Bimbingan Teknis kepada Pendamping PKH,Opeerator SIKS NG di desa dan kelurahan

13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

(Ya / Tidak) Ya

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Piagam Penghargaan sebagai Pengelola Data PBI JK terbaik tingkat Provinsi Jawa Barat

Purwakarta, Februari 2025,
Reponden,



(Dra. Yuyun Hasanah)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Indra Surya Perdana Kusuma, S.Tr.Sos
Jabatan : Ahli Pertama - Penyuluh Sosial
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / Tidak)
Ya, saya telah membaca isi dokumen Renstra, Renja dan Lakip OPD Tahun 2024
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
Ya, bentuk keterlibatan dalam penyusunan rencana kinerja pada Rapat Bidang kemudian berjenjang ke tingkat Dinas, dimana saya memberikan masukan dan menyesuaikan target kinerja yang akan dilaksanakan
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang laksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / Tidak)
Ya saya mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK), serta target tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saya.

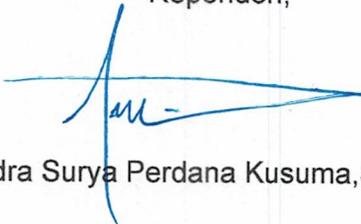
- 4) Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya tahun 2023 dan 2024
(Ya / Tidak)
Ya, saya merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) saya sendiri Bersama dengan staf dan pimpinan Bidang LinjamsosPFM. IKI tersebut **sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)** saya. Contoh IKI dan targetnya tahun 2023 dan 2024 adalah:
- 2023 > Jumlah Data Fakir Miskin Cakupan Daerah Kabupaten/Kota yang didata sebanyak 559.000 orang
 - 2024 > Jumlah Keluarga yang mendapatkan pengentasan fakir miskin kabupaten/kota sebanyak : 103.538 Keluarga
- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?
(Ya / Tidak)
Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut
Ya, indikator kinerja atasan yang diintervensi adalah :
- Jumlah Data Fakir Miskin Cakupan Daerah Kabupaten/Kota yang didata
 - Jumlah Keluarga yang mendapatkan pengentasan fakir miskin kabupaten/kota
- 6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?
(Ya / Tidak)
Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.
Ya, Indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saya adalah: Persentase fakir miskin dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial lainnya yang diberdayakan
Indikator Kinerja Saya yang mendukung yaitu:
- Jumlah Data Fakir Miskin yang didata
 - Jumlah Keluarga yang mendapatkan pengentasan kemiskinan
 - Jumlah KPM yang mendapatkan bantuan sosial kesejahteraan keluarga
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?
(Tercapai / Tidak tercapai)
Sebutkan realisasi capaian per indikator
Tercapai dengan realiasi sub kegiatan sebagai berikut:
- Pendataan Fakir Miskin, Realisasi : 44214 orang
 - Pengelolaan Data Fakir Miskin, Realisasi :110.354 Keluarga
 - Fasilitasi Bantuan Sosial Kesejahteraan Keluarga, Realisasi : 32.315 keluarga
 - Fasilitasi Bantuan Pengembangan Ekonomoi, Realisasi : 20 orang
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Jika ada target kinerja yang tidak tercapai, upaya yang saya tempuh adalah:
- Melakukan evaluasi menyeluruh untuk mengidentifikasi penyebab ketidakcapaian.
 - Meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait untuk memperbaiki proses.
 - Menyusun rencana aksi perbaikan dengan timeline yang jelas.

- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?
(Ya / Tidak)
Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan
Ya secara berkala di ukur dan evaluasi melalui mekanisme pelaporan dan rapat briefing staf evaluasi kinerja dan capaian target setiap triwulan.
- 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?
(Ya / Tidak)
Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan
Ya, atasan langsung saya melakukan monitoring dan evaluasi (monev) secara berkala.
Mekanisme monev yang dilakukan adalah:
- Evaluasi triwulanan dengan rapat koordinasi.
- Pemberian feedback untuk perbaikan kinerja.
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut?
(Ya / Tidak)
Sebutkan
tidak
- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?
(Ya / Tidak)
Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
Tidak ada
- 13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?
(Ya / Tidak)
sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja
ya ada reward dan punishment berdasarkan pengukuran kinerja

Purwakarta,

2025.

