

**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 : Pramuji Nugroho  
Jabatan : Sekdis  
Perangkat Daerah : Dinas Perhubungan

**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 2023 ?  
Ya. Sebagian besar 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, untuk renja 2023 (untuk tahun 2022 belum bertugas)  
→ Sebagai koordinator, memfasilitasi dan mengkoordinir penyusunan rencana kerja pada setiap unit kerja  
→ Beberapa kali rapat pada bulan April 2022.
- 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. IKU → 1. Tingkat Kualitas pelayanan publik berbasis IT & Teknologi Informasi (IT)  
2. Rasio Kelengkapan pengatur & pengamanan lalu lintas.  
PK → Meningkatnya ketersediaan sarana & prasarana lalu lintas.
- 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. SKP berpedoman pada IKI.  
IKI 2023 : - Pemenuhan administrasi perkantoran  
- Ketepatan laporan keuangan.  
- Ketersediaan data/informasi.  
- Layanan administrasi kepegawaian.

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, yaitu terpehujanya kebutuhan penunjang untuk mendukung pelaksanaan tugas pertukangan, dengan sasaran Kinerja nilai SAKIP & persentase pemenuhan penunjang pelayanan kantor.

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.

Ya, yaitu nilai IKM dan persentase layanan berbasis elektronik (IT)

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

- Nilai IKM 2023 sebesar 85,23 %  
- Pemenuhan/persentase tingkat kualitas pelayanan publik berbasis IT sudah 100%.

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

Melakukan evaluasi dan analisis terhadap capaian target tersebut, untuk menjadi dasar perencanaan kerja tahun berikutnya.

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

Ya, Melalui rapat evaluasi secara periodik, bulanan dan 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, Melalui laporan langsung dan melalui rapat evaluasi.

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

Penggunaan aplikasi berbasis IT yang sudah tersedia belum diimplementasikan secara menyeluruh pada semua unit kerja.

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. Dengan melakukan penyempurnaan aplikasi IT yang sudah berjalan.

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

- Reward dalam bentuk apresiasi yang disampaikan pimpinan kepada seluruh pegawai.

- Reward penghargaan pegawai teladan kepada salah satu staf di lingkungan sekretariat.



Purwakarta, 16 Februari 2024

Reponden,

(KRAMUJI N.)