



SEKRETARIAT KABINET
REPUBLIK INDONESIA

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH TAHUN 2020-2024



2021

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020-2024 merupakan arah dan acuan utama bagi Pusat Pembinaan Penerjemah dalam melaksanakan program dan kegiatan yang merupakan wujud penjabaran dari tugas dan fungsinya.

Dalam menyusun Renstra ini, Pusat Pembinaan Penerjemah tetap mengacu pada RPJMN Tahun 2020-2024 dan Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020-2024, yang dielaborasi dengan mempertimbangkan kekuatan dan potensi yang dimiliki, tantangan dan permasalahan yang dihadapi, serta analisis para pemangku kepentingan. Dengan demikian, diharapkan rencana strategis yang dibuat dapat diimplementasikan secara baik selama lima tahun ke depan.

Program dan kegiatan Pusat Pembinaan Penerjemah periode 2020-2024, yang telah ditetapkan, difokuskan untuk mencapai Visi dan Misi Pusat Pembinaan Penerjemah sekaligus mendukung terwujudnya Visi dan Misi Sekretariat Kabinet serta Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Dalam upaya pencapaian Visi dan Misi tersebut, Pusat Pembinaan Penerjemah akan mengimplementasikannya melalui program dan kegiatan, yang sejalan dengan prioritas pembangunan nasional.

Namun demikian, Visi dan Misi Pusat Pembinaan Penerjemah tidak akan dapat tercapai tanpa dukungan dan partisipasi aktif dari seluruh jajaran aparatur di lingkungannya, instansi terkait, dan pemangku kepentingan (*stakeholders*). Oleh karena itu, Pusat Pembinaan Penerjemah akan terus berupaya membangun kapasitas dan kapabilitas internal organisasi sebagai Unit Pelaksana tugas-tugas Instansi Pembina jabatan Fungsional Penerjemah dan melakukan koordinasi yang baik dan konstruktif agar tujuan, sasaran strategis, dan target Renstra tahun 2020-2024 dapat tercapai dengan baik.

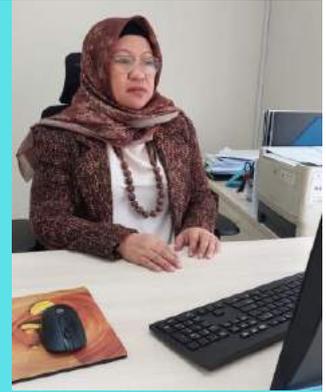
Akhir kata, dengan dukungan dan semangat untuk terus berkontribusi positif dan memberikan pelayanan terbaik, kami berharap Rencana Strategis Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024 ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Semoga kita semua mendapat ridho dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Amin.

Jakarta, 28 Mei 2021

Kepala Pusat Pembinaan Penerjemah
Sekretariat Kabinet



Sri Wahyu Utami



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI, DAFTAR TABEL, DAN DAFTAR GAMBAR

- 01** **BAB 1 PENDAHULUAN**
 - 01** 1.1 Kondisi Umum
 - 05** 1.2 Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Pusbinter
 - 07** 1.3 Dukungan Sumber Daya Manusia
 - 08** 1.4 Sistematika Penyusunan Dokumen Renstra Pusbinter 2020-2024

- 10** **BAB 2 POTENSI DAN PERMASALAHAN**
 - 10** 2.1 Isu Strategis
 - 16** 2.2 Analisis SWOT
 - 57** 2.3 Analisis Pemangku Kepentingan

- 60** **BAB 3 VISI, MISI, DAN TUJUAN**
 - 61** 3.1 Visi
 - 62** 3.2 Misi
 - 63** 3.4 Tujuan
 - 65** 3.5 Sasaran Strategis

- 83** **BAB 4 ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN**
 - 83** 4.1 Arah Kebijakan dan Strategi Pusbinter
 - 89** 4.2 Kerangka Regulasi
 - 91** 4.3 Kerangka Kelembagaan

- 92** **BAB 5 TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**
 - 92** 5.1 Target Kinerja
 - 97** 5.2 Kerangka Pendanaan

- 98** **BAB 6 PENUTUP**

DAFTAR TABEL

- 08** Tabel 1.1 Kekuatan SDM Pusbinter per Mei 2021
- 14** Tabel 2.1 Kesenjangan Regulasi dengan Implementasi Terkait Pembinaan Jabatan Fungsional
- 64** Tabel 3.1 Tujuan, Indikator Tujuan dan Target Pusbinter Tahun 2020-2024
- 66** Tabel 3.2 Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran Strategis Pusbinter Tahun 2020-2024
- 93** Tabel 5.1 Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja Pusbinter Tahun 2020
- 94** Tabel 5.2 Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja Pusbinter Tahun 2021-2024
- 97** Tabel 5.3 Indikasi Kebutuhan Pendanaan Pusbinter Tahun 2021-2024

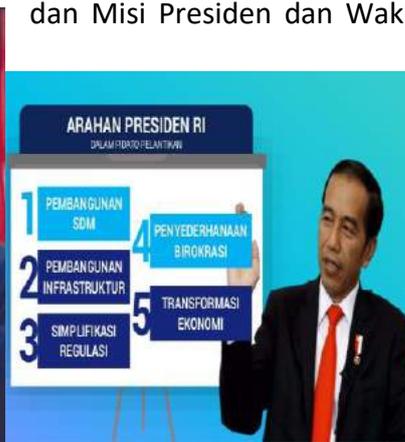
DAFTAR GAMBAR

- 07** Gambar 1.1 Struktur Organisasi Pusbinter
- 17** Gambar 2.1 Analisis SWOT Pusbinter
- 58** Gambar 2.2 Matriks Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*) Pusbinter
- 60** Gambar 3.1 Skema Perumusan Visi dan Misi Pusbinter Tahun 2020-2024
- 61** Gambar 3.2 Visi Pusbinter Tahun 2020-2024
- 62** Gambar 3.3 Misi Pusbinter Tahun 2020-2024
- 63** Gambar 3.4 Tujuan Pusbinter Tahun 2020-2024
- 84** Gambar 4.1 *Grand Design* Arah Kebijakan Pusbinter
- 87** Gambar 4.2 *RoadMap* Pusbinter Tahun 2021-2024
- 88** Gambar 4.3 *Strategy Map* Pusbinter Tahun 2021-2024
- 96** Gambar 5.1 Alur Program - Kegiatan Pusbinter

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

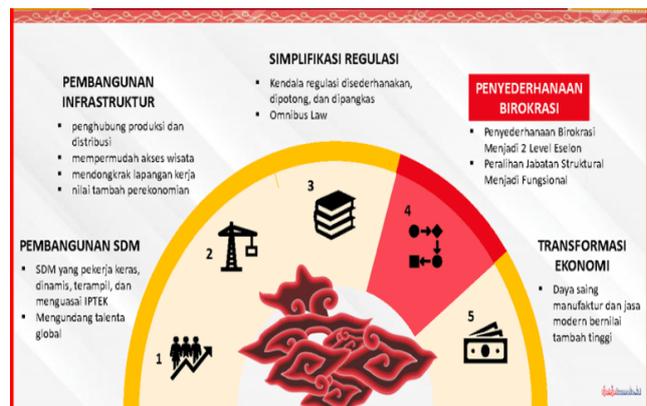
Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, setiap instansi pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk mewujudkan Visi

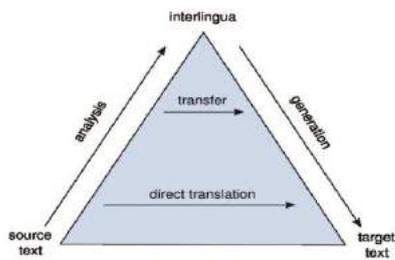


dan Misi Presiden dan Wakil Presiden (Nawacita Kedua) melalui pelaksanaan pembangunan dengan menyusun strategi yang memanfaatkan tantangan dan peluang lingkungan strategisnya, sesuai arahan atau strategi Presiden, antara lain dengan

melakukan penyederhanaan birokrasi melalui pemangkasan prosedur dan birokrasi yang panjang, menyederhanakan eselonisasi dan segala bentuk regulasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut bekerja proaktif dan efisien dalam menghadapi persoalan negara, yang semakin kompleks. Selain itu, birokrasi pemerintah dituntut untuk mampu menghasilkan keputusan dengan cepat dan tepat serta bergerak secara dinamis. Hal tersebut hanya dapat dilakukan jika memiliki struktur organisasi, yang proporsional sesuai kebutuhan. Sejalan dengan arahan Presiden RI Joko Widodo, bahwa setiap pengambilan keputusan harus berkualitas dan birokrasi dipersingkat dengan pemangkasan piranti dan level birokrasi pejabat struktural menjadi dua level saja, dan menggantikannya dengan jabatan fungsional, yang menghargai keahlian dan kompetensi.





Di antara jabatan fungsional yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam menunjang pelaksanaan pemerintahan secara berkualitas adalah Jabatan Fungsional Penerjemah. Jabatan Fungsional Penerjemah adalah Jabatan Fungsional tertentu yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan penerjemahan tulis maupun lisan, penyusunan naskah bahan terjemahan, serta pengalihaksaraan dan penerjemahan teks naskah kuno/arsip kuno/prasasti dalam lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah. Jabatan Fungsional ini sangat strategis karena memainkan peran strategis sebagai jembatan komunikasi instansi pemerintah dengan mitra internasionalnya, dan juga berperan dalam pengembangan bahasa nasional yaitu bahasa Indonesia, serta pelestarian bahasa dan budaya daerah.

Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP) dibentuk pada tahun 2006, melalui penetapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/24/M.PAN/5/2006, tanggal 19 Maret 2006, tentang JFP dan Angka Kreditnya. Ada beberapa hal yang melatarbelakangi pembentukan JFP tersebut, antara lain:

1. Penerjemahan dilakukan oleh pegawai yang bukan penerjemah, seharusnya penerjemahan dilakukan oleh penerjemah terlatih atau berpengalaman.
2. Dokumen negara yang bersifat rahasia diterjemahkan oleh pihak luar (*outsourcing*) seharusnya dokumen negara tersebut diterjemahkan oleh pihak internal Pemerintah.
3. Pegawai yang memiliki minat dan bakat dalam penerjemahan belum secara khusus diarahkan untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme di bidang penerjemahan. Dalam hal ini, seharusnya pegawai yang memiliki minat dan bakat dalam penerjemahan dibina karirnya dan diberikan diklat yang secara khusus bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas.



Pada awal pembentukannya, instansi yang ditetapkan menjadi Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penerjemah adalah Kementerian Sekretariat Negara dari periode 2006 s.d. awal 2016. Mengakomodasi perkembangan Jabatan Fungsional Penerjemah dan dinamika lingkungan yang terus mengalami perubahan secara dinamis terutama pada Lembaga Kepresidenan, maka pada tanggal 23 Februari 2016 dilakukan perubahan terhadap kelembagaan Jabatan Fungsional Penerjemah melalui penetapan Sekretariat Kabinet sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penerjemah menggantikan Kementerian Sekretariat Negara. Penetapan Sekretariat Kabinet sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional tersebut, melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Penerjemah.

Sekretariat Kabinet sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penerjemah, secara mandatori menjalankan tugas sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagai berikut:

1. Menyusun pedoman formasi Jabatan Fungsional (JF);
2. Menyusun standar kompetensi JF Pembina sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan ditetapkan dalam Peraturan Pimpinan Instansi tentang JF yang ditetapkan.
3. Menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis JF;
4. Menyusun standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil kerja;
5. Menyusun pedoman penulisan karya tulis/karya ilmiah yang bersifat inovatif di bidang tugas;
6. Menyusun kurikulum pelatihan JF;
7. Menyelenggarakan pelatihan JF;
8. Membina penyelenggaraan pelatihan fungsional pada lembaga pelatihan;
9. Menyelenggarakan uji kompetensi JF, dalam hal ini uji kompetensi juga dapat dilakukan oleh Instansi Pemerintah pengguna JF setelah mendapat akreditasi dari Instansi Pembina;
10. Menganalisis kebutuhan pelatihan fungsional di bidang tugas JF;

- 
11. Melakukan sosialisasi JF;
 12. Mengembangkan sistem informasi JF;
 13. Memfasilitasi pelaksanaan tugas JF;
 14. Memfasilitasi pembentukan organisasi profesi JF;
 15. Memfasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik profesi dan kode perilaku JF;
 16. Melakukan akreditasi pelatihan fungsional dengan mengacu kepada ketentuan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara;
 17. Melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan JF;
 18. Melakukan koordinasi dengan Instansi Pemerintah dalam rangka pembinaan karier.
 19. Menyusun informasi faktor jabatan untuk evaluasi jabatan.

Sekretariat Kabinet melalui Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2020 tentang Sekretariat Kabinet dan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet, telah membentuk unit kerja baru yaitu Pusat Pembinaan Penerjemah (Pusbinter). Unit kerja ini dikhususkan untuk melakukan pengelolaan, pembinaan, pengembangan, serta pemberian dukungan administrasi kepada PFP yang ada di seluruh Indonesia.

Pusat Pembinaan Penerjemah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Kabinet di bawah koordinasi Deputy Bidang Administrasi, Sekretariat Kabinet. Mengingat peran strategis yang dimiliki oleh Pusat Pembinaan Penerjemah dalam membina dan mengembangkan karier PFP, maka Pusat Pembinaan Penerjemah diharapkan mampu mengantisipasi dinamika perkembangan, perubahan, dan tantangan dalam pencapaian tujuannya, melalui penetapan perencanaan strategis.

Penyusunan Rencana Strategis Pusat Pembinaan Penerjemah (Renstra Pusbinter) Tahun 2020-2024, yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan kinerja, dimaksudkan untuk memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Ketentuan penyusunan Renstra dimaksud diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional.



Renstra Pusbinter Tahun 2020-2024 memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Program Pusat Pembinaan Penerjemah dari tahun 2020 sampai dengan 2024, yang penyusunannya berdasarkan kedudukan, tugas dan fungsi serta hasil kajian dinamika lingkungan strategis dengan menggunakan metode SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, dan threats*) dan analisis terhadap para pemangku kepentingan. Renstra Pusbinter Tahun 2020-2024 disusun dengan mengacu pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020-2024 dan perubahan Renstra Sekretariat Kabinet, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 2 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Sekretariat Kabinet Tahun 2020-2024. Selain itu, Renstra Pusbinter mengadopsi pendekatan yang digunakan dalam konsep Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) sesuai Surat Edaran Bersama Deputi Bidang Pendanaan Pembangunan, Bappenas dan Direktur Jenderal Anggaran, Kementerian Keuangan Nomor SEB Nomor S-122/MK.2/2020 dan B-517/ M.PPN/D.8/PP.04.03/05/2020 perihal Pedoman Redesign Sistem Perencanaan dan Penganggaran. Dengan tersusunnya Renstra Pusbinter Tahun 2020-2024, diharapkan kinerja yang ditetapkan bersifat progresif dengan memperhatikan kondisi anggaran dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki.

