

**KUESIONAIR WAWANCARA**  
**PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI**  
**EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023**

**KETENTUAN PENGISIAN**

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesionair yang terdiri dari masing - masing pejabat dengan cascading kinerja yang selaras (inline), yaitu Eselon II, 1 (satu) orang Eselon III, , 1 (satu) orang Eselon IV dan , 1 (satu) orang staf/pejabat fungsional fungsiaonal dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Erlan Diansyah, SE.MP  
Jabatan : Sekretaris Camat  
Perangkat Daerah : Kecamatan Campaka

**II. TUJUAN**

Tujuan wawancara: mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

**III. PERTANYAAN**

- 1) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?

Jawab :

Sudah membaca, memverifikasi dan memahami

- 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

Jawab

Ikut terlibat dalam penyusunan Renja perubahan Tahun 2023 dengan memberikan arahan dan masukan dalam rapat pembahasan Bersama dengan staf Kecamatan Campaka sesuai SOP yang telah ditetapkan.

Rapat pembahasan Renja Perubahan 2023 tanggal 25 Agustus 2023

- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2023 dan 2024

Jawab:

Ya mengetahui IKU 2023 : Nilai IKM terhadap pelayanan masyarakat di kecamatan dengan target 93% dan Tingkat pemenuhan dukungan manajemen perkantoran dengan target 100%

IKU 2024 : Nilai sakiP Perangkat Daerah target B, Indeks Kepuasan Masyarakat targrt Predikat Baik, Indeks Desa Membangun target Maju

- 4) Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya tahun 2023 dan 2024

Jawab

Ya, IKI sama dengan SKP

Indikator Kinerja Individu Tahun 2023 antara lain :

1. Nilai Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Kecamatan dengan target 93%
2. Tingkat pemenuhan dukungan manajemen perkantoran dengan target 100%
3. Capaian sakin perangkat daerah opini target B

Indikator Kinerja Individu Tahun 2024 :

1. Nilai Sakip perangkat daerah target B
2. Indeks Kepuasan masyarakat target predikat Baik
3. Indeks Desa Memabun target predikat Maju

- 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

Jawab :

Ya, rencana hasil kerja pimpinan yang di intervensi yaitu berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan Administrasi Publik yang efektif dan Modern melalui penerapan SPBE

- 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.

Jawab :

Berkontribusi terhadap persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran di Kecamatan Campaka

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator

Jawab :

Realisasi capaian Kinerja Individu dan Capaian Kinerja Unit Tahun 2023 yaitu :

1. Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terealisasi 7 dokumen
2. Jumlah penyajian Administrasi Keuangan Perangkat Daerah terealisasi 16 Orang/bulan dan 3 laporan
3. Jumlah Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah terealisasi 1 Laporan
4. Jumlah Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah terealisasi 2 paket
5. Jumlah Administrasi Umum Perangkat Daerah terealisasi 4 Paket dan 7 Laporan
6. Jumlah Pengadaan BMD Penunjang Urusan Pemerintah Daerah terealisasi 3 Unit
7. Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terlaksana 34 laporan
8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terealisasi 15 unit
9. Jumlah peningkatan efektifitas kegiatan pemerintahan terlaksana 2 kegiatan
10. Jumlah kegiatan Fasilitasi Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Daerah dengan Pembangunan Desa terlaksana 1 kegiatan

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Jawab :

Melaksanakan evaluasi dan memperbaiki serta meningkatkan kinerja para pegawai

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

Jawab :

Ya, dengan melaksanakan penilaian kinerja pegawai dan pengukuran kinerja para pegawai

10) Apakah atasan langsung Saudara melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja individu Saudara dan pencapaian target kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Jawab :

Melaksanakan monev capaian kinerja individu secara berkala tiap triwulan dengan melaksanakan dialog kerja dan evaluasi kinerja

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

Jawab :

Catatan hasil dari monev terakhir yaitu agar lebih meningkatkan kualitas dan efektifitas kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Campaka.

