SEKRETARIAT KABINET
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN KINERJA PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH TAHUN 2020

PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH

2021

SEKRETARIAT KABINET
REPUBLIK INDONESIA

Laporan Kinerja
Pusat Pembinaan Penerjemah
Tahun 2020

PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH
2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020 yang merupakan wujud pertanggungjawaban Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai bagian dari institusi Sekretariat Kabinet terhadap publik dan para *stakeholders*.

Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020 ini menyajikan informasi mengenai capaian kinerja dari sasaran dan indikator kinerja sasaran yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020. Penyusunan laporan ini mengutamakan prinsip transparansi dan akuntabilitas sehingga pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran tentang capaian kinerja yang telah diwujudkan oleh jajaran Pusat Pembinaan Penerjemah dalam mendukung kinerja organisasi Sekretariat Kabinet selama tahun 2020.

Pusat Pembinaan Penerjemah akan terus melakukan berbagai langkah untuk memperbaiki kinerja dan menyempurnakan pelaporan ini, agar dapat membantu pejabat/ pegawai di lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah pada khususnya, dan seluruh jajaran organisasi dalam mencermati berbagai permasalahan sebagai bahan acuan dalam menyusun program dan kegiatan di tahun berikutnya. Dengan demikian, program dan kegiatan di tahun mendatang dapat disusun lebih efektif, efisien, terukur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Jakarta, Januari 2021
Kepala Pusat Pembinaan Penerjemah

Sri Wahyu Utami

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020, merupakan wujud pertanggungjawaban atas pencapaian sasaran kegiatan dengan indikator-indikator kinerja yang telah diperjanjikan di awal periode. Berdasarkan informasi kinerja pada draf Rencana Strategis tahun 2020-2024, untuk tahun 2020 Pusbinter memiliki 2 (dua) tujuan kegiatan dan 2 (dua) sasaran kegiatan, yang keberhasilan capaiannya diukur melalui 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama dan 5 (lima) indikator kinerja tambahan, namun terdapat 2 (dua) indikator kinerja tambahan yang belum dapat diperjanjikan di tahun 2020. Berikut ini rincian capaian kinerja Pusbinter tahun 2020.

Capaian Kinerja Pusbinter Tahun 2020

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun 2020		
		Target	Realisasi	Capaian
Terselenggaranya Dukungan Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	90%	100%	111,11%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	90%	100%	111,11%
	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%	100%	111,11%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	92%	33,33%	36,23%
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	92%	100%	108,70%
	Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	92%	80,97%	88,01%
Rata-rata Capaian				94,38%

Dari tabel di atas terlihat bahwa secara umum capaian indikator kinerja Pusbinter sudah cukup optimal. Walaupun masih terdapat capaian indikator kinerja yang masih rendah. Secara keseluruhan rata-rata capaian kinerja Pusbinter Tahun 2020 sebesar 94,38% masuk dalam kategori capaian "Sangat Baik", dengan perhitungan 4 (empat) indikator kinerja mendapatkan kategori capaian "Sangat Memuaskan" dengan rentang capaian lebih dari 100%, 1 (satu) indikator kinerjamendapatkan kategori capaian "Sangat Baik" dengan rentang capaian 85-100%, dan 1 (satu) indikator kinerja capaian "Kurang Baik" dengan rentang capaian kurang dari 55% .

Sehubungan dengan Pusbinter merupakan unit kerja yang baru terbentuk, maka dalam pencapaian IKU masih banyak dijumpai permasalahan dan kendala yang dihadapi. Untuk mengatasi hal tersebut, ke depan Pusbinter harus melakukan berbagai upaya penyelesaian.

Permasalahan/Kendala dan Upaya Penyelesaian Permasalahan/Kendala
di Lingkungan Pusbinter Tahun 2020

No.	Permasalahan/Kendala	Upaya penyelesaian
1.	Rencana Strategis Pusbinter belum disusun	Menyusun Rencana Strategis Pusbinter setelah revisi Rencana Strategis level Sekretariat Kabinet ditetapkan
2.	Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) terkait pelaksanaan kegiatan Pusbinter belum disusun	Menyusun SOP dan SP terkait pelaksanaan kegiatan Pusbinter
3.	Budaya kerja berbasis teknologi belum optimal	Mengoptimalkan budaya kerja berbasis teknologi
4.	Sosialisasi Jabatan Fungsional Penerjemah belum optimal	Mengoptimalkan sosialisasi Jabatan Fungsional Penerjemah
5.	SDM Pusbinter belum memadai	Berkoordinasi dengan Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Tata Laksana untuk mempertimbangkan penambahan jumlah SDM Pusbinter
6.	Anggaran Pusbinter belum memadai	Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan terkait penambahan jumlah anggaran Pusbinter
7.	Sarana dan prasarana Pusbinter yang belum memadai	Berkoordinasi dengan Biro Umum terkait sarana dan prasarana Pusbinter

Berdasarkan capaian yang dihasilkan, Pusbinter akan terus melakukan upaya perbaikan dan peningkatan efektivitas kinerja agar lebih optimal pada tahun mendatang. Selanjutnya, terkait pencapaian realisasi anggaran, penyerapan anggaran Pusbinter sampai dengan 31 Desember 2020 sebesar Rp.356.040.000,00 atau 93,86% dari pagu anggaran Rp.379.345.680,00. Tahun 2020, pencapaian sasaran Pusbinter dengan didukung anggaran sebesar Rp.379.345.680,00 telah berhasil melaksanakan berbagai kegiatan dengan efektif dan efisien.

Daftar Isi

i KATA PENGANTAR

ii IKHTISAR EKSEKUTIF

v DAFTAR ISI

vi DAFTAR TABEL

vii DAFTAR GAMBAR

1 BAB I PENDAHULUAN

1 1.1 LATAR BELAKANG

2 1.2 TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

3 1.3 ASPEK STRATEGIS DAN PERMASALAHAN UTAMA

6 1.4 SISTEMATIKA LAPORAN

7 BAB II PERENCANAAN KINERJA

7 2.1 RENCANA STRATEGIS

11 2.2 PERJANJIAN KINERJA

13 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

13 3.1 CAPAIAN KINERJA

32 3.2 ANALISIS PENGGUNAAN SUMBER DAYA

37 BAB IV PENUTUP

LAMPIRAN

Daftar Tabel

9 Tabel 2.1.
Sasaran, indikator, dan target kinerja Pusbinter Tahun 2020-2024

11 Tabel 2.2.
Draf IKU Pusbinter Tahun 2020-2024

12 Tabel 2.3.
Perjanjian Kinerja Pusbinter Tahun 2020-2024

14 Tabel 3.1.
Capaian Kinerja Pusbinter Tahun 2020

15 Tabel 3.2.
Capaian Kinerja Sasaran 1 Pusbinter Tahun 2020

16 Tabel 3.3.
Data Usulan dan Pemberian Rekomendasi Pengangkatan JFP Periode 1 Oktober s.d. 31 Desember 2020

18 Tabel 3.4.
Data Permohonan dan Pemberian Rekomendasi Penempatan JFP Periode 1 Oktober s.d. 31 Desember 2020

20 Tabel 3.5.
Predikat Kelulusan PFP

22 Tabel 3.6.
Capaian Kinerja Sasaran 2 Pusbinter Tahun 2020

23 Tabel 3.7.
Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Pelaksanaan RB Pusbinter Tahun 2020

24 Tabel 3.8.
Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Perencanaan Program dan Anggaran Pusbinter Tahun 2020

26 Tabel 3.9.
Variabel Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP

28 Tabel 3.10.
Interpretasi Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP

28 Tabel 3.11.
Kategori Tingkat Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP

29 Tabel 3.12.
Hasil Survei Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem Web dan Aplikasi EJFP Tahun 2020

29 Tabel 3.13.
Jumlah Sumber Daya Manusia pada Pusbinter Tahun 2020

Daftar Gambar

3 Gambar 1.1.
Struktur Organisasi Pusbinter

4 Gambar 1.2.
SWOT Pusbinter

8 Gambar 2.1.
Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kegiatan Pusbinter

8 Gambar 2.2.
Perbandingan Tujuan, Sasaran, dan Indikator Sekretariat Kabinet dengan Pusbinter

13 Gambar 3.1.
Kategori Pencapaian Kinerja

17 Gambar 3.2.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 1

17 Gambar 3.3.
Bimtek Pengembangan Karier PFP Tanggal 24-25 November 2020

19 Gambar 3.4.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 2 Sasaran 1

20 Gambar 3.5.
Pembukaan Diklat Teknis Penerjemahan Naskah Hukum Pemerintahan Angkatan V Tahun 2020

21 Gambar 3.6.
Predikat Hasil Penilaian Diklat Teknis Penerjemahan Naskah Hukum Pemerintahan Angakatan V

21 Gambar 3.7.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 1

23 Gambar 3.8.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran2

25 Gambar 3.9.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 2 Sasaran 2

26 Gambar 3.10.
Model HOT-Fit

29 Gambar 3.11.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 2

31 Gambar 3.12.
Sosialisasi Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP secara daring tanggal 30 November

33 Gambar 3.13.
Target, Realisasi, dan Persentase Realisasi Anggaran Pusbinter Tahun 2020

Daftar Gambar

34 Gambar 1.14.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020

34 Gambar 1.15.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2020

34 Gambar 1.16.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2020

34 Gambar 1.17.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Posisi Jabatan Tahun 2020

BAB I
PENDAHULUAN

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pusat Pembinaan Penerjemah (Pusbinter) merupakan unit kerja baru yang terbentuk melalui Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet yang ditetapkan pada tanggal 23 Juni 2020. Meskipun Pusbinter telah terbentuk pada tanggal 23 Juni 2020, namun pelantikan pejabat struktural dan pengisian staf di lingkungan Pusbinter baru dilaksanakan pada tanggal 25 September 2020, sehingga pelaporan atas pertanggungjawaban akuntabilitas kinerja yang disusun Pusbinter adalah periode 1 Oktober sampai dengan 31 Desember 2020.

Pusbinter diberikan mandat oleh Sekretaris Kabinet untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, diukur dengan indikator dan target kinerja yang telah diperjanjikan di awal periode. Pusat pembinaan Penerjemah menyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2020 sebagai wujud pertanggungjawaban kepada Sekretaris Kabinet atas realisasi janji kinerja melalui pelaksanaan program, kegiatan, dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan. LKj ini melaporkan pencapaian kinerja dan sasaran Pusbinter di tahun 2020 secara transparan dan akuntabel, sehingga keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi dapat dipertanggungjawabkan.

LKj Pusbinter disusun berdasarkan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. LKj ini dimanfaatkan sebagai bahan penunjang evaluasi akuntabilitas kinerja, acuan penyempurnaan perencanaan kinerja, dan pelaksanaan program dan kegiatan di masa mendatang sehingga kinerja Pusbinter secara keseluruhan terus meningkat.

1.2 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Pusbinter

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet yang ditetapkan pada tanggal 23 Juni 2020, Pusbinter mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

TUGAS

Menyelenggarakan pengelolaan, pembinaan, pengembangan, serta pemberian dukungan administrasi Jabatan Fungsional Penerjemah.

