



SEKRETARIAT KABINET
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN KINERJA

PUSAT
PEMBINAAN
PENERJEMAH

TAHUN 2021

PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH
SEKRETARIAT KABINET
TAHUN 2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat ALLAH SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2021 yang merupakan wujud



pertanggung jawaban Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai bagian dari institusi Sekretariat Kabinet terhadap publik dan para *stakeholders*.

Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2021 ini menyajikan informasi mengenai capaian Kinerja dari sasaran dan indikator kinerja sasaran yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2021. 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 2021.

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 2022

Kepala Pusat Pembinaan Penerjemah

Sri Wahyu Utami

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2021 merupakan wujud pertanggungjawaban atas pencapaian sasaran kegiatan dengan indikator-indikator kinerja yang telah diperjanjikan di awal periode.

Berdasarkan informasi kinerja pada Rencana Strategis tahun 2020-2024, untuk tahun 2021 Pusbinter memiliki 2 (dua) tujuan kegiatan dan 3 (tiga) sasaran kegiatan, yang keberhasilan capaiannya diukur melalui 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama dan 6 (enam) Indikator Kinerja Tambahan. Berikut ini rincian capaian kinerja Pusbinter tahun 2021.

Capaian Kinerja Pusbinter Tahun 2021

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun 2021		
		Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas	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	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%	100%	100%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	N/A	N/A
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C	B	B
	Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	118,05%	157,40%
	Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	75%	118,57%	158,09%
Rata-rata Capaian		104,07%		

Dari tabel di atas terlihat bahwa secara umum capaian indikator kinerja Pusbinter sudah optimal bahkan terdapat dua indikator yang melampaui target yang ditetapkan. Secara keseluruhan rata-rata capaian kinerja Pusbinter Tahun 2021 sebesar 104,07% masuk dalam kategori capaian “Memuaskan”, dengan perhitungan 5 (lima) indikator kinerja mendapatkan kategori capaian “Sangat Baik” dengan rentang capaian 100%, satu indikator (N/A) karena hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Pusbinter tidak dilakukan reuiu oleh Inspektorat, satu indikator mencapai predikat B (Baik) dari yang ditargetkan semula C (Cukup Baik), dua indikator masuk dalam kategori “Memuaskan” karena realisasi capaian kinerja telah melampaui dari target yang ditetapkan.

Dalam pencapaian IKU masih banyak dijumpai permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh Pusbinter. Untuk mengatasi hal tersebut, ke depan Pusbinter harus melakukan berbagai upaya penyelesaian. Adapun permasalahan/kendala yang dihadapi Pusbinter sebagaimana Tabel berikut.

Permasalahan/Kendala dan Upaya Penyelesaiannya di Lingkungan Pusbinter Tahun 2021

No.	Permasalahan /Kendala	Upaya penyelesaian
1.	Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) terkait pelaksanaan kegiatan Pusbinter belum lengkap	Menyusun SOP dan SP terkait pelaksanaan kegiatan Pusbinter
2.	Budaya kerja berbasis teknologi belum optimal	Mengoptimalkan budaya kerja berbasis teknologi
3.	Sosialisasi Jabatan Fungsional Penerjemah belum optimal	Mengoptimalkan sosialisasi Jabatan Fungsional Penerjemah
4.	Anggaran Pusbinter belum memadai	Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan terkait penambahan jumlah anggaran Pusbinter
5.	Sarana dan prasarana Pusbinter yang belum memadai	Berkoordinasi dengan Biro Umum terkait sarana dan prasarana Pusbinter

Berdasarkan capaian yang dihasilkan, Pusbinter akan berupaya mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kinerja agar lebih optimal pada tahun mendatang. Selanjutnya, terkait pencapaian realisasi anggaran, penyerapan anggaran Pusbinter sampai dengan 31 Desember 2021 sebesar Rp.1.204.914.044,00 atau 94,44% dari pagu anggaran Rp1.275.811.000,-. Tahun 2021, pencapaian sasaran Pusbinter dengan didukung anggaran sebesar Rp1.275.811.000, telah berhasil melaksanakan berbagai kegiatan dengan efektif dan efisien.

Daftar Isi

i	KATA PENGANTAR
ii	IKHTISAR EKSEKUTIF
iv	DAFTAR ISI
v	DAFTAR TABEL
vii	DAFTAR GAMBAR
1	BAB I PENDAHULUAN
1	1.1 LATAR BELAKANG
1	1.2 TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI
3	1.3 ASPEK STRATEGIS DAN PERMASALAHAN UTAMA
6	1.4 SISTEMATIKA LAPORAN
8	BAB II PERENCANAAN KINERJA
8	2.1 RENCANA STRATEGIS
14	2.2 PERJANJIAN KINERJA
15	BAB III AKUNTABILITAS KINERJA
15	3.1 CAPAIAN KINERJA
42	3.2 ANALISIS PENGGUNAAN SUMBER DAYA
47	BAB IV PENUTUP
	LAMPIRAN

Daftar Tabel

- 12 Tabel 2.1.
Sasaran, indikator, dan target kinerja Pusbinter Tahun 2020-2024
- 13 Tabel 2.2.
IKU Pusbinter Tahun 2020-2024
- 14 Tabel 2.3.
Perianjian Kinerja Pusbinter Tahun 2020-2024
- 15 Tabel 3.1.
Kategori Pencapaian Kinerja
- 16 Tabel 3.2.
Capaian Kinerja Pusbinter Tahun 2021
- 17 Tabel 3.3.
Capaian Kinerja Sasaran 1 Pusbinter Tahun 2021
- 18 Tabel 3.4. Data Usulan dan Pemberian Rekomendasi
Pengangkatan JFP Periode 1 Januari s.d. 31 Desember 2021
- 21 Tabel 3.5.
Data Permohonan dan Pemberian Rekomendasi Penempatan JFP
Periode 1 Januari s.d. 31 Desember 2021
- 22 Tabel 3.6.
Capaian Kinerja Sasaran 2 Pusbinter Tahun 2021
- 24 Tabel 3.7.
Predikat Kelulusan Diklat
- 24 Tabel 3.8.
Rekapitulasi Nilai Peserta Diklat Teknis
- 26 Tabel 3.9.
Capaian Kinerja Sasaran 3 Pusbinter Tahun 2021
- 27 Tabel 3.10.
Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen
Pelaksanaan RB Pusbinter Tahun 2021
- 29 Tabel 3.11.
Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen
Perencanaan Program dan Anggaran Pusbinter Tahun 2021
- 32 Tabel 3.12.
Skor Kriteria Kepuasan Terhadap Layanan Tata Usaha
Pusbinter
- 33 Tabel 3.13.
Interpretasi Skor Penilaian Survei Persentase Tingkat
Kepuasan Terhadap Layanan Tata Usaha Pusbinter
- 37 Tabel 3.14.
Variabel Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Web
- 38 Tabel 3.15.
Interpretasi Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Web dan
Aplikasi EJFP

Daftar Tabel

38

Tabel 3.16.

Kategori Tingkat Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP

40

Tabel 3.17.

Hasil Survei Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem Web dan Aplikasi EJFP Tahun 2021

44

Tabel 3.18.

Jumlah Sumber Daya Manusia pada Pusbinter

**Daftar
Gambar**

- 3 Gambar 1.1.
Struktur Organisasi Pusbinter
- 4 Gambar 1.2.
SWOT Pusbinter
- 9 Gambar 2.1.
Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kegiatan Pusbinter
- 10 Gambar 2.2.
Perbandingan Tujuan, Sasaran, dan Indikator Sekretariat Kabinet dengan Pusbinter
- 19 Gambar 3.1.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 1
- 19 Gambar 3.2.
Bimtek Pengembangan Karier PFP Tanggal 9 November 2021
- 20 Gambar 3.3.
Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi
- 22 Gambar 3.4.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 2 Sasaran 1
- 23 Gambar 3.5.
Pembukaan Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik Angkatan I Tahun 2021
- 25 Gambar 3.6.
Predikat Hasil Diklat Teknis
- 25 Gambar 3.7.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran2
- 28 Gambar 3.8.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 3
- 30 Gambar 3.9.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 3
- 34 Gambar 3.10.
Rekap Jenis Kelamin Responden Kepuasan Layanan Tata Usaha Pusbinter
- 34 Gambar 3.11.
Rekap Pangkat/Gol. Responden Kepuasan Layanan Tata Usaha Pusbinter
- 35 Gambar 3.12.
Rekap Jabatan Responden Kepuasan Layanan Tata Usaha Pusbinter
- 35 Gambar 3.13.
Rekap Tabulasi Kepuasan Layanan Tata Usaha Pusbinter

Daftar Gambar

36**Gambar 3.14.
Model HOT-Fit****39****Gambar 3.15.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 2****42****Gambar 3.16.
Sosialisasi Tahap I Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP secara
daring tanggal 30 November 2020****43****Gambar 3.17.
Target, Realisasi, dan Persentase Realisasi Anggaran Pusbinter Tahun
2021****44****Gambar 3.18.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021****44****Gambar 3.19.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2021****45****Gambar 3.20.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2021****45****Gambar 3.21.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Posisi Jabatan Tahun 2021**

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pusat Pembinaan Penerjemah (Pusbinter) dibentuk melalui Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet yang ditetapkan pada tanggal 23 Juni 2020.

Sesuai Peraturan Sekretaris Kabinet tersebut, 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 2021 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 2021 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.

