

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

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Dan. Abdurrahman
Jabatan : Plt. Inspektur
Perangkat Daerah : Inspektori Kabupaten Purwakerta

II. TUJUAN

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

III. PERTANYAAN

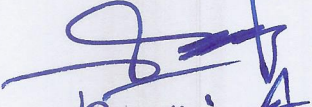
- 1) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2024 ?
Ya, saya sudah membaca dan memahami isi dokumen Renstra 2024 - 2026, Renja dan LAKIP Tahun 2024
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Ya, saya terlibat langsung salah satunya dalam memimpin rapat penyusunan Renja 2024. Saya juga berperan dalam mengambil kebijakan untuk menentukan program dan kegiatan tahun 2024 bersama sekretaris dan para lhan, yang dimana program dan kegiatan ini akan menentukan dalam keberhasilan pencapaian indikator kinerja tahun 2024
- 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 2024 dan 2025
1. Peredika WBK/WBPM (target 2024 dan 2025 → 2000). 2. Level kapabilitas APiP (target 2024 dan 2025 → Level). 3. OP ini BPK (target 2024 dan 2025 → WTP). 4. Persentase Tindak lanjut (target 2024 dan 2025 → 80%). 5. T. Sakip OPD mendapat predikat Minimal B (2024 → 85%, 2025 87%).
- 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 2024 dan 2025
Ya, saya merumuskan IKI yang dimana itu seluruhnya merupakan turunan dari perjanjian kinerja yang sudah diperjanjikan dengan Bupati purwakerta yang merupakan indikator kinerja Inspektori yang harus dicapai. Adapun IKI dan targetnya tercantum pada no.3
- 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
Sebagian besar indikator kinerja saya merupakan turunan dari indikator kinerja atasan Pemda yang harus saya kerjakan dan menepati target yang telah di tentukan. Indikator ini pun akan menjadi penentu dalam keberhasilan Pemda

- 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, ada 3 indikator kinerja yang mendukung terhadap keberhasilan PEMDA yaitu
1. Opini Bpk → WTP
 2. WBK / WBBM
 3. % Sakip dengan nilai minimal 8 → Berkontribusi besar untuk keberhasilan/tercapainya target nilai sakip Pemda tahun 3.
- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indikator
1. Level kapabilitas APIP → level 3 (sudah tercapai)
 2. Opini Bpk → WTP (sudah tercapai)
 3. Tindak lanjut → 80% (Belum tercapai)
 4. % Sakip minimal nilai 8 → 85 (sudah tercapai)
 5. WBK / WBBM → sudah tercapai
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
- Ya,
1. Level kapabilitas APIP → level 3
 2. WBK / WBBM
- 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.
- Hasil capaian ini dipantau secara langsung oleh Bupati. Diakhirnya Bupati meminta capaian setiap OPD yang sudah ditargetkan dan juga dilakukan pembahasan atas capaian kinerja yang belum mencapai target dalam rapat.
- 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.
- Bupati Purwakarta melakukan monev atas capaian kinerja OPD baik secara triwulan bahkan bulanan bila dianggap perlu.
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindakan lanjut? Sebutkan
- Ya.
1. Level kapabilitas APIP yang belum mencapai target.
 2. WBK - WBBM
- 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. kapabilitas APIP : 1. membentuk Tim PK APIP untuk tahun 2024, 2. Menargetkan pemusatan urusan triwulan secara lengkap, 3. Melakukan konsultasi dengan BkPB secara berkala untuk langkah yang diambil :
 1. menentukan OPD sebagai PIR proses awal / main
 2. membentuk Tim TPI dan TPI Kapasitas
 3. melakukan Pendampingan / penilaian OPD yang akan diusulkan ke Menpan
 4. Perakum pengukuran oleh Bupati Purwakarta dari setiap OPD
 5. akan dilakukan monev dan Pendampingan

- 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 yang diberikan pada pegawai inspektur yaitu dengan membuatkan kesempatan dalam diklat dan diajukan sebagai pegawai perpustakaan di tingkat Kabupaten

Purwakarta, ' Februari 2025
Reponden


(Darsi A.)

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Agus Sulistiyanto
Jabatan : Sekretaris Inspektorat Daerah
Perangkat Daerah : Inspektorat Daerah 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2024 ? Ya.

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya Ya.

dlm pelaksanaan rapat renja tahun 2024, saya membantu inspektorat dlm memberikan arahan, keberagaman /pendapat dan membentuk program & kegiatan dlm rangka melaksanakan kegiatan selama 1 tahun kedepan dan tercapainya indikator kinerja inspektorat.

- 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 2024 dan 2025 Ya.

- kapabilitas apip targetnya level 3
- output BPK → WTP - WAK / WAM → 2000.
- TL → 80%
- Sakip minimal 8 → 80%

- 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 2024 dan 2025 Ya.