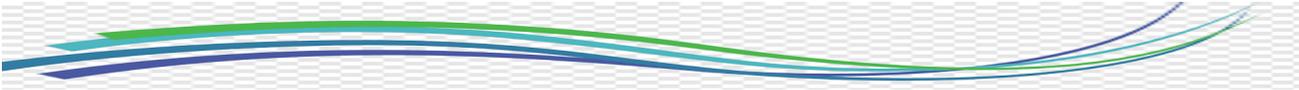
1.2 Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Pusat Pembinaan Penerjemah

a. Kedudukan

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet, Pusat Pembinaan Penerjemah merupakan salah satu unit kerja eselon II di lingkungan Sekretariat Kabinet, yang dipimpin oleh Kepala Pusat, dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Kabinet melalui Deputi Bidang Administrasi.

b. Tugas

Pusat Pembinaan Penerjemah mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan, pembinaan, pengembangan, serta pemberian dukungan administrasi Jabatan Fungsional Penerjemah.



c. Fungsi

Pelaksanaan tugas tersebut didukung oleh fungsi yang diselenggarakan oleh Pusat Pembinaan Penerjemah meliputi:

- 1) Penyusunan rencana program dan standar kompetensi fungsional penerjemah;
- 2) Penyelenggaraan dan pengoordinasian penilaian, akreditasi, dan penetapan angka kredit;
- 3) Pengelolaan proses administrasi pengangkatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan;
- 4) Pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan fungsional penerjemah;
- 5) Pengoordinasian pengembangan dan evaluasi kinerja penerjemah dan unit kerja penerjemahan;
- 6) Pengelolaan informasi dan administrasi lain jabatan fungsional penerjemah; dan
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris Kabinet.

d. Struktur Organisasi

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

- 1) Bidang Program dan Pengembangan, mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengembangan kompetensi, penyelenggaraan kerja sama pada Jabatan Fungsional Penerjemah, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah. Bidang ini terdiri dari 2 (dua) Subbidang yaitu Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Program dan Kerja Sama dan Subbidang Pendidikan dan Pelatihan.
- 2) Bidang Evaluasi dan Kompetensi, mempunyai tugas melaksanakan monitoring dan evaluasi penerapan Jabatan Fungsional Penerjemah serta menyelenggarakan penilaian kinerja Jabatan Fungsional Penerjemah. Bidang ini terdiri dari 2 (dua) Subbidang yaitu Subbidang Evaluasi dan Subbidang Penilaian Kinerja.
- 3) Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja, penyusunan laporan akuntabilitas kinerja, dan pemberian dukungan penatausahaan, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah. Bagian ini terdiri dari Subbagian Umum dan Subbagian Data dan Informasi.

Struktur Organisasi Pusat Pembinaan Penerjemah dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Pusat Pembinaan Penerjemah



1.3 Dukungan Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penerjemah, per Mei 2021, Pusat Pembinaan Penerjemah didukung oleh sumber daya manusia (SDM) sebanyak 12 (dua belas) orang pejabat dan pegawai, dengan rincian 1 (satu) orang Kepala Pusat, 3 (tiga) orang Kepala Bidang/Bagian, 3 (tiga) orang Kepala Subbidang/Kepala Subbagian, 1 (satu) orang analis, dan 4 (empat) orang Pegawai Tidak Tetap (PTT). Kekuatan SDM tersebut jauh dari optimal sekiranya dibandingkan dengan tugas yang diamanatkan dalam membina dan mengembangkan karier PFP. Diharapkan di masa mendatang dapat dilakukan pengisian formasi yang kosong sehingga dapat memberikan dukungan yang optimal bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pembinaan Penerjemah. Gambaran kekuatan SDM Pusat Pembinaan Penerjemah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Kekuatan SDM Pusat Pembinaan Penerjemah
Per Mei 2021

Jenis Kelamin		Jabatan		Pendidikan	
Pria	3	Kepala Pusat	1	S3	-
Wanita	9	Kepala Bidang/ Kepala Bagian	3	S2	4
		Kepala Subbidang/ Kepala Subbagian	3	S1	8
		Analisis	1	D3	-
		PTT	4		

1.4 Sistematisa Penyusunan Dokumen Rencana Strategis Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020 – 2024

Sistematisa penyusunan Dokumen Renstra Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020 – 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020 – 2024 dan dilengkapi dengan sejumlah analisis pendukung, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Menjelaskan secara ringkas gambaran kondisi umum yang menguraikan latar belakang penyusunan Renstra Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020 – 2024, kedudukan, tugas, fungsi, dan struktur organisasi Pusat Pembinaan Penerjemah, dukungan sumber daya manusia, serta sistematisa penyusunan dokumen Renstra Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020 -2024.

Bab II Potensi dan Permasalahan

Menguraikan dan menjelaskan analisis tentang potensi dan permasalahan Pusat Pembinaan Penerjemah yang mencakup pembahasan isu-isu strategis maupun analisis SWOT dan analisis pemangku kepentingan.

Bab III Visi, Misi, dan Tujuan

Menjelaskan secara ringkas gambaran umum Visi, Misi, dan Tujuan Pusat Pembinaan Penerjemah yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2020 – 2024.



Bab IV Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan

Menguraikan dan menjelaskan arah kebijakan, strategi, serta kerangka regulasi dan kerangka kelembagaan yang dapat mendukung kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah.

Bab V Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

Menjelaskan mengenai target kinerja yang akan dicapai Pusat Pembinaan Penerjemah dengan disertai kerangka pendanaannya yang mendukung pelaksanaan kinerja.

Bab VI Penutup

Menguraikan simpulan umum rencana strategis yang perlu dilaksanakan Pusat Pembinaan Penerjemah dalam kurun waktu tahun 2020 – 2024.

BAB II POTENSI DAN PERMASALAHAN

2.1 Isu Strategis

Pembinaan Jabatan Fungsional khususnya Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP), tidak terlepas dari isu-isu strategis yang berkembang. Isu-isu yang harus dihadapi menyangkut banyak aspek di antaranya regulasi dan tata kelola jabatan fungsional, eksistensi jabatan fungsional dan pejabat fungsional itu sendiri, komitmen instansi pembina jabatan fungsional maupun instansi pengguna jabatan fungsional serta perubahan lingkungan/perkembangan IT.

A. Isu Strategis Terkait Regulasi dan Tata Kelola Jabatan Fungsional

Presiden Joko Widodo pada Sidang Kabinet Paripurna MPR, tanggal 20 Oktober 2019, telah menyampaikan pidato pelantikan yang salah satu arahnya adalah perlunya dilakukan penyederhanaan birokrasi menjadi 2 (dua) level dan menggantikan atau mengalihkan jabatan tersebut dengan jabatan fungsional yang berbasis pada keahlian/keterampilan dan kompetensi tertentu. Penyederhanaan birokrasi dimaksud untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, *agile*, dan profesional dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas untuk mendukung kinerja layanan pemerintah kepada publik. Hal ini juga diikuti dengan upaya peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN).



Arahan Presiden tersebut mengandung maksud bahwa perlu adanya tindak lanjut berupa pengalihan jabatan Administrator (jabatan struktural Eselon III), Pengawas (jabatan struktural Eselon IV), dan Pelaksana di seluruh Kementerian/Lembaga/Daerah. Para pejabat struktural tersebut dialihkan menjadi pejabat fungsional yang sesuai dengan bidang dan tugas jabatan fungsionalnya dengan memperhatikan jenjang jabatan, kelas jabatan, dan penghasilan pejabat fungsional yang bersangkutan.

Menindaklanjuti arahan Presiden tersebut, pemerintah terus berupaya mendorong percepatan penyederhanaan birokrasi di instansi pemerintah melalui pengalihan/penyetaraan pejabat eselon III dan IV ke dalam jabatan fungsional.



Penyetaraan jabatan struktural eselon III dan IV ke dalam jabatan fungsional di Kementerian/Lembaga (K/L) dimaksudkan untuk mengantisipasi perubahan lingkungan strategis di tengah cepatnya perkembangan global. Di samping itu, implikasi penyetaraan jabatan struktural tersebut ke dalam jabatan fungsional akan mengakibatkan terjadinya penataan dalam aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (SDM) aparatur di K/L. Penyetaraan tersebut bukan sekadar menghilangkan jabatan struktural eselon III dan IV menjadi fungsional, tetapi diharapkan akan menjadi fondasi baru dalam birokrasi pemerintah. Kebijakan pemerintah dalam penyetaraan jabatan struktural eselon III dan IV ke dalam jabatan fungsional diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih sederhana dalam upaya peningkatan efisiensi anggaran dan efektivitas dalam pengambilan keputusan yang semakin cepat. Dengan demikian, birokrasi pemerintah ke depan diharapkan dapat mewujudkan kinerja pelayanan pemerintah yang lebih baik kepada publik.

Penataan kelembagaan/organisasi akibat adanya penyetaraan/pengalihan jabatan tersebut tentu menimbulkan dampak bagi pejabat administrasi yang disetarakan. Dalam hal regulasi, pengaturan jabatan fungsional berbeda dengan pengaturan penilaian staf umum dan jabatan struktural, sehingga hal ini menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, diterbitkan Peraturan MenPAN-RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional untuk menjamin kepastian dan pengembangan karier pejabat administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi.

Penyetaraan jabatan tersebut dilakukan dengan cara yang lebih sederhana. Instansi pemerintah didorong untuk mengusulkan penyetaraan jabatan tersebut paling lambat tanggal 30 Juni 2021. Namun, di luar hal tersebut, instansi pemerintah dapat melakukan pengalihan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dengan penyesuaian/ *inpassing* dan perpindahan jabatan.



Pasca dilakukannya penyetaraan jabatan, Kementerian/Lembaga perlu memperhatikan hal-hal yang terkait dengan tata kelola jabatan fungsional pasca penyetaraan jabatan, antara lain:

1) Penetapan penghitungan angka kredit.

2) Penerbitan Surat Keputusan Pengangkatan dan Pelantikan Pejabat Fungsional

Dalam hal ini Pejabat yang berwenang atau Pejabat Pembina Kepegawaian tidak boleh terlambat untuk mengangkat dan melantik agar tidak merugikan si pemangku jabatan dan organisasi.

3) Perubahan pola pikir dan pola kerja

Hal ini harus dilakukan karena basis kerja di organisasi tidak hanya pada jabatan struktural saja tetapi juga pada jabatan-jabatan fungsional. Oleh karena itu, mekanisme pengembangan karier, pengembangan kompetensi, penataan kelas jabatan, formasi dan peta jabatan serta pola karier jabatan fungsional harus diperhatikan dan menjadi *concern* utama. Selain itu, penguatan kepemimpinan bagi para JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) Pratama juga diperlukan karena rentang kendali yang sudah tidak lagi berjenjang, tetapi menjadi semakin lebar.

Lebih lanjut, dalam kaitannya dengan aspek penataan regulasi dan tata kelola jabatan fungsional, Sekretariat Kabinet maupun Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai pelaksana tugas teknis Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penerjemah perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk membantu meningkatkan kualitas regulasi terkait pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah dan memperbaiki tata kelola Jabatan Fungsional Penerjemah melalui upaya-upaya berikut:

1) Menyesuaikan regulasi atau peraturan-peraturan Jabatan Fungsional Penerjemah secara komprehensif, dengan menambahkan informasi faktor jabatan pada tugas manajerial/*decision making*, sehingga 1 jenjang ada beberapa kelas Jabatan;

2) Menyelaraskan Kelas Jabatan antara Jabatan Fungsional Penerjemah dengan Jabatan Struktural *existing* atau membandingkannya dengan Kelas Jabatan Fungsional lainnya;

3) Mengkaji dan menyelaraskan/menyesuaikan tunjangan Jabatan Fungsional bagi Jabatan Fungsional Penerjemah.



B. Isu Strategis Terkait Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP) dan Pemberdayaan Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP)

Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP) telah ada sejak 2006 atau kurang lebih 15 tahun silam. JFP mempunyai urgensi untuk dikembangkan secara nasional karena kegiatan penerjemahan pada berbagai Instansi Pemerintah Pusat maupun Daerah dapat berkontribusi secara positif tidak hanya bagi Instansi Pemerintah itu sendiri namun juga mendukung pencapaian kepentingan nasional Indonesia khususnya menyangkut hubungan dengan mitra internasional.

Namun demikian, dalam perjalanannya eksistensi JFP dan Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) masih kurang dikenal atau kurang populer di mata khalayak umum jika dibandingkan dengan Jabatan Fungsional sejenis seperti Analis Kebijakan, Auditor, Arsiparis, Pustakawan, dan lain-lain. Hal ini dapat dipahami karena ruang lingkup pekerjaan penerjemahan cukup eksklusif sehingga belum banyak pihak yang mendapatkan informasi tentang JFP dan PFP tersebut. Meskipun demikian, kiprah JFP dan PFP semakin meningkat akhir-akhir ini karena kontribusi di berbagai konferensi atau forum internasional maupun keterlibatan dalam berbagai proyek strategis nasional. Berkaca dari hal tersebut, perlu gebrakan/terobosan agar JFP dan PFP makin dikenal oleh khalayak umum.

Para penerjemah atau PFP dapat memperluas cakupan lingkup kerja dan kiprahnya tidak hanya terbatas dalam keseharian pelaksanaan tugas-tugas penerjemahan, namun juga dapat berperan besar menjadi pendukung/*supporting agent* pemerintah dalam kerangka diplomasi ekonomi dengan negara-negara sahabat atau mitra pembangunan.

Di era globalisasi, menipisnya batas teritorial antar negara membuat aliran modal dan barang semakin deras melintasi batas-batas negara. Kondisi ini mendorong banyak negara untuk melakukan investasi di wilayah baru yang lebih menjanjikan secara ekonomi. Setiap negara mempunyai cara yang berbeda dalam mengantisipasi tantangan persaingan ekonomi yang semakin ketat. Dalam situasi demikian, kemampuan Indonesia dalam berdiplomasi ekonomi menjadi hal yang krusial.

Presiden Joko Widodo menekankan pentingnya diplomasi ekonomi dalam kebijakan luar negeri Indonesia demi mendukung pembangunan ekonomi nasional. Sejalan dengan program Nawacita, maka diplomasi ekonomi dilaksanakan demi sebesar-besarnya kemajuan dan kesejahteraan Rakyat Indonesia. Pemerintah menyadari bahwa diplomasi ekonomi tidak bisa lagi bertumpu pada negara, melainkan juga pada aktor-aktor hubungan internasional selain negara (*non-state actors*), salah satunya adalah Pemerintah Daerah (Pemda). Keterlibatan Pemda sebagai bagian dari diplomasi multi-jalur (*multitrack diplomacy*) semakin penting karena Pemda harus berperan aktif mencari peluang ekonomi, tidak saja demi kemajuan daerahnya tetapi juga bagi kepentingan nasional. Pemda menjadi mitra dalam diplomasi ekonomi, karena banyak kerja sama internasional yang melibatkan kepentingan daerah.



Disinilah para Pejabat Fungsional Penerjemah dapat memainkan peran kunci dalam mendukung proses komunikasi dan negosiasi dengan negara sahabat atau mitra pembangunan untuk kepentingan diplomasi ekonomi. Salah satu peluang kongkrit adalah pada saat Pemda membuka akses kerja sama dengan lembaga dan/atau pemerintah daerah di luar negeri, baik melalui kerjasama dalam bentuk *sister city/sister province* maupun bentuk kerja sama lainnya. Pejabat Fungsional Penerjemah yang terdapat di daerah tersebut, dapat memberikan dukungan penerjemahan kepada Pemda untuk mempromosikan potensi daerah guna menarik penanaman modal asing/menarik investor ke daerah, promosi produk unggulan UMKM, promosi sektor pariwisata, dan membantu penerjemahan dokumen atau naskah kerja sama Pemda dengan pihak luar negeri.

Guna meningkatkan peran JFP dan pemberdayaan PFP tersebut, maka Pusat Pembinaan Penerjemah dapat menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan yang dapat meningkatkan kapasitas dan kompetensi PFP serta mendorong Instansi Pengguna PFP serta pihak-pihak terkait untuk lebih memberdayakan PFP guna mendukung pencapaian tujuan dan kepentingan nasional.

C. Isu Strategis Terkait Komitmen Instansi Pembina Jabatan Fungsional Maupun Instansi Pengguna Jabatan Fungsional

Instansi Pembina Jabatan Fungsional maupun Instansi Pengguna Jabatan Fungsional (Instansi asal PFP), keduanya berperan penting dalam pembinaan Pejabat Fungsional Penerimaan. Namun demikian, di tataran pelaksanaan antara keduanya acapkali menemui kendala terkait ketidakharmonisan regulasi dengan implementasi di lapangan, sebagaimana deskripsi berikut:

Tabel 2.1
Kesenjangan Regulasi dengan Implementasi Terkait
Pembinaan Jabatan Fungsional

Regulasi	Implementasi
Formasi Jabatan Fungsional	Pengangkatan tidak sesuai formasi/tidak dilakukan pengangkatan jabatan fungsional dengan formasi
Diklat fungsional/Diklat Penjurusan	Kurangnya fasilitasi penyelenggaraan Diklat Fungsional/Penjurusan
Peningkatan kualifikasi pendidikan	Ada kendala akses terhadap lembaga pendidikan yang terakreditasi minimal B
Uji kompetensi	Masih terbatasnya uji kompetensi
Tim Penilai	Belum ada/kurangnya tim penilai di wilayah terdekat
Pembebasan sementara dari jabatan (terkait ketidak tercapaian Angka Kredit)	Tidak dilakukan peringatan dan tidak dilakukan pembebasan sementara

Oleh karena itu, Pusat Pembinaan Penerimaan selaku pelaksana tugas Instansi Pembina perlu mengintensifkan monitoring dan evaluasi pelaksanaan JFP untuk meminimalisir timbulnya *gap* atau kesenjangan antara regulasi dengan implementasi dalam pembinaan Jabatan Fungsional Penerimaan.