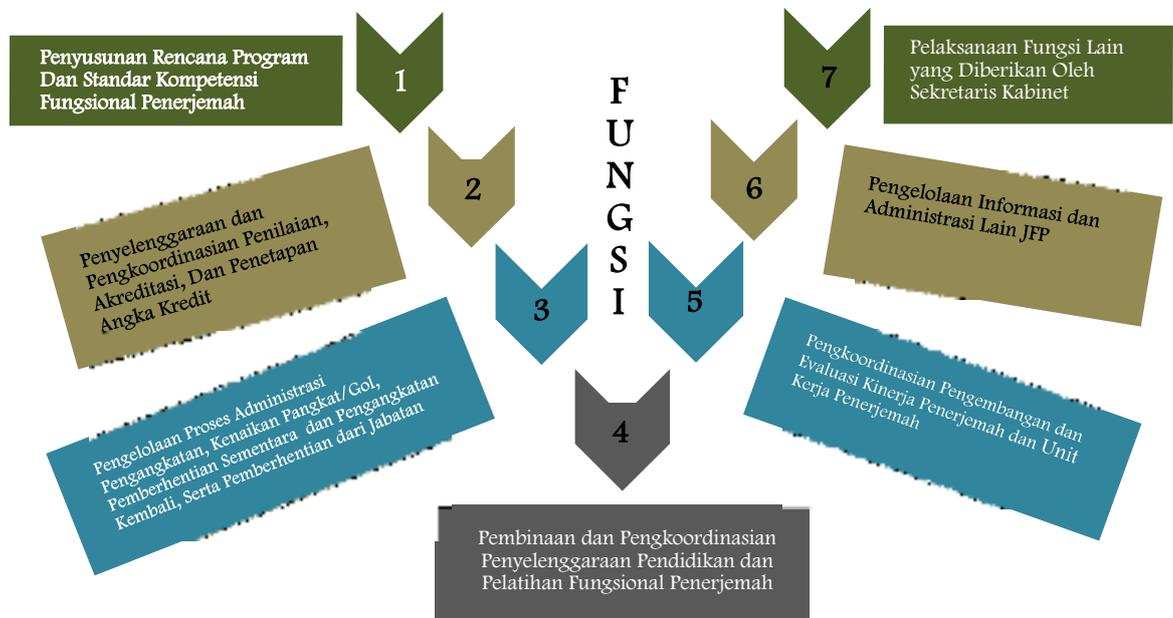
LKj Pusbinter disusun berdasarkan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, 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.

2. Tugas dan 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 DAN FUNGSI

Tugas dan Fungsi Pusbinter adalah Menyelenggarakan pengelolaan, pembinaan, pengembangan, serta pemberian dukungan administrasi Jabatan Fungsional Penerimaan.

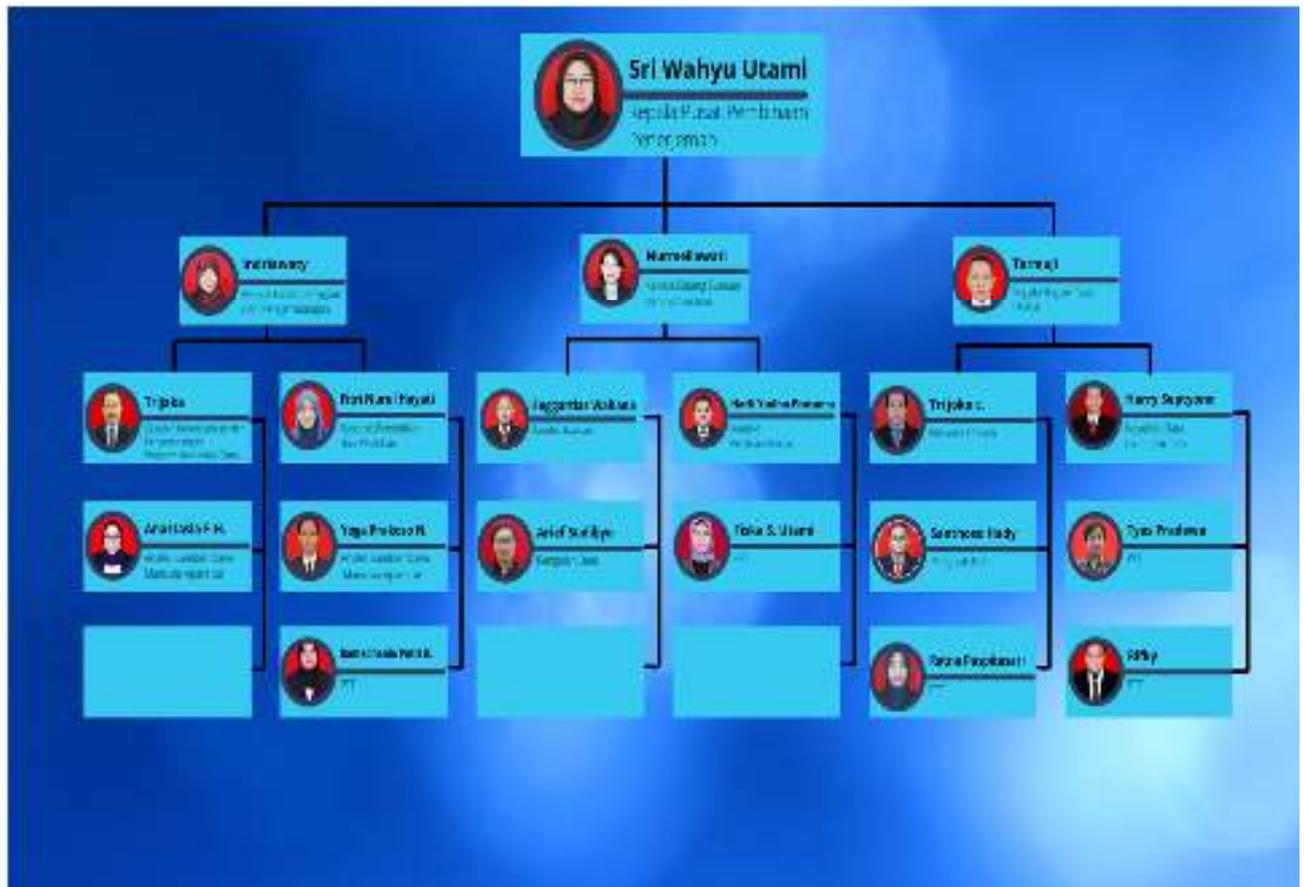


Pusbinter dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, membawahi 3 (tiga) Bidang/Bagian sebagai berikut:

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

Struktur organisasi Pusbinter dapat dilihat pada gambar berikut:

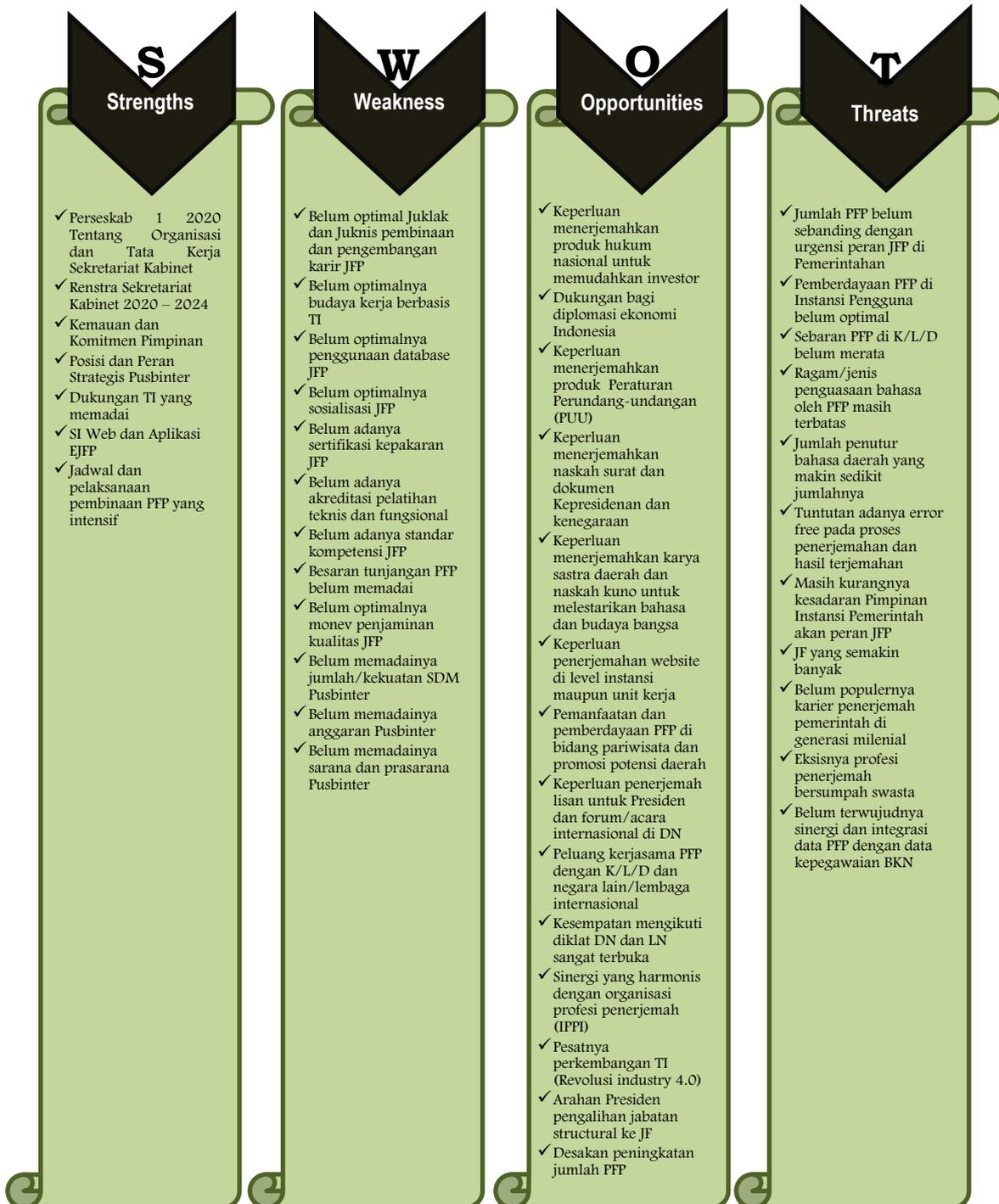
Gambar 1.1.
Struktur Organisasi Pusbinter



2.1. Aspek Strategis dan Permasalahan Utama

Berdasarkan analisis atas kekuatan (*strength*), 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 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 5.0, 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 karier 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, 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 seeluruh kegiatan pembinaan JFP yang berkualitas.

