

**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 : drg. ELITASARI KUSUMA WARDANI, MM  
Jabatan : SEKRETARIS  
Perangkat Daerah : DINAS KESEHATAN 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 RPD OPD 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2024 serta Renja OPD tahun 2025?

**Jawab:**

Ya, 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

**Jawab:**

Ya, Saya terlibat dengan mengoreksi dan memberikan usulan arah kebijakan

- 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!

**Jawab:**

Ya mengetahui.

a. IKU tahun 2024 dengan Target:

- Umur Harapan Hidup 71,51 tahun;
- Cakupan Indeks Pencapaian (IP) SPM Kesehatan 100%;

b. IKU Tahun 2025

- Umur Harapan Hidup 71,62 tahun;
- Cakupan Indeks Pencapaian (IP) SPM Kesehatan 100%;

- Capaian SAKIP Perangkat Daerah predikat A
- Indeks Kepuasan Masyarakat predikat 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

**Jawab:**

Ya, saya melakukan sendiri dan sama. Yaitu :

a. IKI tahun 2024 dengan Target:

- Terlaksananya kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah target 100%;
- Terlaksananya kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah target 100%;
- Terlaksananya kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah target 100%;
- Terlaksananya kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah target 100%;
- Terlaksananya kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah target 100%;
- Terlaksananya kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah target 100%;
- Terlaksananya kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah target 100%;
- Terlaksananya kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah target 100%;
- Terlaksananya kegiatan Penyelenggaraan Sistem Informasi Kesehatan secara Terintegrasi target 100%;

b. IKI Tahun 2025 dengan Target:

- Capaian SAKIP Perangkat Daerah target predikat A;
- Cakupan kegiatan Penyelenggaraan Sistem Informasi Kesehatan secara Terintegrasi target 100%;
- Cakupan Kegiatan Penyediaan Layanan Kesehatan Untuk UKM dan UKP Rujukan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota target 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

**Jawab:**

Ya, merupakan turunan dari indikator kinerja atasan yaitu

- Capaian SAKIP Perangkat Daerah
- Cakupan Indeks Pencapaian (IP) SPM Kesehatan

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.

**Jawab:**

Ya, memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target indikator kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi.

Indikator kinerja yang diintervensi adalah Capaian SAKIP Perangkat Daerah dan Cakupan Indeks Pencapaian (IP) SPM Kesehatan

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

**Jawab:**

Menurun dari tahun sebelumnya dengan nilai capaian SAKIP A menjadi BB

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

**Jawab**

Untuk capaian SAKIP langkah yang ditempuh adalah berkoordinasi dengan Inspektorat sebagai institusi yang mereviu SAKIP.

- 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

**Jawab**

Ya, melakukan pengukuran kinerja melalui permintaan dan verifikasi laporan secara berkala. Untuk pengukuran kinerja yang dilakukan melalui pelaporan dan koordinasi

- 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

**Jawab**

Ya, melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja individu dan pencapaian target kinerja unit melalui permintaan laporan secara berkala, koordinasi dan konsultasi secara berkala

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

**Jawab**

Setiap monev dilakukan laporan hasil monev termasuk tindak lanjut perbaikan yang harus dikerjakan

- 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!

**Jawab**

Hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input perbaikan kinerja. Hal ini berkaitan dengan capaian kinerja dimana capaian yang masih belum mencapai target dikonfirmasi kepada bidang pengampu untuk menjadi catatan dan perbaikan pada triwulan atau 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!

**Jawab**

Ya, bentuk reward dan punishment, misalnya untuk punishment apabila terlambat hadir masuk, maka mendapatkan potongan TPP sesuai dengan tingkat keterlambatan absen masuk maupun pulang, sedangkan reward yang diberikan adalah pemberian penghargaan kepada tenaga kesehatan teladan pada setiap acara ulang tahun Hari Kesehatan Nasional.

Purwakarta, Maret 2025

Responden



(drg. ELITASARI KUSUMA WARDANI, MM)

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