D. Isu Strategis Terkait Perubahan Lingkungan dan Perkembangan IT

Revolusi Industri 4.0 sebagai perkembangan peradaban modern telah berdampak pada berbagai sendi kehidupan, penetrasi teknologi yang serba disruptif, menjadikan perubahan semakin cepat, sebagai konsekuensi dari fenomena *Internet of Things* (IoT), big data, otomasi, robotika, komputasi awan, hingga inteligensi artifisial (*Artificial Intelligence*). Fenomena disrupsi yang mewarnai perkembangan peradaban Revolusi Industri 4.0, dengan dukungan kemajuan pesat teknologi, akan menimbulkan kondisi transisi revolusi teknologi yang secara fundamental akan mengubah cara hidup, bekerja, dan relasi organisasi dalam berhubungan satu sama lain.



Pemerintah *concern* untuk mengejar transformasi industri 4.0 tersebut. Komitmen pemerintah ditunjukkan dengan penetapan peta jalan atau *Roadmap Making Indonesia 4.0* pada tahun 2018. Respon terhadap era 4.0 juga ditunjukkan dalam pengarusutamaan transformasi digital dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Pemerintah menyikapinya melalui penetapan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan didukung dengan



penetapan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (SDI). Diharapkan regulasi tersebut dapat memperkuat ASN menghadapi era 4.0.

Dalam menyikapi perkembangan global, ASN di era Revolusi Industri 4.0 tidak lagi hanya bersikap statis tetapi dinamis dengan kemampuan menguasai, mengatur dan mengendalikan teknologi, terutama teknologi informasi. ASN harus dapat beradaptasi dengan Revolusi Industri 4.0 dengan cara mempelajari, memanfaatkan dan mengembangkan teknologi yang terus berkembang dengan cepat. Adaptasi dengan teknologi ini sebaiknya tidak hanya sampai ke taraf digitalisasi, tetapi harus mengarah ke transformasi digital. Dengan melakukan transformasi digital akan berdampak pada perubahan layanan publik yang semakin mudah, cepat, bisa dipertanggungjawabkan, *paperless*, serta menghindari/ meminimalisir interaksi langsung. Penguasaan terhadap teknologi juga dapat mendukung penciptaan

inovasi terutama berkaitan dengan inovasi pelayanan publik. Seiring dengan usaha ini, maka perlu dilakukan peningkatan kompetensi digital atau kompetensi 4.0 ASN, sehingga ASN mampu beradaptasi lebih cepat lagi dalam pemanfaatan teknologi digital dalam menjalankan berbagai fungsi dan tugasnya.

Upaya pengembangan kompetensi ASN dalam menghadapi perubahan yang dinamis dan revolusi industri 4.0, merupakan suatu upaya untuk mewujudkan *Smart ASN*, yang bertujuan untuk menciptakan ASN yang berwawasan global, menguasai IT/Digital, dan mempunyai daya *networking* tinggi. Adanya upaya pengembangan SDM ini, diharapkan akan menciptakan ASN yang kompeten, profesional, dan mampu menghadapi tantangan dan perubahan



Secara kongkrit, pemerintah memmanifestasikan hal tersebut melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN, yang memberikan pedoman bagi pengembangan kompetensi birokrat dalam rangka menyikapi perkembangan Industri 4.0. Dalam hal ini, ASN termasuk didalamnya Pejabat Fungsional Penerjemah perlu menyiapkan diri untuk menerima dan beradaptasi dengan era Industri 4.0 yang bertumpu pada tuntutan kecepatan, kolaborasi, inovasi, dan literasi.

Selain momentum Revolusi Industri 4.0, timbulnya fenomena Covid-19 yang sangat masif juga meningkatkan kebutuhan akan penggunaan IT. Adanya kebutuhan untuk melakukan *social distancing* dan mengurangi pertemuan secara fisik, menyebabkan tumbuhnya dorongan untuk pemanfaatan teknologi IT dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan. Dalam hal ini, pandemi Covid-19 menyebabkan aktivitas dan interaksi penerjemahan sebagian besar dilakukan melalui bantuan *Video Conference* dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, sesuai kebijakan *Physical Distancing*.





Sejalan dengan fenomena perubahan lingkungan dan perkembangan IT tersebut, para penerjemah atau PFP semakin dituntut untuk memberikan hasil pekerjaan atau hasil penerjemahan yang berkualitas tinggi, lebih akurat, lebih efisien dan lebih cepat penyelesaiannya. Adanya alat bantu IT berupa fasilitas aplikasi bantu penerjemahan atau *CAT Tools*, *office tools*, maupun sarana sistem informasi yang memadai sangat dibutuhkan.

Pada akhirnya, perubahan lingkungan dan perkembangan IT yang cepat tersebut dapat mendorong penerapan *e-governance*. Dalam konteks pembinaan penerjemah, Pusat Pembinaan Penerjemah dapat melakukan digitalisasi data dan informasi melalui e-SKP atau *e-performance*, *e-learning*, *e-competence test* atau uji kompetensi secara online, *e-monev*, *e-survey*, dan lain-lain.

2.2 Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)

Guna mendukung pengidentifikasian dan perumusan isu-isu strategis, pada tahap awal Pusat Pembinaan Penerjemah melakukan identifikasi untuk mengetahui faktor-faktor terkait lingkungan strategisnya, baik internal maupun eksternal melalui penggunaan *tool* manajemen, yakni analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*), sebagai berikut:

Gambar 2.1
Analisis SWOT Pusat Pembinaan Penerjemah



Dari matriks Analisis SWOT di atas, secara umum dapat dijelaskan faktor-faktor lingkungan strategis yang dihadapi Pusat Pembinaan Penerjemah Sekretariat Kabinet dalam melaksanakan peran sebagai pelaksana tugas teknis Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penerjemah, dengan uraian sebagai berikut.

1. Kekuatan (*Strenghts*)

a. Telah Diundangkannya Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet

Pada awalnya unit kerja pelaksana tugas Sekretariat Kabinet selaku Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penerjemah hanya selevel eselon III yaitu Bidang



Pengelolaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah. Mengingat urgensi pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah pada skala atau cakupan nasional, maka berdasarkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet, yang ditetapkan pada tanggal 23 Juni 2020, unit kerja



pelaksana teknis tugas-tugas Instansi Pembina tersebut ditingkatkan menjadi unit kerja setingkat eselon II yaitu

Pusat Pembinaan Penerjemah. Peningkatan status unit kerja ini dapat memberikan ruang gerak yang lebih luas bagi pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah dan pelaksanaan tugas-tugas Instansi Pembina menjadi lebih optimal dan berkesinambungan.

b. Telah Ditetapkannya Rencana Strategis Sekretariat Kabinet Tahun 2020-2024

Penetapan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Kabinet Tahun 2020-2024 melalui Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 2 Tahun 2020, beserta



penyempurnaan/perubahannya yang ditetapkan melalui

Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 2 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Sekretariat Kabinet Tahun 2020-2024, memberikan pondasi dan pedoman bagi Pusat Pembinaan Penerjemah dalam

menetapkan visi, misi, tujuan, arah kebijakan, sasaran strategis, program dan kegiatan guna melaksanakan tugas dan fungsi selama periode 5 tahun mendatang. Renstra Sekretariat Kabinet juga menjadi pedoman dalam meningkatkan keterpaduan, keteraturan dan pengendalian perencanaan program dan kegiatan dari seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Kabinet dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Sekretariat Kabinet serta Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden.

c. Kemauan dan Komitmen Pimpinan

Adanya kemauan dan komitmen pimpinan di Sekretariat Kabinet ditunjukkan melalui kemauan dan kemampuan untuk: (i) menyeimbangkan kompetensi/kemampuan dan wawasan SDM, (ii) melaksanakan tugas sesuai dengan standar pelayanan (SP) dan standar operasional prosedur (SOP), berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan, dan berintegritas tinggi, serta (iii) mendorong penggunaan teknologi informasi sebagai sarana penunjang optimalisasi kinerja di setiap unit kerja.



d. Posisi dan Peran Strategis Pusat Pembinaan Penerjemah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Instansi Pembina Jabatan Fungsional adalah Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, atau Kesekretariatan Lembaga Negara yang sesuai kekhususan tugas dan fungsinya ditetapkan menjadi Instansi Pembina suatu Jabatan Fungsional. Instansi pembina berperan sebagai pengelola jabatan fungsional yang menjadi tanggung jawabnya untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas Jabatan.

Sebagai satu-satunya pelaksana teknis tugas Instansi Pembina JFP, Pusat Pembinaan Penerjemah diharapkan dapat menjadi Penggerak Utama (*Prime Mover*) bagi pembinaan dan pengembangan karier PFP serta mengintegrasikan pembinaan JFP di instansi pusat dan daerah. Dalam konteks manajemen organisasi, *Prime Mover* adalah “any influence upon a social group that leads to a higher degree of societal

complexity” atau kemampuan untuk membawa organisasi atau kelompok masyarakat tertentu untuk mencapai kompleksitas yang lebih tinggi.

Dalam hal ini, Pusat Pembinaan Penerjemah diharapkan dapat menjadi pemicu dan pemacu perkembangan dan kemajuan JFP maupun mendorong para Pejabat Fungsional Penerjemah untuk berkontribusi aktif dalam berbagai kegiatan penerjemahan di instansi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka turut mendukung pencapaian kepentingan nasional Indonesia.



Oleh karena itu, Sekretariat Kabinet khususnya Pusat Pembinaan Penerjemah mempunyai misi dan tugas penting untuk dapat membentuk Pejabat Fungsional Penerjemah menjadi ASN yang profesional, berdedikasi kepada instansi asal, serta berbakti pada bangsa dan negara.

e. Dukungan Teknologi dan Informasi yang Memadai

Sejak dicanangkan pada tahun 2003 melalui Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Strategi Nasional Pengembangan *e-gov*, instansi pemerintah berlomba-lomba memanfaatkan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan pemerintah maupun pelayanan publik. Penyelenggaraan *e-gov* berfungsi untuk meningkatkan mutu layanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi dan juga komunikasi dalam proses penyelenggaraan pemerintahan supaya dapat terbentuk pemerintahan yang bersih, transparan dan dapat menjawab tuntutan perubahan secara efektif.



Tuntutan masyarakat terhadap *good governance* sudah sangat mendesak untuk dilaksanakan oleh aparaturnya. Dalam hal ini diperlukan jaringan sistem informasi *online* antar instansi pemerintah baik pusat dan daerah untuk mengakses seluruh data informasi, terutama berkaitan dengan pelayanan publik.

Sehubungan dengan hal tersebut, Pusat Pembinaan Penerjemah telah memiliki Sistem Informasi Jabatan Fungsional Penerjemah (E-JFP) berbasis *web* dan situs tersebut juga dapat diakses secara *mobile* melalui aplikasi E-JFP yang berbasis *android*. Situs *web* dan aplikasi E-JFP memuat berbagai informasi penting yang diperlukan oleh PFP dan khalayak umum, antara lain profil lengkap PFP, penilaian kinerja PFP, glosarium penerjemahan, jurnal penerjemahan, agenda kegiatan instansi pembina, dan penyebaran jumlah PFP.



Sistem Informasi E-JFP dibangun dan dikembangkan untuk:

- 1) Digitalisasi basis data (*database*) Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) dalam rangka mempercepat proses penyelenggaraan pembinaan PFP;
- 2) Menyebarluaskan informasi tentang pembinaan dan pengembangan JFP kepada para penerjemah (PFP), instansi pengguna PFP, dan masyarakat;
- 3) Wahana/media komunikasi antara Sekretariat Kabinet selaku Instansi Pembina JFP dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*);
- 4) Mempermudah pembinaan penerjemah oleh instansi pembina JFP (“kamus besar” bagi penerjemah);
- 5) Menyediakan referensi pengembangan ilmu dan profesi penerjemahan.

Ke depan, Sistem informasi E-JFP akan dikembangkan secara bertahap dan berkelanjutan dengan menyempurnakan dan menambah fitur-fitur sebagai berikut:



2. Kelemahan (*Weaknesses*)

a. Belum Optimalnya Penggunaan *Database* JFP

Situs *web* dan aplikasi E-JFP dirancang antara lain sebagai media penyimpan *database* yang komprehensif bagi PFP di seluruh Indonesia. Oleh karena itu, PFP



dituntut untuk secara mandiri dan proaktif meng*update* data serta berpartisipasi aktif mengakses situs *web* dan aplikasi E-JFP tersebut. Namun demikian, sebagian PFP belum melakukan *update* terhadap data dimaksud secara rutin sehingga profil data pada *database* penerjemah

dalam E-JFP belum sepenuhnya memadai/komprehensif.

Adanya *database* JFP diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk pemetaan arah pembinaan JFP misalnya terkait jenis pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan, frekuensi uji kompetensi yang perlu dilakukan, pemetaan sebaran penerjemah di Indonesia, dan lain-lain. Namun dalam pelaksanaannya, perlu dilakukan *updating* terhadap *database* JFP sehingga dapat memberikan input data yang akurat dan komprehensif terhadap program dan kegiatan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah yang akan dilaksanakan.

b. Belum Optimalnya Sosialisasi JFP

Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) sebagai bagian dari ASN memiliki posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai aparatur negara, PFP wajib memiliki kompetensi, profesionalitas, dan integritas untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif dan efisien serta mewujudkan pelayanan yang baik kepada publik/masyarakat.

Pada awal penetapan Sekretariat Kabinet (2016), jumlah Pejabat Fungsional Penerjemah yang dibina berjumlah 173 orang yang berasal dari 56 instansi pusat dan daerah dan tersebar di 26 provinsi. Berdasarkan *database* E-JFP Sekretariat Kabinet, Per Mei 2021, telah diangkat 221 Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) yang berasal dari 46 instansi pemerintah dan tersebar di 26 Provinsi. Dari 88 Kementerian/Lembaga (K/L) di tingkat



pusat, baru 26 K/L (29,5%) yang mempunyai PFP, sementara di tingkat daerah, dari 34 Pemerintah Provinsi dan 540 Pemerintah Kabupaten/Kota, baru 20 instansi pemerintah daerah (Pemprov/ Pemkot/Pemkab) yang mempunyai PFP.

Dilihat dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa penambahan jumlah PFP relatif tidak banyak dan sebarannya di Kementerian/Lembaga/Daerah belum merata. Hal ini juga disebabkan oleh adanya instansi pemerintah baik instansi pusat maupun daerah yang belum mengusulkan formasi Jabatan Fungsional Penerjemah. Sebagai contoh, ada delapan Provinsi yang belum mempunyai penerjemah atau PFP yaitu DI Aceh, Lampung, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Kalimantan Utara, Nusa Tenggara Timur, Maluku Utara, dan Papua Barat.

Guna mengenalkan JFP kepada Kementerian/Lembaga bagi di pusat maupun daerah, perlu dilakukan beragam sosialisasi kepada PFP maupun Instansi pusat/daerah. Sosialisasi tersebut penting untuk dilakukan karena selain pertimbangan jumlah PFP yang masih sedikit dan sebarannya belum merata, tugas-tugas penerjemahan selama ini sering dilimpahkan kepada PNS yang bukan penerjemah atau justru dialihkan kepada penerjemah swasta.

