

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 : Nina Herlina
Jabatan : Kepala
Perangkat Daerah : Bappenda

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 ?
Ya, telah membaca dan memahami dokumen Renstra
- 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
Ya, terlibat dalam penyusunan Renja
- 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
- Capaian SAKIP Perangkat Daerah (AA)
- Indeks Kepuasan Masyarakat (Baik)
- Tingkat Konsistensi Antar Dokumen Perencanaan Pomb (100 %)
- Indeks Inovasi Daerah (50,62)
- 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
- Capaian SAKIP Perangkat Daerah (AA)
- Indeks Kepuasan Masyarakat (Baik)
- Tingkat Konsistensi Antar Dokumen Perencanaan Pomb (100 %)
- Indeks Inovasi Daerah (50,62)

- 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

- 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.

Ya

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

- Capaian SAKIP Perangkat Daerah	→ 91,65 (AA)
- Indeks Kepuasan Masyarakat	→ 86,57 (Bak)
- Tingkat Konsistensi Antar Dokumen Perencanaan Pemb.	→ 100 %
- Indeks Inovasi Daerah	→ 48,92

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

Melakukan evaluasi agar dapat tercapai untuk kedepannya

- 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

Mekanisme dilakukan melalui rapat pembahasan internal secara berkala serta melalui aplikasi TPP

- 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

Mekanisme dilakukan melalui rapat secara berkala

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

Realisasi pengesahan anggaran masih belum mencapai target
Ya ditetapi

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
Hasil monev telah dijadikan sebagai salah satu bahan masukan
untuk melaksanakan 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

Diterimanya tambahan penghasilan pegawai setiap bulan serta
adanya pemotongan penghasilan tsb apabila tidak melakukan
pengisian capaian kinerja

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 : Edi Suwandar, ST.,MT
Jabatan : Sekretaris Bapperida.
Perangkat Daerah : Bapperida.

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 ?
Ya, telah 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
Ya, 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
- Capaian SAKIP Perangkat Daerah
- Indeks Kepuasan Masyarakat.
- 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
- Capaian SAKIP Perangkat Daerah.
- Indeks Kepuasan masyarakat.
- Tingkat konsistensi Antar Dokumen Perencanaan Daerah.

- 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

- 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

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

- tingkat konsistensi antar Dokumen perencanaan
- Indeks Inovasi daerah
- Capaian SAKIP Perangkat daerah
- Indeks Kepuasan Masyarakat

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

melakukan evaluasi agar dapat tercapai untuk kedepannya

- 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

mekanisme dilakukan melalui rapat Pembahasan Internal secara berkala serta melalui aplikasi TPP

- 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

mekanisme dilakukan melalui rapat

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

Realisasi ~~target~~ Penyerapan anggaran masih belum mencapai target yang ditetapkan

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 monitoring kinerja

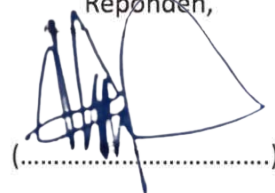
Hasil monitoring telah dijadikan sebagai salah satu bahan masukan untuk melaksanakan perbaikan kinerja.

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

Ditrimanya tambahan penghasilan pegawai setiap bulan serta adanya pemotongan penghasilan tersebut apabila tidak melakukan prestasi capaian kinerja.

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 : Annisaa Cholisa Iskandar
Jabatan : Kasubbag Keuangan
Perangkat Daerah : Bappelitbangda / Bapperida

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 ?
Ya
- 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
Ya, Sebagai peserta dialog / rapat yang dapat memberikan usulan untuk Rencana Kinerja Organisasi dan unit 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, Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemda, Meningkatnya Konsistensi dan Ketelaksanaan Pelaksanaan Perencanaan Pembangunan Daerah.
- 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, 1. Meningkatnya Kualitas Adm keuangan Perangkat Daerah
2. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan dan Penatausahaan keuangan Badan
3. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan & Penatausahaan keu Badan
4. terlaksananya tugas kedinasan lainnya yang diberikan pimpinan baik secara lisan maupun tertulis.

