

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA KECAMATAN CAMPAKA
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 : Hj. Dedeh S Hasanah, M.Pd
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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2025 ?
Sudah membaca dan memahami
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 dan 2025 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Terlibat karena dalam pengisian lakip tersebut selalu ada koordinasi dengan kasi, kasubag serta sekcama
- 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 2024 dan 2025?
Sebagian indikator dalam sakip tersebut diketahui oleh saya, diantaranya sasaran capaian kinerja sekretaris camat yang selalu berkolaborasi dengan kasubag.
IKU Kec. Campaka
 1. Capaian Sakip Perangkat Daerah : B
 2. Indeks Kepuasan Masyarakat : Baik
 3. Indeks Desa Membangun : Baik
- 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?

Jawaban :

Ya, selalu terlibat dalam penyusunan lakip target/sasaran, diantaranya adalah tercapainya persentasi tupoksi yang setiap triwulan disampaikan.

- 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 :

Ya, IKI selalu mengintervensi dari kinerja atasan, contohnya adalah melaksanakan instruksi pimpinan kaitan dengan 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 indicator kinerja saudara?

Jawaban :

Ya, sangat memberikan kontribusi terhadap pencapaian target atasan langsung dan menjadi kemajuan organisasi contohnya melaksanakan tugas pimpinan

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

Jawaban :

Pembinaan terhadap bawahan dan melaksanakan tugas pelaporan terealisasi 100%

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

Jawaban :

Dari kinerja yang belum tercapai pada tahun 2024 maka saya memprioritaskan pada kinerja tahun berikutnya, sesuai dengan perkembangan dan kemajuan lingkungan pekerjaan

- 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, suka melaksanakan hal tersebut yaitu dengan carabriefing setiap minggu dan evaluasi kinerja baik perorangan atau organisasi

- 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, selalu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja individua atau unit kerja yaitu diantaranya dengan mengadakan briefing setiap hari senin (satu minggu sekali)

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

Jawaban :

Ya, ada indikator yang tidak terealisasi dan untuk selalu ada pembinaan pada tahun berikutnya yang belum tercapai perlu ada pembinaan tahun yang akan datang/berikutnya.

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

Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

Jawaban :

Ya, selalu dijadikan input untuk kesempurnaan tahun berikutnya dan hal itu selalu dijadikan skala prioritas untuk perbaikan di tahun berikutnya

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

Purwakarta, 7 Maret 2025

Reponden,



Hj. DEDEH S. HASANAH, M.Pd

Nip. 19670811 200701 2 008

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

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA KECAMATAN CAMPAKA
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 : Asih Shopiyah, SE
Jabatan : Kasubag Perencanaan Keuangan dan Pelaporan
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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2025 ?
Sudah membaca dan memahami
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 dan 2025 ?, 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
- 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?
Sebagian indikator dalam sakip tersebut diketahui oleh saya, diantaranya sasaran capaian kinerja sekretaris camat yang selalu berkolaborasi dengan kasubag.
IKU Kec. Campaka
 1. Capaian Sakip Perangkat Daerah : B
 2. Indeks Kepuasan Masyarakat : Baik
 3. Indeks Desa Membangun : Baik
- 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?
Jawaban :
Ya, sama

Sasaran SKP

- Jumlah dokumen laporan keuangan akhir tahun
- Jumlah dokumen dari penyusunan rencana kerja dan anggaran (RKA) SKPD
- Jumlah dokumen dari penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DKA) SKPD
- Capaian Sakip Perangkat Daerah 2024 : B dan 2025 BB

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 :

Ya

- Merencanakan rencana kerja tahunan dan penetapan kinerja
- Merencanakan koordinasi dan penyusunan rencana kerja anggaran/dokumen pelaksanaan anggaran (RKA/DPA)
- 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 2024? Sebutkan realisasi capaian per indicator

Jawaban :

Tingkat capaian realisasi pada tahun 2024 dikategorikan tinggi terealisasi sebesar 100%

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
Indikator : Capaian SAKIP Perangkat Daerah : B
2. Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik
Indikator : Indeks Kepuasan Masyarakat
3. Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan
Indikator : Persentase Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Yang Dilaksanakan 100%
4. Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum
Indikator : Tingkat Penyelesaian Konflik Sosial : 100%
5. Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum
Indikator : Persentase Kegiatan Fasilitasi, Pembinaan, Koordinasi, dan Sosialisasi Pemerintahan Umum Yang Dilaksanakan 100%
6. Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa
Indikator : Persentase Kegiatan Fasilitasi, Pembinaan dan Pengawasan Administrasi Desa Yang Dilaksanakan : 100%

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 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 evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan 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 :

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

Purwakarta, 7 Maret 2025

Reponden,



Asih Shopiyah, SE

Nip. 19760813 200901 2 002

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

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA KECAMATAN CAMPAKA
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 : Mamat
Jabatan : Bendahara Pengeluaran
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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2025 ?
Sudah membaca dan belum begitu memahami
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2024 dan 2025 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Jawaban : Tidak
- 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 :
Ya, mengetahui Indikator Kinerja Utama yaitu Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan di Kecamatan Targetnya Baik, Capaian Sakip Perangkat Daerah Target nya B
- 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?
Jawaban :
Jawaban : Tidak, IKI sama dengan SKP
 - Jumlah Dokemen gaji pegawai yang di susun
 - Jumlah Layanan administrasi gaji yang telah terselesaikan
 - Jumlah Laporan pertanggungjawaban belanja yang disusun tepat waktu
- 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 :
Ya, Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi kaitan dengan penyusunan laporan pertanggungjawaban belanja 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 indikator kinerja saudara?
Jawaban :
Berkontribusi terhadap capaian sikip perangkat daerah
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indikator
Jawaban :
- Jumlah Laporan Administrasi gaji PNS terealisasi 100 Persen
- Jumlah Laporan Keuangan akhir tahun terealisasi 100 Persen
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 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 : Tidak
- 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 tindaklanjut? Sebutkan
Jawaban : Catatan hasil monev bahwa perlu lebih ditingkatkan supaya kedepannya lebih baik lagi
- 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
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 memenuhi ekspektasi pimpinan maka akan mendapatkan reward dari pimpinan berupa rekomendasi pimpinan sebagai pegawai teladan di OPD dan mendapatkan penilaian Baik
2. Apabila tidak memenuhi ekspektasi pimpinan maka akan diberikan teguran lisan 1,2,3 dan akan mendapatkan bimbingan dan konseling

Purwakarta, 7 Maret 2025

Reponden,



MAMAT

Nip. 19690712 200906 1 003

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