

KUESIONAIR WAWANCARA

PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI

EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Rifqi Silmiawan, S.AB
Jabatan : Analis Dokumen Perizinan
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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?

-Iya sudah di baca dan di diskusikan dengan pegawai lainnya di DPMPTSP

- 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.

-Iya terlibat dalam rapat diskusi dalam penyusunan Renja 2023 dan 2024

- 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 Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya

-Iya saya mengetahui Indikator Kinerja yang akan saya laksanakan dalam satu tahun kedepan.

-IKU dan dan Perjanjian Kinerja : 1. Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Perizinan

- Tidak, melalui dialog kinerja dengan pegawai lainnya di DPMPSTSP, Ya.

- Indikator Kinerja Individu saya adalah:

1. Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Secara Terpadu Satu Pintu dibidang Penanaman Modal (Target 2023: 200 Pemohon)

2. Pelaksanaan tugas lain (Target 2023: 12 Kegiatan)

- 4) 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.

-Iya, indikator kinerja atasan yang saudara intervensi adalah Peningkatan Kualitas Pelayanan Perizinan

- 5) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?

-Iya

- 6) Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

- indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara adalah Indeks Kepuasan Masyarakat.

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

- Indeks Kepuasan Masyarakat dengan target sebesar 82,50 realisasi 91.12 berarti tingkat pencapaian sebesar 110.45%.

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
-Berkoordinasi dengan atasan dan pegawai lainnya dalam mencapai target yang telat di diskusikan
- 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.
- Iya, 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
- 10)Apakah atasan langsung Saudara melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian targetkinerja individu Saudara dan pencapaian target kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan.
- Iya, Data kinerja dikumpulkan dari bawahan yang disampaikan berjenjang dan diekspose pada rapat monitoring dan evaluasi kinerja bulanan/triwulan/tahunan untuk kemudian disampaikan ke atasan melalui perangkat daerah yang mempunyai tugas atau fungsi mereviu dan monitoring evaluasi laporan kinerja
- 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?
- Iya, untuk dijadikan bahan evaluasi kinerja kedepan
- 13)Sebutkan tindaklanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja?
- Melakukan rapat koordinasi membahas Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi pada saat rapat kerja yang diadakan secara rutin dan berkelanjutan.

14) 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 dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi, bentuk reward nya adalah piagam penghargaan/sertifikat yang telah di berikan pimpinan kepada pegawai dengan kinerja tebaik selama 6 bulan sekali, bentuk punishment adalah pengurangan pendapatan dari Tunjangan

TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang berkinerja kurang baik.

Purwakarta, Februari 2024

Reponden,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rifqi Silmiawan', written in a cursive style.

(Rifqi Silmiawan, S.AB)

KUESIONAIR WAWANCARA

PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Ir. H. YADI HERYADI, MT
Jabatan : Sekretaris
Perangkat Daerah : DPMPTSP Kab. 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 Renstra OPD 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?
Ya. Setiap dokumen yang saya paraf, saya selalu membaca dan memahami terlebih dahulu dokumen tersebut.
- 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.
Ya, sebagai Pimpinan Rapat bersama Kepala Dinas dalam Penyusunan Rencana Kinerja Organisasi Tahun 2023 dan 2024
Rapat Pembahasan Renja 2024 Tanggal : 26 Juni 2023
Rapat Perubahan Renja 2023 Tanggal : 31 Agustus 2023
- 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 Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya

Ya.

IKU

1. Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN = 75 T
2. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat = 82,5 Poin

IKI

Capaian SAKIP Perangkat Daerah dengan Target A

Prosentase pemenuhan penunjang pelayanan kantor sebesar 100%

- 4) 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

Penunjang terhadap Realisasi Investasi dan Indeks Kepuasan Masyarakat.

- 5) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?

Ya

- 6) Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, secara persepsi anggaran maka indikator Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN dan Indeks Kepuasan Masyarakat terintervensi.

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

Terealisasi

Realisasi capaian per indikator Tahun 2023 :

Realisasi Nilai Investasi PMA dan PMDN dengan **nilai kumulatif** investasi sebesar **Rp. 97.718.007.443.545,-** atau tercapai sebesar **130,29%**. Sedangkan berdasarkan target penambahan investasi dari **BKPM**, realisasi investasi sebesar **Rp. 14.883.013.766.680,-** dari target penambahan sebesar Rp. **9.500.000.000.000,-** sehingga capaian target sebesar **156,66%**. Nilai tersebut berkorelasi terhadap **pemenuhan Laju Pertumbuhan Investasi Tahun 2023 sebesar 78.5%**.

