

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2022

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

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : HARIMAN BUDI ANGGORO, ST, MT
Jabatan : KEPALA DINAS
Perangkat Daerah : DPMPTSP

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 ?
Ya.
- 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.
Ya, sebagai pimpinan rapat penyusunan Rencana Kinerja Organisasi Tahun 2022 dan 2023
Rapat pembahasan Renja Tahun 2022 tanggal 14 September 2022 (perubahan)
Rapat pembahasan Renja Tahun 2023 tanggal 19 Mei 2022 (Draft awal) dan tanggal 2 Juni 2022 (Draft Akhir)
- 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
Ya
IKU dan Perjanjian Kerja : - Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN
Target 2022 = 70 T, Target 2023 = 75 T
- Peningkatan Kualitas Pelayanan Perizinan
Target Tahun 2022 = 82,45 Tahun 2023 = 82,50
- 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.
Tidak, melalui dialog kinerja dengan atasan dan bawahan
Ya.
a) Nilai Realisasi Invetasi PMA dan PMDN
Target 2022 = 70 T, Target 2023 = 75 T

b) Peningkatan Kualitas Pelayanan Perizinan / IKM
Target Tahun 2022 = 82,45 Tahun 2023 = 82,50

- 5) Apakah IKI Saudara/indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?
Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut.
Ya
Laju Pertumbuhan Investasi PMA dan PMDN
- 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
Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN
- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator.
Terealisasi
Realisasi capaian per indikator Tahun 2022 :
Realisasi Nilai Investasi PMA dan PMDN dengan **nilai kumulatif** investasi sebesar **Rp. 82.834.993.676.865,-** atau tercapai sebesar **118,34%**. Sedangkan berdasarkan target penambahan investasi dari **BKPM**, terealisasi penambahan investasi sebesar **Rp. 8.337.775.309.449,-** dari target penambahan sebesar Rp. **5.880.000.000.000,-** sehingga capaian target sebesar **141,80%**. Nilai tersebut berkorelasi terhadap **pemenuhan Laju Pertumbuhan Investasi Tahun 2022 sebesar 11,19%**.
Sedangkan IKM terealisasi sebesar 91,26 poin dari Target 82,45.
- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Melakukan dialog kinerja organisasi yang bertujuan untuk mereview kinerja organisasi atau pegawai dalam rangka pengambilam tindakan untuk memperbaiki kinerja, mengarahkan dan memotivasi bawahan untuk berkinerja dengan baik, mengubah cara berpikir dan bertindak para pegawai dengan memperjelas ekspektasi kinerja, meningkatkan kerjasama internal, mengambil keputusan atas perubahan yang berdampak terhadap strategis, meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan 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
Data kinerja dikumpulkan dari bawahan yang disampaikan berjenjang dan diekspose pada rapat kinerja bulanan/triwulan/tahunan untuk kemudian disampaikan ke atasan melalui perangkat daerah yang mempunyai tugas atau fungsi mereviu laporan kinerja
Pengukuran dilakukan reviu internal terhadap target dan capaian untuk kemudian direviu oleh internal Auditor APIP.
- 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
Mekanisme monev yang dilakukan adalah penyampaian data kinerja kepada atasan melalui perangkat daerah yang mempunyai tugas atau fungsi mereviu laporan kinerja.
Data kinerja yang direviu atau dievaluasi disampaikan oleh atasan dalam rapat koordinasi atau rapat kerja pimpinan Perangkat Daerah.

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

Tidak

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?

Ya.

Beberapa tindaklanjut perbaikan kinerja :

- Melakukan rapat koordinasi membahas Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi pada saat rapat struktural yang diadakan secara rutin dan berkelanjutan.
- Melakukan pengoptimalan pemanfaatan beberapa Aplikasi dalam perencanaan dan keuangan (Aplikasi SIP, Aplikasi esr.Menpanrb, SIPD dan e-Sakip.
- Melakukan rotasi pegawai sebagai strategi untuk pencapaian hasil yang optimal.

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, mendapatkan reward.

Reward berupa piagam penghargaan/sertifikat Pencapaian LAKIP dengan Nilai A.

Purwakarta, Februari 2023
Reponden,



(HARIMAN BUDI ANGGORO, ST, MT)

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

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2022

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Raden Heri Lukman, SH
Jabatan : Analis Kebijakan Ahli Madya
Koordinator Substansi Pengendalian
Perangkat Daerah : DPMPTSP

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 ?
Ya.
- 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.
Ya, sebagai anggota rapat penyusunan Rencana Kinerja Organisasi Tahun 2022 dan 2023
Rapat pembahasan Renja Tahun 2022 tanggal 14 September 2022 (perubahan)
Rapat pembahasan Renja Tahun 2023 tanggal 19 Mei 2022 (Draft awal) dan tanggal 2 Juni 2022 (Draft Akhir)
- 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
Ya
IKU dan Perjanjian Kerja : - Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN
Target 2022 = 70 T, Target 2023 = 75 T
- Peningkatan Kualitas Pelayanan Perizinan
Target Tahun 2022 = 82,45 Tahun 2023 = 82,50
- 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.
Tidak, melalui dialog kinerja dengan atasan dan bawahan
Ya.
Nilai Realisasi Invetasi PMA dan PMDN
Target 2022 = 70 T, Target 2023 = 75 T

5) Apakah IKI Saudara/indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut.