2.2. Sistematika Laporan

Sistematika penyusunan LKj Pusbinter Tahun 2021 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 migitasi 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**1. Capaian Kinerja**

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

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

2. 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.

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”

Sesuai dengan Renstra Pusbinter Tahun 2020 -2024, visi, misi, tujuan, dan sasaran kegiatan Pusbinter Tahun 2020 -2024, digambarkan sebagai berikut.

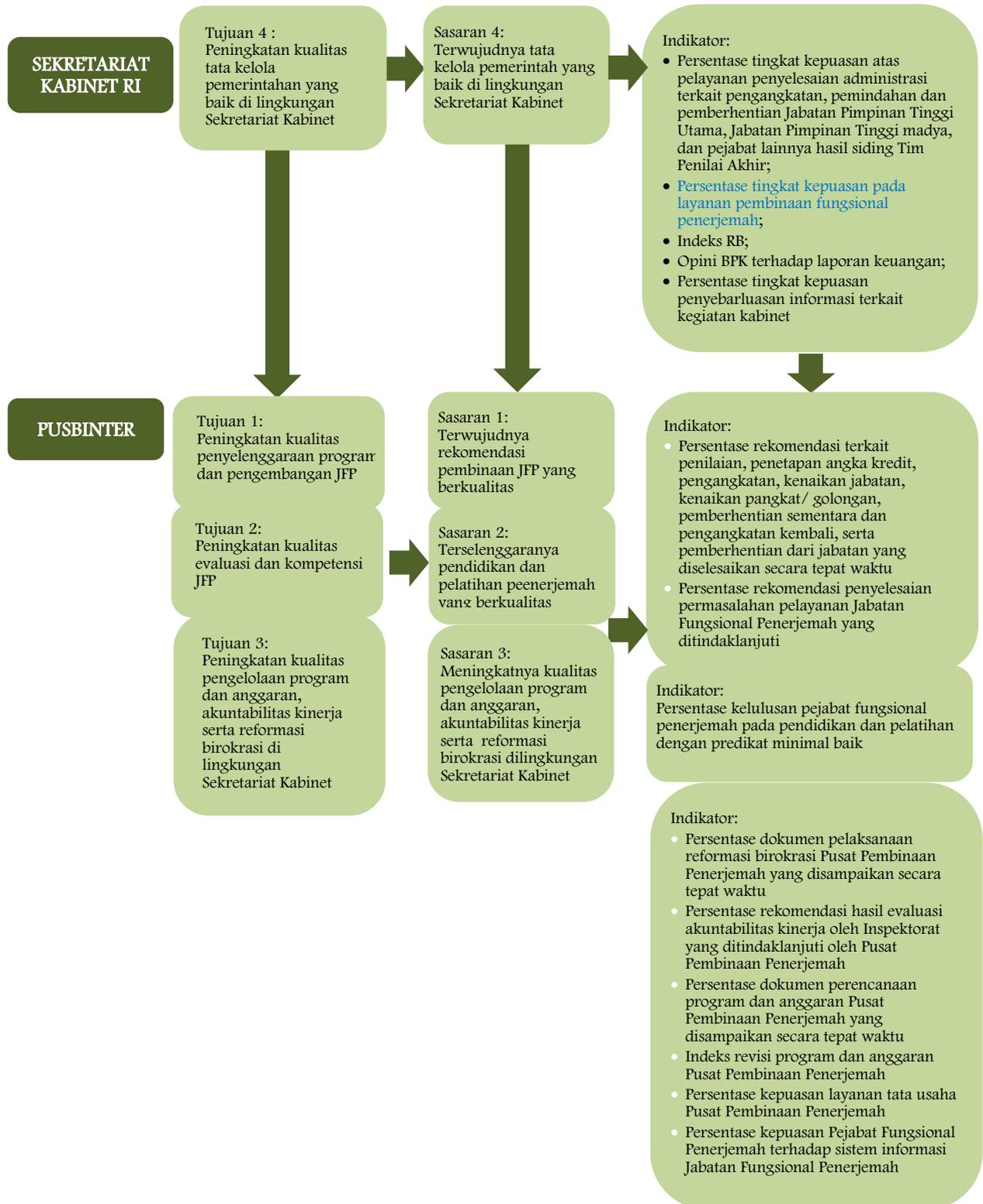
Gambar 2.1.
Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kegiatan Pusbinter



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 9 (sembilan) indikator kinerja yang ada pada Pusbinter, yaitu:

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;
2. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti,
3. Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik,
4. Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah,
5. Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu,
6. Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah,
7. Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu,
8. Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah, dan
9. Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah.

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

Tabel 2.1
Sasaran, indikator, dan target kinerja Pusbinter Tahun 2021—2024

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran	Target 2021	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran	Target		
					2022	2023	2024
Terwujudnya rekomendasi pembinaan JFP yang berkualitas	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	100%	Terwujudnya rekomendasi pembinaan JFP yang berkualitas	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	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%		Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas yang ditindaklanjuti	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas yang ditindaklanjuti	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	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%	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%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah			Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	80%	
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	100%		Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	100%	100%	100%
	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C 9-12 Kali Revisi		Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C 9-12	B 5-8	B 5-8
	Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah	75%		Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah	80%	80%	80%
	Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	75%		Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	80%	80%	80%

Seperti terlihat pada tabel di atas, tidak terdapat perubahan rumusan sasaran kegiatan dan indikator kinerja tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2022 – 2024. Hal tersebut sudah sesuai dengan konsep **RSPP** dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran tahun 2022 – 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 telah ditetapkan dimana penyusunannya disesuaikan dengan informasi kinerja hasil RSPF 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 IKU Pusbinter Tahun 2020—2024.

Tabel 2.2.
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 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 Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020—2024.

2.1. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) Pusbinter Tahun 2020—2024 memuat seluruh IKU, ditambah 1 (satu) sasaran dan 6 (enam) indikator kinerja tambahan. Pusbinter menyusun PK sebagai wujud komitmen terhadap pelaksanaan kinerja yang diperjanjikan kepada pimpinan dan *stakeholder* pada tahun 2021 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
Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas	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	100 %
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100 %
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	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 %
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75 %
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100 %
	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C
	Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah	75 %
	Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	75 %

Apabila diperbandingkan, pada PK tahun 2020 terdapat 2 sasaran dan 6 indikator kinerja, sedangkan pada PK tahun 2021 terdapat penambahan 1 sasaran, menjadi 3 sasaran dan penambahan 3 indikator, menjadi 9 indikator kinerja. Hal ini sudah sesuai dengan yang tercantum dalam Renstra Sekretariat Kabinet 2020 – 2024.

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 3 (tiga) sasaran yang diukur dalam 9 (sembilan) indikator periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2021. 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 2021

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

Tabel 3.1. Kategori Pencapaian Kinerja

>100%	Memuaskan
85%-100%	Sangat baik
70%-85%	Baik
55%-70%	Cukup
55%	Kurang Baik

Capaian indikator kinerja Pusbinter tahun 2021 sebagian besar “Sangat Baik” dan dua indikator masuk dalam kategori “Memuaskan”. Keseluruhan rata-rata capaian kinerja Pusbinter tahun 2021 sebesar 104,07% dengan kategori capaian “**Memuaskan**” dengan rentang capaian >100%. Bila dibandingkan dengan capaian indikator Pusbinter tahun 2020 sebesar 94,38%, capaian kinerja Pusbinter tahun 2021 mengalami

peningkatan sebesar 9,21%. Gambaran pencapaian kinerja Pusbinter tahun 2021 dapat dilihat dari pencapaian indikator kinerja sasaran kegiatan pada tabel berikut ini.

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun 2021		
		Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas	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	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	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%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	N/A	N/A
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C	B	B
	Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	118,05%	157,40%
	Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	75%	118,57%	158,09%
Rata-rata Capaian		104,07%		

Tabel 3.2. Capaian Kinerja Pusbinter Tahun 2021

Analisis atas capaian kinerja Pusbinter tahun 2021 yang tercermin pada capaian indikator kinerja sebagaimana tabel di atas untuk setiap indikator kinerja akan diuraikan di bawah ini.

Sasaran 1

Terwujudnya Rekomendasi Pembinaan Pejabat Fungsional Penerimaan yang Berkualitas

Sasaran pertama dicapai melalui kegiatan pemberian rekomendasi dalam rangka pembinaan jabatan fungsional penerima dan rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan jabatan fungsional penerima, serta diukur dengan 2 (dua) indikator. Berikut ini gambaran capaian target kinerja sasaran 1 pada Tahun 2021.

Indikator Kinerja Sasaran 1	Target	Realisasi	Capaian
1. 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	100%	100%	100%
2. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerima yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%

Tabel 3.3. Capaian Kinerja Sasaran 1 Pusbinter Tahun 2021

Kedua indikator kinerja pada Sasaran 1 seluruhnya ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama. Keseluruhan capaian indikator masuk dalam kategori memuaskan. Target yang ditetapkan Pusbinter melalui kedua 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

Selama periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2021, kegiatan pemberian rekomendasi kepada PFP yang telah dilakukan adalah penilaian, penetapan angka kredit, pengangkatan dalam jabatan, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat/golongan, serta pemberhentian dari jabatan.

Target yang ditetapkan untuk indikator 1 pada sasaran 1 adalah sebesar 100%. Kegiatan pemberian rekomendasi dinyatakan tepat 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 Januari sampai dengan 31 Desember 2021, terdapat 28 (dua puluh delapan) surat usulan pengangkatan dalam JFP yang berasal dari pemerintah pusat maupun daerah, sebagaimana Tabel 3.4. terlampir.

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%. Capaian tersebut telah melampaui target dari target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 90%.