IKM Target 82,5 terealisasi 91,02 sebesar 110,33%

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Tidak ada target yang tidak tercapai, kecuali dalam hal penyerapan anggaran, berdasarkan kinerja anggaran harusnya tercapai sebesar 99%, tetapi dikarenakan adanya pembentukan utang pada tahun 2023 yang merupakan kebijakan anggaran dari Pemerintah Daerah menyebabkan ketercapaian

penyerapan anggaran sebesar 85%.

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 capaian 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 terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut?

Ya, kinerja anggaran hanya tercapai 85% akan tetapi Capaian Kinerja 99%, diarahkan agar adanya percepatan dalam pertanggungjawaban anggaran agar tidak ditunda sampai akhir tahun sehingga terjadi kegagalan bayar yang menjadi pembiayaan tahun 2024.

- 11) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?

Ya.

- 12) Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja?

Beberapa tindak lanjut perbaikan kinerja :

- Melakukan rapat koordinasi membahas Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi pada saat rapat struktural yang diadakan secara rutin dan berkelanjutan, terhadap penyerapan anggaran dan kinerja yang kurang agar segera merealisasikan.
- Memerintahkan Tim Kerja yang berkaitan dengan Survey Kepuasan Masyarakat agar lebih mengintensifkan kegiatan survey karena hasil evaluasi didapatkan bahwa kurangnya jumlah sampel.

- Tim Informasi dan Layanan Konsultasi yang berkaitan dengan Pengaduan agar senantiasa melaksanakan pengelolaan pengaduan sesuai mekanisme dan aturan perundangannya.
- Koordinasi dengan Dinas Teknis terkait Pengelolaan Perizinan Persetujuan Bangunan Gedung (PBG) yang masih belum berjalan optimal.
- Dalam upaya percepatan perizinan maka dikembangkan aplikasi GASPOL (Gawai Administrasi Perizinan *Online*)
- Melakukan pengoptimalan pemanfaatan beberapa Aplikasi dalam perencanaan, Pelaporan, Evaluasi dan keuangan (Aplikasi SIPD, SIP, Aplikasi esr.Menpanrb dan e-Sakip)
- Pembinaan pegawai dengan Inspektorat dan BKPSDM khususnya pegawai di MPP Madukara agar selalu melaksanakan Zona Integritas.
- Memperbaharui sistem antrian di MPP Madukara.

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 Kategori AA (memuaskan), Terbaik dalam Pengelolaan Manajemen Risiko

Purwakarta, Februari 2024

Reponden,



Ir. H. YADI HERYADI, MT

KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023

KETENTUAN PENGISIAN

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesioner yang terdiri dari masing - masing pejabat dengan cascading kinerja yang selaras (*in line*), yaitu Eselon II, 1 (satu) orang Eselon III, 1 (satu) orang Eselon IV dan 1 (satu) orang staf/pejabat fungsional fungsional dibawah Eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesioner disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : HARIMAN BUDI ANGGORO, S.T., M.T
Jabatan : KEPALA DINAS
Perangkat Daerah : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kab. 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 Renstra OPD 2018-2023, Renstra OPD 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024 ?

Ya.

- 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.

Ya, sebagai pimpinan rapat.

Rapat Pembahasan Renja 2024, Tanggal 26 Juni 2023

Rapat Perubahan Renja 2023, Tanggal 31 Agustus 2023

- 3) Apakah saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan Targetnya tahun 2023 dan 2024.

Ya

IKU dan Perjanjian Kerja :

- Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN

Target 2023 = 75 T yang merupakan nilai rekapitulasi atau sebesar 5 T pertahun

Target 2024 = 8 T

- *Indeks Kepuasan Masyarakat*

Target Tahun 2023 = 82,5 Poin Tahun 2024 = Sangat Baik, SAKIP AA

- 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 2023 dan 2024.

Tidak, IKI dirumuskan sesuai IKU dan Perjanjian Kinerja

- 5) Apakah IKI saudara atau 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 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) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023 ? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

Terealisasi.

Realisasi capaian per indikator Tahun 2023 :

Realisasi Nilai Investasi PMA dan PMDN berdasarkan RPJMD sebesar Rp. 97.718.007.443.545,- atau tercapai sebesar 130,29%.

Sedangkan berdasarkan target BKPM dari Target 9,5 T terealisasi 14,88 T atau tercapai 156,66%.

IKM sebesar 91,02 poin dari Target 82,50 atau 110,33%.

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh ?