Sosialisasi JFP yang sudah dilakukan baru dalam skala kecil atau per wilayah dengan mengunjungi daerah tertentu. Hal ini tentu saja belum bisa menimbulkan dampak yang besar bagi perkembangan JFP. Di masa pandemi Covid-19, pelaksanaan sosialisasi JFP dimitigasi menggunakan aplikasi *online meeting*. Namun demikian, guna meningkatkan efektivitas dan dampak sosialisasi, di masa mendatang pelaksanaan sosialisasi JFP tersebut perlu lebih diintensifkan dengan menggabungkan metode daring (*online*) dan sosialisasi secara tatap muka ke berbagai daerah.



c. Belum Adanya Sertifikasi Kepakaran JFP

Jabatan Fungsional Penerjemah merupakan Jabatan Fungsional teknis yang memerlukan keahlian khusus atau spesifik. Tingkat keberhasilan penerjemahan akan sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi para PFP. Dalam perkembangannya, seperti halnya bidang pekerjaan yang lain, dunia penerjemahan berkembang menuju ke arah spesialisasi/sub spesialisasi seperti penerjemahan lisan (penjurubahasaan), penerjemahan hukum (penerjemahan teks dan dokumen hukum), penerjemahan sastra, penerjemahan medis, dan lain-lain. Oleh karena itu, ke depan untuk menjaga profesionalitas dan kredibilitas PFP, diperlukan suatu sertifikasi yang membuktikan kelayakan, keandalan, dan kepakaran penerjemah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sertifikasi tersebut merupakan sertifikasi kepakaran atas Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP). Hal ini sekaligus melaksanakan mandat Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 terkait pelaksanaan sertifikasi kepakaran JFP.



Saat ini, Pusat Pembinaan Penerjemah belum dapat melaksanakan sertifikasi kepakaran JFP karena sedang dalam proses persiapan pelaksanaan, antara lain melaksanakan berbagai rapat konsultasi dengan Kementerian PAN-RB, *brainstorming* dengan akademisi/praktisi di bidang penerjemahan, dan melakukan *benchmarking* ke Instansi Pembina Jabatan Fungsional lainnya.

d. Belum Adanya Akreditasi Pelatihan Teknis dan Fungsional

Pembaharuan *mindset* dan *culture set* Pejabat Fungsional Penerjemah secara efektif dapat diperoleh melalui program pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, yang salah satunya ditandai dengan pengakuan terhadap kredibilitas lembaga penyelenggara diklat.



Akreditasi penyelenggaraan diklat adalah suatu kebijakan penting untuk menentukan kelayakan suatu lembaga diklat pemerintah dan non pemerintah dalam menyelenggarakan program diklat tertentu. Dalam rangka menuju kemandirian

dan menjamin kualitas pelaksanaan diklat, suatu lembaga diklat dapat terakreditasi apabila telah memenuhi seluruh kriteria penilaian terhadap unsur akreditasi lembaga diklat, yaitu dasar hukum, tenaga kediklatan, perencanaan strategis, fasilitas diklat, Komite Penjamin Mutu, dan manajemen diklat.

Dari *database* Lembaga Administrasi Negara (LAN) terdapat 43 lembaga penyelenggara diklat pada Kementerian/Lembaga yang mendapatkan akreditasi untuk penyelenggaraan diklat teknis dan diklat fungsional. Namun dalam konteks untuk



pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah, Sekretariat Kabinet dan Pusat Pembinaan Penerjemah belum melakukan *screening* atau akreditasi terhadap lembaga-lembaga mana saja yang kapabel dan sesuai untuk menyelenggarakan diklat teknis dan diklat

fungsional di bidang penerjemahan. Oleh karena itu, untuk penyelenggaraan diklat teknis selama ini masih diselenggarakan sendiri oleh Sekretariat Kabinet dan Pusat Pembinaan Penerjemah sedangkan untuk penyelenggaraan diklat fungsional, Sekretariat Kabinet lebih banyak bekerja sama dengan Pusdiklat yang sudah *exist* dan terakreditasi seperti Pusdiklat Kementerian Sekretariat Negara dan Badan Diklat Kejaksaan RI.

e. Belum Optimalnya Monev Penjaminan Kualitas JFP

Kegiatan monitoring dan evaluasi (monev) penjaminan kualitas JFP dilakukan melalui kunjungan ke daerah untuk memantau dan berdialog terkait proses pengelolaan JFP pada instansi pusat maupun daerah serta bertindak sebagai mediator atau melakukan mediasi antara PFP dengan Instansi Pengguna.



Selain karena keterbatasan anggaran, adanya pandemi Covid-19 juga menjadi pertimbangan untuk pelaksanaan monev ke daerah. Kegiatan monev ke daerah hanya dilakukan pada awal pandemi, yaitu ke daerah Mamuju, Sulawesi Barat, pada tanggal 4 s.d. 6 Maret 2020. Kegiatan monev ini bertujuan mendorong Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Barat untuk memfasilitasi ASN yang melaksanakan

tugas penerjemahan, atau yang berminat dan memenuhi persyaratan menjadi penerjemah agar dapat diangkat ke dalam Jabatan Fungsional Penerjemah, dan juga mendorong pengangkatan PFP melalui pembukaan formasi penerjemah.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dipikirkan mekanisme lain untuk melaksanakan money penjaminan kualitas JFP tanpa terhambat adanya keterbatasan anggaran ataupun keterbatasan interaksi akibat pandemi Covid-19. Dalam hal ini, perlu dipertimbangkan pemanfaatan IT untuk menunjang atau mendukung pelaksanaan money secara *online (e-money)* terhadap pengelolaan JFP di Kementerian/Lembaga/Daerah yang menjadi Instansi Pengguna PFP.



f. Belum Memadainya Kekuatan Pusbinter

Guna melaksanakan tugas-tugas Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penerjemah, Pusat Pembinaan Penerjemah perlu didukung dengan kekuatan sumber daya yang memadai. Berdasarkan aspek manajemen, kekuatan sumber daya itu terdiri dari sumber daya manusia (*man*), sarana prasarana (*machines*), anggaran (*money*), sistem dan prosedur kerja (*methods*) serta data dan informasi (*materials*) yang memadai.

Sebagai unit kerja yang baru terbentuk di akhir tahun 2020, Pusat Pembinaan Penerjemah didukung oleh kekuatan SDM sebanyak 12 (dua belas) orang, terdiri dari 1 (satu) orang Kepala Pusat, 3 (tiga) orang Kepala Bidang/Bagian, 3 (tiga) orang Kepala Subbidang/Kepala Subbagian, 1 (satu) orang analis, dan 4 (empat) orang Pegawai Tidak Tetap (PTT). Kekuatan SDM ini tentu saja jauh dari optimal karena ada beberapa formasi jabatan struktural dan staf yang masih kosong serta tidak sebanding dengan besarnya beban kerja dan cakupan tugas skala nasional yang harus dilakukan. Dalam hal ini, idealnya diperlukan 25 (dua puluh lima) orang pejabat/pegawai Pusat Pembinaan Penerjemah agar pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai Instansi Pembina dapat berjalan dengan optimal.



Sarana prasarana pendukung yang dimiliki oleh Pusat Pembinaan Penerjemah masih relatif terbatas. Bahkan untuk sarana pendukung dasar seperti Alat Pengolah



Data, kuantitas dan kapasitasnya cukup terbatas. Dalam hal ini, Pusat Pembinaan Penerjemah memerlukan penambahan dan pembaharuan sarana-prasarana kerja serta penyediaan sarana pendukung untuk penyelenggaraan program *e-learning* yang

sangat dibutuhkan oleh penerjemah khususnya pada situasi pandemi Covid-19 maupun untuk menunjang pelaksanaan kegiatan-kegiatan rutin seperti pelaksanaan diklat, bimbingan teknis, sosialisasi, penilaian kinerja penerjemah, dan lain-lain. Terkait pemenuhan sarana prasarana tersebut, sedang diupayakan pemenuhannya secara bertahap mulai Mei tahun 2021.

Jumlah anggaran yang dialokasikan kepada Pusat Pembinaan Penerjemah untuk melaksanakan berbagai kewajiban sebagai pelaksana tugas teknis Instansi Pembina masih belum sepenuhnya mencukupi jika dibandingkan jumlah dan jenis



kegiatan yang seharusnya dilakukan. Sebagai contoh, kewajiban menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan fungsional dan teknis belum dilakukan secara optimal dari segi jumlah dan frekuensinya. Sebagai Instansi Pembina, Sekretariat Kabinet dan Pusat Pembinaan

Penerjemah baru menyelenggarakan 3 diklat fungsional untuk tingkat pertama. Seyogyanya, Sekretariat Kabinet melalui Pusat Pembinaan Penerjemah juga harus menyelenggarakan diklat fungsional tingkat muda. Selain itu, kegiatan-kegiatan lain seperti sosialisasi JFP, penyelenggaraan diklat teknis, dan pengembangan SI E-JFP juga belum dilaksanakan secara optimal karena adanya keterbatasan anggaran.

Adanya kondisi Pandemi Covid-19 pada awal tahun 2020 berdampak mempengaruhi pendapatan di APBN dan anggaran instansi pemerintah. Dampak pandemi berupa menurunnya pertumbuhan ekonomi juga berdampak pada berkurangnya anggaran beberapa tahun ke depan, termasuk anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah.



Guna mengoptimalkan pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah, Sekretariat Kabinet melalui Pusat Pembinaan Penerjemah perlu menetapkan dan menerbitkan peraturan dan pedoman pelaksanaan baik itu pedoman eksternal seperti juklak, juknis, dan standar maupun pedoman/peraturan internal seperti SP dan SOP.

Sekretariat Kabinet telah menerbitkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 8 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah. Peraturan ini mengatur aspek substansi penerjemahan, seperti uraian tugas penerjemah, standar kualitas hasil kerja penerjemah, dan juga tentang penyusunan pedoman formasi jabatan, serta kualifikasi pendidikan penerjemah.



PETUNJUK TEKNIS

Namun demikian, dalam pelaksanaannya juknis dimaksud belum dapat dilaksanakan secara optimal karena terjadi banyak sekali perubahan tentang aturan kepegawaian dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Oleh karena itu, Pusat Pembinaan Penerjemah, harus merevisi petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan JFP tersebut sesuai dengan peraturan-peraturan kepegawaian yang terbaru yaitu Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

Selain Juknis Pelaksanaan Pembinaan JFP, hal yang perlu mendapatkan *concern* serius adalah masalah Standar Kompetensi Jabatan. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik. Oleh karena itu diperlukan kompetensi, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan. Lebih lanjut, manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Sistem Merit ini merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar.

Guna mendukung terwujudnya profesionalisme ASN dan penyelenggaraan Sistem Merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara, diperlukan standar kompetensi jabatan yang terdiri atas Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural. Standar Kompetensi ini disusun mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN.



Sebagai pelaksana teknis tugas Instansi Pembina JFP, Pusat Pembinaan Penerjemah mempunyai kewajiban untuk menyusun Standar Kompetensi JFP. Namun demikian, adanya PerMenPANRB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS membuat Pusat Pembinaan Penerjemah perlu merevisi aturan induk terkait pelaksanaan pembinaan JFP melalui revisi terhadap PerMenPANRB Nomor Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Penerjemah, dan selanjutnya menyusun dan menyesuaikan substansi Standar Kompetensi JFP dengan PerMenPANRB dimaksud.

Selain peraturan dan pedoman eksternal tersebut, hal yang tidak kalah penting untuk penguatan kelembagaan dan ketatalaksanaan Pusat Pembinaan Penerjemah adalah penyusunan Standar Pelayanan (SP) dan Standar Operasional Prosedur yang dapat menunjang pelayanan kepada para penerjemah di seluruh Indonesia. Mengingat Pusat Pembinaan Penerjemah merupakan unit kerja baru, maka penyusunan SP dan SOP tersebut dilakukan secara bertahap.

Selain hal-hal tersebut, yang tidak kalah penting adalah adanya data dan informasi terkait perkembangan JFP dan PFP sebagai modal Pusat Pembinaan Penerjemah dalam melakukan pembinaan. Mengingat *database* JFP masih belum memadai, maka Pusat Pembinaan Penerjemah perlu melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki dan menyempurnakan *database* JFP melalui digitalisasi data dan informasi terkait pembinaan JFP.

3. Peluang (*Opportunities*)

a. Keperluan Menerjemahkan Produk Hukum Nasional Untuk Memudahkan Investor

Sejalan dengan peningkatan hubungan Indonesia dengan mitra internasional pada tingkat bilateral, regional, maupun multilateral, penerjemahan teks/produk hukum semakin dibutuhkan. Saat ini semakin banyak kebutuhan para pejabat negara sahabat maupun investor untuk memahami perundang-undangan di tanah air mulai Undang-Undang, Peraturan Presiden, hingga Peraturan Daerah.



Terkait dengan keperluan penerjemahan produk hukum nasional untuk keperluan investor/investasi, pada tahun 2017 dan 2018, 34 (tiga puluh empat) orang Pejabat Fungsional Penerjemah dari berbagai instansi pemerintah pusat dan daerah telah turut berkontribusi dalam meningkatkan peringkat Indonesia dalam daftar *Ease of Doing Business* (EoDB) yang diterbitkan oleh Bank Dunia (*World Bank*). Para PFP tersebut telah menerjemahkan sekitar 1000 halaman produk hukum Indonesia terkait investasi ke dalam Bahasa Inggris dalam waktu 3 minggu. Sebagai hasilnya, peringkat Indonesia naik dari peringkat ke-91 pada tahun 2017 menjadi peringkat ke-72 pada tahun 2018.



Dari ilustrasi tersebut terlihat jelas peran strategis PFP dalam penerjemahan produk hukum nasional untuk memudahkan investor yang ingin berinvestasi di Indonesia. Dikaitkan dengan upaya pemerintah untuk menarik modal asing, investor akan lebih bersemangat ketika memahami aturan main berinvestasi di Indonesia. Pengetahuan itu tentunya berasal dari produk hukum Indonesia yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa asing.

Momentum tersebut perlu dilihat sebagai peluang bagi Pejabat Fungsional Penerjemah untuk lebih mengembangkan ruang lingkup pekerjaannya dan mengembangkan karirnya menuju ke arah spesialisasi khusus yaitu penerjemahan produk hukum nasional terutama peraturan perundang-undangan yang dapat memberikan *value added* bagi prospek perkembangan karir PFP ke depan.



b. Keperluan Menerjemahkan Naskah Surat dan Dokumen Kepresidenan/Kenegaraan

Para PFP Sekretariat Kabinet yang berada di bawah koordinasi Asisten Deputi Naskah dan Penerjemahan, mendapatkan tugas untuk melakukan penyiapan dan penerjemahan Naskah Surat dan Dokumen Kepresidenan/Kenegaraan. Penyiapan dan penerjemahan Naskah Surat dan Dokumen Kepresiden/Kenegaraan tersebut meliputi:

- 1) Naskah Surat Presiden RI kepada Kepala Negara/kepala organisasi internasional;
- 2) Surat Presiden kepada Ketua DPR RI mengenai permohonan pertimbangan terkait pencalonan Duta Besar untuk negara sahabat dan pencalonan Duta Besar negara sahabat untuk Republik Indonesia;
- 3) Surat Kepercayaan (*Letter of Credence*) dan Surat Penarikan Kembali oleh Pemerintah (*Letter of Recall*) Duta Besar LBBP RI untuk negara sahabat;
- 4) Surat Pengangkatan (*Letter of Commission*) Konsul Jenderal/Konsul/Konsul Kehormatan RI di luar negeri;
- 5) Surat Pengakuan (*Exequatur*) bagi Konsul Jenderal/Konsul/Konsul Kehormatan negara sahabat di Indonesia;
- 6) Naskah Pidato Presiden dalam bahasa Inggris utamanya untuk acara-acara resmi Kenegaraan.

Terkait kompetensi yang dimiliki PFP di Sekretariat Kabinet tersebut dalam melakukan penyiapan dan penerjemahan Naskah Surat dan Dokumen Kepresidenan/Kenegaraan, terbuka peluang karier dan kerja sama antara para PFP pada Asisten Deputi Naskah dan Penerjemahan dengan PFP dari Kementerian/Lembaga lainnya dalam koridor yang sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

c. Keperluan Menerjemahkan Karya Sastra Daerah dan Naskah Kuno untuk Melestarikan Bahasa dan Budaya Bangsa

Indonesia adalah negara yang memiliki banyak peninggalan berupa sejarah dan kebudayaan yang merupakan warisan para leluhur. Warisan masa lampau tersebut banyak ditemukan dalam berbagai peninggalan artefak kuno baik itu prasasti maupun naskah kuno.