Demikian juga bila dibandingkan dengan realisasi capaian kinerja Pusbinter tahun sebelumnya, maka realisasi capaian kinerja Pusbinter tahun 2021 meningkat menjadi 100%.

Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 1 sasaran 1.

Gambar 3.1. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 1



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan pada PK Tahun 2021 sebesar 100%, dan realisasi capaian atas indikator ini sebesar 100% (Sangat Baik).

Dalam rangka memperkaya pengetahuan PFP akan strategi dan tehnik penerjemahan berbagai jenis teks dan meningkatkan kompetensi PFP dalam hal *Translation 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 9 November 2021. Kegiatan Bimtek diikuti 195 Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) dari seluruh Indonesia.



Gambar 3.2 Bimtek Pengembangan Karier PFP Tanggal 9 November 2021

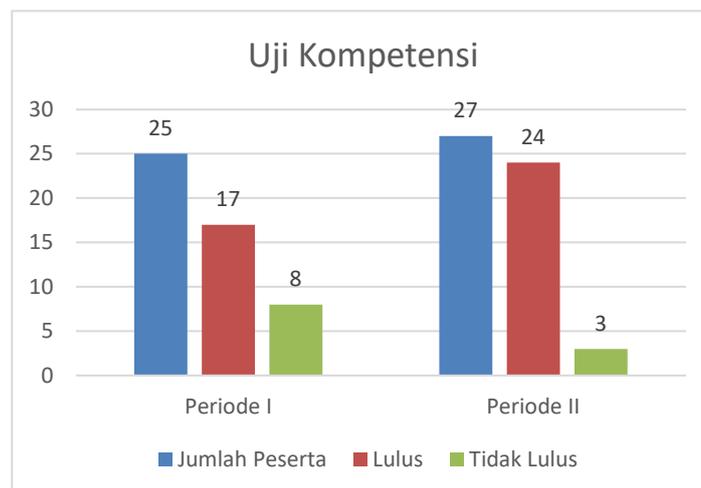
Selain itu, tujuan penyelenggaraan kegiatan Bimtek ini adalah untuk memfasilitasi upaya berbagi pengalaman dan pengetahuan antar PFP agar dapat memperkuat ikatan saling mendukung dalam keluarga besar penerjemah. Dalam rangka memberikan wadah untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan yang bermanfaat untuk mengembangkan kompetensi dan memperluas wawasan PFP, dalam

Bimtek ini juga diselenggarakan “Panggung Penerjemah”, pada tanggal 10 November 2021, yang selanjutnya akan dilaksanakan secara berkala.

Dalam rangka pembinaan karier PFP, telah diselenggarakan uji kompetensi sebagai salah satu syarat kenaikan jabatan. Uji kompetensi dapat diikuti oleh PFP yang akan naik jabatan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Uji kompetensi akan menghasilkan rekomendasi yang merupakan refleksi dari hasil ujian dan menyatakan PFP “lulus dan memenuhi syarat” atau “tidak lulus dan tidak memenuhi syarat” untuk diberikan kenaikan jabatan. Selama tahun 2021, Pusbinter telah menyelenggarakan 2 (dua) kali uji kompetensi yaitu periode I pada tanggal 8 s.d. 11 Februari 2021 yang diikuti oleh sebanyak 25 peserta dan periode II pada tanggal 30 Agustus s.d. 3 September 2021 yang diikuti oleh sebanyak 27 peserta.

Pada uji kompetensi periode I, dari jumlah peserta sebanyak 25 orang, yang dinyatakan lulus uji kompetensi sebanyak 17 peserta dan yang dinyatakan tidak lulus sebanyak 8 peserta. Sedangkan pada uji kompetensi periode II, dari jumlah peserta sebanyak 27 orang, yang dinyatakan lulus uji kompetensi sebanyak 24 peserta dan yang dinyatakan tidak lulus sebanyak 3 peserta. Rekapitulasi hasil uji kompetensi secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 3.3 Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi



12

Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti

Permasalahan pelayanan JFP di tahun 2021 yang masuk ke Sekretariat Kabinet yaitu terkait penyelesaian kebutuhan formasi JFP. Terdapat 4 (empat) permohonan persetujuan penetapan formasi JFP yang disampaikan oleh instansi pusat maupun daerah pengguna PFP, seperti dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5. Data Permohonan dan Pemberian Rekomendasi Penempatan Formasi JFP Periode 1 Oktober s.d. 31 Desember 2021

Usulan dari Instansi Pengguna PFP	Penyampaian Surat Rekomendasi
1. Surat Karo SDM Kemsetneg Nomor: B-69/Kemsetneg/D-3/SDM/KP/01/2021, tanggal 28 Januari 2021, hal Permohonan Rekomendasi Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Surat Kapusbinter Nomor: B-076/PUSBINTER/01/2021, tanggal 29 Januari 2021, hal Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
2. Surat Kepala Biro Humas dan Hukum BPS Sekretaris Daerah, Nomor: B-122/BPS/02430/3/2021, tanggal 19 Maret 2021, hal rekomendasi kebutuhan penerjemah.	Surat Kapusbinter Nomor: B-263/PUSBINTER/03/2021, tanggal 22 Maret 2021, hal Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
3. Surat Setda Provinsi Sulawesi Selatan, Nomor : 821.29/2668/B.Urg, tanggal 22 Maret 2021, hal Permohonan Rekomendasi	Surat Kapusbinter Nomor: B-487/PUSBINTER/05/2021, tanggal 10 Mei 2021, hal Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
4. Surat Sesjen Badan Pengawas Pemilu, Nomor: 2501/KP.09.10/SJ/05/2021, tanggal 26 Agustus 2021, hal Usulan Formasi/Kebutuhan JFP	Surat Deputi Bidang Administrasi SetKab Nomor: B-0468/Adm/09/2021, tanggal 22 September 2021, 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 Deputi Bidang Administrasi Sekretariat Kabinet/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 100%. Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 90%, dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi. 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% telah tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2021 yaitu sebesar 100%, maka capaian atas indikator ini adalah 100% (Sangat Baik).

Sasaran 2 Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas

Sasaran kedua dicapai melalui persentase jumlah kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik, serta diukur dengan 1 (Satu) indikator. Berikut ini gambaran capaian target kinerja sasaran 2 pada Tahun 2021.

Tabel 3.6. Capaian Kinerja Sasaran 2 Pusbinter Tahun 2021

Indikator Kinerja Sasaran 2	Target	Realisasi	Capaian
1. Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%		

Indikator kinerja pada Sasaran 2 ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama. Target yang ditetapkan Pusbinter melalui indikator tersebut seluruhnya dapat tercapai dan masuk dalam kategori Sangat Baik.

2.1

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

Pada tahun 2021, Pusbinter telah melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebanyak 6 kali, yaitu:

1. Diklat Teknis JFP Bidang Pariwisata I
2. Diklat Teknis Penerjemahan Lisan II
3. Diklat Teknis Penerjemahan Lisan III
4. Diklat Teknis Penerjemahan Takarir I
5. Diklat Teknis Penerjemahan Takarir II
6. Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik I

Diklat dilaksanakan secara daring dan diikuti oleh pejabat fungsional penerjemah dari instansi pusat dan daerah. Diklat teknis ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme serta untuk menunjang pengembangan karier pejabat fungsional penerjemah. Kegiatan pembelajaran dan penyampaian materi oleh para pakar penerjemah sesuai bidang keahlian masing-masing.



Gambar 3.5 Pembukaan Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik Angkatan I Tahun 2021

Untuk mengetahui tingkat kelulusan peserta khususnya Diklat Pariwisata dan Jurnalistik, 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 penilaian.

Predikat kelulusan Diklat tersebut diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7. Predikat Kelulusan Diklat.

Skor	Predikat
90-100	Sangat Memuaskan
85-89,9	Memuaskan
80-84,9	Sangat Baik
70-79,9	Baik
<70	Cukup

Dari diklat yang telah dilaksanakan tersebut di atas, rekapitulasi nilai diklat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8. Rekapitulasi Nilai Peserta Diklat Teknis

No	Nama Diklat	Jumlah Peserta	Predikat Kelulusan				
			Sangat Memuaskan	Memuaskan	Sangat Baik	Baik	cukup
1	Diklat Teknis JFP Bidang Pariwisata I	20	3	8	4	5	0
2	Diklat Teknis Penerjemahan Lisan II	20	6	8	3	3	0
3	Diklat Teknis Penerjemahan Lisan III	20	9	4	4	3	0
4	Diklat Teknis Penerjemahan Takarir I	20	1	9	7	3	0
5	Diklat Teknis Penerjemahan Takarir II	20	1	8	7	4	0
6	Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik I	18	1	7	9	1	0
Jumlah Total		118	21	44	34	19	0

Berdasarkan rekapitulasi hasil diklat diatas, peserta diklat yang memperoleh predikat nilai minimal "BAIK" mencapai 118 peserta dari total 118 peserta diklat, dengan pengkategorian 19 peserta memperoleh predikat "Baik", 34 peserta memperoleh predikat "Sangat Baik", 44 peserta memperoleh predikat "Memuaskan", dan 21 peserta memperoleh predikat "Sangat Memuaskan".

Gambar 3.6. Predikat Hasil Diklat Teknis



Dengan demikian, maka persentase kelulusan PFP pada diklat dengan predikat minimal baik telah terealisasi 100%. Target yang ditetapkan untuk indikator 1 pada sasaran 2 adalah sebesar 100%. Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 90%, dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi. Selanjutnya, realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2021 yaitu sebesar 100%, maka capaian atas indikator ini adalah 100% (Sangat Baik). Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 1 sasaran 2.

Gambar 3.7. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 2



Sasaran 3

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

Sasaran ketiga dicapai melalui kegiatan layanan penyusunan dokumen program dan anggaran, akuntabilitas kinerja, reformasi birokrasi, dan pengembangan sistem informasi JFP, serta diukur dengan 6 (enam) indikator. Berikut ini gambaran capaian target kinerja Sasaran 3 pada tahun 2021.