Semua target tercapai tapi jika ada yang tidak tercapai maka akan melakukan dialog kinerja organisasi yang bertujuan untuk mereviu 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, dan 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, melalui aplikasi/link pengukuran kinerja/pelaporan.

- 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 mereview laporan kinerja/Bappelitbangda.

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

Ya, Peningkatan Investasi tidak sebanding dengan penyerapan tenaga kerja.

- 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. Evaluasi terhadap realisasi investasi Tahun 2023, lebih banyak investasi padat modal (sektor Konstruksi, sektor Transportasi, Gudang dan Telekomunikasi, Perumahan, Industri Kimia dan Farmasi), kemudian di Tahun 2024 akan dilaksanakan koordinasi dengan Disnakertrans terkait kesiapan tenaga kerja dengan kemampuan/kompetensi sesuai kebutuhan investor.

- 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.

Pencapaian target kinerja memberikan dampak kepercayaan terhadap kinerja DPMPTSP dari pimpinan, salah satunya adalah terkait pemberian kepercayaan terhadap ASN yang melaksanakan tugas di DPMPTSP untuk diberikan kepercayaan jabatan. Tahun 2023, terdapat 2 pegawai DPMPTSP yang diberikan promosi jabatan.

Purwakarta, Februari 2023

Responden,



(HARIMAN BUDI ANGGORO, S.T., M.T)

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 pejabat fungsional.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Metta Ratna Mustika
Jabatan : Penata Perizinan Ahli Muda
Perangkat Daerah : DPMPSTP

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 ?
 - ✚ Belum membaca langsung tapi kurang lebih telah mengetahui isi dokumen nya.
- 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.
 - ✚ Ya saya mengikuti pemaparan penyusunan Perubahan Renja 2023 dan Renja 2024.
 - ✚ Berdialog dengan Kepala Dinas terkait :

- Perubahan Renja 2023 adanya *refocussing* anggaran program pelayanan dan targetnya
- Renja 2024 terkait rencana Program Pelayanan dan Pembentukan Tim Percepatan Pelaksanaan Berusaha serta Outcome yang harus dicapai

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 Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya

- 🚩 IKU DPMPTSP : Laju Pertumbuhan Investasi PMA dan PMDN
- 🚩 Perjanjian Kinerja JPT DPMPTSP : Nilai realisasi investasi PMA dan PMDN; dan Capaian SAKIP Perangkat Daerah & predikat IKM
- 🚩 Indikator Kinerja Individu dirumuskan oleh masing-masing pegawai. IKI sama dengan SKP
- 🚩 IKI : 1. Jumlah pelaku usaha yang memperoleh layanan konsultasi Perizinan berusaha melalui Sistem Perizinan Berusaha berbasis risiko, target 50 Pelaku Usaha
2. Jumlah pelaku usaha yang mendapatkan pelayanan perizinan berusaha melalui Sistem Perizinan Berusaha berbasis risiko terintegrasi secara elektronik. Target 600 pelaku usaha
3. Jumlah kegiatan usaha yang mendapat pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang perizinan berusaha berbasis risiko. Target 200 kegiatan usaha

4) 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.** Indikator kinerja atasan yang di intervensi : Meningkatnya Pertumbuhan Investasi dan kualitas Pelayanan Informasi Penanaman Modal

5) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?

- 🚩 Tidak secara langsung karena merupakan hasil penjenjangan kinerja

6) Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

- ✦ Program Pelayanan Penanaman Modal dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2023 sebesar 82,5 poin

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

- ✦ Capaian kinerja individu/unit kerja terealisasi dengan data sebagai berikut :

1. Jumlah pelaku usaha yang memperoleh layanan konsultasi Perizinan berusaha melalui Sistem Perizinan Berusaha berbasis risiko, target 50 Pelaku Usaha realisasi 38 Orang 76%
2. Jumlah pelaku usaha yang mendapatkan pelayanan perizinan berusaha melalui Sistem Perizinan Berusaha berbasis risiko terintegrasi secara elektronik. Target 600 pelaku usaha setelah refocussing menjadi 520 Pelaku usaha dengan capaian 648 Pelaku usaha tercapai 124%
3. Jumlah kegiatan usaha yang mendapat pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang perizinan berusaha berbasis risiko. Target 100 kegiatan usaha terealisasi 126 kegiatan usaha tercapai 126%

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

- ✦ Ketidackapaian pada subkegiatan layanan konsultasi perizinan melalui sistem perizinan berusaha berbasis risiko. Setelah di evaluasi subkegiatan tersebut merupakan kegiatan yang berkaitan dengan tindaklanjut terhadap pengaduan pelayanan perizinan sehingga tergantung terhadap pengaduan yang diterima, untuk perbaikan pada tahun berikutnya akan dilaksanakan penyesuaian target atau direncanakan penambahan layanan konsultasi sehingga target bisa terukur.