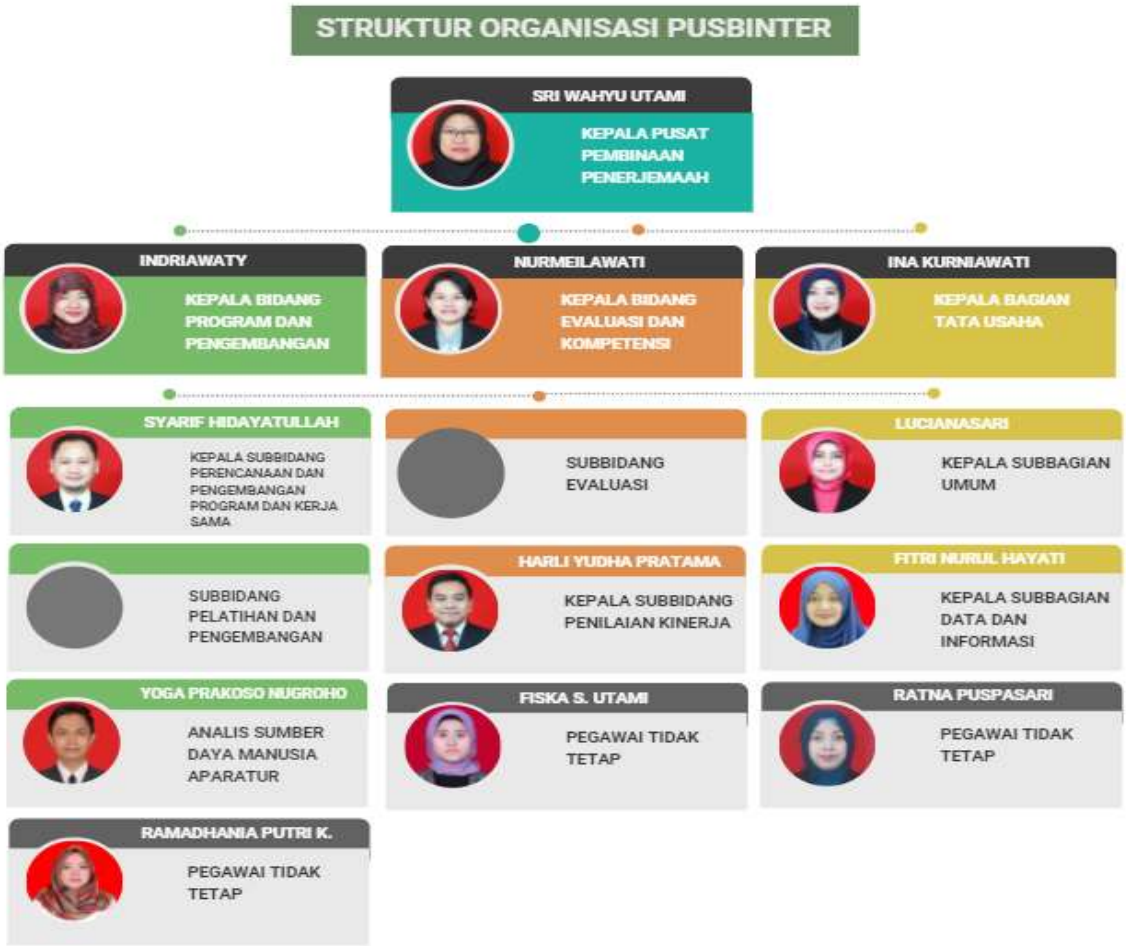
Pusbinter dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, membawahi 3 (tiga) Bidang/Bagian sebagai berikut:

a. Bidang Program dan Pengembangan, mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengembangan kompetensi, penyelenggaraan kerja sama pada Jabatan Fungsional Penerjemah, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah.
b. Bidang Evaluasi dan Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan monitoring dan evaluasi penerapan Jabatan Fungsional Penerjemah serta menyelenggarakan penilaian kinerja Jabatan Fungsional Penerjemah.

c. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja, penyusunan laporan akuntabilitas kinerja, dan pemberian dukungan penatausahaan, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah.

Struktur organisasi Pusbinter dapat dilihat pada gambar berikut:

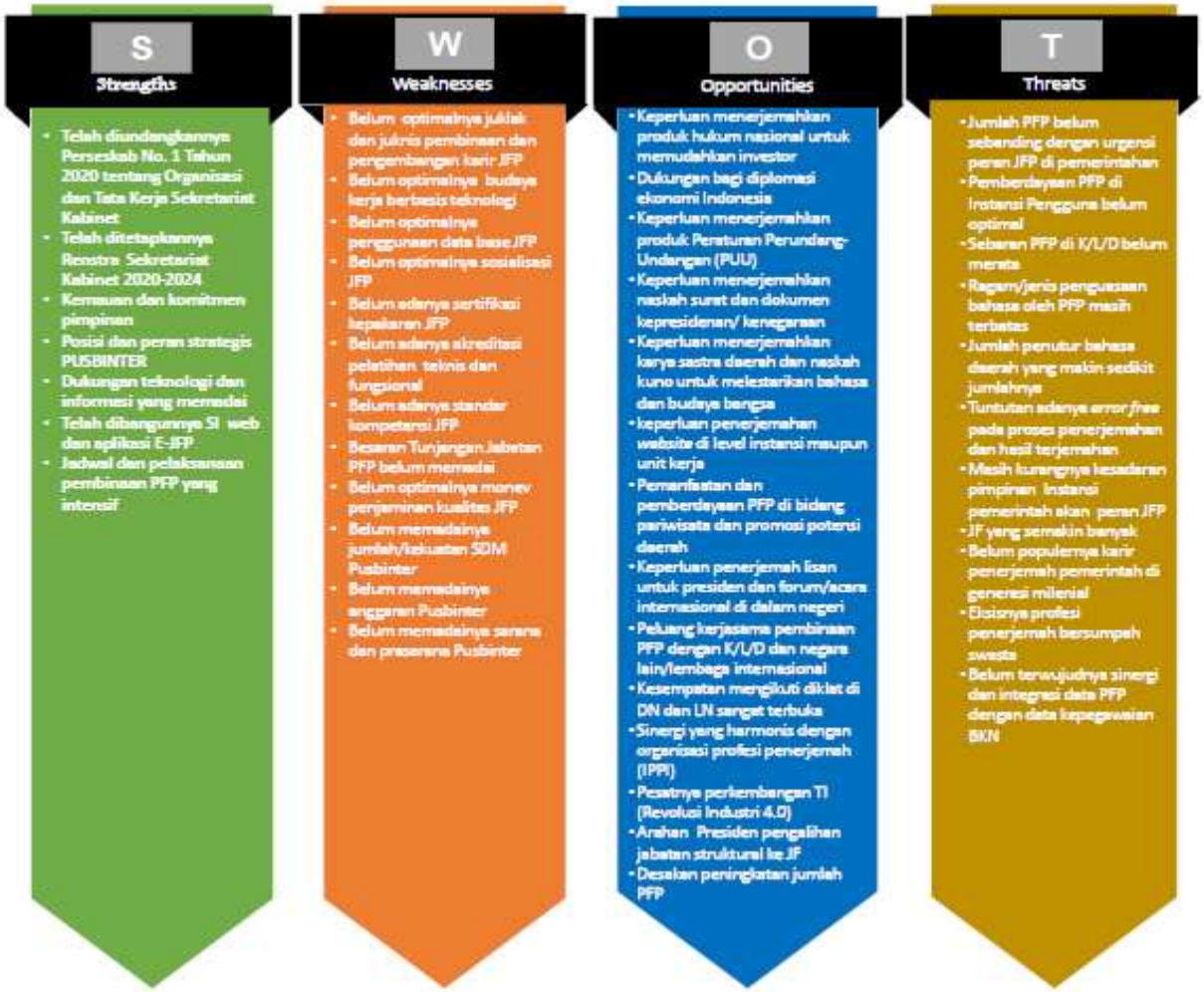
Gambar 1.1. Struktur Organisasi Pusbinter



1.3 Aspek Strategis dan Permasalahan Utama

Berdasarkan analisis atas kekuatan (*strenght*), kelemahan (*weaknesses*), kesempatan (*opportunity*), dan ancaman (*threat*), maka gambaran kekuatan, potensi, dan permasalahan yang dihadapi Pusbinter dalam melaksanakan tugas dan fungsi tidak terlepas dari apa yang dihadapi oleh seluruh lini di lingkungan Pusbinter. Berikut ini analisis SWOT Pusbinter.

Gambar 1.2. SWOT Pusbinter



Dengan telah ditetapkannya Perseskab Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet, dan telah disusunnya draf Renstra Sekretariat Kabinet 2020-2024, sebagai unit kerja pembina JFP, Pusbinter memiliki peran yang sangat fundamental dalam membina, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi para JFP di seluruh Indonesia dengan tujuan agar para JFP dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan karier para Pejabat Fungsional Penerjemah dan bagi peningkatan peran pemerintah dalam turut memajukan bangsa dan negara Indonesia.

Pusbinter memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kompetensi para Pejabat Fungsional Penerjemah melalui penyelenggaraan berbagai pelatihan, seperti diklat fungsional maupun diklat teknis, baik di dalam maupun di luar negeri, Bimbingan Teknis Pengembangan Karir Penerjemah, dan penugasan para penerjemah pada berbagai konferensi internasional untuk mengembangkan pengalaman penerjemahannya.

Memadainya dukungan teknologi dan informasi yang ditunjukkan dengan telah dibangunnya Sistem Informasi web dan aplikasi E-JFP juga sangat berperan penting dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pembinaan JFP yang dilaksanakan. Hal tersebut seiring dengan perkembangan industri di dunia yang telah memasuki tahap revolusi industri 4.0, dimana proses produksi telah berkembang dari teknologi komputer dan otomasi menuju sistem siber-fisik dengan memanfaatkan *Internet of Things* (*IoT*). Lewat *IoT*, sistem siber-fisik berkomunikasi dan bekerja sama dengan satu sama lain dan manusia secara bersamaan. Peran *IoT* sangat penting untuk pemerintah, karena bisa membantu mengurangi *cost* sekaligus menambah efisiensi organisasi.

Komitmen pimpinan dan pegawai di lingkungan Pusbinter yang kuat juga ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mendukung dan mendorong percepatan pelaksanaan pembinaan terhadap para PFP di seluruh Indonesia melalui inisiatif strategis dan kolaboratif dalam menciptakan program dan kegiatan yang terarah, terpadu, efektif, dan efisien dalam pencapaian sasaran kinerja.

Aspek strategis tersebut merupakan kekuatan yang dimiliki Pusbinter. Sedangkan permasalahan utama dapat diidentifikasi melalui kelemahan dan ancaman yang dihadapi Pusbinter. Pusbinter akan menjadi lebih kuat jika dapat memperbaiki kelemahan dan mengantisipasi tantangan ataupun ancaman, kemudian mampu mengambil peluang yang ada.

Identifikasi atas kelemahan Pusbinter antara lain yaitu juklak dan juknis pembinaan dan pengembangan karir JFP, budaya kerja berbasis teknologi, penggunaan data base JFP, sosialisasi JFP, dan monev penjaminan kualitas JFP yang seluruhnya belum berjalan optimal. Disamping itu, belum adanya sertifikasi kepakaran JFP, akreditasi pelatihan teknis dan fungsional, dan standar kompetensi JFP juga menjadi kelemahan Pusbinter. Besaran tunjangan jabatan PFP, jumlah/kekuatan SDM, anggaran Pusbinter, dan sarana dan prasarana Pusbinter yang belum memadai juga menjadi kendala dalam melaksanakan tugas dan fungsi Pusbinter.