Tabel 3.9. Capaian Kinerja Sasaran 3 Pusbinter Tahun 2021

INDIKATOR KINERJA SASARAN 3	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1. Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
2. Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	N/A	N/A
3. Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
4. Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C	B	B
5. Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	118,05%	157,40%
6. Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	75%	118,57%	158,09%

Keenam indikator kinerja sasaran 3 seluruhnya adalah indikator kinerja tambahan. Indikator pertama dan ketiga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Indikator kedua (N/A) karena hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Pusbinter tidak dilakukan reuiu oleh Inspektorat. Indikator empat mencapai predikat B (Baik) dari yang ditargetkan semula C (Cukup Baik). Sedangkan indikator lima dan enam masuk dalam kategori “Memuaskan” karena realisasi capaian kinerja telah melampaui dari target yang ditetapkan.

3.1

Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi Pusat Pembinaan Penerimaan 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 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10. Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Pelaksanaan RB Pusbinter Tahun 2021

No.	DOKUMEN	BATAS WAKTU PENYAMPAIAN	TANGGAL PENYAMPAIAN
1.	Rencana Aksi Perjanjian Kinerja 2021	Tanggal 12 Maret 2021, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0108/Adm-3/03/2021, tanggal 01 Maret 2021	Tanggal 12 Maret 2021 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0112/PUSBINTER/03/2021
2.	Perjanjian Kinerja Tahun 2021	Tanggal 29 Januari 2021, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0017/Adm-3/01/2021, tanggal 08 Januari 2021	Tanggal 25 Januari 2021 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0047/PUSBINTER/01/2021
3.	Sistem Kinerja Pegawai Tahun 201	Tanggal 29 Januari 2021, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0017/Adm-3/01/2021, tanggal 08 Januari 2021	Tanggal 25 Januari 2021 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0047/PUSBINTER/01/2021
4.	Register Resiko Tahun 2021	27 Desember 2021, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0714/Adm-3/11/2021, tanggal 29 November 2021	Tanggal 21 Desember 2021 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0556/PUSBINTER/12/2021
5.	Laporan Kinerja Tahun 2021	28 Januari 2022, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0686/Adm-3/11/2021, tanggal 17 November 2021	Tanggal 9 Desember 2021 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.537/PUSBINTER/12/2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa kelima dokumen pelaksanaan RB Pusbinter tersebut seluruhnya telah disampaikan tidak melewati batas waktu yang ditentukan.

Target yang ditetapkan untuk indikator 1 pada sasaran 3 adalah sebesar 100%. Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 92%, dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi. Berikut ini gambar target, realisasi, dan capaian indikator 1 sasaran 3.

Gambar 3.8. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 3



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2021 yaitu sebesar 100%, maka capaian atas indikator ini adalah 100% (Sangat Baik). Dengan capaian indikator ini, untuk ke depan Pusbinter akan mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kinerja sehingga capaian atas indikator ini lebih meningkat.

3.2

Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindak lanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah

Pada tahun 2021 Inspektorat tidak melakukan review terhadap hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang merupakan indikator 2 pada Sasaran 3.

3.3

Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah 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 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11. Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Perencanaan Program dan Anggaran Pusbinter Tahun 2021

No.	DOKUMEN	BATAS WAKTU PENYAMPAIAN	TANGGAL PENYAMPAIAN
1.	RAB, KAK, Program Kerja Pagu Alokasi Tahun 2022	8 Oktober 2021, sesuai memo Deputi Bidang Administrasi Nomor: M.0377/Adm/10/2021, tanggal 08 Oktober 2021	8 Oktober 2021 (Penyampaian secara langsung ke Biro Renkeu)
2.	RAB, KAK, Program Kerja Angka Dasar Tahun 2023	24 Desember 2021, sesuai memo Karo Renkeu Nomor: M. 0798 /Adm-1/12/2021 tanggal 09 Desember 2021	24 Desember 2021 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.563/PUSBINTER/12/2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh dokumen perencanaan program dan anggaran Pusbinter tahun 2021 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 3 pada sasaran 3 adalah sebesar 100%. Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 92%, dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi. Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 3 sasaran 3.

Gambar 3.9. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 3



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2021 yaitu sebesar 100%, maka capaian atas indikator ini adalah 100% (Baik Sekali).

3.4

Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah

Pada awal tahun sering kali terjadi serapan anggaran cenderung rendah dan akan mengakibatkan penumpukan pelaksanaan kegiatan pada akhir tahun anggaran. Faktor-faktor penyebab rendahnya penyerapan anggaran Kementerian/Lembaga dan unit-unit kerjanya adalah bahwa adanya ketidaksesuaian antara rencana awal kegiatan dengan pelaksanaannya sehingga mengakibatkan perubahan pada dokumen anggaran (revisi dan penyerapan). Pengukuran Kinerja Pelaksanaan Anggaran didasarkan pada aspek kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan, kepatuhan terhadap regulasi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Pengukuran kinerja pelaksanaan anggaran dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel yang terkait dengan pelaksanaan anggaran, dan sebagai indikatornya adalah penyerapan anggaran dan revisi anggaran. Seringnya melakukan revisi anggaran akan memengaruhi penilaian kinerja pelaksanaan anggaran dan mengakibatkan terhambatnya proses penyerapan anggaran.

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah terkait revisi yang dilakukan dalam satu tahun anggaran. Revisi dimaksud merupakan revisi kewenangan Direktorat Jenderal Anggaran, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan Kuasa Pengguna Anggaran Sekretariat Kabinet, kecuali revisi yang disebabkan oleh APBN-P. Indeks revisi yang ditetapkan untuk indikator 4 sasaran 3 ini adalah C.

Guna mengukur capaian terkait indeks revisi, maka ditetapkan standar indeks revisi sebagai berikut:

Indeks Revisi	Predikat
A	Sangat Baik (0-4)
B	Baik (5-8)
C	Cukup (9-12)
D	Kurang (> 12)

Tahun anggaran 2021 Pusat Pembinaan Penerjemah telah melakukan revisi anggaran sebanyak 5 kali. Berdasarkan standar indeks revisi anggaran sebagaimana tabel diatas, maka revisi anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah mencapai indeks revisi B dengan predikat “Baik” dari yang ditargetkan dalam perjanjian kinerja yaitu indeks revisi C dengan predikat “Cukup”.

3.5

Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah

Tata Usaha adalah penyelenggaraan kegiatan administrasi, yakni urusan tulis-menulis (termasuk hal keuangan dan sebagainya) dalam sebuah perusahaan, organisasi, dan juga negara. Pada hakikatnya, ketatausahaan adalah kegiatan melakukan pencatatan untuk segala sesuatu yang terjadi dalam suatu organisasi untuk digunakan sebagai bahan informasi bagi pimpinan. Dengan informasi tersebut, pimpinan dapat membuat keputusan yang lebih akurat/tepat. Oleh karena itu tugas dari tata usaha itu sendiri adalah menghimpun, mencatat, mengadakan, mengola, mengirim dan menyimpan dokumen yang dianggap penting bagi organisasi.

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur kinerja layanan terkait tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah. Pengukuran indikator ini menggunakan survei

kepuasan layanan tata usaha yang ditujukan kepada pihak-pihak yang mendapatkan layanan ketatausahaan di lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah. Target yang ditetapkan untuk indikator 5 sasaran 3 ini minimal sebesar 75%. Adapun teknik yang digunakan dalam melakukan Survei layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai berikut.

3.5.1. Metodologi dan Pengukuran Survei

1. Teknik Pengumpulan Data

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

2. Skala Pengukuran

Selanjutnya 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. 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. Dalam survei kepuasan layanan tata usaha Pusbinter, skala Likert yang digunakan berjumlah genap, agar data yang diperoleh tidak bersifat netral, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.12.
Tabel Skor Kriteria Kepuasan Terhadap
Layanan Tata Usaha Pusbinter

Skor	Predikat
Skor 1	Sangat Tidak Setuju (STS)/ Sangat Tidak Puas (STP)
Skor 2	Tidak Setuju (TS)/Tidak Puas (TP)
Skor 3	Setuju (S)/Puas (P)
Skor 4	Sangat Setuju (SS)/Sangat Puas (SP)

3. Perhitungan Hasil Survei

Rumus yang digunakan untuk menghitung data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner survei kepuasan layanan tata usaha Pusbinter adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan persentase tersebut akan diperoleh tingkat kepuasan terhadap layanan Tata Usaha Pusbinter sesuai dengan tabel berikut ini:

Tabel 3.13
Tabel Interpretasi Skor Penilaian Survei
Persentase Tingkat Kepuasan Terhadap Layanan
Tata Usaha Pusbinter

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

Contoh:

Dari total responden sebanyak 20 orang, yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 5 orang, setuju 8 orang, tidak setuju sebanyak 4 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang. Berdasarkan jawaban tersebut maka diperoleh skor berdasarkan pengukuran sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Skor} &= (SS \times 4) + (S \times 3) + (TS \times 2) + (STS \times 1) \\ &= (5 \times 4) + (8 \times 3) + (4 \times 2) + (3 \times 1) \\ &= 55 \\ \text{Skor tertinggi} &= \text{skor tertinggi likert} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 20 \\ &= 80 \end{aligned}$$

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

$$= \frac{55}{80} \times 100\% = 68\% \text{ (baik)}$$

4. Hasil Survey

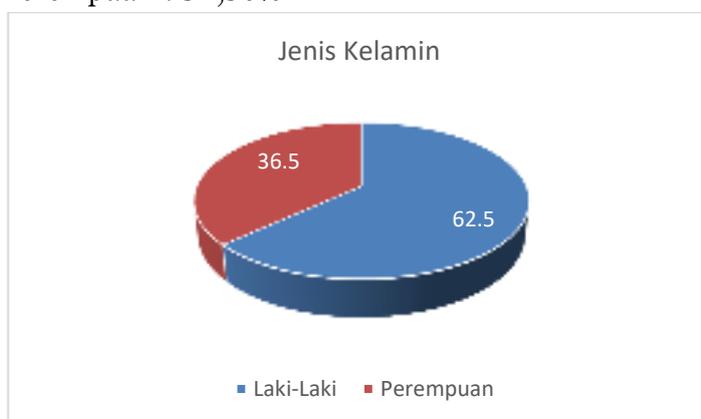
4.1. Pelaksanaan dan Hasil Survei Kepuasan Terhadap Layanan Tata Usaha Pusbinter