- ketersediaan sarana / prasarana (2024/2025 → 100%)
- " SOP → 2024 → 80% ; 2025 . 85%
- opd terlengkapi dengan baik . 2024 → 90%
- pelaksanaan diklat → 100%
- level kapabilitas apip → level 3

- 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

- Level kapabilitas apip
- prediksi sakip inspektorat / untuk mendukung prediksi sakip pmda.

- 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.

1. melalui kapabilitas diri
- nilai skor inspektorat
- capaian kinerja. Laporan keuangan serah terima

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

- % ketersediaan Surpas $\rightarrow 100\%$ - dikelas skor insy $\rightarrow A$
- ketersediaan SOP $\rightarrow 80\%$ - pelaksanaan laporan
- OPD yang terbantu dengan baik $\rightarrow 90\%$ - tindak lanjut $\rightarrow 100\%$
- pelaksanaan dikelas $\rightarrow 100\%$
- level kapabilitas diri - level 3

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

- ketersediaan SOP $\rightarrow 80\%$
- WSM / WSM $\rightarrow 2$ OPD

- 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

10) melalui laporan tercapainya kegiatan pada setiap triwulan yang di laporkan langsung kepada inspektorat dan dilakukan pembahasan di rapat internal.

- 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.

11) Setiap kelompok inspektorat akan mengevaluasi laporan kinerja setiap individu.

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

- SOP $\rightarrow 80\%$. SOP yang masih kurang adalah SOP tentang jenis pembinaan & pengawasan $\rightarrow$ akan dilakukan koordinasi dengan semua inspektorat untuk mengimplementasikan SOP yang belum ada & mencoba untuk membuat pemenuhan.

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

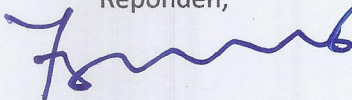
Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
- koordinasi dengan paramakan terkait pemenuhan SOP pembinaan & pengawasan yang belum ada.

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

Reward → dengan adanya pegawai berprestasi ke tingkat kabupaten.

Purwakarta, Februari 2025

Reponden,



(.....)

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Kokon Zarkoni, S.T., M.T., QRMP, Cfra.
Jabatan : Inspektur Pembantu I
Perangkat Daerah : Inspektorat Daerah 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2024 ?
Ya, saya sudah membaca & memahaminya
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Ya, terlibat dalam upaya & strategi dalam pencapaian rencana kerja
- 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 2024 dan 2025
Ya
• IKU : Capaian SAKIP PD, Indeks Kepuasan Masyarakat, Predikat WBK / WBBM, Tingkat Kapabilitas APIP/Internal Audit Capability Model (IACM) Opini BPK terhadap laporan keuangan, Persentase tindak lanjut temuan, Persentase capaian SAKIP PD yg mendapat predikat
- 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 2024 dan 2025
Ya, IKI sama dengan SKP yaitu terselesaikannya Penyusunan PKPT pada masing - masing wilayah kerja Inspektur Pembantu (1 berkas), persentase penyelesaian TL temuan APIP pada PD (80%), persentase penyelesaian TL temuan Inspektorat Provinsi (80%), persentase penyelesaian TL temuan BPK RI (80%) jumlah OPD yg dilakukan pembinaan & pengawasan (47 OPD)
- 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 Tingkat Kapabilitas APIP, Capaian SAUP Perangkuat Daerah, persentase tindak lanjut temuan.

3. • PK : - Terselebaiknya penyusunan PKPT pada masing-masing wil. kerja Inspektur Pembantu

- Persentase penyelesaian TL temuan APIP pada PD
- " " " " Inspektorat Provinsi
- " " " " BPK RI
- Jumlah OPD yg dilakukan pembinaan & pengawasan
- Persentase penyelesaian LHP tepat waktu
- Persentase PD yg nilai SAKIP-nya minimal berpredikat Baik (B)
- Terlaluannya kegiatan pengawasan atas pelaksanaan RB & ZI

4. Persentase penyelesaian LHP tepat waktu (85%), Persentase PD yg nilai SAKIP-nya minimal berpredikat Baik (85%), terlaluannya kegiatan pengawasan atas pelaksanaan RB & ZI (30%)

- 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, diantaranya dengan meningkatnya persentase tindak lanjut hasil pemeriksaan (LHP) yg diselesaikan rekomendasinya

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

- Tereleksiannya penyusunan PKRT (1 berkas) → tercapai
- Jumlah OPD yg dilawukan pembinaan & pengawasan (47 OPD) → tercapai
- Persentase PO yg nilai SAKIP-nya minimal B (85%) → tercapai
- Persentase TLHP yg diselesaikan rekomendasinya (80%) → tidak tercapai (75,19 %)

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

membuat strategi & meningkatkan upaya untuk mencari alternatif & solusi terbaik agar senantiasa meningkatkan kinerja yg berujung dengan peningkatan capaian kinerja.