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. Pengukuran Kinerja Individu Melalui aplikasi TPP
- ✦ Pengukuran kinerja unit kerja dilaksanakan oleh Tim Perencanaan dan Pelaporan melalui pengisian format pengukuran yang dilaksanakan melalui dialog kerja
- ✦ Hasil pengukuran di evaluasi pada rapat evaluasi yang dipimpin Kepala Dinas maupun Sekretaris

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. Monev dilakukan terhadap laporan kinerja per bulan hasil dari laporan pengukuran, kemudian diadakan rapat evaluasi untuk mengukur ketercapaian/ketidakcapaian.

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

✚ Penyerapan anggaran dan kinerja

Sebutkan.

✚ Penyerapan anggaran dan kinerja harus diatas 95%

12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?

✚ Ya, tetapi tahun 2023 tidak memungkinkan untuk mengoptimalkan kinerja anggaran karena kondisi defisit keuangan Pemerintah Daerah.

13) Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja?

✚ Refocussing anggaran

14) 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 maupun punishment

Purwakarta, Februari 2024

Reponden,



(Metta Ratna Mustika)

KUESIONAIR WAWANCARA

PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2023

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : ASUN SUNARYA
Jabatan : Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
Perangkat Daerah : DPMPSTP

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 ?
Ya.

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.
Ya, sebagai anggota tim dan Peserta Rapat Penyusunan Rencana Kinerja Organisasi Tahun 2023 dan 2024
Rapat Pembahasan Renja 2024 Tanggal : 26 Juni 2023
Rapat Perubahan Renja 2023 Tanggal : 31 Agustus 2023

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 Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya

Ya.

IKU dan dan Perjanjian Kinerja : 1. Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN
2. Indeks Kepuasan Masyarakat
Nilai SAKIP

Ya, melalui dialog kinerja dengan atasan, Ya.

IKI

TARGET

IKI	TARGET
Persentase Data SAKIP yang di input	LAKIP
Jumlah dokumen perencanaan program dan kegiatan	Restra, Renja, RKA dan DPA
Jumlah dokumen pelaporan kinerja	- Laporan realisasi Fisik dan Keuangan per Triwulan - Hasil evaluasi

- 4) 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.

Indikator atasan : 1. Capaian SAKIP Perangkat Daerah

2. Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran

- 5) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja?

Ya

- 6) Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Nilai SAKIP

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2023? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

Terealisasi

Realisasi capaian per indikator Tahun 2023 :

Realisasi Nilai Investasi PMA dan PMDN dengan **nilai kumulatif** investasi sebesar **Rp. 97.718.007.443.545,-** atau tercapai sebesar **130,29%**. Sedangkan berdasarkan target penambahan investasi dari **BKPM**, terealisasi penambahan investasi sebesar **Rp. 14.883.013.766.680,-** dari target penambahan sebesar **Rp. 5.880.000.000.000,-** sehingga capaian target sebesar **156,66%**. Nilai tersebut berkorelasi terhadap **pemenuhan Laju Pertumbuhan Investasi Tahun 2023 sebesar 17,97%**.

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2023 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Melakukan dialog kinerja organisasi melalui Ketua Tim yang bertujuan untuk mereview kinerja dalam rangka pengambilam tindakan untuk memperbaiki kinerja, melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan atasan untuk meningkatkan kinerja dengan baik, mengubah cara berpikir dan bertindak 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 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

Pengukuran kinerja individu dilakukan adalah penyampaian data kinerja kepada atasan langsung melalui ketua Tim Kerja yang mempunyai tugas atau fungsi mereviu laporan kinerja.

Data kinerja yang direviu atau dievaluasi disampaikan oleh Ketua Tim Kerja dalam rapat Evaluasi Kinerja Triwulan.

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

Tidak

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

Ya

- 13) Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja?

Beberapa tindak lanjut perbaikan kinerja :

- Melakukan rapat koordinasi membahas Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi pada saat rapat kerja dengan Ketua Tim diadakan secara rutin dan berkelanjutan.
- Melakukan pengoptimalan pemanfaatan beberapa Aplikasi dalam perencanaan dan keuangan (Aplikasi SIP, Aplikasi esr.Menpanrb, SIPD dan e-Sakip.

- 14) 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 AA.

Purwakarta, Februari 2024

Reponden,


(ASUN SUNARYA)