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

Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

Jawab

Hasil monev dijadikan masukan oleh unit kerja untuk perbaikan 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

Jawab :

1. Apabila memenuhi ekspektasi pimpinan maka akan mendapat reward berupa rekomendasi pimpinan sebagai pegawai teladan di OPD
2. Apabila tidak memenuhi ekspektasi pimpinan maka akan diberikan teguran lisan 1,2,3 serta mendapatkan bimbingan dan konseling

Purwakarta, Februari 2024

Reponden,



Erlan Diansyah, SE.MP

Nip. 19830802 200801 1 002

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



**KUESIONAIR WAWANCARA**  
**PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI**  
**EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023**

**KETENTUAN PENGISIAN**

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesionair yang terdiri dari masing - masing pejabat dengan cascading kinerja yang selaras (inline), yaitu Eselon II, 1 (satu) orang Eselon III, 1 (satu) orang Eselon IV dan , 1 (satu) orang staf/pejabat fungsional fungsiaonal dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

**I.IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Asih Shopiyah, SE  
Jabatan : Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan  
Perangkat Daerah : Kecamatan Sukatani

**II. TUJUAN**

Tujuan wawancara: mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

**III. PERTANYAAN**

- 1) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?  
Jawaban: Iya, sudah membaca dan memahami
- 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  
Jawaban:  
Iya, Saya salah seorang yang Menyusun dokumen sekaligus yang selalu berkoordinasi dengan Bappelitbangda dan meminta arahan dari atasan  
Rapat pembahasan renja 2023 tgl 30 Agustus 2022  
Rapat pembahasan renja perubahan 2023 tgl 25 Agustus 2023
- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2023 dan 2024  
Jawaban:  
IKU Tahun 2023 terdiri dari 2 indikator  
- Terpenuhinya dukungan Manajemen Perkantoran  
- Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik (predikat)  
  
Perjanjian Kinerja (pK) Tahun 2023 terdiri dari 2 indikator  
- Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Masyarakat dengan target 93%  
- Tingkat pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran dengan target 100%  
  
IKU Tahun 2024  
- Capaian Sakip Perangkat Daerah dengan predikat B  
- Indeks kepuasan masyarakat target predikat Baik  
- Indeks Desa Memabngun dengan predikat Maju

- 4) Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya tahun 2023 dan 2024

Jawaban : Iya,

- Jumlah dokumen laporan keuangan akhir tahun
- Jumlah dokumen dari penyusunan rencana kerja dan anggaran (RKA) SKPD
- Capaian Sakip Perangkat Daerah

Target Tahun 2023 dan 2024 yaitu B

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

Jawaban: Iya,

- Merencanakan rencana kerja tahunan dan penetapan kinerja
- Merencanakan koordinasi dan penyusunan rencana kerja anggaran/dokumen pelaksanaan anggaran (RKADPA)
- Merencanakan perencanaan keuangan dan kelengkapan

- 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 indicator kinerja saudara.

Jawaban:

Ya, Terhadap Capaian SAKIP Kecamatan

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indicator

Jawaban:

Tingkat capaian realisasi pada tahun 2023 dikategorikan tinggi terealisasi sebesar 89,75%

Realisasi capaian per indicator :

- Capaian Sakip terealisasi BB
- Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran terealisasi sebesar 84,44%
- Capaian hasil survey kepuasan masyarakat sebesar 82,41%
- Jumlah kegiatan pemberdayaan masyarakat terealisasi sebesar 100%
- Jumlah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan umum terealisasi 99,27%
- Jumlah kegiatan pembinaan dan pengawasan terealisasi 100%
- Jumlah kegiatan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik terealisasi 97,75%
- Jumlah kegiatan Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum terealisasi 100%

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

Jawaban :

Upaya target kinerja apabila tidak tercapai harus diperbaiki ke depannya, perlu dioptimalkan dan di tingkatkan lagi sesuai dengan capaian

- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Jawaban:

Memerintahkan untuk mengumpulkan data kinerja, membentuk Tim, Menyusun rencana kegiatan pelaksanaan pengumpulan data, menghimpun data kinerja dan Menyusun konsep laporan, menganalisis dan mengukur data kinerja, mengoreksi dan melaporkan hasil pengumpulan data