4.1.1. Pelaksanaan Survei Kepuasan Terhadap Layanan Tata Usaha Pusbinter

Survei kepuasan terhadap Layanan Tata Usaha Pusbinter dilakukan secara *online* melalui tautan google form dan diikuti oleh 8 responden yang mewakili. Berikut ini rincian responden survei kepuasan Layanan Tata Usaha Pusbinter

Berdasarkan jenis kelamin, diperoleh sebaran data sebagai berikut:

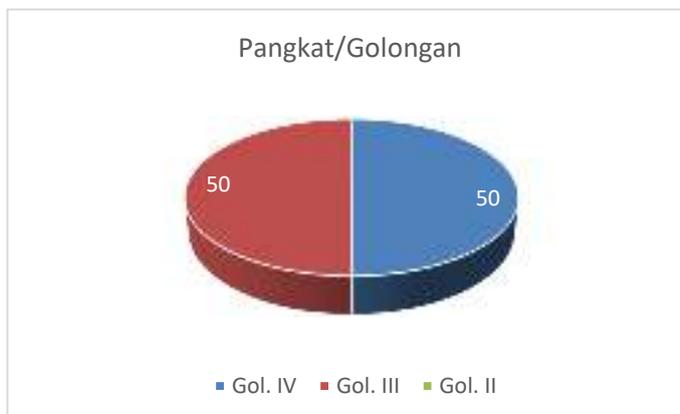
- Laki-laki : 62,50%
- Perempuan : 37,50%



Gambar 3.10
Rekap Jenis Kelamin Responden Kepuasan
Layanan Tata Usaha Pusbinter

Berdasarkan pangkat/golongan, diperoleh sebaran data sebagai berikut:

- Gol. IV : 50.00%
- Gol. III : 50.00%
- Gol. II : ~



Gambar 3.11
Rekap Pangkat/Gol. Responden Kepuasan
Layanan Tata Usaha Pusbinter

Berdasarkan jenjang Jabatan, diperoleh sebaran data sebagai berikut:

- Struktural : 62.50%
- Fungsional : 37.50%

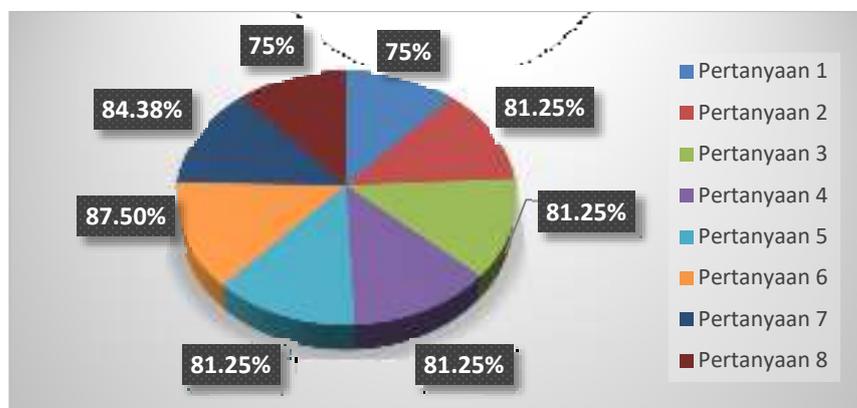


Gambar 3.12 Rekap Jabatan Responden Kepuasan Layanan Tata Usaha Pusbinter

4.1.2. Hasil Survey Kepuasan Terhadap Layanan Tata Usaha Pusbinter

Berdasarkan tabulasi penilaian responden terhadap kepuasan Layanan Tata Usaha Pusbinter, persepsi kepuasan atas Layanan Tata Usaha Pusbinter mencapai rata-rata realisasi sebesar 79,69%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa realisasi dari indikator persentase tingkat kepuasan terhadap Layanan Tata Usaha Pusbinter jika dibandingkan dengan target pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 90%, maka capaiannya adalah 88,54% dengan kategori capaian “Sangat Baik” dan rentang capaian 76%-100%“.

Berikut hasil survei kepuasan Layanan Tata Usaha Pusbinter:



Gambar 3.13 Rekap Tabulasi Kepuasan Layanan Tata Usaha Pusbinter

3.6

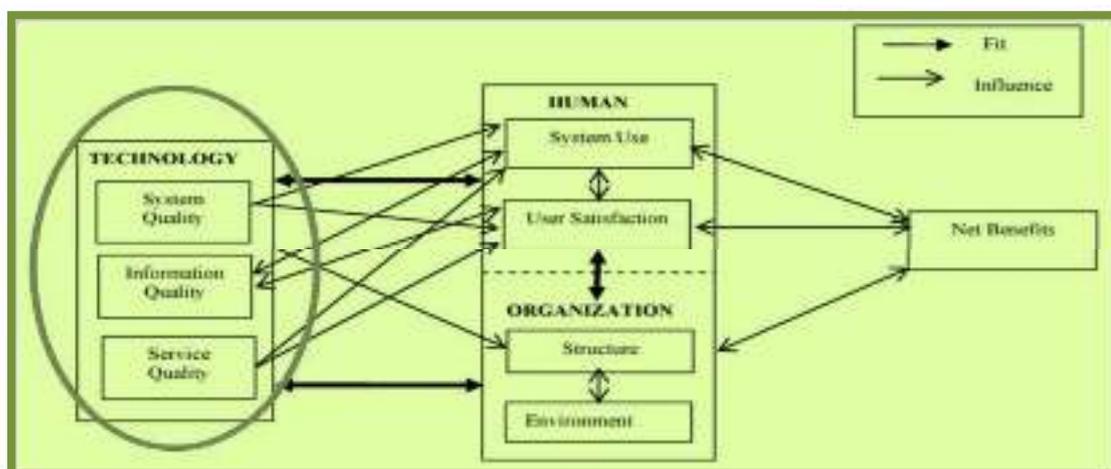
Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah

Indikator “Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi 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 6 pada tahun 2021 adalah 75%.

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 3.14. 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 digunakan pada komponen teknologi terbatas pada variabel yang mengacu pada sistem dan kualitas informasi seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.14. Variabel Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP

<i>User Experience</i>	
1	Web/aplikasi mudah diakses
2	Web/aplikasi mudah digunakan (<i>user friendly</i>)
3	Web/aplikasi memiliki tampilan yang menarik dan tidak membingungkan
4	Petugas Layanan web dan Aplikasi memiliki kemampuan yang memadai
5	Petugas Layanan web dan Aplikasi berperilaku baik dan sopan
Keamanan Web/Aplikasi	
6	Web/aplikasi menyediakan fitur perubahan <i>password</i>
Data dan Informasi	
7	Web/aplikasi menyediakan fitur, data, dan informasi yang dibutuhkan
8	Web/aplikasi menyediakan data dan informasi secara tepat waktu (penyampaian informasi pelaksanaan Diklat, Bimtek dan Sosialisasi)
9	Web/aplikasi memiliki dukungan layanan bantuan (<i>helpdesk</i>) yang responsif
10	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 10 (sepuluh) variabel, maka dengan mengacu pada teori Maholtra sampel minimum adalah 50 (10x5). 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 3.15. 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:

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

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

Tabel 3.16. 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.googleform.com dan diikuti oleh 48 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 86,20%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa realisasi dari indikator persentase tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah jika dibandingkan dengan target pada PK sebesar 75%, maka capaiannya adalah 95,78% dengan kategori capaian “Sangat Baik” dan rentang capaian 76%-100%. Selanjutnya, jika dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 92%, dengan realisasi 86,20% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi. Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 3 sasaran 6.

Gambar 3.15. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 6



Rata-rata hasil survei tertinggi berada pada aspek keamanan web/aplikasi sebesar 86%, sedangkan aspek lain yaitu aspek *user/experience* sebesar 86,15% dan aspek data dan informasi sebesar 86,20%. Berikut ini merupakan hasil survei kepuasan pengguna sistem web dan aplikasi EJFP.

Tabel 3.17. Hasil Survei Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem Web dan Aplikasi EJFP Tahun 2021

No	Aspek	Variabel	Hasil Survei
1.	<i>User Experience</i>	Web/aplikasi mudah diakses	85,94%
		Web/aplikasi mudah digunakan (<i>user friendly</i>)	86,46%
		Web/aplikasi memiliki tampilan yang menarik dan tidak membingungkan	83,33%
		Petugas Layanan web dan Aplikasi memiliki kemampuan yang memadai	86,46%
		Petugas Layanan web dan Aplikasi berperilaku baik dan sopan	88,54%
Rata-rata hasil survei dari aspek <i>user experience</i>			86,15%
2.	Keamanan Web/aplikasi	Web/aplikasi menyediakan fitur perubahan <i>password</i>	86,46%
Rata-rata hasil survei dari aspek keamanan web/aplikasi			86,46%
3.	Data dan Informasi	Web/aplikasi menyediakan fitur, data, dan informasi yang dibutuhkan	86,46%
		Web/aplikasi menyediakan data dan informasi secara tepat waktu (penyampaian informasi pelaksanaan Diklat, Bimtek dan Sosialisasi)	91,15%
		Web/aplikasi memiliki dukungan layanan bantuan (<i>helpdesk</i>) yang responsif	86,46%
		Web/aplikasi membantu dalam melakukan pekerjaan penerjemahan (misal: adanya Glosarium)	80,73%
		Rata-rata hasil survei dari aspek data dan informasi	
Rata-rata hasil survei keseluruhan			86,20%

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 86,15%. Hal tersebut disebabkan karena web dan aplikasi EJFP ini belum sepenuhnya dapat mengakomodir kebutuhan pembinaan jabatan fungsional penerjemah sehingga perlu dilakukan pengembangan dan penyempurnaan lebih lanjut.