Di samping kelemahan, Pusbinter juga perlu mengantisipasi ancaman dari lingkungan eksternal. Ancaman tersebut yaitu jumlah PFP belum sebanding dengan urgensi peran JFP di pemerintahan, pemberdayaan PFP di Instansi pengguna belum optimal, sebaran PFP di K/L/D belum merata, ragam/jenis penguasaan bahasa oleh PFP masih terbatas, jumlah penutur bahasa daerah yang makin sedikit jumlahnya, tuntutan adanya *error free* pada proses penerjemahan dan hasil terjemahan, masih kurangnya kesadaran pimpinan Instansi pemerintah akan peran JFP, JF yang semakin banyak,

belum populernya karir penerjemah pemerintah di generasi milenial, eksisnya profesi penerjemah bersumpah swasta, dan belum terwujudnya sinergi dan integrasi data PFP dengan data kepegawaian BKN.

Permasalahan yang dihadapi oleh Pusbinter, perlu disikapi dengan implementasi mitigasi risiko sehingga dapat meminimalisir dampak risiko dan ancaman yang terjadi pada masa yang akan datang. Di samping itu, dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, Pusbinter akan mampu mewujudkan pelaksanaan seluruh kegiatan pembinaan JFP yang berkualitas.

1.4 Sistematika Laporan

Sistematika penyusunan LKj Pusbinter Tahun 2020 mengacu pada PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Edaran (SE) Deputi Bidang Administrasi Nomor 4 Tahun 2018 tentang Sistematika Laporan Kinerja Satuan Organisasi/Unit Kerja Sekretariat Kabinet. Adapun sistematika penyusunan LKj Pusbinter adalah sebagai berikut:

IKHTISAR EKSEKUTIF

- Uraian tujuan dan sasaran Pusbinter, capaian, dan kendala yang dihadapi;
- Uraian langkah-langkah yang telah dilakukan untuk mengatasi adanya kendala pencapaian tujuan dan sasaran, serta mitigasi kendala pada tahun mendatang.

BAB I PENDAHULUAN

Uraian penjelasan umum organisasi struktur organisasi, aspek strategis, serta permasalahan utama yang sedang dihadapi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Uraian secara ringkas dokumen perencanaan Renstra, Renja, IKU, dan PK.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA
Uraian capaian kinerja untuk setiap sasaran strategis dan indikator kinerja dengan menganalisis capaian kinerja;

3.2 AKUNTABILITAS KEUANGAN
Uraian realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen PK, dan uraian efisiensi anggaran yang telah dilakukan.

BAB IV PENUTUP

Kesimpulan capaian kinerja organisasi dan upaya ke depan untuk meningkatkan kinerja Pusbinter.

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Kabinet Tahun 2020—2024 yang ditetapkan dengan Perseskab Nomor 2 Tahun 2020 merupakan dokumen perencanaan kinerja untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2020 sampai dengan tahun 2024, yang merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional keempat dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025. Seiring dengan adanya proses perubahan informasi kinerja dalam rangka menindaklanjuti Surat Edaran Bersama Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional dan Menteri Keuangan nomor: S-122/MK.2/2020 dan B-517/M.PPN/D.8/PP.04.03/05/2020, tanggal 24 Juni 2020, hal Pedoman Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP), maka Renstra Sekretariat Kabinet mengalami perubahan dan saat ini draf Renstra Perubahan tersebut telah disampaikan kepada Bappenas untuk dilakukan proses penelaahan.

Renstra Sekretariat Kabinet disusun berpedoman dan diarahkan untuk mewujudkan visi Presiden Republik Indonesia yaitu **"Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"**, 9 (sembilan) misi Presiden, dan 7 (tujuh) agenda pembangunan. Arah kebijakan dan strategi Sekretariat Kabinet dalam draf Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020—2024 memuat langkah-langkah strategis dan operasional dalam rangka penyelesaian permasalahan penting dan mendesak, serta pencapaian sasaran strategis organisasi. Merujuk pada arah kebijakan Sekretariat Kabinet, maka arah kebijakan Pusbinter adalah:

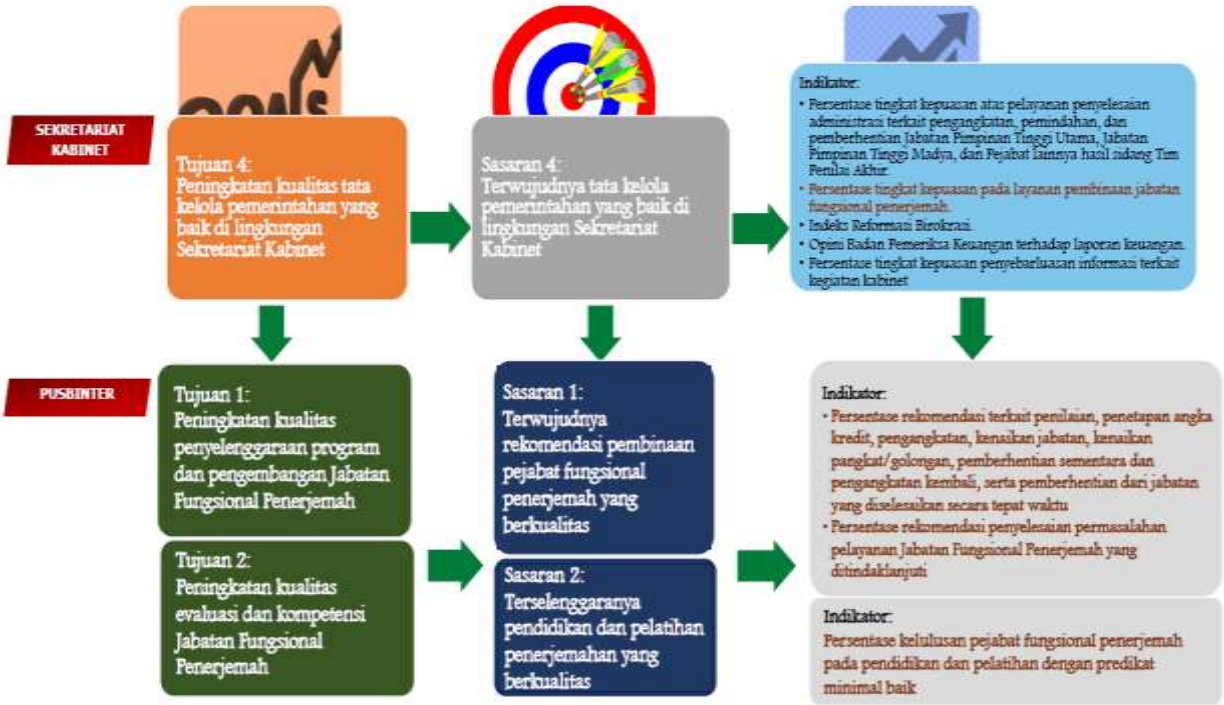
"Mengoptimalkan pengelolaan, pembinaan, pengembangan, serta pemberian dukungan administrasi Jabatan Fungsional Penerjemah."

Renstra Pusbinter Tahun 2020—2024 sedang dalam tahap penyusunan dan belum dapat diselesaikan karena masih menunggu dokumen perubahan Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020—2024 ditetapkan. Berikut ini merupakan gambaran visi, misi, tujuan, dan sasaran kegiatan Pusbinter Tahun 2020—2024.

Gambar 2.1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kegiatan Pusbinter

Tujuan, sasaran, dan indikator Pusbinter tahun 2020—2024 mendukung pencapaian sasaran 4 pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020—2024 yaitu **"Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Sekretariat Kabinet"** khususnya pada indikator kinerja ke-2 yaitu **"Persentase tingkat kepuasan pada layanan pembinaan jabatan fungsional penerjemah"**, seperti tergambar di bawah ini.

Gambar 2.2. Perbandingan Tujuan, Sasaran, dan Indikator Sekretariat Kabinet dengan Pusbinter



Pencapaian indikator kinerja ke-2 dari sasaran strategis keempat Sekretariat Kabinet yaitu **"Persentase tingkat kepuasan pada layanan pembinaan jabatan fungsional penerjemah"**, di dukung oleh 4 (empat) indikator kinerja yang ada pada Pusbinter, yaitu persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu; persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti; dan persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik serta Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah.

Sesuai informasi kinerja pada draf Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020—2024, berikut ini sasaran, indikator, dan target kinerja Pusbinter.

Tabel 2.1 Sasaran, indikator, dan target kinerja Pusbinter Tahun 2020—2024

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran	Target 2020
Terselenggaranya Dukungan Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	90%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	90%
	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	92%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti	70%
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	92%
	Indeks revisi program dan anggaran	B
	Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	92%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Terwujudnya Rekomendasi Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah yang Berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%
Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan yang Berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%	100%	100%	100%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi dilingkungan Sekretariat Kabinet	Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75 %	75%	80%	80%
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%	100%
	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C (9-12 Kali Revisi)	C (9-12 Kali Revisi)	B (5-8 Kali Revisi)	B (5-8 Kali Revisi)
	Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	80%	80%	80%
	Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	75%	80%	80%	80%

Seperti terlihat pada tabel di atas, terdapat perubahan rumusan sasaran kegiatan dan indikator kinerja tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2021 – 2024. Di tahun 2020 semula terdapat 2 (dua) sasaran kegiatan, kemudian di tahun 2021 – 2024 disesuaikan menjadi 3 (tiga) sasaran kegiatan. Selanjutnya indikator kinerja di tahun 2020 berjumlah 8 (delapan) indikator kinerja, sedangkan di tahun 2021-2024 disesuaikan menjadi 9 (sembilan) indikator kinerja. Hal tersebut merupakan langkah Sekretariat Kabinet mengimplementasikan konsep RSPP dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran tahun 2021 – 2024 yang bertujuan untuk mewujudkan implementasi kebijakan *money follow program*.

Selanjutnya, keberhasilan pencapaian sasaran strategis perlu diukur dengan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU digunakan dalam pengukuran dan peningkatan akuntabilitas kinerja untuk perbaikan kinerja. Sebelumnya, Sekretariat Kabinet telah menetapkan IKU level Instansi sampai dengan level Eselon II, yang ditetapkan dengan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2017 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Sekretariat Kabinet. IKU tersebut berlaku selama tidak terdapat perubahan struktur organisasi dan/atau tugas dan fungsi Sekretariat Kabinet.

Pada tahun 2020, Sekretariat Kabinet mengalami perubahan struktur organisasi sesuai dengan mandat baru yang dipegang oleh Pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Ma'ruf Amin. Landasan organisasi Sekretariat Kabinet mengalami perubahan dari Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2015 menjadi Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2020 tentang Sekretariat Kabinet (Perpres Nomor 55 Tahun 2020), begitu pula dengan peraturan pelaksanaannya dari Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 4 Tahun 2015 menjadi Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet yang ditetapkan pada tanggal 23 Juni 2020.

IKU level Instansi sampai dengan level Eselon II yang baru sampai dengan saat ini belum ditetapkan karena menunggu hasil revisi terhadap Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020—2024 ditetapkan. Namun demikian, proses penyusunan rancangan IKU telah disusun dan disesuaikan dengan informasi kinerja hasil RSPP melalui proses *cascading* kinerja dari level Sekretariat Kabinet ke Eselon I dan II dengan pendampingan dari Bappenas dan Direktorat Jenderal Anggaran, Kementerian Keuangan. Berikut ini draf IKU Pusbinter Tahun 2020—2024.