Reponden,


(Indra Surya Perdana Kusuma, S.Tr.Sos)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Rochmawati
Jabatan : Kabid Pemberdayaan Perempuan
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / ~~Tidak~~)
.....
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / ~~Tidak~~)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
bersama-sama menentukan target kinerja
.....
.....
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / ~~Tidak~~)
.....

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 / ~~Tidak~~)

5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya / ~~Tidak~~)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Indek Pembangunan Gender (IPG)
Indek Pemberdayaan Gender (IDG)

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

(Ya / ~~Tidak~~)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara

1. Indek Pembangunan Gender (IPG)
2. Indek Pemberdayaan Gender (IDG)

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai / ~~Tidak tercapai~~)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

IPG target = 89,37 Realisasi =
IDG target = 80,00 " " =

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

tidak ada upaya
melakukan evaluasi PA kinerja
Ukr perbaiki selanjutnya

9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya / ~~Tidak~~)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

- membuat laporan realisasi kerja

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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : YAYAT SUMIRAT UMIN PUTRA
Jabatan : ANALIS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya) / Tidak)
.....
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
Dialog kinerja dengan internal terkait target capaian tahunan.
.....
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya) / Tidak)
.....

- 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) Tidak)

- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya) Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

1. Petembagaan pus pada lembaga pemerintah
2. Pemberdayaan perempuan dibidang politik, hukum, sasek.
3. Penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan.

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

(Ya) Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Belum bisa diukur karena Pencapaian IPS dan IPK 2024 belum rilis.

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai / Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

Hasil IPS dan IPK belum keluar.

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

- evaluasi sebab dan akibat, selanjutnya mencari solusi untuk perbaikan.

- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya) Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cek list agenda mingguan dan di kumpulkan setiap triwulan, dan dilakukan evaluasi.

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?

(Ya) Tidak

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

melakukan briefing pagi setiap hari senin dengan meminta data dan laporan progress kinerja mingguan.

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

(Ya) Tidak

Sebutkan

- Efisiensi dalam waktu perlu diperbaiki
- Penyusunan timeline yg jelas untuk setiap kegiatan.

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

(Ya) Tidak

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

- Penunjukan PIC setiap kegiatan / program yg sedang dijalankan.
- Koordinasi antar PIC dalam setiap kegiatan.
- penetapan timeline yg baik sehingga tidak ada tumpang tindih dalam pelaksanaan kegiatan

13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

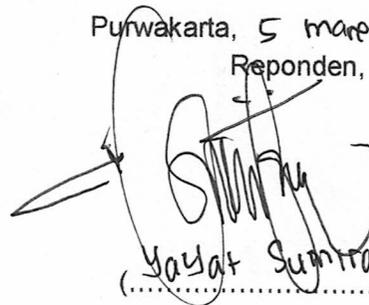
(Ya) Tidak

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

- Untuk reward biasanya ada makan² setelah berhasilnya acara / bagusnya kinerja.
- punishment dalam bentuk tidak ada perayaan setelah acara.

Purwakarta, 5 Maret 2025,

Reponden,


(Yayat Sumirat up)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Rd. Hj. Heni Hendrayani, SH, MM
Jabatan : Kepala Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / Tidak)
Saya sudah membaca garis besar dari Renstra OPD 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
Saya sebagai kepala bidang terlibat dalam merumuskan perencanaan untuk mendukung tercapainya target indikator kinerja utama pada Dinas Sosial P3A
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / Tidak)
Saya mengetahui dan memahami.