Naskah kuno tersebar di seluruh pelosok nusantara menjadikan naskah kuno terlihat khas, karena hasil karya sastra ini mewakili suatu informasi yang ada pada daerah yang memiliki naskah tersebut. Naskah kuno yang ada di setiap daerah memiliki karakter atau ciri khususnya tersendiri, baik dari segi aksara maupun dalam



segi bahasa. Naskah kuno bukanlah sumber yang mudah digali dan dipahami, karena menggunakan aksara non-latin. Selain itu, naskah kuno juga menggunakan bahasa tempat naskah itu berada tetapi aksara dan bahasanya tidak akrab lagi dengan masyarakatnya yang sekarang. Hal ini tentu saja menimbulkan kendala dalam memahami naskah tersebut. Banyaknya naskah kuno yang belum dikaji oleh para ahli/peneliti/penerjemah membuat khasanah budaya yang terkandung di dalam naskah tersebut dikawatirkan akan hilang seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, naskah kuno sepatutnya dijaga keberadaannya dan perlu segera dialihaksarakan dan diterjemahkan agar informasi penting yang terkandung di dalamnya dapat diketahui oleh semua orang, baik generasi saat ini maupun generasi yang akan datang.

Sejalan dengan hal tersebut, juga perlu dilakukan pelestarian terhadap karya sastra daerah. Sastra daerah menjadi wahana pembelajaran untuk memahami masyarakat dan budayanya. Sastra daerah sebagai salah satu aspek budaya Indonesia perlu digali untuk memperkaya budaya nasional. Selain itu, sastra daerah mempunyai kedudukan yang strategis dan kerangka pembangunan sumber daya manusia, yaitu untuk memperkuat kepribadian keindonesiaan yang bhineka tunggal ika.

Penerjemahan sastra daerah dan naskah kuno merupakan tugas Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP) yang unik dan punya nilai strategis bagi kepentingan nasional. Penugasan ini merupakan pengembangan peran JFP. Melalui penerjemahan sastra daerah dan naskah kuno tersebut diharapkan tumbuh sikap positif dalam jiwa segenap bangsa Indonesia. Bermula dari rasa memiliki, sikap peduli, dan akhirnya tumbuh sikap merasa harus menjaga kekayaan sastra daerah yang tersebar di seluruh nusantara dan warisan budaya pada naskah kuno tersebut sebagai satu kesatuan kebudayaan nasional Indonesia. Dalam hal ini para Pejabat Fungsional Penerjemah dapat mengenalkan sastra daerah dan *content* naskah kuno dalam konteks sebagai unsur kebudayaan nasional Indonesia yang berimplikasi atau berdampak sebagai berikut:



- 1) Menciptakan harmoni dalam kehidupan sebagai bangsa yang satu dan berdaulat.
- 2) Melestarikan warisan dan budaya bangsa.
- 3) Menciptakan pagar bagi kekayaan kebudayaan nasional Indonesia sebagai simbol jati diri dan identitas bangsa dari klaim pihak asing.

d. Keperluan Penerjemahan *Website* di Level Instansi Maupun Unit Kerja

Penerjemahan berita daring atau penerjemahan artikel berita pada *website* merupakan hal yang lazim di kalangan penerjemah yang bekerja pada institusi pemerintah baik Kementerian/Lembaga/Daerah. Hampir semua institusi pemerintah di Indonesia memiliki situs resmi dan beberapa di antaranya bahkan tersedia dalam bahasa asing, terutama bahasa Inggris. Salah satu fitur pada situs tersebut yang diterjemahkan adalah artikel berita daring.



Frekuensi dan kuantitas artikel yang harus diterjemahkan dalam situs *website* instansi pemerintah cukup banyak dan membutuhkan proses penerjemahan secara rutin. Hal ini bisa dipandang sebagai peluang bagi penerjemah untuk memperkaya khasanah pengetahuan dan mengasah kemampuannya mengingat dalam kasus penerjemahan berita daring, penerjemah seringkali tidak sekadar menerjemahkan tetapi juga menulis ulang.

e. Keperluan Penerjemah Lisan Untuk Presiden dan Forum/Acara Internasional di Dalam Negeri

Para Pejabat Fungsional Penerjemah dapat memainkan peranan penting dan strategis sebagai jembatan komunikasi tulis dan lisan bagi Presiden, pejabat dan instansi pemerintah. Peran ini merupakan konsekuensi dari kewajiban menggunakan bahasa Indonesia oleh Presiden dan pejabat negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara serta Lagu Kebangsaan.

Khusus untuk penerjemah lisan (*interpreter*), mereka memainkan peran penting dalam diplomasi antar negara. *Interpreter* berperan menjembatani pemikiran



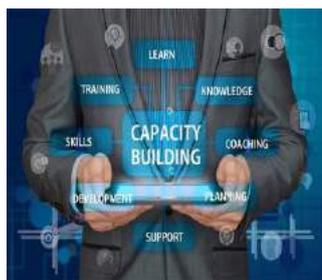
satu atau antar kepala negara di pertemuan-pertemuan internasional. *Interpreter* ini perannya sangat strategis dalam mengawal tugas-tugas kenegaraan. *Interpreter* ini sering dilibatkan dalam kegiatan/acara Presiden menerima tamu asing atau kunjungan ke luar negeri.

Indonesia memiliki potensi strategis dalam menyelenggarakan *event* berskala internasional. Dalam transformasi geopolitik global saat ini, Indonesia memiliki potensi strategis di kancah internasional sehingga memerlukan peran maksimal para penerjemah.



f. Peluang Kerjasama Pembinaan PFP Dengan K/L/D dan Negara Lain/Lembaga Internasional

Dalam rangka peningkatan kinerja pembinaan PFP, Sekretariat Kabinet c.q. Pusat Pembinaan Penerjemah dapat melakukan berbagai kerjasama/kolaborasi dengan berbagai pihak baik, baik di dalam maupun di luar negeri. Guna membuka peluang dan memberikan kesempatan kepada para penerjemah untuk meningkatkan



kompetensinya melalui berbagai pendidikan dan pelatihan di bidang bahasa dan penerjemahan, hal yang dapat dilakukan antara lain kerjasama dengan Biro Kerja Sama Teknik Luar Negeri (KTLN) Kementerian Sekretariat Negara untuk pelaksanaan program *capacity building* bagi para penerjemah melalui fasilitasi penyelenggaraan pelatihan dengan donor luar negeri melalui mekanisme *cost sharing* maupun hibah, fasilitasi pendidikan bergelar, fasilitasi penyediaan pengajar *native speaker*, dan program magang/*internship* di lembaga-lembaga internasional.

Pusat Pembinaan Penerjemah juga melakukan pendekatan dan peninjauan dengan berbagai universitas di Indonesia untuk penyelenggaraan pelatihan/bimbingan teknis penerjemahan di tiga wilayah yaitu Indonesia Bagian Barat, Tengah, dan Timur. Semua upaya tersebut bertujuan untuk menyediakan berbagai sarana dan fasilitasi bagi para penerjemah agar mereka dapat meningkatkan kapasitas dan kompetensinya secara optimal.

Kerjasama pembinaan PFP juga telah dilakukan dengan pemerintah negara sahabat seperti Pemerintah Australia dan Kerajaan Arab Saudi. Saat ini, Sekretariat



Kabinet dan Pusat Pembinaan Penerjemah sedang menjajaki kerjasama dengan Pemerintah Tunisia dan Pemerintah Selandia Baru serta beberapa Pemerintah negara sahabat/negara donor dan sejumlah lembaga

asing untuk membuka peluang dilaksanakannya pelatihan (*shortcourse*) (baik *online* maupun *offline*), pemberian beasiswa pendidikan lanjutan (S2 dan S3) dan magang (*internship* para) Pejabat Fungsional Penerjemah.



g. Sinergi yang Harmonis dengan Organisasi Profesi Penerjemah (IPPI)

Salah satu tugas Instansi Pembina Jabatan Fungsional adalah memfasilitasi pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional. Terkait dengan hal tersebut, telah dibentuk organisasi profesi bagi para Pejabat Fungsional Penerjemah yaitu Ikatan Penerjemah Pemerintah Indonesia (IPPI). IPPI didirikan di Jakarta pada tanggal 10 Oktober 2013, beranggotakan Pejabat Fungsional Penerjemah di seluruh Indonesia. IPPI didirikan dengan tujuan mengembangkan karier dan meningkatkan kompetensi Pejabat Fungsional Penerjemah. IPPI bekerjasama dengan Instansi Pembina JFP telah menyusun Kode Etik Profesi dan Kode Perilaku Penerjemah. IPPI juga telah resmi berbadan hukum sejak tahun 2019.



Sinergi dan hubungan yang harmonis antara IPPI dengan Sekretariat Kabinet dan Pusat Pembinaan Penerjemah, mempunyai dampak positif bagi perkembangan Jabatan Fungsional Penerjemah maupun pengembangan karir dan potensi Pejabat Fungsional Penerjemah itu sendiri. IPPI bisa menjadi jembatan yang memfasilitasi dan

menyuarakan aspirasi para penerjemah kepada Instansi Pembina JFP dan sebaliknya membantu menyukseskan program-program yang dibuat Instansi Pembina untuk kemaslahatan para penerjemah.

4. Ancaman (*Threats*)

a. Jumlah PFP Belum Sebanding dengan Urgensi Peran JFP di Pemerintahan

Jabatan Fungsional Penerjemah mempunyai peran yang sangat strategis dalam pemerintahan karena Pejabat Fungsional Penerjemah dapat menjadi jembatan komunikasi tulis dan lisan antara instansi dengan para mitra internasional dan membantu mempromosikan semua potensi yang dimiliki Indonesia ke dunia internasional serta dapat menjadi agen perubahan (*agent of change*) melalui penerjemahan teks bahasa asing, serta menjadi pemelihara bahasa dan budaya daerah.



Melihat urgensi peran JFP di pemerintahan tersebut dapat disimpulkan bahwa diperlukan adanya Pejabat Fungsional Penerjemah di semua lini sektor pembangunan atau di setiap Kementerian/Lembaga/Daerah khususnya yang punya fungsi strategis dan perlu berinteraksi dan berhubungan dengan mitra internasional. Namun demikian, sampai saat ini jumlah PFP di seluruh Indonesia masih terbilang sedikit dibandingkan dengan kebutuhan idealnya.

Berdasarkan *database* e-JFP, Per Mei 2021 telah diangkat 221 Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) yang berasal dari 46 instansi pemerintah yang terdiri dari 26 instansi pemerintah pusat dan 20 instansi pemerintah daerah serta tersebar di 26 provinsi. PFP tersebut terdiri dari 117 Penerjemah Ahli Pertama, 86 Penerjemah Ahli Muda, 16 Penerjemah Ahli Madya, dan 2 Penerjemah Ahli Utama. Apabila dibandingkan dengan jumlah Kementerian/Lembaga sebanyak 88 K/L, 34 Pemerintah Provinsi dan kurang lebih 540 Pemerintah Kabupaten/Kota, maka jumlah penerjemah *existing* tersebut masih jauh dari jumlah taksiran/perkiraan jumlah ideal kebutuhan penerjemah atau PFP di Indonesia.

Belum memadainya jumlah penerjemah tersebut, menimbulkan adanya kesenjangan atau *gap* kebutuhan yang akhirnya diisi oleh Jabatan Fungsional lain/ Jabatan Struktural yang dapat mengcover fungsi penerjemahan atau dengan bantuan pihak swasta/penerjemah privat.

Preseden semacam ini tidak boleh dibiarkan berlanjut, oleh karena itu perlu sinergi dari berbagai pihak yaitu Instansi Pembina JFP (Sekretariat Kabinet), maupun Instansi Pengguna PFP, serta instansi pembuat kebijakan kepegawaian yaitu Kementerian PAN dan RB, Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan Lembaga Administrasi Negara (LAN). Selain itu, Sekretariat Kabinet c.q. Pusat Pembinaan Penerjemah perlu memberikan stimulus untuk menarik minat calon penerjemah dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengangkatan PNS menjadi Pejabat Fungsional Penerjemah melalui jalur penyesuaian (*inpassing*) maupun melalui mekanisme lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu pengangkatan pertama kali (pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan JF dari calon PNS) dan pengangkatan perpindahan dari jabatan lain.

b. Ragam/Jenis Penguasaan Bahasa oleh PFP Masih Terbatas

Pada awal pembentukan JFP, data penguasaan bahasa cukup komprehensif yaitu terdapat 7 bahasa asing yang dikuasai Pejabat Fungsional Penerjemah antara lain Bahasa Inggris, Bahasa Jepang, Bahasa Perancis, Bahasa Arab, Bahasa Mandarin, Bahasa Jerman, dan bahasa Belanda serta 2 bahasa daerah yaitu Bahasa Bugis dan Bahasa Jawa Pegon. Dalam perjalanannya terdapat penambahan 1 bahasa asing yaitu Bahasa Korea dan 4 bahasa daerah yaitu Bahasa Madura, Bahasa Sunda, Bahasa Bali, dan Bahasa Banjar.



Sampai saat ini, ada enam bahasa resmi yang digunakan di PBB yaitu Bahasa Arab, Bahasa Cina/Mandarin, Bahasa Inggris, Bahasa Perancis, Bahasa Rusia, dan Bahasa Spanyol. Berdasarkan *database* E-JFP Sekretariat Kabinet, belum ada Pejabat Fungsional Penerjemah yang menguasai Bahasa Rusia dan Bahasa Spanyol. Selain itu, juga tidak terdapat Pejabat Fungsional Penerjemah yang menguasai bahasa resmi

negara-negara ASEAN selain Bahasa Inggris dan Bahasa Mandarin, misalnya Bahasa Tagalog (Filipina) dan Bahasa Thai (Thailand). Hal ini perlu menjadi *concern* di tengah isu kesiapan Indonesia menghadapi era perdagangan bebas (*free trade*) baik di wilayah regional (ASEAN) maupun internasional.

Terkait penguasaan bahasa daerah, hanya ada 6 bahasa daerah yang tercatat secara resmi dalam *database* E-JFP Sekretariat Kabinet dikuasai oleh Pejabat Fungsional Penerjemah. Hal ini tentu saja sangat jauh jika dibandingkan jumlah bahasa daerah di Indonesia yang tercatat resmi sebanyak 718 bahasa daerah.

Lebih lanjut, dalam *dabatase* E-JFP Sekretariat Kabinet, data penguasaan bahasa belum komprehensif dan seringkali terjadi perubahan atas data penguasaan bahasa tersebut. Hal tersebut terjadi karena masih banyak Pejabat Fungsional Penerjemah yang belum *update* atau tidak menginformasikan penguasaan jenis bahasa yang dimiliki pada situs web/aplikasi E-JFP. Hal ini tentunya ke depan akan menyulitkan Sekretariat Kabinet dan Pusat Pembinaan Penerjemah dalam membina dan mengembangkan Pejabat Fungsional Penerjemah sesuai dengan porsi bidang penerjemahan yang dikuasai atau preferensi bahasa yang dipilih.

c. Jumlah Penutur Bahasa Daerah Yang Makin Sedikit Jumlahnya

Indonesia diberkahi oleh banyak suku bangsa dan beragam bahasa. Namun demikian, tidak semuanya dipelihara dengan baik. Sejumlah bahasa daerah semakin dilupakan dan bahkan mengalami kepunahan karena jumlah penutur bahasanya makin sedikit dan tidak pernah dilestarikan. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pada periode 2011-2019 terdapat 13 bahasa daerah yang punah yaitu 11 bahasa dari Maluku dan 2 bahasa dari Papua dan Papua Barat.

Bahasa daerah biasanya hanya dikuasai oleh para orang tua, sedangkan generasi milenial atau anak dan cucunya lebih banyak menggunakan bahasa Indonesia dan bahkan menggunakan bahasa asing. Sampai saat ini sejumlah bahasa daerah telah mengalami kepunahan atau hampir lenyap. Bahasa daerah yang mengalami kepunahan tersebut sebagian besar berasal dari kawasan Indonesia Timur



seperti Nusa Tenggara Timur (NTT), Maluku, Papua, dan Papua Barat. Ada banyak faktor yang menyebabkan punahnya bahasa-bahasa daerah tersebut, seperti bencana alam, perang, genosida, serta dominasi ekonomi, politik, dan budaya.