Tabel 2.2. Draf IKU Pusbinter Tahun 2020—2024

SASARAN KEGIATAN	IKU
1. Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas	a. Persentase rekomendasi terkait penilaian, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu
	b. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti
2. Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik

Tabel di atas menunjukkan draf IKU Pusbinter berdasar pada 2 (dua) sasaran kegiatan. Sasaran kegiatan pertama terdiri dari 2 (dua) IKU dan sasaran kegiatan ke dua terdiri dari 1 (satu) IKU. Hal tersebut selaras dengan informasi kinerja pada draf Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020—2024.

2.2 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) Pusbinter ditetapkan di awal Bulan Oktober 2020 sesuai perubahan struktur organisasi dan tata kerja, serta pelantikan pejabat dan pengisian staf berdasarkan tugas dan fungsi yang diamanatkan dalam Perseskab Nomor 1 Tahun 2020. PK Pusbinter Tahun 2020—2024 memuat seluruh IKU, ditambah 1 (satu) sasaran dan 3 (tiga) indikator kinerja tambahan. Pusbinter menyusun PK sebagai wujud komitmen terhadap pelaksanaan kinerja yang diperjanjikan kepada pimpinan dan *stakeholder* pada tahun 2020 dengan sasaran, indikator kinerja, dan target seperti dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Pusbinter Tahun 2020—2024

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Terselenggaranya Dukungan Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	90%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	90%
	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	92%
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	92%
	Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	92%

Terdapat perberbedaan jumlah indikator kinerja pada sasaran ke-2. Pada informasi kinerja draf Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020-2024 terdapat 5 indikator kinerja, sedangkan di dalam PK terdapat 3 indikator kinerja. Ada 2 (dua) indikator kinerja tambahan yang ada pada draf Renstra yang tidak dimasukkan pada PK Pusbinter Tahun 2020, yang pertama adalah indikator terkait persentase hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti. Indikator ini tidak dimasukkan dalam PK Tahun 2020 karena mempertimbangkan Pusbinter merupakan unit kerja baru yang memang sebelumnya belum pernah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat di tahun 2020. Selanjutnya, indikator yang ke-2 yaitu terkait indeks revisi program dan anggaran. Indikator ini juga tidak dimasukkan dalam PK Tahun 2020 karena mempertimbangkan anggaran Pusbinter di tahun 2020 yang masih melekat pada anggaran pada Asisten Deputi Bidang Naskah dan Penerjemahan, Kedeputian Bidang Dukungan Kerja Kabinet. Namun, ke depan kedua indikator tersebut akan dimasukkan dalam PK Pusbinter pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2021.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja merupakan bentuk transparansi capaian keberhasilan kinerja kepada publik dan *stakeholders* selama satu periode. Manfaat pengukuran kinerja antara lain untuk memberikan gambaran kepada pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan misi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Capaian keberhasilan kinerja menjadi tolak ukur realisasi program/kegiatan yang telah ditetapkan.

Akuntabilitas kinerja Pusbinter merupakan representasi dari keberhasilan dalam mencapai 2 (dua) sasaran yang diukur dalam 6 (enam) indikator periode 1 Oktober sampai dengan 31 Desember 2020. Capaian akuntabilitas kinerja diperoleh dengan membandingkan antara realisasi dan target sasaran yang ditetapkan dalam PK. Capaian kinerja Pusbinter sebagai bentuk pertanggungjawaban perlu dilaporkan dalam Laporan Kinerja (LKj) sebagaimana ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mengamanatkan setiap entitas Akuntabilitas Kinerja menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja (LKj) atas prestasi kinerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang dialokasikan. Adapun gambaran Capaian Kinerja Pusbinter diuraikan sebagaimana berikut.

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2020

Capaian kinerja Pusbinter dianalisis menggunakan kategori capaian kinerja dengan skala ordinal yang ditetapkan di internal Sekretariat Kabinet serta menggunakan indikator warna seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1. Kategori Pencapaian Kinerja

Capaian indikator kinerja Pusbinter tahun 2020 sebagian besar sudah baik walaupun masih terdapat satu indikator yang masuk dalam kategori kurang baik. Keseluruhan rata-rata capaian kinerja Pusbinter tahun 2020 sebesar **94,38%** dengan kategori capaian **"Sangat Baik"** dengan rentang capaian **85%-100%**. Rata-rata capaian pada tahun 2020 belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya karena Pusbinter merupakan unit kerja yang baru terbentuk di tahun 2020. Gambaran pencapaian kinerja Pusbinter tahun 2020 dapat dilihat dari pencapaian indikator kinerja sasaran kegiatan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Pusbinter Tahun 2020

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun 2020		
		Target	Realisasi	Capaian
Terselenggaranya Dukungan Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	90%	100%	111,11%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	90%	100%	111,11%
	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%	100%	111,11%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	92%	33,33%	36,23%
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	92%	100%	108,70%
	Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	92%	80,97%	88,01%
Rata-rata Capaian		94,38%		

Analisis atas capaian kinerja Pusbinter tahun 2020 yang tercermin pada capaian indikator kinerja sebagaimana tabel di atas untuk setiap indikator kinerja akan diuraikan di bawah ini.

Sasaran 1

Terselenggaranya Dukungan Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang Berkualitas

Sasaran pertama dicapai melalui kegiatan pemberian rekomendasi dalam rangka pembinaan jabatan fungsional penerjemah dan pemberian layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, serta diukur dengan 3 (tiga) indikator. Berikut ini gambaran capaian target kinerja sasaran 1 pada Tahun 2020.

Tabel 3.2. Capaian Kinerja Sasaran 1 Pusbinter Tahun 2020

Indikator Kinerja Sasaran 1	Target	Realisasi	Capaian
1. Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	90%	100%	111,11%
2. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	90%	100%	111,11%
3. Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%	100%	111,11%

Ketiga indikator kinerja pada Sasaran 1 seluruhnya ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama. Keseluruhan capaian memiliki indikator warna biru yang masuk dalam kategori memuaskan. Target yang ditetapkan Pusbinter melalui ketiga indikator tersebut seluruhnya dapat tercapai.

1.1 Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu

Indikator ini merupakan indikator baru dan mulai digunakan pada awal bulan Oktober tahun 2020. Hal tersebut menyebabkan belum semua kegiatan terkait pemberian rekomendasi kepada Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) dilaksanakan. Selama kurun waktu 3 (tiga) bulan ini, yaitu mulai 1 Oktober sampai dengan 31 Desember 2020, kegiatan pemberian rekomendasi kepada PFP yang telah dilakukan adalah pemberian

rekomendasi terkait pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP). Sedangkan untuk kegitan pemberian rekomendasi terkait akreditasi, penetapan angka kredit, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan belum dilakukan karena memang belum ada permohonan dari Instansi pengusul terkait kegiatan tersebut, dan untuk kegiatan penilaian dilakukan pada periode awal tahun berikutnya.

Target yang ditetapkan untuk indikator 1 pada sasaran 1 adalah sebesar 90%. Kegiatan pemberian rekomendasi dinyatakan tetap waktu apabila penyelesaian rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan dilaksanakan sesuai SOP.

Dalam kurun waktu 1 Oktober sampai dengan 31 Desember 2020, terdapat 3 (tiga) usulan pengangkatan dalam JFP yang berasal dari pemerintah pusat maupun daerah, antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.3. Data Usulan dan Pemberian Rekomendasi Pengangkatan JFP
Periode 1 Oktober s.d. 31 Desember 2020

Usulan dari Instansi Pengusul	Penyampaian Surat Rekomendasi
1.Surat Kabag Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Pemkot Padang nomor: 824.1062/BKPSDM-P2IA.3PDG/2020, tanggal 10 September 2020, hal Pengantar mengikuti Ujian *Inpassing* Jabatan Penerjemah pada Pemerintah Kota Padang a.n. Rama Andria, S.Sos., M.I.Kom.	Surat Kapusbinter nomor: B-769/PUSBINTER/10/2020, tanggal 7 Oktober 2020, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Penerjemah
2.Surat Sekretaris Daerah Pemkot Bandung, nomor: KP.05.01/3893-BKPP/XI/2020, tanggal 27 November 2020, hal Surat Usulan Uji Kompetensi Penerjemah	Surat Kapusbinter nomor: B-1026/Pusbinter/12/2020, tanggal 11 Desember 2020, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
3.Memorandum Karo SDMOT, Sekretariat Kabinet nomor: M-1210/Adm-2/12/2020, tanggal 15 Desember 2020, hal Permohonan Rekomendasi Usul Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Penerjemah Melalui Penyesuaian/Inpassing a.n. Sdr. Syarif Hidayatullah, S.S., MALLC.	Memorandum Kapusbinter nomor: M-11/Pusbinter/12/2020, tanggal 17 Desember 2020, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Penerjemah

Seluruh usulan tersebut ditindaklanjuti oleh Sekretariat Kabinet c.q Pusbinter dengan menerbitkan surat rekomendasi pengangkatan dalam JFP. Penyampaian surat rekomendasi dimaksud seluruhnya telah dilaksanakan sesuai SOP. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa realisasi dari indikator 1 pada sasaran 1 sebesar 100%.

Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada draf Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 90%, menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan tersebut telah terpenuhi pada awal periode Renstra. Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 1 sasaran 1.

Gambar 3.2. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 1

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2020 yaitu sebesar 90%, maka capaian atas indikator ini adalah 111,11% (Memuaskan).

Dalam rangka memperkaya pengetahuan PFP akan strategi dan tehnik penerjemahan berbagai jenis teks dan meningkatkan kompetensi PFP dalam hal *ranslation Project Management* serta Penerjemahan Jurnalistik yang pada akhirnya dapat menjadi bekal para PFP meningkatkan angka kredit maupun dalam uji kompetensi untuk kenaikan pangkat/ golongan, Sekretariat Kabinet selaku Instansi Pembina JFP c.q Pusbinter telah menyelenggarakan Bimbingan Teknis (Bimtek) Pengembangan Karier PFP secara daring pada tanggal 24-25 November 2020. Kegiatan Bimtek diikuti 102 Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) dari seluruh Indonesia.

Gambar 3.3 Bimtek Pengembangan Karier PFP
Tanggal 24-25 November 2020

Selain itu, tujuan penyelenggaraan kegiatan Bimtek ini adalah untuk memfasilitasi upaya berbagi pengalaman dan pengetahuan antar PFP agar dapat memperkokoh ikatan saling mendukung dalam keluarga besar penerjemah. Dalam rangka memberikan wadah untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan yang bermanfaat untuk mengembangkan kompetensi dan memperluas wawasan PFP, maka Bimtek ini diusung dengan tema "Panggung Penerjemah", yang selanjutnya akan dilaksanakan secara berkala.

