

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

**KETENTUAN PENGISIAN**

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

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Dr. Aep Durohman, S.Pd., M.Pd.  
 Jabatan : Kepala Badan  
 Perangkat Daerah : Badan Pendapatan Daerah 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 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?

Sudah

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisaaisi/unit kerja tahun 2022 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

Ya terlibat

- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang laksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023

Ya terlibat

INDIKATOR SASARAN

SAKIP

2022

BB

2023

BB

Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor

100

100

Persentase Pajak Daerah terhadap PAD

7000

72.50

Persentase Retribusi Daerah terhadap PAD

6.50

7.00

- 4) Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya tahun 2022 dan 2023

Ya.

INDIKATOR KINERJA INDIVIDU

Target 2022

• Rasio Pendapatan Asli Daerah terhadap Pendapatan Daerah

19,75%

• Indeks Kepuasan Masyarakat

79

- 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

Indikator kinerja yang diintervensi adalah untuk mencapai visi dan misi kedua Kabupaten Purwakarta yang ditetapkan yaitu, "Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih, dan Profesional"

6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja? Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

ya.  
- Rasio pendapatan asli daerah terhadap pendapatan daerah  
- Indeks kepuasan masyarakat.

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

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET 2023	REALISASI 2023
• Meningkatkan Realisasi Penerimaan PAD	• Rasio PAD terhadap Pendapatan Daerah	20%	23,40%
• Meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat	• Indeks Kepuasan Masyarakat	80%	88,12%

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

- Mengidentifikasi penyebab tidak tercapainya kinerja  
- Merumuskan masalah  
- Mencari solusi penyelesaian masalah terdiri dari meningkatkan kinerja dan meningkatkan intensifikasi dan ekstensifikasi pajak.

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 dibelakang →

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

ya. Dilakukan secara berkala setiap triwulan sesuai indikator kinerja individu.

11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan! Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural/fungsional, dokumen laporan kinerja belum di review, dokumen laporan kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), dan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

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  
1. Akan melaksanakan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural/fungsional

2. Akan meninjau dokumen laporan kinerja

3. Akan menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) dalam laporan kinerja.

4. Menyiapkan teknologi informasi (aplikasi) untuk mengukur evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan berikut beberapa inovasi dalam pengukuran yang telah dilaksanakan.

9. Iya.

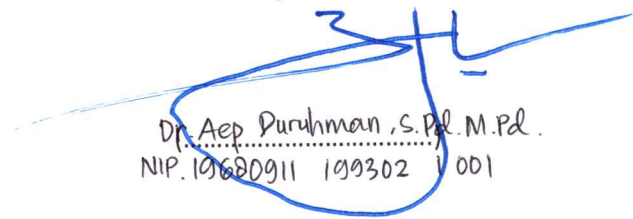
Prosedur Pengumpulan Data Kinerja serta Penyusunan Laporan Kinerja di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta sebagai berikut:

- a. Setiap triwulan disusun laporan kinerja interim yang bersamaan dengan penyampaian laporan keuangan triwulanan dan pada akhir tahun disusun laporan kinerja secara berjenjang:
  - i. Dari Eselon III ke Eselon II
  - ii. Dari pejabat Eselon IV ke eselon III
  - iii. Dari staf ke Pejabat Eselon IV
- b. Pengukuran Kinerja setiap-tidaknya menyajikan indikator kinerja individu dengan target yang ditetapkan pada perjanjian kinerja individu ataupun Action Plan, serta ditunjukkan rekap capaian kinerja dan keuangan untuk setiap aksi sesuai rencana Aksi (Action Plan).
- c. Penyampaian laporan tersebut paling lambat 5 hari setelah berakhirnya periode, kecuali untuk LKJ akhir tahun paling lambat 30 hari setelah berakhirnya tahun.
- d. Setiap laporan wajib dilengkapi dengan data pendukung secara akurat dan berkualitas dan telah disahkan baik dalam bentuk hardcopy maupun softcopy.
- e. Laporan tersebut dari Pejabat dibawah eselon II dilakukan verifikasi dan review oleh tim implementasi SAKIP untuk perbaikan sebelum diterima dan digunakan oleh Kepala Badan untuk menyusun laporan kinerja, proses tersebut paling lama 7 (tujuh hari) setelah disampaikan.

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

Ya, berupa piagam penghargaan.  
.....  
.....