Lebih lanjut, suatu bahasa dikatakan terancam apabila semakin sedikit masyarakat yang mengakui bahasanya dan bahasa tersebut tidak pernah digunakan ataupun diajarkan kepada anak-anak mereka. Dalam hal ini suatu bahasa dikategorikan terancam punah jika bahasa itu semakin sedikit digunakan dalam kegiatan sehari-hari sehingga kehilangan fungsi sosial atau komunikatifnya.

Terkait *concern* ini, Sekretariat Kabinet melalui Pusat Pembinaan Penerjemah perlu ikut aktif dalam upaya pelestarian bahasa daerah melalui kerjasama yang baik



dengan instansi yang bertugas melaksanakan kegiatan pengembangan, pembinaan, dan perlindungan di bidang bahasa dan sastra yaitu Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, serta kerja sama dengan

unit kerja vertikalnya yaitu Balai Bahasa dan Kantor Bahasa di berbagai daerah/provinsi. Upaya pelestarian tersebut dapat dilakukan melalui revitalisasi bahasa daerah yang diawali dengan inventarisasi dan pendokumentasian bahasa daerah. Selain itu, Pusat Pembinaan Penerjemah juga dapat mendorong para Pejabat Fungsional Penerjemah untuk ikut andil dan berpartisipasi dalam upaya pelestarian bahasa daerah.



d. Tuntutan Adanya *Error-Free* pada Proses Penerjemahan dan Hasil Terjemahan

Penerjemahan melibatkan bahasa dan sistem kebahasaan yang cukup kompleks dengan melibatkan satu bahasa sebagai bahasa sumber dan bahasa sasaran. Hal tersebut tentunya menjadi kesulitan tersendiri bagi seorang penerjemah dalam



menerjemahkan. Disamping itu, penerjemah akan menghadapi suatu permasalahan karena bahasa berkembang setiap saat dan menyebabkan munculnya kata, frase, idiom maupun sistem kebahasaan yang baru pada suatu bahasa yang mungkin tidak diketahui oleh penerjemah.

Dalam proses penerjemahan, penerjemah melakukan upaya agar teks dan budaya yang terkandung di dalamnya dapat ditangkap atau dapat diterima oleh penggunaan bahasa sasaran. Dalam proses tersebut, timbullah masalah-masalah penerjemahan yang secara umum disebabkan oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Kompetensi penerjemah (kebahasaan, kultural, transfer) dan keterampilan di bidang penerjemahan.
- 2) Faktor kebahasaan karena setiap bahasa memiliki sistem bahasa yang berbeda.
- 3) Faktor budaya yaitu perbedaan kebudayaan di tiap negara. Dalam hal ini tidak ada struktur bahasa maupun budaya yang identik sehingga terkadang bahasa yang diterjemahkan sulit dicari padanannya yang tepat untuk dapat dipahami dalam bahasa terjemahan. Oleh karena itu, faktor kebudayaan dapat menjadi kendala dalam penerjemahan.

Seorang penerjemah dikatakan berhasil menerjemahkan suatu teks dari bahasa sumber ke bahasa sasaran jika ia mampu menyampaikan pesan secara baik dan benar yang terdapat dalam bahasa sumber terhadap bahasa sasaran. Lebih lanjut, suatu hasil terjemahan dikatakan dinyatakan baik jika hasil terjemahannya baik secara sisi semantik (makna) dan benar dilihat dari struktur bahasa yang digunakan. Tidak semua penerjemah mengetahui sistem yang berlaku pada bahasa sumber dan bahasa sasaran, maka akan terjadi masalah – masalah sebagai berikut :

- 1) Kegagalan mentransfer maksud bahasa sumber.
- 2) Kesulitan mencari padanan kata.
- 3) Kesalahan mengubah kalimat aktif pada bahasa sumber menjadi kalimat pasif pada bahasa sasaran dan sebaliknya.
- 4) Penghilangan kata penting dan penambahan kata yang sia-sia pada terjemahan.
- 5) Kesalahan mengurutkan kata yang disesuaikan dengan struktur kalimat bahasa sumber bukan di sesuaikan dengan struktur bahasa sasaran.

Dalam perkembangannya, semakin banyak tuntutan akan penerjemahan yang baik dan bebas dari kesalahan (*error-free*) baik pada proses penerjemahan maupun pada hasil terjemahan. Guna mewujudkan hal tersebut diperlukan PFP dengan kemampuan penerjemahan yang mumpuni dan ditunjang dengan proses *editing*, supervisi dan *quality control* atas proses dan hasil penerjemahan secara optimal. Hal ini terkadang sulit diwujudkan oleh setiap instansi pemerintah, mengingat jumlah Pejabat Fungsional Penerjemah yang dimiliki berbeda. Banyak instansi pemerintah yang hanya mempunyai 1 – 2 orang PFP, sehingga proses penerjemahan sampai dengan *editing*, supervisi, dan *quality control* dilakukan oleh PFP yang sama.



Guna menjamin kualitas proses dan hasil penerjemahan, maka diharapkan ke depan terdapat *layer* penerjemahan yang memadai untuk setiap proses penerjemahan (penerjemah ahli pertama, penerjemah ahli muda, dan penerjemah ahli madya) yang melakukan proses yang berbeda atas suatu *project* penerjemahan.

e. Kurangnya Kesadaran Pimpinan Instansi Pemerintah akan Peran JFP

Jabatan Fungsional Penerjemah dibentuk dengan tujuan agar para Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) dapat berkiprah secara aktif, efektif, dan profesional dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan (pusat/daerah) serta meningkatkan produktivitas instansi dan unit kerjanya masing-masing. Namun dalam prakteknya, masih banyak instansi pemerintah yang belum memanfaatkan sepenuhnya potensi penerjemah yang dimilikinya. Dalam hal ini, para penerjemah hanya ditugaskan untuk melakukan pendampingan saat menerima kunjungan delegasi asing atau hanya melaksanakan tugas-tugas rutin penerjemahan semata.

Fenomena tersebut terjadi karena banyak pimpinan instansi pemerintah baik pusat maupun daerah belum memahami akan pentingnya peran Jabatan Fungsional Penerjemah beserta Pejabat Fungsionalnya dalam mendukung kelancaran dan kesuksesan tugas-tugas instansi maupun untuk kepentingan nasional yang skalanya lebih besar.

Hal ini tentu saja mengecilkan potensi yang dimiliki oleh para PFP, mengingat PFP dapat diberdayakan untuk mempromosikan potensi sumber daya alam dan potensi wisata Indonesia melalui penerjemahan situs web pemerintah, membantu mengedukasi pelaku wisata, menerjemahkan peraturan perundang-undangan utamanya yang mengatur penanaman modal di dalam negeri agar investor asing masuk ke Indonesia sehingga mendorong penciptaan lapangan kerja yang lebih banyak bagi rakyat. Selain itu, para PFP dapat lebih berperan dalam menerjemahkan karya sastra daerah sebagai upaya melestarikan budaya bangsa dan bahasa daerah.



Oleh karena itu, Pusat Pembina Penerjemah selaku pelaksana tugas Instansi Pembina JFP perlu terus berupaya mengenalkan Jabatan Fungsional Penerjemah kepada berbagai pihak, salah satunya melalui sosialisasi JFP kepada instansi pemerintah pusat dan daerah serta diseminasi informasi tentang JFP melalui situs web dan aplikasi E-JFP. Optimalisasi pemberdayaan PFP dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan pada akhirnya juga berdampak positif bagi perkembangan karir PFP serta kemajuan Jabatan Fungsional Penerjemah.



f. Belum Populernya Karir Penerjemah Pemerintah di Generasi Milenial

Generasi milenial, yang kini telah memasuki usia kerja, adalah generasi pencari kerja paling aktif saat ini. Berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi milenial memang dikenal dengan pola hidup yang praktis dan lebih modern. Dengan kondisi tersebut, generasi milenial terdorong untuk mencari solusi yang memudahkan kehidupan mereka. Berkaitan erat dengan revolusi industri 4.0 yang menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi di semua aspek, generasi milenial memiliki kemampuan dan pengetahuan di bidang teknologi informasi yang lebih dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Kemudahan informasi ini, kemudian menjadikan generasi milenial lebih





terbuka terhadap berbagai kesempatan kerja dan cenderung cepat berganti pekerjaan. Hal ini juga disebabkan oleh idealisme tinggi yang dimiliki generasi milenial terhadap karier impiannya.

Selain lebih melek terhadap teknologi, generasi milenial juga dikenal lebih familiar dengan penggunaan bahasa asing dalam setiap aspek kehidupan. Sebagai contoh, generasi milenial sangat suka menggunakan bahasa Inggris, mulai dari kehidupan sehari-hari hingga di media sosial, seperti Twitter dan Instagram. Terlepas dari pro dan kontra antara bahasa Inggris dan generasi milenial, penguasaan bahasa Inggris justru mempunyai manfaat tersendiri bagi yang mempelajarinya. Menurut *Encyclopaedia Britannica (2015)*, *English is the first choice of foreign language in most other countries of the world, and it is that status that has given it the position of a global lingua franca*. Artinya, bahasa Inggris adalah pilihan pertama bahasa asing di sebagian besar negara di dunia, dan status itulah yang menjadikannya posisi *lingua franca* global. Dengan demikian, kemampuan berbahasa Inggris juga bisa menjadi modal yang penting di era persaingan global.

Meskipun generasi milenial familiar dengan keberadaan dan penggunaan bahasa asing, namun tidak semerta-merta karir sebagai Penerjemah Pemerintah menjadi pilihan karir yang populer bagi generasi milenial. Karena kecenderungan generasi milenial yang lebih suka bekerja tanpa terikat birokrasi yang cenderung kaku, maka profesi Penerjemah Pemerintah ini menjadi kurang populer dibandingkan profesi penerjemah privat atau penerjemah lepas (*freelance translator*) bagi generasi milenial.

Menyikapi fenomena tersebut, Pusat Pembinaan Penerjemah perlu terus mengenalkan dan mensosialisasikan JFP dengan cara yang atraktif kepada generasi milenial melalui berbagai media utamanya melalui media sosial yang dianggap efektif untuk menyentuh kalangan generasi milenial tersebut.

2.3 Analisis Pemangku Kepentingan

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 54 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pemetaan Pemangku Kepentingan di Lingkungan Instansi Pemerintah, Pemangku Kepentingan (*stakeholders*) merupakan pihak-pihak dari dalam dan luar organisasi/instansi yang berkepentingan dan berpengaruh terhadap organisasi/instansi sehingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik.

Setiap pemangku kepentingan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga diperlukan pemetaan/analisis pemangku kepentingan secara akurat sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Hasil Pemetaan/analisis pemangku kepentingan tersebut merupakan informasi penting yang akan digunakan dalam perumusan kebijakan hubungan instansi pemerintah dengan pemangku kepentingan.

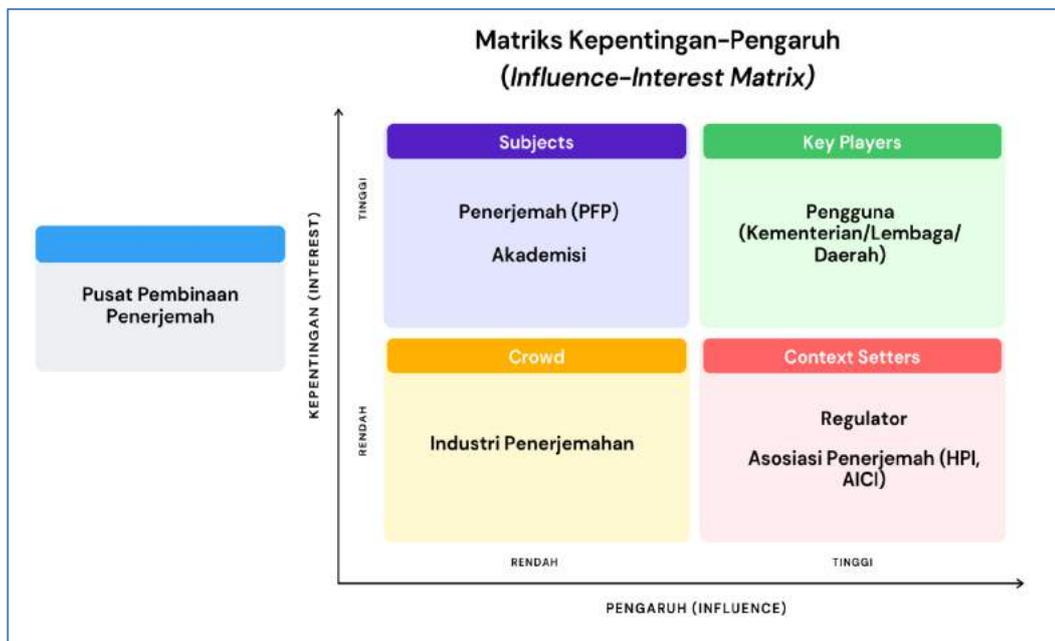
Pusat Pembinaan Penerjemah selaku unit kerja pelaksana tugas teknis Instansi Pembina JFP juga perlu melakukan pemetaan/analisis pemangku kepentingan guna melihat hubungan dengan masing-masing pemangku kepentingan dan memilih strategi yang tepat dalam berinteraksi dengan setiap pemangku kepentingan tersebut. Berdasarkan pemetaan/analisis yang dilakukan, identifikasi pemangku kepentingan dari Pusbinter dapat dilihat dalam matriks berikut:

Gambar 2.2
Matriks Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*) Pusat Pembinaan Penerjemah



Setelah dilakukan identifikasi pemangku kepentingan, selanjutnya dilakukan pengklasifikasian dan pengkategorian pemangku kepentingan Pusbinter menggunakan analisis kategorisasi yang mengklasifikasikan pemangku kepentingan berdasarkan tingkat kepentingan dan pengaruh. Metode yang digunakan untuk mengklasifikasikan pemangku kepentingan adalah menggunakan matriks kepentingan-pengaruh (*influence-interest matrix*) berdasarkan kepentingan atau ketertarikan dan pengaruh pemangku kepentingan. Berdasarkan matriks tersebut, pemangku kepentingan dikelompokkan menjadi pemain kunci (*key players*) yang mempunyai kepentingan dan pengaruh yang tinggi, *context setters* yang memiliki pengaruh tinggi tapi kepentingannya rendah, *subjects* yang memiliki kepentingan tinggi tetapi pengaruhnya rendah, dan *crowd* yang memiliki kepentingan dan pengaruh yang rendah. Matriks kepentingan-pengaruh dari pemangku kepentingan Pusbinter dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.3
Matriks Kepentingan-Pengaruh (*Influence-Interest Matrix*)