1.2 Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti

Permasalahan pelayanan JFP di tahun 2020 yang masuk ke Sekretariat Kabinet yaitu terkait penyelesaian kebutuhan formasi JFP. Terdapat 3 (tiga) permohonan persetujuan penetapan formasi JFP yang disampaikan oleh instansi pusat maupun daerah pengguna PFP, seperti dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4. Data Permohonan dan Pemberian Rekomendasi Penempatan JFP
Periode 1 Oktober s.d. 31 Desember 2020

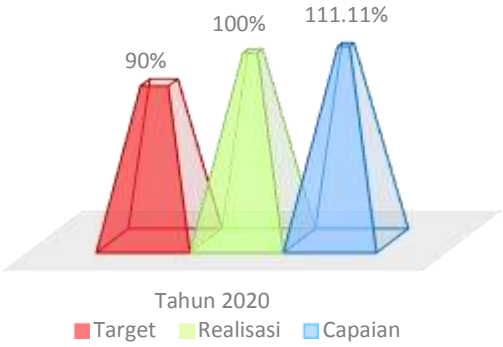
Usulan dari Instansi Pengguna PFP	Penyampaian Surat Rekomendasi
1. Surat Karo Kepegawaian dan organisasi, BNN, nomor: B/4669/X/RO/KP.00.00/2020/BNN, tanggal 26 Oktober 2020, hal Permohonan Persetujuan Rekomendasi Formasi Kebutuhan Jabatan Fungsional Penerjemah	Surat Kapusbinter nomor: B-921/PUSBINTER/11/2020, tanggal 13 November 2020, hal Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
2. Surat Sekretaris Daerah, Pemkot Bandung, nomor: KP.05.01/3892/BPKP/XI/2020, tanggal 27 November 2020, hal Hasil Perhitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Penerjemah	Surat Kapusbinter nomor: B-1027/Pusbinter/12/2020, tanggal 11 Desember 2020, hal Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
3. Surat Karo Umum, Komisi Yudisial RI, nomor: 255/UM/KP.03.02/11/2020, tanggal19 November 2020, hal Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Surat Kapusbinter nomor: B-1034/Pusbinter/12/2020, tanggal 14 Desember 2020, hal Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah

Usulan permohonan persetujuan untuk kebutuhan formasi JFP dari instansi pengguna JFP seluruhnya disetujui oleh Sekretariat Kabinet dengan diterbitkannya surat Kapusbinter kepada instansi pengusul hal persetujuan penetapan formasi JFP. Kegiatan pemberian rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah dinyatakan ditindaklanjuti apabila PFP atau instansi pengguna PFP menindaklanjuti rekomendasi yang disampaikan Sekretariat Kabinet.

Seluruh rekomendasi persetujuan penetapan formasi JFP yang diterbitkan oleh Sekretariat Kabinet sudah pasti akan ditindaklanjuti oleh instansi pengusul karena merupakan permohonan dari instansi pengusul untuk diterbitkannya rekomendasi ini. Dengan demikian, realisasi untuk indikator ini adalah 100%.

Target yang ditetapkan untuk indikator 2 pada sasaran 1 adalah sebesar 90%. Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada draf Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 90%, dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi pada awal periode Renstra. Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 2 sasaran 1.

Gambar 3.4. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 2 Sasaran 1



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2020 yaitu sebesar 90%, maka capaian atas indikator ini adalah 111,11% (Memuaskan).

1.3 Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik

Pada tahun 2020, Pusbinter telah melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebanyak 1 kali. Diklat yang telah dilaksanakan adalah Diklat Teknis Penerjemahan Naskah Hukum Pemerintahan Angkatan V yang diselenggarakan selama 10 hari kerja, mulai tanggal 3 sampai dengan 16 November 2020 secara daring. Hari pertama adalah kegiatan pembukaan diklat dan pre-test. Hari ke-2 sampai dengan hari ke-9 adalah kegiatan pembelajaran dan penyampaian materi dari pakar penerjemah bidang hukum, dan hari terakhir adalah kegiatan pos-test dan penutupan.

Gambar 3.5 Pembukaan Diklat Teknis Penerjemahan Naskah Hukum Pemerintahan Angkatan V Tahun 2020

Diklat teknis ini diikuti oleh 20 (dua puluh) PFP. 15 (lima belas) peserta berasal dari instansi pusat, yaitu Kementerian Komunikasi dan Informatika, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Sosial, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Pusat Statistik, Arsip Nasional, Badan Siber dan Sandi Negara, Badan Nasional Penanggulangan Bencana, dan Sekretariat Jenderal DPR RI. Adapun 5 (lima) peserta berasal dari instansi daerah, yaitu Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, Pemerintah Provinsi Bengkulu, Pemerintah Provinsi Riau, dan Pemerintah Kabupaten Sampang. 20 (dua puluh) Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP).

Diklat teknis ini bertujuan agar para PFP peserta diklat dapat memahami terminologi hukum bahasa Inggris, melaksanakan tugas penerjemahan, dan membuat tulisan akademis terkait permasalahan penerjemahan naskah hukum pemerintahan, guna mendukung sosialisasi peraturan perundang-undangan kepada mitra kerja dari negara-negara sahabat.

Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat kelulusan para PFP peserta diklat, terdapat 4 indikator yang digunakan dalam penilaian, yaitu nilai pre-test 20%, nilai post-test 55%, kedisiplinan 10%, dan keaktifan 15%. Pre-tes dilakukan pada awal diklat dan pos-test dilakukan pada akhir kegiatan diklat. Selain itu, kedisiplinan dan keaktifan peserta selama mengikuti kegiatan diklat juga menjadi bagian dari penilaiaan. Predikat kelulusan PFP adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5. Predikat Kelulusan PFP

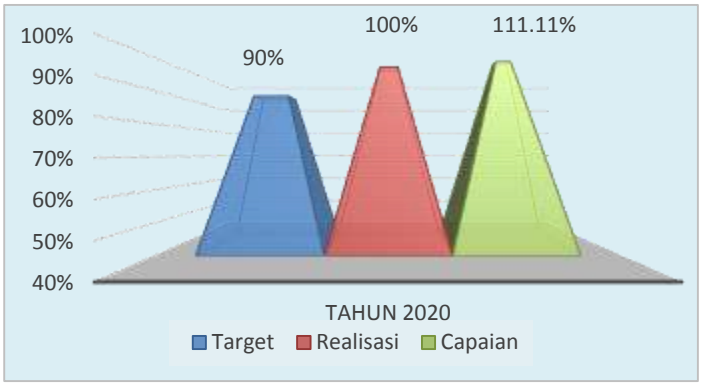
Skor	Predikat
95-100	Sangat Memuaskan
90-94,9	Memuaskan
80-89,9	Baik Sekali
70-79,9	Baik
70	Kurang

Dari hasil akumulasi nilai masing-masing peserta diklat seperti dapat di lihat pada lampiran 3 LKj, 5 peserta memperoleh predikat "Sangat Baik", 11 peserta memperoleh predikat "Memuaskan", dan 4 peserta memperoleh predikat "Sangat Memuaskan".

Gambar 3.6. Predikat Hasil Penilaian Diklat Teknis Penerjemahan Naskah Hukum Pemerintahan Angakatan V

Dengan demikian, maka persentase kelulusan PFP pada diklat dengan predikat minimal baik telah terealisasi 100%. Target yang ditetapkan untuk indikator 3 pada sasaran 1 adalah sebesar 90%. Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada draf Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 90%, dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi pada awal periode Renstra. Selanjutnya, realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2020 yaitu sebesar 90%, maka capaian atas indikator ini adalah 111,11% (Memuaskan). Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 3 sasaran 1.

Gambar 3.7. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 1



Sasaran 2

Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah

Sasaran dua dicapai melalui kegiatan layanan penyusunan dokumen program dan anggaran, akuntabilitas kinerja, reformasi birokrasi, dan pengembangan sistem informasi JFP, serta diukur dengan 3 (tiga) indikator. Berikut ini gambaran capaian target kinerja Sasaran 2 pada tahun 2020.

Tabel 3.6. Capaian Kinerja Sasaran 2 Pusbinter Tahun 2020

Indikator Kinerja Sasaran 1	Target	Realisasi	Capaian
1. Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	92%	33,33%	36,23%
2. Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	92%	100%	108,70%
3. Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	92%	80.97%	88.01%

Ketiga indikator kinerja sasaran 2 seluruhnya adalah indikator kinerja tambahan. Indikator pertama memiliki indikator warna merah dengan kategori "Kurang Baik", indikator kedua memiliki indikator warna biru dengan kategori "Memuaskan", dan indikator ketiga memiliki indikator warna hijau dengan kategori "Sangat Baik".

2.1 Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu

Dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) dinyatakan tepat waktu apabila dokumen pelaksanaan RB di lingkungan Pusbinter disampaikan tidak melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh unit kerja terkait, yaitu Biro Akuntabilitas Kinerja dan Reformasi Birokrasi. Data ketepatan waktu penyampaian dokumen pelaksanaan RB di lingkungan Pusbinter tahun 2020 adalah sebagai berikut:

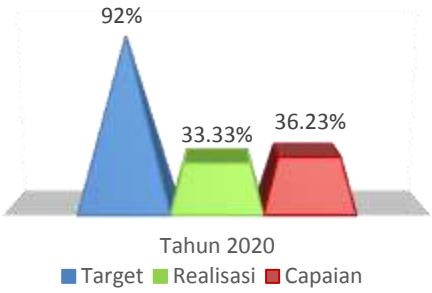
Tabel 3.7. Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Pelaksanaan RB Pusbinter Tahun 2020

No.	DOKUMEN	BATAS WAKTU PENYAMPAIAN	TANGGAL PENYAMPAIAN
1.	Register Risiko Tahun 2021	Tanggal 23 Desember 2020, sesuai memo Karo AKRB nomor: M.580/Adm-3/11/2020, tanggal 2 November 2020	Tanggal 18 Desember, melalui memo Kapusbinter nomor: M.113/PUSBINTER/12/2020
2.	PK Pembaharuan Tahun 2020	Tanggal 15 Desember 2020, sesuai memo Karo AKRB nomor: M.649/Adm-3/12/2020, tanggal 4 Desember 2020	Tanggal 28 Desember 2020, melalui memo Kapusbinter nomor: 118 /PUSBINTER/12/2020
3.	SKP Pembaharuan Tahun 2020	23 Desember 2020, sesuai memo Karo AKRB nomor: M.677/Adm-3/12/2020, tanggal 14 Desember 2020	Tanggal 28 Desember 2020, melalui memo Kapusbinter nomor: 119 /PUSBINTER/12/2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 3(tiga) dokumen pelaksanaan RB Pusbinter, 1 (satu) dokumen disampaikan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh Biro AKRB, sedangkan 2 (dua) dokumen disampaikan melewati batas waktu yang telah ditentukan. Terkait dokumen PK dan SKP pembaharuan tahun 2020 disampaikan melewati dari batas waktu yang telah ditentukan disebabkan karena Pusbinter merupakan unit kerja baru, sehingga memerlukan waktu untuk merumuskan dari awal baik rumusan indikator kinerja Eselon III ke bawah maupun penyusunan manual indikator kinerja untuk masing-masig indikator kinerja Eselon II sampai dengan level staf tersebut. Di samping itu membutuhkan waktu untuk meng-*input* ke dalam aplikasi SIKT2.intranet dan aplikasi SKP *online*, mencetak dokumen PK dan SKP, serta penandatanganan masing-masing dokumen PK dan SKP. Dengan demikian, realisasi untuk indikator ini adalah 33,33%.

Target yang ditetapkan untuk indikator 1 pada sasaran 2 adalah sebesar 92%. Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada draf Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 92%, dengan realisasi 33,33% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut belum terpenuhi pada awal periode Renstra. Berikut ini gambar target, realisasi, dan capaian indikator 1 sasaran 2.