10) Apakah atasan langsung Saudara melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja individu Saudara dan pencapaian target kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Jawaban:

Ya melalui rapat evaluasi yang dilakukan setiap triwulanan. Dalam rapat dilakukan dialog antara atasan dan bawahan serta menerima arahan dari atas langsung

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

Jawaban :

Ya. Adanya beberapa program yang realisasi anggarannya masih kurang maksimal

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

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

Jawaban:

Ya. Hasil Monev dijadikan input unit kerja untuk perbaikan 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

Jawaban :

Mendapatkan penilaian baik dan buruk, Tergantung kondisi capaian kinerja

Purwakarta, Februari 2024

Responden



Asih Shopiyah, SE

Nip. 19760406 200901 2 002

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



**KUESIONAIR WAWANCARA**  
**PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI**  
**EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023**

**KETENTUAN PENGISIAN**

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesionair yang terdiri dari masing - masing pejabat dengan cascading kinerja yang selaras (inline), yaitu Eselon II, 1 (satu) orang Eselon III, 1 (satu) orang Eselon IV dan , 1 (satu) orang staf/pejabat fungsional fungsiaonal dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

**I.IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Isam Samsuri  
Jabatan : Pengelola sarana dan prasarana  
Perangkat Daerah : Kecamatan Campaka

**II. TUJUAN**

Tujuan wawancara: mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

**III. PERTANYAAN**

- 1) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?  
Jawaban : Sudah membaca dan belum begitu memahami
- 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  
Jawaban : Ya, membantu mengumpulkan data yang diperlukan
- 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  
Jawaban : Ya, mengetahui Indikator Kinerja Utama yaitu Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan di Kecamatan Targetnya 93%
- 4) Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya tahun 2022 dan 2023  
Jawaban : Tidak, IKI sama dengan SKP
  - Jumlah dokumen rencana kebutuhan barang 1 dokumen
  - Jumlah laporan rekon BMD yang di susun tiap triwulan
  - Jumlah Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan dengan target 6 unit
  - Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara dengan target 9 unit
  - Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi dengan target 1 Unit
  - Jumlah Pengadaan BMD Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan target 3 unit

- 5) Apakah IKI Saudara/ indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?  
Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut  
Jawaban :  
Ya, Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi kaitan dengan pengelolaan rumah tangga, perlengkapan, tata usaha dan kepegawaian sesuai SOP dan aturan yang ada
- 6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?  
Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indicator kinerja saudara.  
Jawaban :  
Berkontribusi terhadap persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator  
Jawaban :  
  - Jumlah layanan administrasi dokumen kepegawain terlaksana sesuai dengan SOP dan tertib administrasi
  - Jumlah penyusunan analisis jabatan, analisi beban kerja dan standar kompetensi jabatan (SKJ) sesuai juklak dan juknis
  - Jumlah layanan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala dan pension terlaksana sesuai dan tepat waktu
  - Jumlah penilaian dan penyimpanan arsip kepegawaian
  - Jumlah penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas terlaksana dengan baik dan tepat waktu
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?  
Jawaban : Memperbaiki dan meningkatkan kinerja lebih optimal
- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan  
Jawaban :  
Ya, dengan melakukan penilaian pegawai dan evaluasi kinerja pegawai
- 10) Apakah atasan langsung Saudara melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja individu Saudara dan pencapaian target kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan  
Jawaban :  
Melaksanakan monev capaian kinerja individu secara berkala tiap triwulan dengan melaksanakan dialog kerja
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan  
Jawaban : Catatan hasil monev sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja
- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?  
Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja  
Jawaban : Hasil monev dijadikan bahan perbaikan 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  
Jawaban :

1. Apabila tidak sesuai dengan aturan diberikan peringatan lisan
2. Apabila kinerja baik diberikan penghargaan untuk direkomendasi sebagai pegawai teladan

Purwakarta, Februari 2024

Responden



**Isam Samsuri**

Nip. 19800505 200701 1 008

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