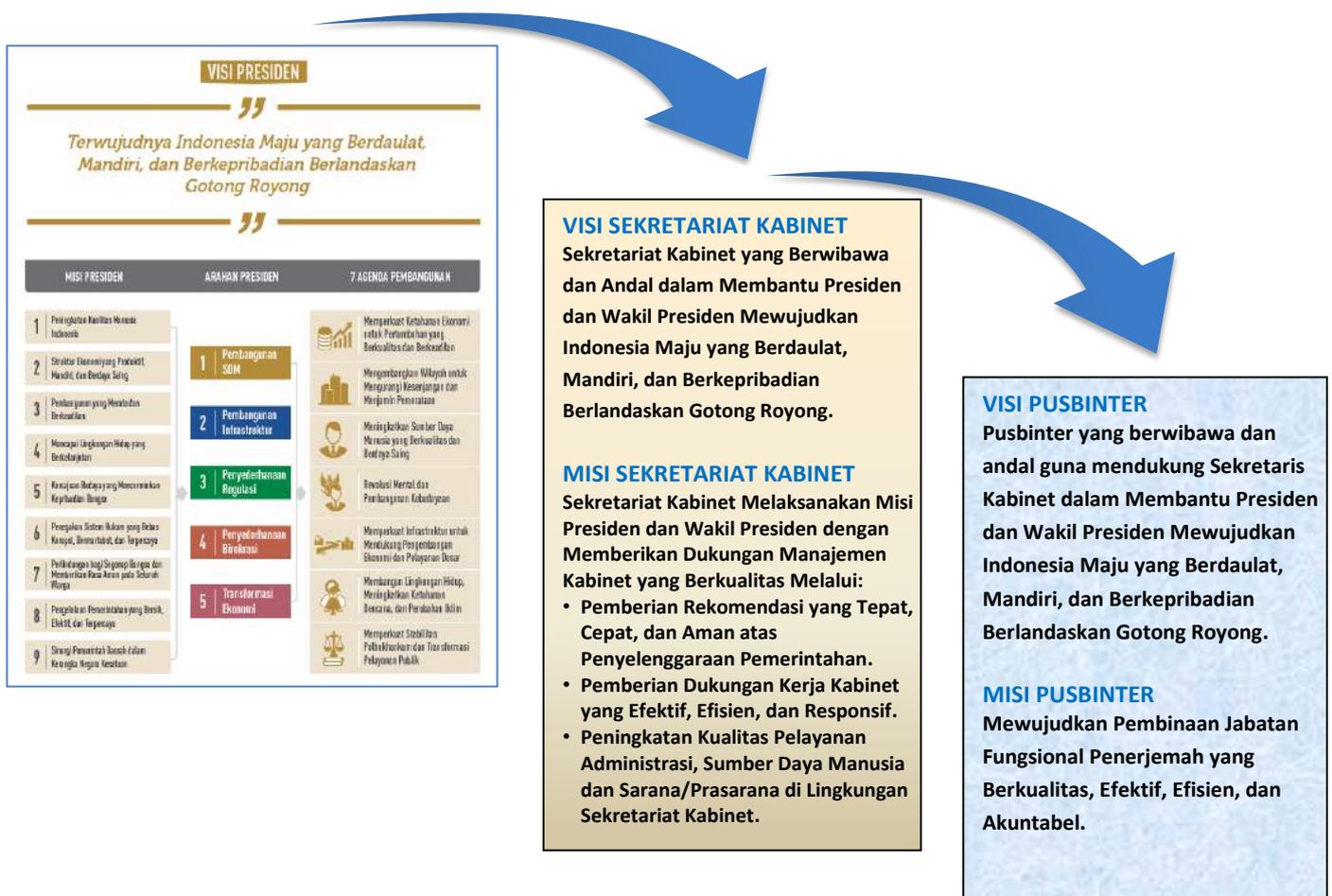


Berdasarkan matriks kepentingan-pengaruh pada gambar 2.3 tersebut, Pusat Pembinaan Penerjemah dapat merumuskan strategi yang tepat dalam berinteraksi dan memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

BAB III VISI, MISI, DAN TUJUAN

Penyusunan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Pusat Pembinaan Penerjemah didasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, dan Rencana Strategis Sekretariat Kabinet Tahun 2020-2024. Selain itu, penyusunan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Pusat Pembinaan Penerjemah juga dikaitkan dengan tugas dan fungsi Pusat Pembinaan Penerjemah serta mempertimbangkan tantangan organisasi Pusat Pembinaan Penerjemah saat ini dan masa mendatang. Visi – Misi Presiden, Arahan Presiden dan Tujuh Agenda Pembangunan dalam dokumen RPJMN Tahun 2020-2024 menjadi landasan bagi rumusan Visi dan Misi Sekretariat Kabinet dan pada akhirnya menjadi pedoman bagi perumusan Visi dan Misi Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai berikut:

Gambar 3.1
Skema Perumusan Visi dan Misi Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024



3.1 Visi

Dalam rangka mengemban amanah dan mandat Undang-Undang, visi Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024 diarahkan untuk melaksanakan Visi Presiden yaitu **“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”** dan melaksanakan arahan Presiden nomor 4 yaitu **“Penyederhanaan Birokrasi”** dan Agenda Pembangunan nomor 3 yaitu **“Meningkatkan SDM yang Berkualitas dan Berdaya Saing”** dan nomor 7 yaitu **“Memperkuat Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik”** dengan mendukung pencapaian Visi Sekretariat Kabinet yaitu **“Sekretariat Kabinet yang Berwibawa dan Andal dalam Membantu Presiden dan Wakil Presiden Mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.”** Berdasarkan hal tersebut, maka Visi Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024 dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 3.2
Visi Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024

Visi
Pusat Pembinaan Penerjemah

Pusbinter yang berwibawa dan andal guna mendukung Sekretaris Kabinet dalam Membantu Presiden dan Wakil Presiden Mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong

Berwibawa artinya Pusbinter menjadi unit kerja yang mempunyai wibawa sehingga dihormati dan disegani oleh para Pejabat Fungsional Penerjemah beserta Instansi Pengguna Jabatan Fungsional Penerjemah, sehingga keputusan, arahan dan kebijakannya diikuti dan dilaksanakan secara optimal oleh PFP dan instansi penggunaannya

Andal artinya seluruh jajaran pejabat dan pegawai Pusbinter memiliki kompetensi di bidangnya dan berkemauan kuat untuk selalu mengembangkan potensi dan kapasitas diri, inovatif dan kreatif, bertanggung jawab dan memiliki etos kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta visioner ke masa depan

Guna mewujudkan Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai unit kerja yang berwibawa dan andal maka diperlukan aspek-aspek pendukung seperti komitmen pimpinan tinggi, kelembagaan yang kuat, SDM yang kompeten, profesional dan punya etos kerja yang bagus, dukungan anggaran dan sarana prasarana yang memadai, serta dukungan IT yang solid. Tentunya hal-hal tersebut juga harus berlandaskan nilai-nilai organisasi yang melekat di Sekretariat Kabinet yaitu profesional, akuntabilitas, tanggap, dan integritas (PAsTI).

3.2 Misi

Dalam kapasitas dan wewenangnya terkait pembinaan terhadap Jabatan Fungsional Penerjemah, Pusat Pembinaan Penerjemah memastikan ketercapaian visi dan misi Sekretariat Kabinet dalam mendukung terwujudnya visi dan misi Presiden tahun 2020-2024. Dalam hal ini Pusat Pembinaan Penerjemah mendukung Misi Pertama dan Misi Kedelapan Presiden yaitu **“Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia”** dan **“Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan Terpercaya”**. Lebih lanjut, Pusat Pembinaan Penerjemah mendukung pencapaian Misi Ketiga Sekretariat Kabinet yaitu **“Sekretariat Kabinet Melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden dengan Memberikan Dukungan Manajemen Kabinet yang Berkualitas Melalui Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi, Sumber Daya Manusia dan Sarana/Prasarana di Lingkungan Sekretariat Kabinet”**. Rumusan Misi Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024 dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 3.3
Misi Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024



3.3 Tujuan

Tujuan yang merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, adalah hasil akhir yang akan dicapai pada jangka waktu tertentu. Dalam hal ini penetapan jangka waktu pencapaian tujuan adalah 5 tahun (2020-2024). Penetapan tujuan harus dapat menggambarkan isu-isu strategis yang ingin dicapai oleh unit kerja dalam suatu organisasi, sehingga dalam pelaksanaannya akan terbentuk iklim yang kondusif guna mendorong organisasi untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik di masa mendatang. Adanya penetapan tujuan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan dicapai di masa mendatang.

Tujuan/hasil program yang diharapkan Pusat Pembinaan Penerjemah dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Pusat Pembinaan Penerjemah adalah:

Gambar 3.4
Tujuan Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024



Tujuan Renstra Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024 ini diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan keempat Sekretariat Kabinet yaitu **“Peningkatan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Lingkungan Sekretariat Kabinet”**, karena dengan optimalisasi peran pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah, maka Pusat Pembinaan Penerjemah telah mendukung upaya reformasi birokrasi guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Guna mengukur pencapaian tujuan tersebut maka ditetapkan ukuran-ukuran keberhasilan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tujuan, Indikator Tujuan, dan Target Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024

Tujuan dan IK Tujuan Sekretariat Kabinet	Tujuan Pusbinter	Indikator Tujuan	Target
Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Sekretariat Kabinet <u>IK Tujuan:</u> Indeks Reformasi Birokrasi	Peningkatan kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase tingkat kepuasan pada layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah	Target minimal 90%

Peningkatan kualitas tercermin dari peningkatan target indikator tujuan dari tujuan strategis Pusat Pembinaan Penerjemah dan juga dukungan pencapaian target pada level Sekretariat Kabinet. Pada tahun-tahun awal ditetapkan minimal target capaian kinerja sebesar 90%. Penetapan target tersebut merujuk/berpedoman pada penetapan target indikator pada level Sekretariat Kabinet. Penetapan target tersebut diharapkan akan terus meningkat pada tahun-tahun mendatang sampai dengan mencapai level optimal.

Rumusan indikator tujuan Pusat Pembinaan Penerjemah yaitu **“Persentase tingkat kepuasan pada layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah”** diharapkan dapat dijadikan tolok ukur peningkatan kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah yang juga memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan dan indikator tujuan Sekretariat Kabinet yang terkait. Indikator tujuan tersebut dianggap berhasil dicapai apabila indeks kepuasan atau tingkat kepuasan terhadap layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah meningkat atau mencapai hasil yang optimal. Artinya, apabila para Pejabat Fungsional merasa semakin puas dengan layanan yang diberikan oleh Pusat Pembinaan Penerjemah maka dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan pembinaan yang diberikan semakin baik.

Pengukuran tingkat kepuasan terhadap layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah dirancang dengan mengacu kepada kaidah-kaidah dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggara Pelayanan Publik.



Mekanisme yang digunakan adalah pelaksanaan survei kepuasan layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah kepada Para Pejabat Fungsional Penerjemah di seluruh Indonesia secara *online*. Diharapkan melalui evaluasi secara obyektif terhadap kinerja pelayanan Sekretariat Kabinet dan Pusat Pembinaan Penerjemah selaku Instansi Pembina kepada para Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP), maka diperoleh umpan balik yang obyektif dan komprehensif guna peningkatan kualitas layanan tersebut.

3.4 SASARAN STRATEGIS

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu tertentu sehingga mudah dalam pengukurannya. Sasaran merupakan bagian integral dari proses perencanaan strategis organisasi. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya unit kerja. Oleh karena itu, sasaran harus lebih fokus, bersifat spesifik, terinci dan dapat diukur.

Dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana tersebut di atas, Pusat Pembinaan Penerjemah telah menetapkan 3 (tiga) sasaran strategis, yaitu:

- 1. Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas;**
- 2. Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas;**
- 3. Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Sekretariat Kabinet.**

Pusat Pembinaan Penerjemah memiliki 2 (dua) buah sasaran strategis yang berorientasi pada pelayanan *stakeholders eksternal* yakni “Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas” dan “Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas”, dan 1 (satu) buah sasaran strategis terkait pelayanan *stakeholders internal* yaitu “Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Sekretariat Kabinet.” Tercapainya ketiga sasaran akan menopang pencapaian tujuan Pusat Pembinaan Penerjemah, yang digambarkan melalui pencapaian indikator-indikator kerjanya.

Sebelum masuk ke uraian penjelasan dari indikator tiap sasaran, berikut tabel yang menunjukkan perubahan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah dari tahun 2020 ke 2021—2024 sebagai hasil Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) yang berlaku efektif untuk TA 2021.

Tabel 3.2
Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran Strategis
Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024

Setelah Restrukturisasi Organisasi (Oktober-Desember 2020)	Setelah Revisi Renstra Setkab 2020—2024 (Hasil RSPP untuk periode 2021-2024)	Keterangan
SASARAN STRATEGIS		
1. Terselenggaranya Dukungan Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	1. Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas	Indikator sasaran baru
	2. Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas	Indikator sasaran baru
2. Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	3. Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Sekretariat Kabinet	Perubahan nomenklatur (rumusan sasaran)
INDIKATOR SASARAN STRATEGIS		
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	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	Tetap dan merupakan IKU
2. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	2. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	Tetap dan merupakan IKU
3. Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	3. Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	Tetap dan merupakan IKU
4. Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	4. Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	Tetap
	5. Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	Indikator baru
5. Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	6. Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	Tetap
	7. Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	Indikator baru
	8. Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah	Indikator baru
6. Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	9. Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Perubahan nomenklatur (rumusan indikator)

Pusat Pembinaan Penerjemah menetapkan target capaian strategis secara beragam dalam 5 (lima) tahun ke depan. Besaran target tersebut secara kualitas ditetapkan antara 75% hingga 100% disesuaikan dengan kekuatan, kelemahan, tantangan, dan peluang yang dimiliki atau dihadapi oleh Pusat Pembinaan Penerjemah. Selain dalam bentuk persentase, terdapat target berupa Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah

dengan target “C” (revisi 9-12 kali dalam setahun). Target beserta indikator pencapaiannya tersebut akan diuraikan secara rinci di dalam masing-masing sasaran strategis.

Berikut ini akan kami uraikan Sasaran Strategis Pusat Pembinaan Penerjemah beserta Indikator pencapaiannya yang akan dicapai melalui program dan kegiatan yang dijalankan dalam jangka waktu 5 tahun (tahun 2020 s.d. 2024).



Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP) dilaksanakan berdasarkan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Penerjemah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2016. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan dan pengembangan JFP ini dipandang strategis bagi Sekretariat Kabinet maupun Pusat Pembinaan Penerjemah karena merupakan fungsi yang tidak dimiliki oleh instansi/unit kerja lain.

Pelaksanaan pembinaan JFP pada dasarnya mencakup dua aspek utama, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas dari para Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP). Untuk aspek kuantitas PFP, upaya pembinaan diarahkan untuk meningkatkan jumlah PFP baik dari segi jumlah secara kumulatif maupun sebaran PFP berdasarkan instansi dan wilayahnya. Upaya ini ditempuh melalui dorongan kepada Kementerian/Lembaga/Daerah untuk melakukan pengangkatan Pejabat Fungsional Penerjemah yang baru atau melalui mekanisme lainnya seperti perpindahan dari Jabatan Fungsional lain dan jalur penyesuaian (*inpassing*) dari Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional Penerjemah.



Disisi lain, untuk aspek kualitas PFP, upaya pembinaan dilakukan untuk meningkatkan kualitas hasil penerjemahan yang dilakukan oleh para PFP. Kualitas hasil penerjemahan akan ditentukan oleh kualitas penerjemahnya, yang dipengaruhi oleh tingkat kemahiran berbahasa (bahasa Indonesia dan bahasa asing) dan tingkat kemahiran penerjemahan baik tulis maupun lisan. Oleh karena itu, perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas para PFP di seluruh Indonesia melalui berbagai program peningkatan kemahiran berbahasa dan kemahiran penerjemahan.

Pusat Pembinaan Penerjemah menyadari perlunya menyiapkan Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) yang memiliki kompetensi yang memadai dan dapat diandalkan bagi instansi penggunanya. Penyiapan tersebut dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan pembinaan dan pengembangan JFP, baik berupa penyelenggaraan kegiatan diklat fungsional dan diklat teknis, penyelenggaraan bimbingan teknis, sosialisasi JFP, monitoring dan evaluasi penerapan JFP di instansi daerah, serta kegiatan yang bersifat dukungan administrasi, di antaranya berupa penilaian dan penetapan angka kredit serta penyusunan kurikulum dan modul pendidikan dan pelatihan.

Selain itu, komitmen Sekretariat Kabinet dan Pusat Pembinaan Penerjemah dalam menyiapkan PFP yang andal juga tercermin pada upaya untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi dan kapasitas PFP, salah satunya melalui penyusunan Jurnal Penerjemahan yang menjadi wadah bagi PFP untuk menuangkan ide dan gagasan melalui penulisan artikel terkait penerjemahan.

Penguatan komitmen juga ditunjukkan melalui upaya penjangkauan kerja sama antara Sekretariat Kabinet dan Pusat Pembinaan Penerjemah dengan mitra potensialnya, di dalam maupun luar negeri guna memfasilitasi kegiatan *capacity building* bagi para penerjemah maupun upaya penguatan kelembagaan melalui penyusunan berbagai peraturan penunjang (juklak, juknis, standar, pedoman) dan penyediaan sarana prasana penunjang layanan yang memadai melalui pengembangan Sistem Informasi Jabatan Fungsional Penerjemah maupun fasilitas layanan lainnya.