Gambar 3.8. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran2



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa realisasi sebesar 33,33% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2020 yaitu sebesar 92%, maka capaian atas indikator ini adalah 36,23% (Kurang Baik). Dengan capaian indikator ini dirasa kurang memuaskan, Pusbinter ke depan akan berupaya agar dokumen-dokumen pelaksanaan RB dapat disampaikan tidak melewati batas waktu yang ditentukan oleh unit kerja terkait.

2.2 Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu

Dokumen perencanaan program dan anggaran dinyatakan tepat waktu apabila dokumen perencanaan program dan anggaran di lingkungan Pusbinter disampaikan tidak melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh unit kerja terkait, yaitu Biro Perencanaan dan Keuangan. Data ketepatan waktu penyampaian dokumen perencanaan program dan anggaran di lingkungan Pusbinter tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8. Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Perencanaan Program dan Anggaran Pusbinter Tahun 2020

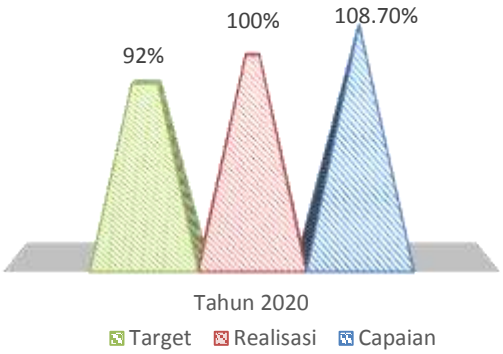
No.	DOKUMEN	BATAS WAKTU PENYAMPAIAN	TANGGAL PENYAMPAIAN
1.	RAB, KAK, Program Kerja Pagu Alokasi Tahun 2021	Tanggal 16 Oktober 2020, sesuai memorandum Biro Renkeu, nomor: 495/Adm-1/10/2020, tanggal 1 Oktober 2020	Tanggal 14 Oktober 2020, melalui memorandum Kapusbinter nomor: M.12 /PUSBINTER/10/2020
2.	RAB, KAK, Program Kerja Angka Dasar Tahun 2022	Tanggal 28 Desember 2020, sesuai memorandum Biro Renkeu, nomor: 717/Adm-1/12/2020, tanggal 21 Desember 2020	Tanggal 28 Desember 2020, melalui memorandum Kapusbinter nomor: M. 123 /PUSBINTER/12/2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh dokumen perencanaan program dan anggaran Pusbinter tahun 2020 disampaikan tidak melewati batas waktu yang ditentukan oleh Biro Perencanaan dan Keuangan. Dengan demikian, realisasi untuk indikator ini adalah 100%.

Target yang ditetapkan untuk indikator 2 pada sasaran 2 adalah sebesar 92%. Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada draf

Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 92%, dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi pada awal periode Renstra. Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 2 sasaran 2.

Gambar 3.9. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 2 Sasaran 2



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2020 yaitu sebesar 92%, maka capaian atas indikator ini adalah 108,70% (Memuaskan).

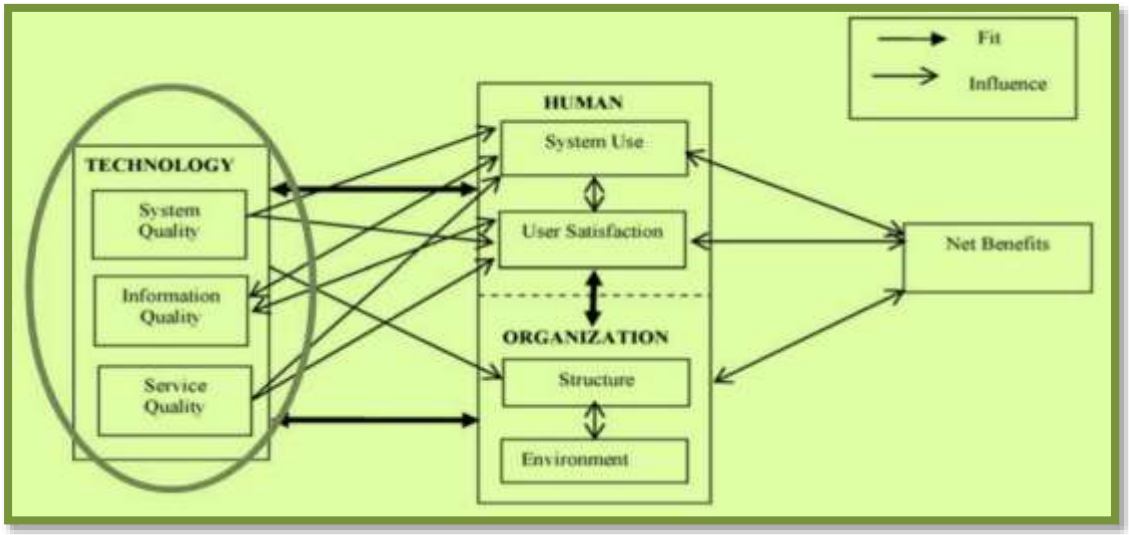
2.3 Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah

Indikator "Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem infomasi Jabatan Fungsional Penerjemah" digunakan untuk mengukur hasil pengelolaan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah terkait pemanfaatan data dan informasi yang tersedia pada web dan aplikasi E-JFP, dengan melakukan survei kepuasan kepada para Pejabat Fungsional Penerjemah di seluruh Indonesia. Target yang ditetapkan untuk indikator ketiga sasaran 2 pada tahun 2020 adalah 92%.

Pengumpulan data kualitatif atas persepsi atau preferensi responden dilakukan melalui pengisian kuesioner secara *online*. Berdasarkan survei *online* tersebut, responden diharapkan dapat memberikan data serta menyampaikan respon/jawaban atas pertanyaan sesuai variabel yang ditentukan. Data yang diperoleh selanjutnya akan diolah kembali agar dapat diperoleh informasi yang akurat mengenai persepsi dan preferensi responden terhadap layanan yang diberikan Pusbinter.

Survei kepuasan pengguna terhadap sistem informasi web dan aplikasi EJFP terbagi ke dalam 3 (tiga) aspek, yaitu *user experience*, keamanan web/aplikasi, dan data dan Informasi. Model HOT (*Human, Organization, Technology*)-Fit (Yusof et al., 2006) menghasilkan *framework* yang menempatkan komponen penting dalam sistem informasi yaitu: Manusia (*Human*), Organisasi (*Organization*) dan Teknologi (*Technology*) dengan kesesuaian hubungan diantara tiga komponen tersebut, sebagaimana tergambar dalam gambar berikut:

Gambar 3.10. Model HOT-Fit



Untuk variabel kepuasan pengguna terhadap sistem informasi web dan aplikasi EJFP, Pusbinter hanya mengukur kualitas penerapan sistem dan teknologi, sehingga variabel yang digunkan pada komponen teknologi terbatas pada variabel yang mengacu pada sistem dan kualitas informasi seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.9. Variabel Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP

User Experience	
1	Web/aplikasi mudah dipelajari
2	Web/aplikasi mudah diakses
3	Web/aplikasi mudah digunakan (*user friendly*)
4	Web/aplikasi memiliki tampilan yang menarik dan tidak membingungkan
5	Web/aplikasi berjalan dengan lancar
Keamanan Web/Aplikasi	

6	Web/aplikasi memiliki hak akses (tingkatan akun, *username*, dan *password*)
7	Web/aplikasi menyediakan fitur perubahan *password*
8	Web/aplikasi menyediakan pembaharuan keamanan (*security patch*)
Data dan Informasi	
9	Web/aplikasi menyediakan fitur, data, dan informasi yang dibutuhkan
10	Web/aplikasi menyediakan data dan informasi secara tepat waktu (penyampaian informasi pelaksanaan Diklat, Bimtek dan Sosialisasi)
11	Web/aplikasi memiliki dukungan layanan bantuan (*helpdesk*) yang responsif
12	Web/aplikasi sangat bermanfaat
13	Web/aplikasi membantu dalam melakukan pekerjaan penerjemahan (misal: adanya Glosarium)

Teknik pengambilan sampel mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maholtra (1993), yakni dengan penentuan jumlah minimum sampel yaitu 5 (lima) kali jumlah pertanyaan yang diajukan, dan pemilihan sampel diutamakan adalah para penerjemah baik penerjemah pertama , muda, madya dan utama. Sebagai gambaran, apabila dalam survey ini digunakan 13 (tiga belas) variabel, maka dengan mengacu pada teori Maholtra sampel minimum adalah 65 (13x5). Adapun dalam survei ini digunakan teknik pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Hal ini merujuk pada jenjang jabatan penerjemah dengan harapan akan terdapat 4 (empat) orang responden yang mewakili setiap jenjang jabatan di lingkungan penerjemah yang akan mengikuti survei dimaksud, yaitu penerjemah pertama, penerjemah muda, penerjemah madya, dan penerjemah utama.

Pengukuran hasil survei menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala ini dapat berjumlah ganjil (umumnya digunakan minimal 3 skala) untuk mengakomodir persepsi yang netral, ataupun berjumlah genap jika ingin menghilangkan aspek netralitas dari responden. Penentuan sampel dilakukan dengan memperhatikan keterwakilan setiap jenjang jabatan dari seluruh penerjemah.

Dalam survei kepuasan pengguna terhadap sistem informasi web dan aplikasi EJFP, skala likert yang digunakan berjumlah genap, agar data yang diperoleh tidak bersifat netral, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.10. Interpretasi Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP

Skor	Interpretasi
Skor 1	Sangat Tidak Setuju(STS)
Skor 2	Tidak Setuju (TS)
Skor 3	Setuju (S)
Skor 4	Sangat Setuju (SS)

Rumus yang digunakan untuk menghitung data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner survei kepuasan pengguna terhadap sistem informasi web dan sistem informasi E-JFP adalah sebagai berikut:

$$Persentase\ Kepuasan = \frac{Total\ Skor}{Skor\ Tertinggi} * 100\%$$

Berdasarkan persentase tersebut akan diperoleh tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem Informasi web dan aplikasi EJFP sesuai dengan tabel berikut ini:

Tabel 3.11. Kategori
Tingkat Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem
Informasi Web dan Aplikasi EJFP

Skala Persentase (%)	Kategori Tingkat Kepuasan
0 - 25 %	Tidak Baik
26 - 50%	Kurang Baik
51 - 75%	Baik
76 - 100%	Sangat Baik

Survei kepuasan pengguna terhadap sistem informasi web dan aplikasi EJFP dilakukan secara *online* melalui tautan www.surveymonkey.com dan diikuti oleh 86 responden/penerjemah yang mewakili. Jumlah ini sudah memenuhi syarat jumlah minimum yang harus dipenuhi agar survei memiliki hasil yang valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh bahwa penilaian responden terhadap kepuasan sistem informasi web dan aplikasi EJFP, persepsi kepuasan atas layanan pengguna sistem web dan aplikasi EJFP rata-rata realisasi sebesar 80,97%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa realisasi dari indikator persentase

tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem infomasi Jabatan Fungsional Penerjemah jika dibandingkan dengan target pada PK sebesar 92%, maka capaiannya adalah 88,01% dengan kategori capaian "Sangat Baik" dan rentang capaian 85%-100%". Selanjutnya, jika dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada draf Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 92%, dengan realisasi 80,97% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut belum terpenuhi pada awal periode Renstra. Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 3 sasaran 2.