- 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, pengumpulan data kinerja melalui SKP

- 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, dilakukannya monitoring setiap triwulan

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

Tidak

- 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

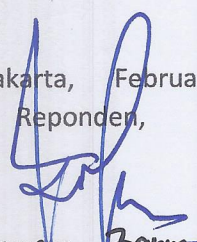
Ya

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

reward : penghargaan kinerja & predikat karyawan terbaik
seperti yg dicantumkan dalam eviden PK APIP.

punishment : teguran

Purwakarta, Februari 2025
Reponden,


(Kokon Zarnani)

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

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Rika Kharitika S.E
Jabatan : Kasubag Keuangan
Perangkat Daerah : Inspektorat 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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2024 ?

Ya

- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya

Ya.
Saya ikut Rapat penyusunan Rencana kerja d. 2024.

- 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 2024 dan 2025

Ya
Capaian SAKIP perangkat Daerah
Indek kepuasan masyarakat
predikat WSK/WSM
Kapasilitas OPD

	2024	2025
	20 P	A
	Predikat Baik	Predikat baik
	2e OPD	2 OPD
	Level 3	Level 3

- 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 2024 dan 2025

Ya

	2024	2025
- Persentase Capaian Realisasi Keuangan	95%	95%
- Persentase capaian laporan keuangan tepat waktu	100%	100%
- persentase penyelesaian kelengkapan administrasi k	100%	100%
- persentase pelaksanaan pembayaran gaji	100%	100%

- 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 turunan dari indikator kinerja Sekretaris.

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, kinerja keuangan memberikan kontribusi besar setiap kegiatan dalam rangka mencapai kinerja unit kerja.

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024 ? Sebutkan realisasi capaian per indikator
Realisasi keuangan dengan capaian kapabilitas APSP (item)

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Cek anggaran yang mendukung terhadap target kinerja bila sudah ada koordinasikan dengan bagian anggaran untuk menganggarkan di tahun depan.

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, mengumpulkan data kinerja melalui SKP / IKJ

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 monitoring setiap triwulan

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

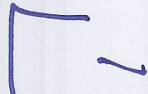
12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja? Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
Ya

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

Ada .
.....
.....
.....

Purwakarta, Februari 2025

Reponden,


(Rika Kartika, SE)

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

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Kartini Ratna Puri
Jabatan : Perencana Ahli Pertama
Perangkat Daerah : Inspektorat

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 Renja OPD tahun 2024 ?
Sudah
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Tidak 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 2024 dan 2025
Jawaban di belakang
- 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 2024 dan 2025
Belum
- 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

Jawaban no 3

INDIKATOR KINERJA UTAMA

<u>INDIKATOR</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
1. Capaian SAKIP Perangkat Daerah	A	A	A
2. Indeks Kepuasan Masyarakat	Baik	Baik	Baik
3. Predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)	2 OPD	2 OPD	2 OPD
4. Tingkat Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3
5. Opini BPK terhadap Lap. Keuangan	WTP	WTP	WTP
6. Persentase TL Temuan	80 %	80 %	80 %
7. Persentase Capaian Sakip PD yang mendapat Predikat min B	85 %	85 %	85 %

PERSANJIAN KINERJA

<u>SASARAN STRATEGIS</u>	<u>INDIKATOR KINERJA</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>
1. Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masy. thd Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	- Capaian SAKIP PD - Indeks Kepuasan masyarakat	A Baik	A Baik
2. Meningkatnya Maturitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	- Predikat WBK dan WBBM - Tingkat Kapabilitas APIP - Opini BPK terhadap Laporan Keuangan - Persentase Tindak Lanjut Temuan - Persentase Capaian SAKIP PD yg mendapat Predikat Minimal B	2 OPD level 3 WTP 80 % 85 %	2 OPD level 3 WTP 80 % 87 %

- 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.

Ada indikator kinerja penyelesaian TL → yang merupakan indikator kinerja Inspektorat.

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

TL → 67.37%

Level Kapabilitas Apip → Level 3

PKPT → tersusun 1 tahun

predikat Sakip Inspektorat → A

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

Untuk level Apip telah dilakukan evaluasi → dibentuk Tim Kembali & dilakukan peningkatan kapabilitas Apip melalui pemenuhan Eviden.

- 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, pengukuran kinerja dilakukan secara bergantian

- 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 dilakukannya monev secara berkala.

- 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

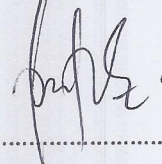
di lakukan desk tindak lanjut atas tindak lanjut yang belum selesai / selesai

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 2025

Reponden,



(.....)

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