Aplikasi EJFP ini dibangun atas bekerjasama dengan pihak ketiga yaitu Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi (BAKTI), Kementerian Komunikasi dan

Informatika dan sejak 13 Desember 2021, pengelolaan sistem web dan aplikasi dimaksud dilakukan oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi 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.

Pada tahun anggaran 2022, Pusat Pembinaan Penerjemah bekerja sama dengan Pusat Data dan Teknologi Informasi telah mengalokasikan anggaran guna melakukan pengembangan dan penyempurnaan web dan aplikasi EJFP, sehingga pembinaan jabatan fungsional penerjemah dapat dilakukan dengan lebih efektif di masa yang akan datang.

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

1. Perlu dilakukan pengembangan Web dan Aplikasi EJFP sesuai riset *user experience*, tampilan dirancang lebih menarik dengan infografis yang elegan dan lengkap. Data pada Web dan Aplikasi EJFP harus selalu update (berita, tawaran diklat dan glosarium).
2. Web dan Aplikasi EJFP terintegrasi dengan database BKN, agar tidak terjadi duplikasi data atau perulangan entry data
3. Tersedia fasilitas *push notification* untuk informasi pelatihan/beasiswa, terhubung secara otomatis ke WA para penerjemah dan dapat mengunduh dokumen yang diperlukan
4. Dibuatkan kotak jawaban dan alasan atas penolakan peserta yang akan mengikuti diklat yang ditawarkan.
5. Bila dimungkinkan dapat ditampilkan link-link organisasi penerjemah baik didalam negeri maupun luar negeri.

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

1. Tahun 2022, Pusbinter bekerja sama dengan Pusdatin merencanakan akan melakukan pengembangan Web dan Aplikasi EJFP secara bertahap, sehingga dapat mengakomodir kebutuhan pembinaan jabatan fungsional penerjemah dan kebutuhan *stakeholders*.
2. Tampilan Web dan Aplikasi EJFP akan didesain secara dinamis dengan fitur-fitur yang *user friendly* dan *eye catching*.



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

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, pada tahun 2022 Pusbinter merencanakan akan

mengadakan kegiatan Sosialisasi Sistem Informasi Web dan Aplikasi E-JFP sesuai dengan hasil pengembangan Web dan Aplikasi E-JFP yang dilakukan.

Dalam sosialisasi yang akan dilaksanakan tersebut, diharapkan Web dan Aplikasi JFP dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin oleh pelaksana pembinaan JFP maupun oleh para PFP untuk menunjang upaya pembinaan JFP dan pengembangan karier PFP.

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

Pagu yang diperjanjikan dalam PK Pusbinter Tahun 2021 sebesar Rp2.052.879.000,- dan pelaporan atas pertanggung jawaban akuntabilitas kinerja yang disusun Pusbinter adalah periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2021. Namun karena adanya pemotongan anggaran, alokasi anggaran Pusbinter seluruhnya menjadi Rp1.275.811.000,-.

Sepanjang tahun 2021, untuk menyesuaikan kegiatan dan alokasi anggaran yang tersedia, Pusbinter telah melakukan revisi anggaran sebanyak 5 (lima) kali. Pusbinter telah menggunakan alokasi anggaran untuk kegiatan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah.

Dengan pagu anggaran sebesar Rp1.275.811.000,- sampai dengan akhir Desember 2021, Pusbinter telah melakukan berbagai kegiatan terkait pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah, antara lain Diklat Teknis JFP Bidang Pariwisata I, Diklat Teknis Penerjemahan Lisan II, Diklat Teknis Penerjemahan Lisan III, Diklat Teknis Penerjemahan Takarir I, Diklat Teknis Penerjemahan Takarir II, Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik I, Bimtek Pengembangan Karier Penerjemah dan Uji Kompetensi serta Monev Pelaksanaan Pembinaan JFP.

Penyerapan anggaran Pusbinter Tahun 2021 seluruhnya sebesar Rp.1.204.914.044,00 atau 94,44%, sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp.70.896.956.00,- atau 5,56%.

Realisasi anggaran tahun 2021 sebesar 94,44% dibandingkan dengan rata-rata capaian seluruh indikator kinerja pada PK Pusbinter Tahun 2021 sebesar 104,07% memperlihatkan bahwa Pusbinter telah secara efektif dan efisien dalam pengelolaan anggarannya.

Alokasi anggaran beserta realisasinya dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 3.17. Target, Realisasi, dan Persentase Realisasi Anggaran Pusbinter Tahun 2021



3.2.2 Sumber Daya Manusia

Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada Pusbinter tahun 2021 sebanyak 19 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.18. Jumlah Sumber Daya Manusia pada Pusbinter Tahun 2021
(Data Pegawai Per 31 Desember 2021)

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	2	2	1	6
Bidang Evaluasi dan Kompetensi		1	2	1	1	5
Bagian Tata Usaha		1	2	1	3	7
Total	1	3	6	4	5	19

Total pejabat di lingkungan Pusbinter sebanyak 19 orang dan didukung oleh staf PNS sebanyak 4 orang dan PTT sebanyak 5 orang, dengan persebaran dapat dilihat pada tabel di atas, sudah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas Pusbinter sebagai unit kerja pembina Pejabat Fungsional Penerjemah seluruh Indonesia. Gambaran komposisi SDM Pusbinter per 31 Desember 2021 berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, pangkat/golongan, dan posisi jabatan, dan adalah sebagai berikut.

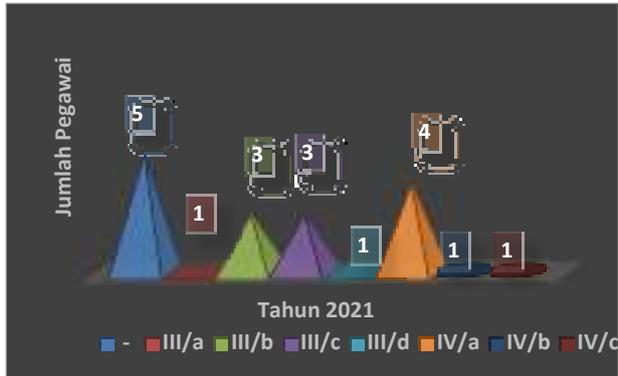
Gambar 3.18 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021



Gambar 3.19 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2021



Gambar 3.20 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2021



Gambar 3.21 Jumlah Pegawai Berdasarkan Posisi Jabatan Tahun 2021



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah SDM di lingkungan Pusbinter tahun 2021 sebanyak 19 orang menjadi salah satu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja Pusbinter sebesar 104,07%. 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 2021 berjumlah 12 unit dan *laptop* 6 unit. Pusbinter memiliki *Local Area Network* (LAN) sebanyak 18 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 2023 melalui Biro Umum. Harapannya usulan tersebut dapat segera terpenuhi di tahun mendatang agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

Selain fasilitas sarana dan prasarana yang belum memadai tersebut di atas, Pusbinter juga belum memiliki belum memiliki ruang kerja sendiri dan saat ini masih menempati kantor yang berlokasi di Gedung Pakarti 2. Namun demikian, dengan keterbatasan yang ada, Pusbinter tetap berupaya melaksanakan kinerja secara optimal dalam mendukung pencapaian kinerja Pusbinter Tahun 2021 yang secara keseluruhan rata-rata capaiannya sebesar 104,07% dengan kategori capaian “Memuaskan”.

PENUTUP

Laporan Kinerja Pusbinter disusun sebagai bentuk akuntabilitas kepada pimpinan dan *stakeholders* dalam mencapai capaian kinerja tahun 2021 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 sasarnya.

Sasaran Pusbinter diukur pencapaiannya melalui 3 (tiga) indikator kinerja utama dan 6 (enam) indikator tambahan, dengan rata-rata capaian Pusbinter sebesar 104,07% masuk ke dalam kategori “Memuaskan”.

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 karena itu, Pusbinter perlu mengantisipasi dinamika perubahan yang akan terjadi di tahun 2022 yang berpotensi mempengaruhi capaian Indikator Kinerja Utama.

Selama tahun 2021, Kinerja Pusbinter telah terlaksana dengan baik yang ditunjukkan dengan capaian indikator kinerja yang telah optimal.

Laporan Kinerja Pusbinter Tahun 2021 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 Penerjemah yang optimal.

Memperhatikan analisis capaian kinerja sebagaimana diuraikan pada BAB III, dan dalam rangka upaya meningkatkan kinerja Pusbinter pada tahun 2022, beberapa upaya tindak lanjut yang dapat dilakukan antara lain:

1. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) terkait pelaksanaan kegiatan Pusbinter.
2. Mengoptimalkan budaya kerja berbasis teknologi.
3. Mengoptimalkan sosialisasi Jabatan Fungsional Penerjemah.
4. Meningkatkan kualitas SDM pelaksana pada Pusat Pembinaan Penerjemah.

5. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan terkait penambahan jumlah anggaran Pusbinter yang belum memadai.
6. Berkoordinasi dengan Biro Umum terkait penyediaan sarana dan prasarana Pusbinter yang belum memadai.
7. Berkoordinasi dengan Pusat Data dan Teknologi Informasi terkait pengembangan Web dan Aplikasi E-JFP, keamanan data dan koneksi internet dalam menunjang kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah yang optimal.

Tabel 3.4.