Gambar 3.11. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 2

Rata-rata hasil survei tertinggi tertinggi berada pada aspek kemananan web/aplikasi sebesar 81,69%, sedangkan aspek lain yaitu aspek *user/experience* sebesar 80,06% dan aspek data dan informasi sebesar 81,16%. Berikut ini merupakan hasil survei kepuasan pengguna sistem web dan aplikasi EJFP.

Tabel 3.12. Hasil Survei Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem Web dan Aplikasi EJFP Tahun 2020

No	Aspek	Variabel	Hasil Survei
1.	*User Experience*	Web/aplikasi mudah dipelajari	82,27%
		Web/aplikasi mudah diakses	81,98%
		Web/aplikasi mudah digunakan (*user friendly*)	81,10%
		Web/aplikasi memiliki tampilan yang menarik dan tidak membingungkan	77,91%
		Web/aplikasi berjalan dengan lancar	77,03%
	Rata-rata hasil survei dari aspek *user experience*		**80,06%**
2.	Keamanan Web/aplikasi	Web/aplikasi memiliki hak akses (tingkatan akun, username, dan *password*)	83,43%

		Web/aplikasi menyediakan fitur perubahan *password*	83,14%
		Web/aplikasi menyediakan pembaharuan keamanan (*security patch*)	78,49%
Rata-rata hasil survei dari aspek keamanan web/aplikasi			**81,69%**
3.	Data dan Informasi	Web/aplikasi menyediakan fitur, data, dan informasi yang dibutuhkan	81,10%
		Web/aplikasi menyediakan data dan informasi secara tepat waktu (penyampaian informasi pelaksanaan Diklat, Bimtek dan Sosialisasi)	81,40%
		Web/aplikasi memiliki dukungan layanan bantuan (*helpdesk*) yang responsif	80,23%
		Web/aplikasi sangat bermanfaat	83,14%
		Web/aplikasi membantu dalam melakukan pekerjaan penerjemahan (misal: adanya Glosarium)	79,94%
Rata-rata hasil survei dari aspek data dan informasi			**81,16%**
Rata-rata hasil survei keseluruhan			**80,97%**

Dari tabel di atas terlihat bahwa realisasi dari hasil survei tingkat kepuasan pengguna web dan aplikasi EJFP pada aspek *"user experience"* memperoleh hasil paling rendah yaitu 80,06%. Hal tersebut disebabkan karena web dan aplikasi EJFP ini baru saja dibangun dan diluncurkan pada tanggal 14 Juli 2019. Web dan aplikasi EJFP tersebut baru berjalan 6 bulan, sehingga masih ditemui banyak kendala dan diperlukan pengembangan dan penyempurnaan lebih lanjut.

Aplikasi EJFF ini dibangun dengan bekerjasama dengan pihak ke-3 yaitu Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi (BAKTI), Kementerian Komunikasi dan Informatika. Kerja sama tersebut berakhir pada bulan Desember tahun 2020, sehingga pengelolaan sistem web dan aplikasi dimaksud beralih ke Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatin) selaku unit kerja yang memiliki fungsi diantaranya yaitu pembangunan, pengembangan, dan pembinaan sistem jaringan komunikasi yang menghubungkan Sekretariat Kabinet dengan instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan e-government.

Selanjutnya, berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran dan masukan dari para responden/Pejabat Fungsional Penerjemah sebagai berikut:

1. Pengunggahan data agar lebih dipermudah;
2. Pengembangan Aplikasi EJFP untuk IOS;
3. Akses dibuat lebih user-friendly dan tampilan dibuat lebih menarik; dan
4. Fitur-fitur penunjang penerjemahan seperti glosarium, tesaurus, kamus, dan karya tulis diperbanyak.

Berdasarkan saran dan masukan dari para responden tersebut, Pusbinter akan bekerjasama dan berkoordinasi dengan Pusdatin untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Melakukan pengembangan terhadap aplikasi EJFP agar penggunggahan data yang dilakukan oleh penerjemah menjadi lebih mudah;
2. Melakukan pengembangan aplikasi sistem web dan aplikasi EJFP untuk IOS;
3. Melakukan pengembangan agar tampilan bisa dibuat lebih menarik, *user friendly* dan *eye catching*; dan
4. Melakuan reviu terkait fitur-fitur dalam sistem web dan aplikasi EFJP untuk mengetahui langkah-langkah pengembangan yang perlu ditindaklanjuti.

Gambar 3.12 Sosialisasi Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP secara daring tanggal 30 November 2020

Pusbinter akan selalu meningkatkan komitmen seluruh jajarannya dalam menindaklanjuti saran dan masukan yang diberikan oleh responden bagi perbaikan dan penyempurnaan EJFP di tahun selanjutnya.

Selanjutnya, sebagai salah satu media komunikasi antar PFP dengan Instansi Pembina JFP dan sebagai sarana penyebaran informasi terkini mengenai Jabatan Fungsional Penerjemah dengan menyediakan data yang dapat diakses oleh PFP, Instansi Pengguna JFP, dan masyarakat luas di seluruh Indonesia, Pusbinter menyelenggarakan kegiatan Sosialisasi

Sistem Informasi Web dan Aplikasi E-JFP pada tanggal 30 November 2020, yang diikuti 105 Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) dari seluruh Indonesia.

Dalam sosialisasi tersebut disampaikan bahwa aplikasi JFP diharapkan dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin oleh pelaksana pembinaan JFP maupun oleh para PFP untuk menunjang upaya pembinaan JFP dan pengembangan karier PFP. Kemudian, disampaikan pula bahwa pengembangan Situs Web dan Aplikasi JFP dilakukan untuk mendukung Pembinaan JFP, yang menjelaskan tujuan pembangunan situs web dan aplikasi EJFP yaitu menyediakan basis data, menyebarkan informasi pembinaan dan pengembangan JFP serta menjadi wahana komunikasi antara instansi Pembina JFP.

Diklat ditutup dengan himbauan agar para PFP dapat meng-*update* data-data dirinya secara rutin/perodik atau secara proaktif menginformasikan setiap perubahan terkait data PFP agar database EJFP akurat dan *up to date*. Para PFP juga dihimbau untuk memanfaatkan web dan aplikasi EJFP guna kemajuan JFP dan pengembangan karier PFP di seluruh Indonesia dalam melaksanakan tugas penerjemahan di instansi masing-masing.

3.2 Analisis Penggunaan Sumber Daya

Dalam pelaksanaan kinerja terdapat 3 sumber daya sebagai faktor pendukung yang memegang peranan penting, yaitu akuntabilitas keuangan, sumber daya manusia, dan sarana prasarana. Adapun analisis terhadap penggunaan 3 sumber daya tersebut akan dijabarkan sebagai berikut.

3.2.1 Akuntabilitas Keuangan

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa Pusbinter merupakan unit kerja baru yang terbentuk pada tanggal 23 Juni 2020 dan pelantikan pejabat struktural serta pengisian staf di lingkungan Pusbinter baru dilaksanakan pada tanggal 25 September 2020, sehingga pelaporan atas pertanggungjawaban akuntabilitas kinerja yang disusun Pusbinter adalah periode 1 Oktober sampai dengan 31 Desember 2020.

Sehubungan dengan kondisi tersebut, idealnya perlu dilakukan revisi anggaran dengan melakukan revisi rencana kerja terlebih dahulu untuk penyesuaian informasi kinerjanya. Mengingat sisa waktu pelaksanaan anggaran Tahun Anggaran 2020 hanya tersisa 3 (tiga) bulan dan revisi rencana kerja memerlukan proses dan waktu yang lama, maka pelaksanaan anggaran tetap menggunakan dokumen anggaran yang ada.

Dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2020, Pusbinter tetap menggunakan anggaran kegiatan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berada pada anggaran Asisten Deputi Bidang Naskah dan Penerjemahan, Kedeputian Bidang Dukungan Kerja Kabinet.

Pagu yang diperjanjikan dalam PK Pusbinter pada awal oktober 2020 adalah Rp.379.345.680,00, yang merupakan sisa anggaran dari kegiatan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah per 31 September 2020 yang ada di Kedeputian Bidang Dukungan Kerja Kabinet. Alokasi anggaran beserta realisasinya dapat dilihat pada grafik berikut.

Gambar 3.13. Target, Realisasi, dan Persentase Realisasi Anggaran Pusbinter Tahun 2020

Dengan pagu anggaran sebesar Rp.379.345.680,00, sampai dengan akhir Desember 2020 Pusbinter telah melakukan berbagai kegiatan terkait pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah, antara lain Diklat Teknis Penerjemahan Naskah Hukum Pemerintahan Angkatan V, Bimbingan Teknis Pengembangan Karir Pejabat Fungsional penerjemah, dan Sosialisasi Sistem Informasi Web dan Aplikasi E-JFP. Penyerapan anggaran Pusbinter adalah Rp.356.040.000,00 atau 93,86%. Kegiatan Pusbinter Tahun 2020 telah dilaksanakan seluruhnya. Terdapat sisa anggaran sebesar Rp.23.305.680,- atau 6,14%.

Realisasi anggaran tahun 2020 sebesar 93,86% dibandingkan dengan rata-rata capaian seluruh indikator kinerja pada PK Pusbinter Tahun 2020 sebesar 94,38%% memperlihatkan bahwa Pusbinter telah secara efektif dan efisien dalam pengelolaan anggarannya.

3.2.2 Sumber Daya Manusia

Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada Pusbinter tahun 2020 adalah sebanyak 12 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.13. Jumlah Sumber Daya Manusia pada Pusbinter Tahun 2020
(Data Pegawai Per 31 Desember 2020)

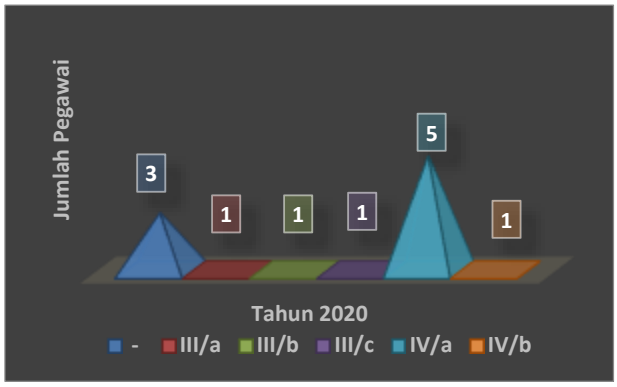
Pusat/Bidang/Bagian	Jumlah Pejabat			Jumlah Staf		Total
	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	PNS	PTT	
Kepala Pusat	1					1
Bidang Program dan Pengembangan		1	1	1	1	4
Bidang Evaluasi dan Kompetensi		1	1	0	1	3
Bagian Tata Usaha		1	2	0	1	4
Total	1	3	4	1	3	12

Total pejabat di lingkungan Pusbinter sebanyak 8 orang dan didukung oleh staf PNS sebanyak 1 orang dan PTT 3 sebanyak orang, dengan persebaran dapat dilihat pada tabel di atas, dirasa sangat kurang memadai bila dibandingkan dengan beban tugas yang diemban Pusbinter sebagai unit kerja pembina Pejabat Fungsional Penerjemah seluruh Indonesia. Gambaran komposisi SDM Pusbinter per 31 Desember 2020 berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, pangkat/golongan, dan posisi jabatan, dan adalah sebagai berikut.

