

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

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : MAMAN, S.Sos., MM  
Jabatan : Sekertaris Dinas Lingkungan Hidup  
Perangkat Daerah : Dinas Lingkungan Hidup

**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 saya sudah membaca dan memahami
- 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
  - *Ya saya terlibat dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Perubahan 2023 dan penyusunan RENJA Tahun 2024.*
  - *Saya masuk dalam Tim Penyusunan Rencana Kerja Dinas Lingkungan Hidup*
- 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 2022 dan 2023  
IKU Dinas Lingkungan Hidup :
  - Jumlah Dokumen Lingkungan Hidup yang disusun (dok)
  - Presentase Mata Air yang diamankan
  - Waktu Penyelesaian Perijinan Lingkungan Hidup (hari)
  - Jenis Kualitas Lingkungan Yang Dipantau (jenis)
  - Presentase Pengaduan dan Sengketa Lingkungan Hidup yang diselesaikan
  - Prosentase penanganan sampah yang diselesaikan
- 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, Saya Merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) yang sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Target tahun 2022 & 2023 sebesar 100%, dan yang menurunkan kepada bawahan*
- 5) Apakah IKI Saudara/ indicator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?  
Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut
  - *Ya, Indikator kinerja atasan yang diintervensi merupakan Misi ketiga Bupati Purwakarta yaitu "Mewujudkan Pembangunan Insfrastruktur Pengembangan Pariwisata Berwawasan Lingkungan Yang Berkelanjutan"*

- 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, Indikator sangat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target indikator Dinas Lingkungan Hidup
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator
- *Realisasi setiap Indikator Tahun 2023 sebesar 100%*
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
- *Melakukan evaluasi setiap kegiatan yang tidak mencapai target dengan Team Kerja Dinas Lingkungan Hidup*
- 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
- *Pengumpulan dan pengukuran data kinerja dilakukan dengan monitoring dan evaluasi per 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? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan
- Ya,  
*Pemantau dan monitoring serta evaluasi dilakukan secara rutin tiap triwulan , Mekanisme monev capaian kinerja berdasarkan SOP Evaluasi SAKIP Internal*
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan
- *Tidak ada.*
- 12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja? Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
- Ya,  
*Tindak lanjut berupa evaluasi dan perbaikan pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target 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
- *Untuk Reward tidak ada, Untuk punishment biasanya berupa bentuk koordinasi atau teguran.*

Purwakarta, Maret 2024  
Reponden,



(MAMAN, S.Sos., MM)

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

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Iwan Sobarna, ST.  
Jabatan : Kepala Bidang Pnaakan dan Peningkatan Kapasitas LH  
Perangkat Daerah : Dinas Lingkungan Hidup Kab. Purwakarta

**II. TUJUAN**

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

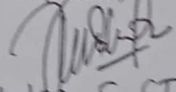
**III. PERTANYAAN**

- 1) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?  
Ya, sudah membaca dan memahami
- 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  
Ya, saya terlibat dan masuk kedalam Team Penyusun Rencana Kinerja Dinas Lingkungan Hidup
- 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 saya mengetahui. Untuk indikator kinerja utama yaitu persentase pengaduan dan sengketa lingkungan hidup yang diselesaikan dan Target 2022 dan 2023 sebanyak 100%
- 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, saya merumuskan indikator kinerja Individu (IKI) sama dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan Target 2022 dan 2023 100%
- 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  
Ya, meningkatkan pnaakan dan penegakan hukum serta penyelesaian sengketa lingkungan
- 6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja? Sebutkan indikaror kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indicator kinerja saudara.  
• Pelayanan tindak lanjut pengaduan masyarakat akibat adanya dugaan pencemaran dan/atau perusakan lingkungan hidup.  
• Pembinaan sekolah berbudaya lingkungan dan sekolah adiwiyata.  
• Penegakan hukum lingkungan hidup.

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indicator  
 Realisasi setiap indikator Tahun 2023 sebanyak 100%
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?  
 Melakukan evaluasi kegiatan yang tidak mencapai target dengan Team Kerja Dinas Lingkungan Hidup.
- 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  
 Pengumpulan dan pengukuran dilakukan dengan monitoring dan evaluasi per 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? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan  
 Mekanisme monev dilakukan dengan monitoring dan evaluasi per triwulan.
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindakanjuit? Sebutkan  
 Tidak ada.
- 12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk pebaikan kinerja?  
 Sebutkan tindakanjuit perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja  
 Melakukan evaluasi setiap kegiatan yang sudah dilakukan monitoring oleh 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? sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja  
 Ya, dengan memberikan ucapan selamat dari pimpinan

Purwakarta, 03 Maret 2024

Reponden,

  
 (Wani S. ST)

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

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Pdya Chayadilaga P  
Jabatan : Staf Bk. Kelembutan dan Peningkatan Kapasitas LH  
Perangkat Daerah : Dinas Lingkungan Hidup

**II. TUJUAN**

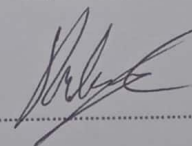
Tujuan wawancara: mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