Ya

Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN

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

Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

Terealisasi

Realisasi capaian indikator Tahun 2022 :

Realisasi Nilai Investasi PMA dan PMDN dengan **nilai kumulatif** investasi sebesar **Rp. 82.834.993.676.865,-** atau tercapai sebesar **118,34%**. Sedangkan berdasarkan target penambahan investasi dari **BKPM**, terealisasi penambahan investasi sebesar **Rp. 8.337.775.309.449,-** dari target penambahan sebesar Rp. **5.880.000.000.000,-** sehingga capaian target sebesar **141,80%**. Nilai tersebut berkorelasi terhadap **pemenuhan Laju Pertumbuhan Investasi Tahun 2022 sebesar 11,19%**.

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

- Melakukan dialog kinerja organisasi
- Mengarahkan dan memotivasi bawahan untuk berkinerja dengan baik
- Mengubah cara berpikir dan bertindak para pegawai dengan memperjelas ekspektasi kinerja,
- Meningkatkan kerjasama internal
- Mengambil keputusan atas perubahan yang berdampak terhadap strategis, meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan 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

Data kinerja dikumpulkan dari Subkoordinator Sub Substansi Pengendalian Penanaman Modal kemudian dilaporkan ke Kepala Dinas dan diekspose pada rapat kinerja bulanan/triwulan/tahunan.

Pengukuran dilakukan revidu internal terhadap target dan capaian untuk kemudian direvidu oleh Perencanaan.

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

Mekanisme monev yang dilakukan adalah penyampaian data kinerja kepada atasan untuk direvidu pada saat rapat kinerja.

Data kinerja yang direvidu atau dievaluasi disampaikan kepada atasan dalam rapat kerja.

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

Tidak

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?

Ya.

Beberapa tindaklanjut perbaikan kinerja :

- Melaksanakan monitoring secara berkala dengan unit kerja.
- Mendata perusahaan yang belum melaksanakan pelaporan.
- Memerintahkan pejabat fungsional untuk melakukan pendampingan dalam penginputan Laporan Kegiatan Penanaman Modal

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, mendapatkan reward.

Reward berupa Dana Alokasi Khusus Non Fisik Fasilitasi Penanaman Modal

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,



(RADEN HERI LUKMAN, SH)

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

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2022

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

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : KUNTO ADJIE WIBOWO, SP. M,Tr.AP
Jabatan : Analis Kebijakan Ahli Muda
Sub Koordinator Sub Substansi Pengendalian Penanaman Modal
Perangkat Daerah : DPMPTSP

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 ?
Ya.
- 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.
Ya, sebagai anggota rapat penyusunan Rencana Kinerja Organisasi Tahun 2022 dan 2023
Rapat pembahasan Renja Tahun 2022 tanggal 14 September 2022 (perubahan)
Rapat pembahasan Renja Tahun 2023 tanggal 19 Mei 2022 (Draft awal) dan tanggal 2 Juni 2022 (Draft Akhir)
- 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
Ya
IKU dan Perjanjian Kerja : - Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN
Target 2022 = 70 T, Target 2023 = 75 T
- Peningkatan Kualitas Pelayanan Perizinan
Target Tahun 2022 = 82,45 Tahun 2023 = 82,50
- 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.
Tidak, melalui dialog kinerja dengan atasan
Ya.

Indikator Kinerja Tahun 2022

- Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN (70 T)
- Prosentase perusahaan yang mendapat pengawasan perizinan dan non perizinan (90%)
- Persentase Penanganan Pengaduan (85%)

Indikator Kinerja Tahun 2023

- Jumlah Pelaku Usaha yang mendapatkan pembinaan pelaksanaan penanaman modal (Target : 200 Pelaku Usaha)
- Jumlah Kegiatan Usaha dari pelaku usaha yang melakukan Koordinasi dan Sinkronisasi Pemantauan (Target : 80 Kegiatan Usaha)
- Jumlah Kegiatan Usaha dari Pelaku Usaha yang melakukan Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Penanaman Modal (Target : 80 Kegiatan Usaha)

- 5) Apakah IKI Saudara/indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut.

Ya

Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN

- 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

Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

Terealisasi

Realisasi capaian indikator Tahun 2022 :

Realisasi Nilai Investasi PMA dan PMDN dengan **nilai kumulatif** investasi sebesar **Rp. 82.834.993.676.865,-** atau tercapai sebesar **118,34%**. Sedangkan berdasarkan target penambahan investasi dari **BKPM**, terealisasi penambahan investasi sebesar **Rp. 8.337.775.309.449,-** dari target penambahan sebesar Rp. **5.880.000.000.000,-** sehingga capaian target sebesar **141,80%**. Nilai tersebut berkorelasi terhadap **pemenuhan Laju Pertumbuhan Investasi Tahun 2022 sebesar 11,19%**.