- 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, 1. Meningkatnya Kualitas Adm. Keuangan PD
2. Meningkatnya Kualitas Adm. Keuangan PD
3. tugas Kedinasan lainnya yang diberikan Pimpinan baik
cara lisan maupun tertulis

- 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, Meningkatnya Kualitas Administrasi Keuangan
Perangkat Daerah.

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

1. Meningkatnya Kualitas Adm. Keu PD - 100 %;
2. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan & Penatausahaan
Keuangan Badan - 100 % ; 3. terlaksananya /meningkatnya
kualitas Pengelolaan & Penatausahaan, Akuntansi - 100 % ;
4. terlaksananya tugas kedinasan lain - 100 %

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

Tidak ada

- 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, Dengan melihat hasil dari rencana kerja, terlaksananya
keg. Adm. Keuangan Badan, terlaksananya Pengelolaan
dan Penatausahaan Keuangan Badan, terlaksananya Pengelo-
laan Anggaran dan Akuntansi Badan.

- 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, Dengan memonitoring hasil kerja yang dilaksana-
kan harian

- 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 monitoring kinerja
Ya, Dilakukan rapat untuk memberikan koreksi dan masukan yang dapat meningkatkan 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

Ya, diterimanya TPP dan pemotongan terhadap penghasilan tsb apabila tidak melakukan pengisian capaian kinerja

Purwakarta, Februari 2025
Responden,

(Anisa Ch)

===== 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 : Puzi
Jabatan : JF Perencana
Perangkat Daerah : Bapperida

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 ?
Membaca sekilas terkait dokumen perencanaan tersebut.
- 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
Tidak terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja, tetapi secara garis besar mengetahui Rencana Kinerja Unit 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 untuk Bidang litbang tahun 2024 dan 2025 yaitu Indeks Inovasi Daerah.
Target 2024 : 50,62
2025 : 50,68
- 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
Untuk penyusunan IKI berkonsultasi dengan pimpinan di Bidang. IKI tersebut disesuaikan/ diselaraskan untuk penyusunan SKP.
Target 2024 terdapat 8 Indikator Kinerja Individu yang masing-masing targetnya 1 Dokumen Administrasi, untuk tahun 2025 terdapat 10 IKI yang targetnya 1 Dokumen Administrasi.

- 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, Terkait Indeks Inovasi Daerah dan Kelibangaran.

- 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, pada Indikator Indeks inovasi daerah (IID).

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

Untuk realisasi capaian kinerja individu tahun 2024 terealisasi untuk semua indikator, Sedangkan capaian kerja unit kerja untuk IID, dan target 50,62, terealisasi sebesar 48,92 atau mengalami penurunan sebesar 1,7 poin.

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

Untuk peningkatan nilai IID agar memenuhi capaian target dapat dilakukan upaya sebagai berikut :

- Meningkatkan nilai kematangan setiap inovasi dengan pendampingan kepada PD dalam pengisian indikator penilaian inovasi.
- Menumbuhkembangkan budaya inovasi di seluruh PD.

- 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, setiap penyusunan IKI dan IKU pimpinan unit kerja selalu melibatkan bawahan dan berkoordinasi/konsultasi terkait hasil yang ingin dicapai.

- 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, melaksanakan monev saat penilaian SKP Triwulanan Atasan melihat Predikat Kinerja pegawai, apabila hasilnya kurang baik, atasan mencoba mendiskusikan hasil tersebut pada indikator kinerja pegawai yang tidak tercapai.

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

Sebutkan

Tidak ada, karena capaian indikator kinerja tahun terakhir terealisasi dan predikat kinerja pegawai "Baik".

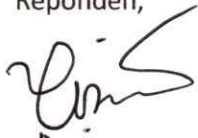
12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk pebaikan kinerja?

Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
Ya... menyesuaikan target untuk setiap indikator kinerja yang tidak tercapai.
.....
.....
.....

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 ada reward dan punishment, karena pencapaian kinerja yang diperoleh dalam penilaian "sesuai ekspektasi/Baik".
.....
.....

Purwakarta, Februari 2025
Reponden,


(.....Puzi.....)

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