- 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 / Tidak)

Saya merumuskan Indikator Kinerja Individu sendiri, selaras dengan sasaran kinerja pegawai, sebagai berikut:

- Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan
- Penyediaan Layanan Rujukan Lanjutan bagi Perempuan Korban Kekerasan
- Pelembagaan PHA pada Lembaga Pemerintah, Nonpemerintah, dan Dunia Usaha Kewenangan Kabupaten
- Penguatan dan Pengembangan Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten

- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya / Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Meningkatnya Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Tingkat pemenuhan dukungan terhadap peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai / Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

Tingkat pemenuhan dukungan terhadap peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak terpenuhi sesuai dengan target capaian

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

Selaku Kepala Bidang, terlebih dahulu saya akan melaksanakan monitoring dan evaluasi internal bidang untuk identifikasi kendala dan masalah yang ditemukan dalam pelaksanaan kinerja, selanjutnya saya akan meminta arahan dari Pimpinan dan mengoptimalkan koordinasi bersama stakeholder terkait.

- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Atasan melakukan evaluasi berkala per triwulan, serta monitoring capaian kinerja harian melalui laporan kinerja yang di upload pada 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?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Atasan melakukan evaluasi berkala pertriwulan, dan memberikan arahan langsung pada saat terdapat hal hal yang bersifat penting/ urgen

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan

Tersedia intruksi dari atasan yang didokumentasikan melalui notulen atau hasil monitoring evaluasi beserta rencana tindak lanjutnya

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

- *Mengusulkan ke BKPSDM untuk diadakan formasi konselor*
- *Mengoptimalkan anggaran yang ada serta menambah tenaga pendamping profesional dan terlatih*
- *Lebih meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat dalam upaya pencegahan kekerasan terhadap perempuan dan anak*

13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

(Ya / Tidak)

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Punishment berupa teguran atas kinerja yang tidak tercapai

Reward berupa penghargaan/sertifikat atas capaian kinerja

Purwakarta,

2025,

Reponden,



(Rd. Heni Hendrayani, SH, MM)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Ujang Suryadi, SH
Jabatan : Ahli Muda Penggerak Swadaya Masyarakat
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / Tidak)
Saya sudah membaca garis besar dari Renstra OPD 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
Saya terlibat dalam merumuskan perencanaan dalam upaya mencapai indikator kinerja perlindungan perempuan dan anak
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / Tidak)
Saya mengetahui dan memahami.

- 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 / Tidak)

Saya merumuskan Indikator Kinerja Individu sendiri, selaras dengan sasaran kinerja pegawai, sebagai berikut:

- a) *Jumlah dokumen hasil koordinasi dan sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Kewenangan kabupaten, 1 dokumen;*
- b) *Jumlah Perangkat Daerah yang Mendapat Advokasi dan Pendampingan Layanan Perlindungan Perempuan Kewenangan Kabupaten, 40 perangkat daerah*
- c) *Jumlah Perempuan Korban Kekerasan Tingkat Kabupaten/Kota yang Mendapatkan Layanan Pengaduan, 50 orang*
- d) *Jumlah Layanan Tindak Lanjut Pengaduan yang Memerlukan Koordinasi dan Sinkronisasi bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kabupaten, 75 layanan*

- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya / Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

- *Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan Lingkup Daerah Kabupaten/Kota*
- *Penyediaan Layanan Rujukan Lanjutan bagi Perempuan Korban Kekerasan yang Memerlukan Koordinasi Kewenangan Kabupaten/Kota*

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Jumlah layanan pemenuhan dukungan terhadap peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai / Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

Indikator kinerja tercapai, dengan terpenuhinya layanan terhadap perlindungan perempuan dan anak

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

saya akan melaksanakan monitoring dan evaluasi internal bidang untuk identifikasi kendala dan masalah yang ditemukan dalam pelaksanaan kinerja, selanjutnya saya akan meminta arahan dari Pimpinan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada..

- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Atasan melakukan monitoring capaian kinerja setiap hari baik secara langsung ataupun melalui laporan kinerja yang di upload pada 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?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Atasan melakukan monitoring dan evaluasi rutin dan berkalaselalu ada briefing sebelum pelaksanaan kegiatan

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan

Terdapat catatan pada setiap briefing dan hasil evaluasi.

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

- *Mengusulkan ke BKPSDM untuk diadakan formasi konselor*
- *Mengoptimalkan anggaran yang ada serta menambah tenaga pendamping profesional dan terlatih*
- *Lebih meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat dalam upaya pencegahan kekerasan terhadap perempuan dan anak*

13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

(Ya / Tidak)

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Punishment berupa teguran atas kinerja yang tidak tercapai

Reward berupa penghargaan/sertifikat atas capaian kinerja

Purwakarta,

2025,

Reponden,



(Ujang Suryadi, SH)

===== 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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Rd. Dinar Bagja Suminar, SH, M.AP
Jabatan : Ahli Muda Penggerak Swadaya Masyarakat
Perangkat Daerah : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Rencana kerja OPD tahun 2024 ?
(Ya / Tidak)
Saya sudah membaca Renstra OPD 2024-2026, Rencana kerja dan LAKIP OPD Tahun 2024
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?
(Ya / Tidak)
jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut.
Saya terlibat dalam merumuskan perencanaan dalam upaya mencapai indikator kinerja perlindungan perempuan dan anak
- 3) Apakah Saudara mengetahui dan memahami Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2024 dan 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang laksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ?
(Ya / Tidak)
Saya 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 2023 dan 2024

(Ya / Tidak)

Saya merumuskan Indikator Kinerja Individu sendiri, selaras dengan sasaran kinerja pegawai, sebagai berikut:

- *Jumlah Organisasi Pemerintah, Non Pemerintah, Media dan Dunia Usaha yang Mendapat Advokasi Kebijakan dan Pendampingan Pemenuhan Hak Anak pada Organisasi Pemerintah, Non Pemerintah, Media dan Dunia Usaha, 50 organisasi*
- *Jumlah Anak yang Mendapatkan Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota, 75 orang*

- 5) Apakah Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara / indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

(Ya / Tidak)

Jika "Ya", Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

- *Pelembagaan PHA pada lembaga Pemerintah, Non Pemerintah dan dunia usaha kewenangan kabupaten;*
- *Penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas hidup anak kewenangan Kabupaten*

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Jumlah lembaga dan jumlah layanan perlindungan perempuan dan anak

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024?

(Tercapai / Tidak tercapai)

Sebutkan realisasi capaian per indikator

Indikator kinerja tercapai, baik terhadap lembaga penyedia ataupun pelayanan

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

saya akan melaksanakan monev internal untuk identifikasi kendala dan masalah yang ditemukan dalam pelaksanaan kinerja, selanjutnya saya akan meminta arahan dari Pimpinan dan mengoptimalkan pelayanan.

- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Atasan melakukan monitoring capaian kinerja setiap hari baik secara langsung ataupun melalui laporan kinerja yang di upload pada 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?

(Ya / Tidak)

Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Atasan melakukan monitoring dan evaluasi rutin dan berkala serta selalu ada briefing sebelum pelaksanaan kegiatan

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

(Ya / Tidak)

Sebutkan

Terdapat catatan pada setiap briefing dan hasil evaluasi.

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

(Ya / Tidak)

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

- *Mengusulkan ke BKPSDM untuk diadakan formasi konselor*
- *Mengoptimalkan anggaran yang ada serta menambah tenaga pendamping profesional dan terlatih*
- *Lebih meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat dalam upaya pencegahan kekerasan terhadap perempuan dan anak*

13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja?

(Ya / Tidak)

sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

Punishment berupa teguran atas kinerja yang tidak tercapai

Reward berupa penghargaan/sertifikat atas capaian kinerja

Purwakarta,

2025,

Reponden,



(Rd. Dinar Bagja Suminar, SH, M.AP)

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