**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 sudah membaca dan masih mencoba memahami
- 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  
Tidak, saya tidak terlibat dan masuk ke dalam Tim Penyusun Rencana Kinerja Dinas Lingkungan Hidup
- 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 2022 dan 2023  
Saya mengetahui untuk Indikator Kinerja Utama yaitu persentase pengaduan dan sengketa LH yang diselesaikan untuk 2022 dan 2023 sebanyak 100% dan penyelesaian tahun 2022 sebanyak 40 penyelesaian dan tahun 2023 sebanyak 40 penyelesaian dengan rekap penyelesaian 1 Dokumen
- 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 sesuai dengan target sasaran SKP tahun 2022 dan 2023 adalah masing-masing 1 Dokumen yang terdiri dari 40 penyelesaian (2022) dan 40 penyelesaian (2023) dan 100% penyelesaian pengaduan
- 5) Apakah IKI Saudara/ indicator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?  
Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut  
Ya untuk melakukan pengawasan terhadap penerima Persetujuan lingkungan dan UU PPLH, dan Penegakan Hukum atas Pelanggaran UU PPLH, serta Verifikasi Pengaduan Atas Pugaan Kelembutan LH
- 6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja? Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indicator kinerja saudara.  
Ya dalam hal melakukan pengawasan, Penerbitan Sanksi Administratif dan Pelaksanaan verifikasi pengaduan agar tercapainya Meningkatkan Penataan dan Penegakan Hukum serta penyelesaian sengketa lingkungan

- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator  
 Tahun 2023 untuk pengawasan, sebanyak 40 pengawasan dengan rekap 1 dokumen untuk verifikasi pengawasan sebanyak 100%.
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?  
 Melakukan evaluasi kegiatan bersama tim pengawas PLH Kab. Rawakarta
- 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  
 pengumpulan data kinerja dilakukan setelah diart pengawasan dan verifikasi pengaduan selesai hingga ke tahap pemberian sanksi Administratif
- 10) Apakah atasan langsung Saudara melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja individu Saudara dan pencapaian target kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan  
 IYA, Atasan saya melakukan monev setiap triwulan
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan  
 tidak ada, karena telah memenuhi ekspektasi sesuai dengan Undang-Undang PPLH
- 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  
 Evaluasi hasil monev adalah dalam melaksanakan pengawasan dan verifikasi pengaduan disesuaikan dengan kemampuan anggaran (dalam segi uji sampel limbah yang diambil)
- 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  
 Iya, dengan diberikan ucapan terima kasih dan selamat telah mengerjakan tugas dengan baik

Purwakarta, 8 Maret 2024  
 Reponden,

  
 (.....)

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

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Futiha Nazar  
Jabatan : Kepala UPTD Laboratorium Lingkungan Hidup  
Perangkat Daerah : Dinas Lingkungan Hidup 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 ?

Ya, sudah membaca dan memahami.

- 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.

Ya, Saya terlibat dalam Team Penyusun Rencana Kinerja Dinas Lingkungan Hidup

- 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, Saya Mengetahui. Untuk Indikator Kinerja Utama Dinas Lingkungan Hidup yaitu:

- Jumlah Dokumen Lingkungan Hidup yang disusun (dok)
- Presentase Mata Air yang diamankan
- Waktu Penyelesaian Perijinan Lingkungan Hidup (hari)
- Jenis Kualitas Lingkungan Hidup yang dipantau (jenis)
- Presentase Pengaduan dan Sengketa Lingkungan Hidup yang diselesaikan
- Prosentase penanganan sampah yang diselesaikan

- 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, Saya Merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) yang sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Target tahun 2022 & 2023 sebesar 100%, dengan Indikatornya yaitu:

- Penyediaan Bahan Kimia Laboratorium
- Perawatan (Maintenance) Alat Laboratorium
- Penunjang Akreditasi Laboratorium.

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

Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut.

Ya, indikator kinerja atasan yang saudara intervensi adalah Mewujudkan Laboratorium Lingkungan yang terakreditasi.

- 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.

- Penyediaan Bahan Kimia Laboratorium
- Perawatan (Maintenance) Alat Laboratorium
- Penunjang Akreditasi Laboratorium.

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator  
Realisasi setiap Indikator Tahun 2023 sebesar 100%
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?  
Melakukan evaluasi setiap kegiatan yang tidak mencapai target dengan Team Kerja Dinas Lingkungan Hidup
- 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.  
Pengumpulan dan pengukuran data kinerja dilakukan dengan monitoring dan evaluasi per 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? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan.  
Mekanisme monev dilakukan dengan melaksanakan monitoring dan evaluasi per triwulan
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindaklanjut? Sebutkan.  
Tidak ada.
- 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.  
Melakukan evaluasi setiap kegiatan yang telah dilakukan monitoring oleh 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? sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja.  
Ya, berupa ucapan selamat dari pimpinan.

Purwakarta, Februari 2023  
Reponden,

  
(Futiha Nazar)