Purwakarta, Februari 2023  
Reponden,



Dr. Aep Duruhman, S.Pd. M.Pd.  
NIP. 19680911 199302 1001

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

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

**KETENTUAN PENGISIAN**

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

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Budi Hartanto  
 Jabatan : Kasubag Perencanaan, Keuangan & Pelaporan  
 Perangkat Daerah : Bapenda

**II. TUJUAN**

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

**III. PERTANYAAN**

- 1) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?  
 Ya
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2022 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya  
 2022 Tidak terlibat  
 2023 terlibat sebagai kasubag RKP
- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang laksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023  
 2022 Tidak & 2023 Terlibat  
 SAKIP 2022 = BB & 2023 = BB  
 Perencanaan, Keperencanaan, Kelembagaan 2022 = 100 & 2023 = 100  
 Peningkatan Kualitas Pelayanan 2022 = 70 % & 2023 = 70%
- 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  
 1. Unit Dok Perencanaan, Keperencanaan 1 Dok  
 2. Unit Dok Kap. Kelembagaan Kelembagaan 1 Dok  
 3. Unit Dok EU. Kelembagaan Kelembagaan 1 Dok  
 4. Unit Perencanaan Giat. Kelembagaan 1 B17  
 5. Unit Dok Perencanaan LKIP. Kelembagaan 1 Dok
- 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  
 - Perencanaan, Keperencanaan & EU. Sasaran PO terbitan Bmk  
 - Adm. Kelembagaan Kelembagaan

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.

- indikator capaian Saspek

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

2022 belum terakumulasi sampai bulan Agustus 2023

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

Memperbaiki & memberikan Update AOPR lebih baik di tahun berikutnya

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

Berdasarkan pengumpulan Data di bagian-bagian Saspek bar. dan dari ESS III ke ESS II  
dan ESS IV ke ESS III  
dan dari ESS ke ESS IV

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

Ya. Dilakukan secara berkala pada setiap triwulan

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

Pencapaian di atas perencanaan Dokumen yang diperlukan dalam perencanaan

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

- Pencapaian bagian Saspek III  
- berdasarkan yg telah terakumulasi dalam upaya perencanaan dan perencanaan

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

Tidak

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

Purwakarta, Februari 2023

Repondan,



(Budi Haryanto)

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

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

**KETENTUAN PENGISIAN**

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

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Ririë Chiriniiz, S.E.  
 Jabatan : Analis Laporan Keuangan  
 Perangkat Daerah : Badan Pendapatan Daerah

**II. TUJUAN**

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

**III. PERTANYAAN**

- 1) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?

Sudah

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2022 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

2022. tidak terlibat

2023. terlibat sebagai Staff di Kasubag Program, Perencanaan & Keuangan

- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang laksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023

1/2 tahun

Indikator Sasaran	2022	2023
Sakip	BB	BB
Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Kantor	100%	100%
Persentase Pajak Daerah Terhadap PAD	70%	72,50%
Persentase Pertribusi Daerah Terhadap PAD	65%	7%

- 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 1/2 sam2

Jumlah bahan Analisis keuangan yg terkumpul

Target

Jumlah Dokumen perencanaan Anggaran yg terasistensi

12 Dokumen

Jumlah Dokumen perencanaan Program peribhu yg terasistensi

1 Dokumen

Jumlah Laporan Sistem Informasi pembangunan yg di sajikan dgn Valid

1 Dokumen

Jumlah LPPD yg di sajikan dengan Valid

1. Dokumen

- 5) Apakah IKI Saudara/ indicator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara? 1/4

Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut

Koordinasi & penyusunan Laporan keuangan Akhir tahun SKPD selaras dgn Administrasi Keuora  
 Penyusunan Dokumen perencanaan PD terlaksana sesuai Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi  
 Evaluasi kinerja PD terlaksana sesuai Perencanaan, Penganggaran, & Evaluasi Kinerja



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.

Persentasi pemenuhan Perorangang pabayaran Kantor

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

Jumlah bahan Analisa keuangan yg terkumpul

Realisasi

12 Dokumen

Jumlah Dokumen perencanaan Anggaran yg terakuisisi

1 Dokumen

Jumlah Dokumen perencanaan Anggaran Perubahan yg terakuisisi

3 Dokumen

Jumlah LPD yg di berikan dengan Valid

1- Dokumen

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

Allhamdulillah semuanya tercapai

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

Ya, setiap triwulan pengumpulan data kinerja penyusunan laporan kinerja Intern bersamaan laporan keuangan triwulan dan pada akhir tahun disusun laporan keuangan secara berjenjang.

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

Ya dilakukan secara berkala setiap triwulan sesuai Indikator kinerja Individu

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

Sebutkan

1. Meningkatkan Pengukuran kinerja

2. Meningkatkan Pelaporan kinerja

3. meningkatkan Implementasi Salanj agar evaluasi Salanj (Intern) dapat memperbaiki hasil.

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

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

1. Akan melaksanakan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam Penempatan / penghapusan jabatan baik Structure maupun fungsional.

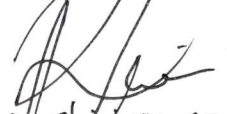
13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja? sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

-/a. banyak tpp

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

Purwakarta, Februari 2024

Reponden,



(Rini Chairinisz, SE)

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