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

- Melakukan dialog kinerja organisasi
- Konsultasi dengan atasan agar dapat berkinerja dengan baik
- Mengubah cara berpikir dan bertindak untuk memperjelas ekspektasi kinerja,
- Meningkatkan kerjasama internal
- Meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan 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

Data kinerja dibuat dan dikumpulkan kepada atasan untuk kemudian dilaporkan ke Kepala Dinas dan diekspose pada rapat kinerja bulanan/triwulan/tahunan.

Pengukuran dilakukan reviu internal terhadap target dan capaian untuk kemudian direviu oleh Perencanaan atau Tim Perencanaan

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

Mekanisme monev yang dilakukan adalah penyampaian data kinerja kepada atasan untuk direviu pada saat rapat kinerja.

Data kinerja yang direviu atau dievaluasi disampaikan kepada atasan dalam rapat kerja.

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.

Beberapa tindak lanjut perbaikan kinerja :

- Melaksanakan monitoring secara berkala dengan unit kerja.
- Mendata perusahaan yang belum melaksanakan pelaporan.
- melakukan pendampingan kepada perusahaan dalam penginputan Laporan Kegiatan Penanaman Modal

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, mendapatkan reward.

Reward berupa Dana Alokasi Khusus Non Fisik Fasilitasi Penanaman Modal

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,



(Kunjo An)

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

KUESIONAIR WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2022

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

I.IDENTITAS RESPONDEN

Nama : AHMAD SOLEH, SE
Jabatan : Pengawas Penanaman Modal
Perangkat Daerah : DPMPTSP

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 ?
Ya.
- 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.
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 2022 dan 2023
Ya
IKU dan Perjanjian Kerja : - Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN
Target 2022 = 70 T, Target 2023 = 75 T
- Peningkatan Kualitas Pelayanan Perizinan
Target Tahun 2022 = 82,45 Tahun 2023 = 82,50
- 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.
Tidak, melalui dialog kinerja dengan atasan
Ya.
Indikator Kinerja Tahun 2022
- Jumlah pengawasan Penanaman Modal ke perusahaan yang dilaksanakan;

- Melaksanakan kegiatan kunjungan ke perusahaan PMA dan PMDN dalam rangka kegiatan pengawasan;
- Melakukan pemeriksaan dan penilaian terhadap perizinan penanaman modal

Indikator Kinerja Tahun 2023

- Jumlah pengawasan Penanaman Modal ke perusahaan yang dilaksanakan;
- Melaksanakan kegiatan kunjungan ke perusahaan PMA dan PMDN dalam rangka kegiatan pengawasan;
- Melakukan pemeriksaan dan penilaian terhadap perizinan penanaman modal

5) Apakah IKI Saudara/indikator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indikator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut.

Ya

Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN

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

Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

Terealisasi

Realiasi capaian indikator Tahun 2022 :

Realisasi Nilai Investasi PMA dan PMDN dengan **nilai kumulatif** investasi sebesar **Rp. 82.834.993.676.865,-** atau tercapai sebesar **118,34%**. Sedangkan berdasarkan target penambahan investasi dari **BKPM**, terealisasi penambahan investasi sebesar **Rp. 8.337.775.309.449,-** dari target penambahan sebesar Rp. **5.880.000.000.000,-** sehingga capaian target sebesar **141,80%**. Nilai tersebut berkorelasi terhadap **pemenuhan Laju Pertumbuhan Investasi Tahun 2022 sebesar 11,19%**.

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

- Melakukan dialog kinerja organisasi
- Konsultasi dengan atasan agar dapat berkinerja dengan baik
- Mengubah cara berpikir dan bertindak untuk memperjelas ekspektasi kinerja,
- Meningkatkan kerjasama internal
- Meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan 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

Data kinerja dibuat dan dikumpulkan kepada atasan untuk kemudian dilaporkan ke Kepala Dinas dan diekspose pada rapat kinerja bulanan/triwulan/tahunan.

Pengukuran dilakukan reviu internal terhadap target dan capaian untuk kemudian direviu oleh Perencanaan atau Tim Perencanaan

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

Mekanisme monev yang dilakukan adalah penyampaian data kinerja kepada atasan untuk direviu pada saat rapat kinerja.

Data kinerja yang direviu atau dievaluasi disampaikan kepada atasan dalam rapat kerja.

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.

Beberapa tindak lanjut perbaikan kinerja :

- Melaksanakan monitoring secara berkala dengan unit kerja.
- Mendata perusahaan yang belum melaksanakan pelaporan.
- melakukan pendampingan kepada perusahaan dalam penginputan Laporan Kegiatan Penanaman Modal

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, mendapatkan reward.

Reward berupa Dana Alokasi Khusus Non Fisik Fasilitas Penanaman Modal

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,

(AHMAD SOLEH, SE)

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