Gambar 3.14 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020

Gambar 3.15 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2020

Gambar 3.16 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2020



Gambar 3.17 Jumlah Pegawai Berdasarkan Posisi Jabatan Tahun 2020

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah SDM di lingkungan Pusbinter tahun 2020 sebanyak 12 orang menjadi salah satu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja Pusbinter sebesar 94,38%%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa capaian yang sangat baik menjadi cerminan bahwa pemanfaatan SDM dalam peningkatan kinerja sudah cukup efektif dan efisien, walaupun ke depan perlu terus dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen dari SDM dalam mencapai semua target kinerja agar hasilnya lebih optimal.

3.2.3 Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sebagai alat penggerak sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi untuk mencapai target kinerja. Sarana dan prasarana berguna untuk menunjang kelancaran pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu unit kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan dianalisis berdasarkan data kuantitas aset Pusbinter, khususnya jumlah komputer dan laptop, serta peralatan penunjangnya. Jumlah komputer Pusbinter per 31 Desember 2020 berjumlah 12 unit dan *laptop* 1 unit. Pusbinter memiliki *Local Area Network* (LAN) sebanyak 12 unit yang tersambung pada komputer.

Aset pada Pusbinter sebagian berada dalam kondisi baik, namun masih terdapat beberapa komputer yang sering mengalami gangguan ketika digunakan dalam melaksanakan pekerjaan pada saat *Work From Office* (WFO). Pada saat *Work From Home* (WFH) juga menjadi salah satu faktor kendala khususnya bagi para PTT dalam melaksanakan pekerjaan karena tidak memiliki komputer/laptop di rumah. Menyikapi adanya kendala tersebut, Pusbinter telah mengusulkan tambahan laptop untuk tahun anggaran 2021 melalui Biro Umum. Harapannya usulan tersebut dapat segera terpenuhi di tahun mendatang agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

Selain itu, karena Pusbinter merupakan unit kerja yang baru terbentuk, saat ini Pusbinter belum memiliki ruang kerja sendiri dan lokasinya masih terpisah. Kepala Pusat masih menempati ruang kerja lama sewaktu masih menjabat di Kedeputian Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan. Kemudian Bagian Tata Usaha menempati ruang kerja ex Humas dan Protokol, sedangkan Bidang Program dan Pengembangan serta Bidang Evaluasi dan Kompetensi menempati ruang kerja pada Asdep Naster, Gedung Pakarti

Center. Berdasarkan informasi dari Biro Umum, ke depan unit kerja Pusbinter akan disediakan ruang kerja baru yang lokasinya berdekatan dengan Gedung Pakarti Center.

Sarana dan prasarana Pusbinter saat ini belum memadai, baik ruang kerja maupun perangkat pendukungnya seperti komputer/laptop. Namun demikian, Pusbinter tetap berupaya melaksanakan kinerja secara optimal dengan keterbatasan yang ada, dalam mendukung pencapaian kinerja Pusbinter Tahun 2020 yang secara keseluruhan rata-rata capaiannya sebesar 94,38% dengan kategori capaian "Sangat Baik".

BAB IV
PENUTUP

PENUTUP

Laporan Kinerja Pusbinter disusun sebagai bentuk akuntabilitas kepada pimpinan dan *stakeholders* dalam mencapai capaian kinerja tahun 2020 dan upaya mendukung kelancaran tugas Sekretariat Kabinet. Pusbinter sebagai penyelenggara pengelolaan, pembinaan, pengembangan, serta pemberian dukungan administrasi Jabatan Fungsional Penerjemah seluruh Indonesia telah berupaya optimal dalam mencapai sasarannya.

Sasaran Pusbinter diukur pencapaiannya melalui 3 (tiga) indikator kinerja utama dan 3 (tiga) indikator tambahan, dengan rata-rata capaian Pusbinter sebesar 94,38% masuk ke dalam kategori "Sangat Baik".

Namun demikian, upaya penyempurnaan dan perbaikan indikator kinerja akan terus dilakukan melalui penetapan indikator kinerja yang lebih berkualitas dengan target yang lebih baik. Selain itu, setiap risiko yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja akan diidentifikasi dan dilakukan upaya penyelesaiannya. Oleh sebab itu, Pusbinter perlu mengantisipasi dinamika perubahan yang akan terjadi di tahun 2021 yang berpotensi mempengaruhi capaian Indikator Kinerja Utama.

Selama kurun waktu 3 bulan di tahun 2020, Kinerja Pusbinter telah terlaksana dengan baik yang ditunjukkan dengan capaian indikator kinerja yang telah optimal. Namun, masih terdapat indikator yang belum tercapai.

Laporan Kinerja Pusbinter Tahun 2020 diharapkan dapat memberikan informasi yang komprehensif atas capaian kinerja unit kerja dalam menghadapi tantangan yang akan datang. Diharapkan pula dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan capaian kinerja Pusbinter yang akan berdampak positif dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan dukungan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas serta meningkatkan kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional yang optimal.

Memperhatikan analisis capaian kinerja sebagaimana diuraikan pada BAB III, dan dalam rangka upaya meningkatkan kinerja Pusbinter pada tahun 2021, beberapa upaya tindak lanjut yang dapat dilakukan antara lain:

1. Menyusun Rencana Strategis Pusbinter setelah revisi Rencana Strategis level Sekretariat Kabinet ditetapkan.
2. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) terkait pelaksanaan kegiatan Pusbinter.
3. Mengoptimalkan budaya kerja berbasis teknologi.
4. Mengoptimalkan sosialisasi Jabatan Fungsional Penerjemah.
5. Meningkatkan kualitas SDM pelaksana pada Pusat Pembinaan Penerjemah.
6. Berkoordinasi dengan Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Tata Laksana untuk mempertimbangkan penambahan jumlah SDM Pusbinter yang dirasa masih kurang memadai jika dibandingkan dengan beban tugas yang diemban.
7. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan terkait penambahan jumlah anggaran Pusbinter yang di tahun sebelumnya dirasa belum memadai.
8. Berkoordinasi dengan Biro Umum terkait sarana dan prasarana Pusbinter yang belum memadai.

LAMPIRAN

1. PERJANJIAN KINERJA
2. CAPAIAN KINERJA
3. PENYERAPAN ANGGARAN
4. REKAPITULASI NILAI PESERTA DIKLAT TEKNIS PENERJEMAHAN
5. FORMULIR *CHECKLIST* MUATAN SUBSTANSI LKJ

PERJANJIAN KINERJA PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH TAHUN 2020

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terselenggaranya Dukungan Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	90 Persen
		Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	90 Persen
		Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90 Persen
2	Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	92 Persen
		Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	92 Persen
		Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	92 Persen

Kegiatan	Anggaran
Dukungan Penyiapan Naskah Dokumen Kepresidenan dan Kenegaraan serta Penerjemahan	
1. Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah	Rp.379.345.680,-
Total Anggaran	Rp.379.345.680,-

Jakarta, 01 Oktober 2020

Pihak Kedua,
Sekretaris Kabinet Sekretaris Kabinet

Dr. Ir. Pramono Anung Wibowo, M.M.

Pihak Pertama,
Kepala Pusat Pembinaan Penerjemah

Sri Wahyu Utami, S.IP., M.E.

MATRIKS CAPAIAN KINERJA PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH TAHUN 2020

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun 2020		
		Target	Realisasi	Capaian
Terselenggaranya Dukungan Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	90%	100%	111,11%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	90%	100%	111,11%
	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%	100%	111,11%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	92%	33,33%	36,23%
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	92%	100%	108,70%
	Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	92%	80,97%	88,01%

Realisasi anggaran yang digunakan untuk mencapai sasaran kegiatan tahun 2020 sebesar Rp.356.040.000,00 (93,86%).

REKAPITULASI NILAI PESERTA DIKLAT TEKNIS PENERJEMAHAN NASKAH HUKUM PEMERINTAHAN ANGKATAN V TAHUN 2020

No.	Nama	Indikator Penilaian				Nilai Akhir	Predikat Kelulusan
		Pre-test	Pos-test	Kedisiplinan	Keaktifan		
1.	Adhit Pratama Putra, S.Hum.	84	85	94	99	87.77	Memuaskan
2.	Anandika Panca Nugraha, S.S.	95	97	90	92	94.18	Sangat Memuaskan
3.	Anas Yuliadi Nurdin, S.S	84	85	95	94	87.21	Memuaskan
4.	Andriaji Gumilar Laksanaputra, S.S., MInter&TransSt.	88	90	93	98	91.06	Sangat Memuaskan
5.	Anninda Nurul Islami, S.S.	80	81	95	91	83.72	Sangat Baik
6.	Aprizal, S.S., M.Si.	80	81	93	91	83.52	Sangat Baik
7.	Beryl Septiani Adji	87	88	89	90	88.20	Memuaskan
8.	Bety Mawarni, S.S.	86	87	95	97	89.04	Memuaskan
9.	Dini Rifaati Hanifah, S.Hum.	86	87	94	92	88.28	Memuaskan
10.	Enny Ingketria, S.S.	95	96	94	92	95.03	Sangat Memuaskan
11.	Erik Limantara, S.S.	88	89	95	99	90.87	Sangat Memuaskan
12.	Ikrar Adhitya Nugraha, S.S.	85	86	94	94	87.86	Memuaskan
13.	Karlina Irsalyana, S.S.	87	88	95	92	89.13	Memuaskan
14.	Ma'shum Meilina, S.S., M.M.	83	84	94	90	85.70	Memuaskan
15.	Monica Imanuela Bendatu, S.S.	80	81	95	91	83.72	Sangat Baik
16.	Nina Farlina, S.S.	80	81	95	96	84.38	Sangat Baik
17.	Noviana Aqmarina, S.S.	87	88	95	92	89.13	Memuaskan
18.	Siti Alfa Ariestya, S.S.	87	88	94	92	89.03	Memuaskan
19.	Tigor Nirman Simanjuntak, S.S.	83	84	94	93	86.20	Memuaskan
20.	Tilly Wulandari, S.S.	82	83	92	91	84.92	Sangat Baik

FORMULIR *CHECKLIST* MUATAN SUBSTANSI LKJ

No.	Pernyataan		*Checklist*
I	Format	1. Laporan Kinerja (LKj) telah menampilkan data penting satuan organisasi/unit kerja 2. LKj telah menyajikan informasi sesuai sistematika penyusunan LKj 3. LKj telah menyajikan capaian kinerja satuan organisasi/unit kerja yang memadai 4. Telah menyajikan dengan lampiran yang mendukung informasi pada badan laporan 5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan 6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan	
II	Mekanisme penyusunan	1. LKj satuan organisasi disusun oleh FO/ penanggung jawab akuntabilitas kinerja pada satuan organisasi yang tidak memiliki unit FO, dan LKj unit kerja disusun oleh unit kerja masing-masing 2. Informasi yang disampaikan dalam LKj telah didukung dengan data yang memadai 3. Penyusunan LKj satuan organisasi telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja ke unit penyusun LKj 4. Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LKj telah diyakini keandalannya	
III	Substansi	1. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja 2. Tujuan/sasaran dalam LKj telah selaras dengan rencana strategis 3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai 4. Indikator kinerja dalam LKj telah sesuai dengan indikator kinerja dalam Perjanjian Kinerja 5. Tujuan/sasaran dan Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja yang merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dan Indikator Kinerja dalam IKU 6. Jika butir 4 dan 5 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai 7. Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun sebelumnya, standar nasional (jika ada) dan sebagainya yang bermanfaat	