

**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 : Maolana Saleh  
Jabatan : Pengelola Kepegawaian  
Perangkat Daerah : Kecamatan Pondoksalam

**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 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?  
Jawaban : Sudah membaca dan belum begitu memahami
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, 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 2023 dan 2024  
Jawaban : Ya, mengetahui Indicator Kinerja Utama yaitu Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan di Kecamatan Targetnya 93%
- 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  
Jawaban : Tidak, IKI sama dengan SKP
  - Jumlah layanan administrasi dokumen kepegawain terlaksana sesuai dengan SOP dan tertib administrasi
  - Jumlah penyusunan analisis jabatan, analisi beban kerja dan standar kompetensi jabatan (SKJ) sesuai juklak dan juknis
  - Jumlah layanan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala dan pension terlaksana sesuai dan tepat waktu
  - Jumlah penilaian dan penyimpanan arsip kepegawaian
  - Jumlah penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas terlaksana dengan baik dan 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 pengelolaan rumah tangga, perlengkapan, tata usaha dan kepegawaian 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 persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran
- 7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator  
Jawaban :  
  - Jumlah layanan administrasi dokumen kepegawain terlaksana sesuai dengan SOP dan tertib administrasi
  - Jumlah penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan standar kompetensi jabatan (SKJ) sesuai juklak dan juknis
  - Jumlah layanan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala dan pension terlaksana sesuai dan tepat waktu
  - Jumlah penilaian dan penyimpanan arsip kepegawaian
  - Jumlah penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas terlaksana dengan baik dan tepat waktu
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 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 tindak lanjut? Sebutkan  
Jawaban : Catatan hasil monev
- 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 : 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 : Tidak

Purwakarta,      Februari 2024  
Reponden,

  
Maolana Saleh

**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 : Fery Heryana  
Jabatan : Sekretaris Camat  
Perangkat Daerah : Kecamatan Pondoksalam

**II. TUJUAN**

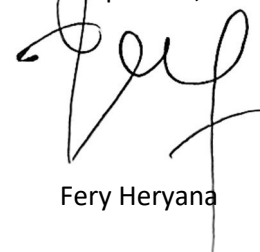
Tujuan wawancara: mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

**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 ?  
Jawaban : Sudah Memahami dan memverifikasi
- 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  
Jawaban : Terlibat karena dalam pengisian lakip tersebut selalu ada koordinasi dengan kasi, kasubag serta sekcam
- 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  
Jawaban : Sebagian indicator dalam sakip tersebut diketahui oleh saya, diantaranya sasaran capaian kinerja sekretaris camat yang selalu berkolaborasi dengan kasubag
- 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  
Jawaban: Ya, selalu terlibat dalam penyusunan lakip target/sasaran tahun 2022, 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 menginflemtasi 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 indikaror kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indicator kinerja saudara.  
Jawaban : Ya, sangat memberikan kontribusi terhadap pencapaian target atasan langsung dan jadi kemajuan organisasi contohnya melaksanakan tugas pimpinan

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator  
Jawaban : Pembinaan terhadap bawahan dan melaksanakan tugas pelaporan terealisasi 90% dari total
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?  
Jawaban : Dari kinerja yang belum tercapai pada tahun 2022 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 cara briefing 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 individu 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 tindak lanjut? Sebutkan  
Jawaban : Ya, ada indikator yang tidak terealisasi dan untuk selalu ada pembinaan pada tahun berikutnya belum tercapai perlu ada pembinaan tahun yang akan datang/berikutnya.
- 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, 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

Purwakarta, Februari 2024  
Reponden,



Fery Heryana

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

**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 : Nining Ratnaningsih  
Jabatan : Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan  
Perangkat Daerah : Kecamatan Pondoksalam

**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 ?

Jawaban: Iya, 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

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 dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023

Jawaban:

IKU terdiri dari 2 indikator

- Terpenuhinya dukungan Manajemen Perkantoran
- Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik (predikat)

Perjanjian Kinerja (pK) terdiri dari 2 indikator

- Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Masyarakat
- Tingkat Pemenuhan Penunjang Pelayanan perkantoran

Target tahun 2022 dan 2023 adalah sebesar 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

Jawaban : Iya,

- Jumlah dokumen laporan keuangan akhir tahun
- Jumlah dokumen dari penyusunan rencana kerja dan anggaran (RKA) SKPD
- Capaian Sakip Perangkat Daerah

Target Tahun 2022 dan 2023 yaitu 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: Iya,

- Merencanakan rencana kerja tahunan dan penetapan kinerja
- Merencanakan koordinasi dan penyusunan rencana kerja anggaran/dokumen pelaksanaan anggaran (RKADPA)
- 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 2022? Sebutkan realisasi capaian per indicator

Jawaban:

Tingkat capaian realisasi pada tahun 2022 dikategorikan tinggi terealisasi sebesar 83,87%

Realisasi capaian per indicator :

- Capaian Sakip terealisasi B (Baik)
- Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran terealisasi sebesar 84,33%
- Capaian hasil survey kepuasan masyarakat sebesar 82,64%
- Jumlah kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan realisasi 100%
- Jumlah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan umum yang dilaksanakan realisasi 100%
- Jumlah kegiatan pembinaan dan pengawasan yang dilaksanakan realisasi 100%

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 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 :

Mendapatkan penilaian baik dan buruk, Tergantung kondisi capaian kinerja

Purwakarta,      Februari 2024  
Resonden,



(Nining Ratnaningsih)

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