Data Usulan dan Pemberian Rekomendasi Pengangkatan JFP Periode 1 Januari s.d. 31 Desember 2021

NO	Usulan dari Instansi Pengusul	Penyampaian Surat Rekomendasi
1.	Surat a.n. Sekretaris Utama Lembaga Ketahanan Nasional RI Kepala Biro Umum, Nomor : B/3515/03/22/2/Set, tanggal 16 Desember 2020, hal Usulan pengangkatan pertama JFP di lingkungan Lemhanas RI a.n. Ana Susilowati, SP.d	Surat Kapusbinter nomor: B-07/ PUSBINTER/01/2021, tanggal 6 januari 2021, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Penerjemah
2.	Surat Sekretaris Deputy Bidang Produk Wisata dan penyelenggara Kegiatan (Events), Nomor: T/KP.11.01/185/ DPWPK.I/2020, tanggal 3 Desember 2020, hal Usulan Pengangkatan Pertama JFP Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badam Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	Surat Kapusbinter nomor: B-12/ Pusbinter/01/2021, tanggal 8 januari 2021, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
3.	Surat Pengantar Kantor Bahasa Provinsi Kepulauan Riau, Nomor : 031/14.27/TU/2021, tanggal 21 Januari 2021, Hal Penyampaian berkas pengajuan usulan fungsional penerjemah a.n. Fatmala Sari Oktaviani, S.Pd	Surat Kapusbinter nomor: B-115/ Pusbinter/02/2021, tanggal 18 Februari 2021, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
4.	Surat a.n. Pejabat Pembinaan Kepegawaian, Sekretaris Daerah, Nomor : 800/3135/300.04, tanggal 2 Juli 2020, hal Usulan Penyesuaian (Impassing) Indonesia JFP	Surat Kapusbinter nomor: B-139/ Pusbinter/02/2021, tanggal 18 Februari 2021, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
5.	Surat a.n. Plt. Sekretaris Jenderal Kepala Biro Sumber Daya Manusia, Nomor : 17854/A3/TI.00.002/2021, tanggal 18 Maret 2021, Perihal Usulan Pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional penerjemah melalui penyesuaian/impassing a.n. Susani M. Hatta, SS., DKK	Surat Kapusbinter nomor: B-140/ Pusbinter/02/2021, tanggal 5 Februari 2021, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
6.	Surat a.n. Plt. Sekretaris Jenderal Kepala Biro Kepegawaian, Nomor : B-001 807/BII/4/KP.07.1/02/2021, tanggal 15 Februari 2021, Perihal Usulan Pengangkatan Pertama Penerjemah melalui CPNS 2019 a.n. sdr. Nanik Rahmawati, S.Pd.i	Surat Kapusbinter nomor: B-138/ Pusbinter/02/2021, tanggal 18 Februari 2021, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
7.	Surat Kepala Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana Nomor : M-0152/Adm-2/02/2021, Tanggal 16 Februari 2021, Perihal Permohonan Rekomendasi dan Usulan Pengangkatan dalam jabatan Fungsional Penerjemah Melalui Penyesuaian/Impassing Sdr. Drs. Hardyanto, MPA., MA.	Surat Kapusbinter nomor: B-76/ PUSBINTER/02/2021, tanggal 18 Februari 2021, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah a.n. Sdr. Drs. Hardyanto, MPA., MA.
8.	Surat a.n. Sekretaris Jenderal a.n. Kepala Biro Kepegawaian, Nomor : B-002332/B.II/4/KP.07.1/02/2021, tanggal 25 Februari 2021, Perihal Usulan Impassing Calaan Penerjemah Di Lingkungan Kementerian Agama Tahun 2021	Surat Kapusbinter nomor: B-201/ PUSBINTER/03/2021, tanggal 1 Maret 2021, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah

9.	Surat Kepala Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra, Sekretaris Jenderal a.n. Kepala Biro Kepegawaian, Nomor : 0241/13/KP/2021, tanggal 25 Februari 2021, Perihal Surat Pernyataan Bersedia Diangkat Dalam Jabatan Fungsional Penerjemah dan Tidak Rangkap Jabatan Dalam Jabatan Fungsional Lainnya	Surat Kapusbinter Nomor : B-232/PUSBINTER/03/2021 Tanggal 10 Maret 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP	
10.	Surat dari Kepala Pusat Pembinaan Bahasa Dan Sastra Nomor 0236/13/KP/2021 Tanggal 25 Febuari 2021, Perihal Surat Pernyataan Ketersediaan Jabatan		
11.	Surat dari Kepala Pusat Pembinaan Bahasa Dan Sastra Nomor 0228/13/KP/2021 Tanggal 25 Febuari 2021, Perihal Surat Pernyataan Ketersediaan Jabatan		
12.	Surat dari Kepala Pusat Pembinaan Bahasa Dan Sastra Nomor 0264/13/KP/2021 Tanggal 25 Febuari 2021, Perihal Surat Pernyataan Ketersediaan Jabatan		
13.	Surat dari Kepala Pusat Pembinaan Bahasa Dan Sastra Nomor 0247/13/KP/2021 Tanggal 25 Febuari 2021, Perihal Surat Pernyataan Ketersediaan Jabatan		
14.	Surat dari Kepala Pusat Pembinaan Bahasa Dan Sastra Nomor 0258/13/KP/2021 Tanggal 25 Febuari 2021, Perihal Surat Pernyataan Ketersediaan Jabatan		
15.	Surat dari Kepala Pusat Pembinaan Bahasa Dan Sastra Nomor 0270/13/KP/2021 Tanggal 25 Febuari 2021, Perihal Surat Pernyataan Ketersediaan Jabatan		
16.	Surat dari Sekretaris Direktorat Jendral Nomor: 5.82/set/Kotl/ Peg.0/2/2021 Tanggal 17 Febuari 2021 Perihal Usulan Calon PFP Melalui Jalur Penyesuaian (Inpassing)		
17.	Surat dari Kepala Biro Humas Nomor : 411/SJ-IND.5/KP/II/ 2021 Tanggal 26 Febuari 2021 Perihal Permohonan mengikuti seleksi inpassing dan pengangkatan dalam JFT Penerjemah an.Arif Febrian Putra S.Hum		Surat Kapusbinter Nomor : B-238/PUSBINTER/03/2021 Tanggal 16 Maret 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP
18.	Surat dari Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi Kemenpora Nomor : KP.09.01/2.18.14/BI/II/2021 Tanggal 18 Febuari 2021 Perihal Usul Pengangkatan Pertama dalam JFP		Surat Kapusbinter Nomor : B-244/PUSBINTER 03/2021 Tanggal 16 Maret 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP
19.	Surat dari Kepala Biro SDM Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Nomor : 1569/SJ.3/ KP.940/III/2021 Tanggal 4 Maret 2021 Perihal Permohonan Uji Kompetensi Pengangkatan PNS Dalam JFP Melalui Penyesuaian (Inpassing)		

20.	Surat dari An. Sekretaris Utama Kepala Biro SDM Nomor B-0561/2340/03/2021 Tanggal 19 Maret 2021 Perihal Usulan Pengangkatan Kedalam JFP Melalui Inpassing	Surat Kapusbinter Nomor : B-262/ PUSBINTER/03/2021 Tanggal 22 Maret 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP
21.	Surat dari Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian Nomor B-832/KP.240/A2/03/2021, Tanggal 17 Maret 2021 Perihal Penyampaian Usulan Inpassing JFP	Surat Kapusbinter Nomor : B-268/ PUSBINTER/03/2021 Tanggal 24 Maret 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP
22.	Surat dari Kepala Biro Umum Komisi Yudisial RI Nomor 136 /UM/KP.03.02/03/2021 Tanggal 23 Maret 2021 Perihal Usulan Penyesuaian (Inpassing) dalam JFP	Surat Kapusbinter Nomor : B-269/ PUSBINTER/03/2021 Tanggal 24 Maret 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP
23.	Surat dari Balai Bahasa Provinsi Sumatera Barat Nomor 190/ 14.4/KP.04.00/2021 Tanggal 25 Maret 2021 Perihal Surat Pengantar Usulan Fungsional Penerjemah	Surat Kapusbinter Nomor : B-305/ PUSBINTER/03/2021 Tanggal 30 Maret 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP
24.	Surat dari Direktur Informasi Perekonomian Dan Maritim Nomor 82/DJKP.4/KP.04.08/02/2021 Tanggal 19 Febuari 2021 Perihal Usulan Inpassing Jfp	Surat Kapusbinter Nomor : B-313/ PUSBINTER/03/2021 Tanggal 31 Maret 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP
25.	Surat dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Nomor 800/ BKD-PPK/VIII/2021 Tanggal 7 September 2021 Perihal Permohonan Rekomendasi	Surat Depmin Setkab Nomor : B-0499/ADM/10/2021 Tanggal 8 Oktober 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP
26.	Surat dari Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Nomor 556/DISPARBUD-BPP-314/2021 Tanggal 1 November 2021 Perihal JFT Penerjemah	Surat Kapusbinter Nomor : B-1209/PUSBINTER/11/2021 Tanggal 8 November 2021 Perihal Perpindahan Ke dalam JFP
27.	Surat dari Plt Kepala Biro SDM, Organisasi dan Hukum Setjend MPR Tanggal 25 November 2021 Perihal Permohonan Pengangkatan Pertama JFP	Surat Kapusbinter Nomor : B-1342/ PUSBINTER/12/2021 Tanggal 2 Desember 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP
28.	Surat dari Setda Prov Kaltim Nomor 800/IV.3-6340/TUUA/ BKD/2021 Tanggal 16 November 2021 Perihal Permohonan Rekomendasi dan Penetapan Angka Kredit awal untuk pengangkatan dalam JFP	Surat Depmin Setkab Nomor : B-0614/ADM/12/2021 Tanggal 10 Desember 2021 Perihal Rekomendasi Pengangkatan dalam JFP

FORMULIR *CHECKLIST* MUATAN SUBSTANSI LKJ

No.	Pernyataan		Checklist
I	Format	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p>
II	Mekanisme penyusunan	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p>
III	Substansi	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>√</p> <p>√</p> <p>-</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>-</p> <p>√</p>