Dalam rangka melaksanakan tugas pembinaan JFP tersebut, telah diterbitkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 8 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah. Peraturan ini terutama mengatur aspek substansi penerjemahan, seperti uraian tugas penerjemah, standar kualitas hasil kerja



penerjemah, dan juga tentang penyusunan pedoman formasi jabatan, serta kualifikasi pendidikan penerjemah. Mengingat adanya perubahan sejumlah aturan kepegawaian menyangkut Jabatan Fungsional, maka Pusat Pembinaan Penerjemah telah menginisiasi proses revisi petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan JFP maupun penyusunan peraturan-peraturan lain yang terkait. Penyusunan rancangan revisi peraturan maupun rancangan peraturan baru tersebut dilakukan melalui konsultasi antara Pusat Pembinaan Penerjemah dengan berbagai pihak terkait di bidang aparatur negara dan penerjemahan, yaitu pejabat instansi pemerintah, akademisi, dan praktisi penerjemahan.

Berdasarkan uraian di atas, keberhasilan sasaran strategis yang pertama ini diukur menggunakan 2 (dua) buah indikator kinerja yang selanjutnya ditetapkan menjadi IKU Pusat Pembinaan Penerjemah.



Indikator 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

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah dalam melaksanakan pemberian rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan fungsional penerjemah. Dalam hal ini Pusat Pembinaan Penerjemah memproses semua berkas usulan dari instansi pengusul/instansi pengguna PFP dan selanjutnya memberikan rekomendasi terkait hal-hal tersebut.

Target yang ditetapkan untuk indikator 1 pada sasaran 1 adalah minimal sebesar 90%. 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.

Rumus penghitungan pencapaian indikator adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu}}{\text{Jumlah rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan}} \times 100\%$$

Indikator 2
Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti

Permasalahan timbul saat ada kendala di lapangan dari hasil rekomendasi yang diberikan Sekretariat Kabinet atau Pusat Pembinaan Penerjemah terkait indikator pertama yaitu penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat/golongan, pemberhentian sementara dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan fungsional penerjemah maupun hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan dan regulasi seperti pengusulan dan penetapan formasi JFP maupun hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan pembinaan secara umum menyangkut pelaksanaan diklat, uji kompetensi, pengembangan sistem informasi, dan lain-lain.

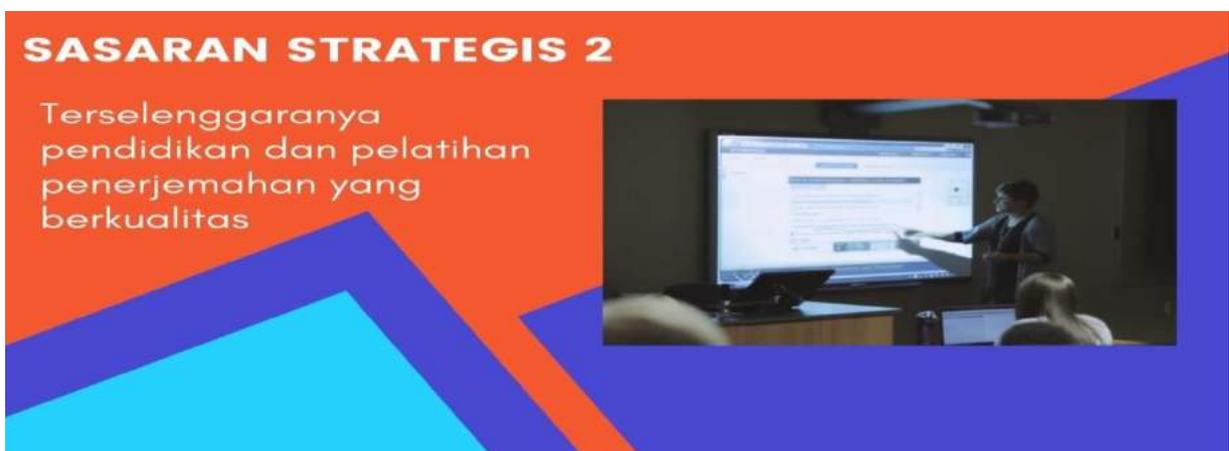
Indikator kinerja ini mengukur kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah dalam mengatasi permasalahan dengan menghasilkan:

- Dokumen kepuasan layanan konsultasi bagi pejabat fungsional penerjemah atau instansi pengguna; dan
- Hasil pengembangan dan evaluasi kinerja Jabatan Fungsional Penerjemah.

Target yang ditetapkan untuk indikator 2 pada sasaran 1 adalah minimal sebesar 90%. Terkait permasalahan yang diajukan kepada Sekretariat Kabinet selaku Instansi Pembina JFP, selanjutnya akan ditangani oleh Pusat Pembinaan Penerjemah dengan menerbitkan surat rekomendasi yang disampaikan kepada instansi penyampai usulan/pemberi ajuan permasalahan atau diteruskan kepada pihak lain/instansi lain yang terkait guna ditangani lebih lanjut. Pengertian ditindaklanjuti disini adalah Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP) atau Instansi Pengguna PFP menindaklanjuti rekomendasi yang disampaikan Sekretariat Kabinet/Pusat Pembinaan Penerjemah.

Rumus penghitungan pencapaian indikator adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang disampaikan}} \times 100\%$$



Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini dituntut untuk selalu mengembangkan kompetensinya yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk menjalani tantangan pekerjaan supaya tugas dan fungsi sebagai aparatur sipil negara dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Perubahan konsep penyelenggaraan pemerintahan dari "rule government" menjadi "good governance", perlu diimbangi dengan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi (*knowledge, skill, attitude*) yang memadai dan sesuai tuntutan nasional dan tantangan global.



Terbitnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang memfokuskan pada pengembangan karir ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan dari Instansi menjadi faktor yang mempengaruhi perubahan sistem pembinaan ASN. Pembinaan ASN menjadi diarahkan pada peningkatan dan pengembangan kompetensi. Dengan adanya pengembangan kompetensi diharapkan terdapat keseimbangan kompetensi pegawai, yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Guna menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, serta pengembangan wawasan ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan ASN secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan ASN tersebut merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar rangka meningkatkan kemampuan ASN yang bertujuan:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan negara.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sekretariat Kabinet dan Pusat Pembinaan Penerjemah dalam rangka meningkatkan kualitas, kompetensi dan kapasitas para penerjemah yang dibinanya telah melakukan berbagai macam program pendidikan dan pelatihan (diklat), baik diklat fungsional maupun diklat teknis, baik di dalam negeri maupun di luar negeri melalui kerjasama dengan berbagai pihak terkait. Bahkan, di tengah situasi pandemi COVID-19, Pusat Pembinaan Penerjemah tetap berupaya melaksanakan pembinaan kepada PFP melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan secara daring menggunakan aplikasi *video conference*.

Selain itu, agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat terlaksana dengan optimal, Pusat Pembinaan Penerjemah telah melakukan penyusunan kurikulum dan modul pendidikan dan pelatihan JFP sesuai kompetensi yang harus dimiliki PFP dalam setiap jenjang jabatannya. Dalam proses penyusunan kurikulum dan modul tersebut, Pusat Pembinaan Penerjemah berkonsultasi dan bekerja sama dengan akademisi dan praktisi penerjemahan, serta Organisasi Profesi Penerjemah. Modul tersebut juga diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai instrumen pembelajaran dan mampu mendorong peningkatan kompetensi setiap peserta diklat, baik di dalam kelas, maupun sebagai panduan belajar mandiri bagi setiap peserta di luar kelas karena dilengkapi dengan tugas-tugas.

Berdasarkan uraian di atas, keberhasilan sasaran strategis yang kedua diukur dengan 1 (satu) buah indikator kinerja yang selanjutnya ditetapkan menjadi IKU Pusat Pembinaan Penerjemah.



Indikator Sasaran Strategis 2

Persentase kelulusan Pejabat Fungsional Penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik

The infographic features a dark blue background with a yellow square on the left. The title 'Indikator Sasaran Strategis 2' is in bold yellow text. Below it, the description is in white text. On the right, there is a photograph of a person's hands signing a certificate with a black pen. The certificate has a gold seal and the text 'Certificate of Award' is visible.

Indikator kinerja ini mengukur kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah dalam melaksanakan pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Pejabat Fungsional Penerjemah, pengembangan, dan evaluasi kinerja penerjemah dan unit kerja penerjemahan.

Target yang ditetapkan untuk indikator sasaran 2 ini minimal sebesar 90%. Guna mengukur capaian indikator ini, ditetapkan standar untuk predikat kelulusan Pejabat Fungsional Penerjemah sebagai berikut:



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

Rumus penghitungan pencapaian indikator adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat kelulusan minimal baik}}{\text{Jumlah seluruh pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan}} \times 100\%$$



Birokrasi pemerintah sejatinya merupakan mesin penggerak pembangunan dan pelayanan publik. Sehingga reformasi birokrasi sangat penting dalam mewujudkan pembangunan dan pelayanan publik yang prima. Seiring dengan tuntutan reformasi pemerintah mulai memahami arti pentingnya kualitas pelayanan birokrasi pemerintah kepada masyarakat. Perbaikan mutu pelayanan dari tahun ke tahun ini selaras dengan tujuan reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan praktik penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel dan baik. Konsep tata kelola pemerintahan yang baik (*good*





governance) tercermin pada akuntabilitas kinerja yang meningkat, bersih dari praktik KKN, transparan, efektif dan efisien. Dalam hal ini akuntabilitas diartikan sebagai bentuk kewajiban pertanggungjawaban atas keberhasilan atau kegagalan sasaran kinerja organisasi pemerintahan yang dilaporkan secara periodik. Hal ini terkait dengan penggunaan anggaran negara dimana manfaat utama adalah sebaik-sebaiknya pelayanan publik (*value for money*).

Sejalan dengan hal tersebut, telah terjadi pergeseran dan perubahan paradigma dari semula *mindset* dan *culture-set* berpusat pada penyelenggaraan birokrasi pemerintahan yang berorientasi *output* kegiatan, seiring berjalannya waktu perlahan-lahan berubah menjadi berorientasi hasil manfaat (*outcome*). Selaras dengan perubahan tersebut, satu persatu program menuju birokrasi yang akuntabel mulai berjalan seperti anggaran berbasis kinerja (*performance-based budgeting*) yang berprinsip pada konsep “*money follow program*”. Artinya program tersebut tidak lagi berfokus pada penyerapan anggaran dan terlaksananya kegiatan (*line-item budgeting*), namun lebih kepada kinerja *outcome* yang ingin dicapai oleh organisasi, sehingga setiap rupiah yang digunakan dapat diukur tingkat efektivitas dan efisiensinya.

Sasaran ketiga terkait peningkatan kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh Pusat Pembinaan Penerjemah berpedoman atau mengacu kepada Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang- Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, dan peraturan-peraturan lain yang terkait.

Lebih lanjut, sasaran ketiga ini dicapai melalui kegiatan layanan penyusunan dokumen program dan anggaran, akuntabilitas kinerja, reformasi birokrasi, dan pengembangan sistem informasi JFP. Keberhasilan sasaran strategis diukur dengan 6 (enam) buah indikator kinerja yang merupakan indikator kinerja tambahan bagi Pusat Pembinaan Penerjemah karena tidak diperjanjikan sebagai IKU.



Indikator 1

Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi
Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu



Indikator kinerja digunakan untuk mengukur kinerja penyelesaian dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu. Tepat waktu berarti seluruh dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah disampaikan tidak melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh unit kerja terkait. Target yang ditetapkan untuk indikator pertama sasaran 3 ini minimal sebesar 92%.

Rumus penghitungan pencapaian indikator adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah pelaksanaan dokumen RB yang disampaikan tepat waktu}}{\text{Jumlah seluruh dokumen RB yang disusun}} \times 100\%$$





Indikator 2

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



Salah satu rangkaian dalam siklus Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah dilakukannya evaluasi terhadap implementasi SAKIP. Evaluasi SAKIP yang dilaksanakan oleh Inspektorat merupakan evaluasi internal yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana unit kerja mengimplementasikan SAKIP-nya, serta untuk mendorong adanya peningkatan kinerja unit kerja tersebut.

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja tersebut harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif unit kerja dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Hasil dari evaluasi AKIP diantaranya berupa rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat kepada unit-unit kerja untuk ditindaklanjuti.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah dalam menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dari Inspektorat. Target yang ditetapkan untuk indikator kedua sasaran 3 ini minimal sebesar 75%.

Rumus penghitungan pencapaian indikator adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dari Inspektorat}} \times 100\%$$

Indikator 3

Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu



Indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur kinerja penyelesaian dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu. Tepat waktu berarti seluruh dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah disampaikan tidak melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh unit kerja terkait. Target yang ditetapkan untuk indikator ketiga sasaran 3 ini minimal sebesar 92%.

Rumus penghitungan pencapaian indikator adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan tepat waktu}}{\text{Jumlah seluruh dokumen perencanaan program dan anggaran yang disusun}} \times 100\%$$

Indikator 4

Indeks revisi program dan anggaran
Pusat Pembinaan Penerjemah



Penyerapan anggaran senantiasa cenderung rendah pada awal tahun kemudian menumpuk pada akhir anggaran. Kondisi seperti itu selalu berulang pada setiap tahun anggaran. Faktor-faktor penyebab rendahnya penyerapan anggaran Kementerian/Lembaga dan unit-unit kerjanya adalah bahwa ada keterkaitan antara dokumen anggaran, revisi anggaran dan penyerapan anggaran. 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 sebagai indikatornya salah satunya adalah penyerapan anggaran dan revisi anggaran. seringnya terjadi revisi anggaran akan memengaruhi penilaian kinerja pelaksanaan anggaran serta 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. Target yang ditetapkan untuk indikator keempat sasaran 3 ini minimal sebesar 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)



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 dari Pusat Pembinaan Penerjemah. Target yang ditetapkan untuk indikator kelima sasaran 3 ini minimal sebesar 75%.

Indikator 6

Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah



Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 49 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Penerjemah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2016 mengamanatkan kewajiban kepada instansi pembina untuk melaksanakan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah salah satunya dengan mengembangkan sistem informasi jabatan fungsional penerjemah dan menyebarluaskan informasi mengenai JFP ke masyarakat umum, Instansi Pengguna JFP, dan para Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP).

Guna memenuhi amanat peraturan perundang-undangan dimaksud, Sekretariat Kabinet telah bekerjasama dengan Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi (BAKTI) Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk membangun sistem informasi jabatan fungsional penerjemah berbasis *web* yang disebut E-JFP dan mengembangkan sistem informasi tersebut dalam bentuk aplikasi E-JFP yang dapat diakses secara *mobile* melalui aplikasi android.

Sistem informasi/*situs web* dan aplikasi E-JFP telah diluncurkan secara resmi pada tanggal 14 Juli 2020. *Situs web* dan aplikasi E-JFP tersebut memuat berbagai informasi penting yang diperlukan oleh PFP dan khalayak umum, antara lain profil lengkap PFP, penilaian kinerja PFP, glosarium penerjemahan, jurnal penerjemahan, agenda kegiatan instansi pembina, dan penyebaran jumlah PFP. Dalam *situs web* dan aplikasi JFP tersebut juga tersedia fitur chat yang memudahkan semua pengunjung *situs web* untuk dapat berkomunikasi langsung dengan instansi pembina terkait informasi seputar JFP.



Tujuan pembangunan sistem informasi web dan aplikasi E-JFP adalah sebagai berikut:

1. Digitalisasi basis data PFP dalam rangka mempercepat proses penyelenggaraan pembinaan PFP.
2. Menyebarkan informasi berbagai kegiatan yang akan dan telah dilakukan oleh Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai pelaksana tugas teknis Instansi Pembina JFP.
3. Wahana komunikasi antara Pembina JFP dengan semua pemangku kepentingan.
4. Mempermudah proses pembinaan JFP oleh Instansi Pembina misalnya melalui penilaian kinerja PFP secara *online*, *e-learning*, dan lain-lain.
5. Berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang bahasa dan penerjemahan melalui fitur glosarium dan jurnal penerjemahan.
6. Penyelarasan dan integrasi data kepegawaian PFP dengan data kepegawaian pada BKN dalam rangka Satu Data ASN.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah dalam mengelola sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah terkait pemanfaatan data dan informasi yang tersedia di aplikasi E-JFP, dengan melakukan survei kepuasan secara *online* kepada para Pejabat Fungsional Penerjemah di seluruh Indonesia. Target yang ditetapkan untuk indikator keenam sasaran 3 ini minimal sebesar 75%.

Lebih lanjut, survei kepuasan pengguna terhadap sistem informasi web dan aplikasi EJFP ini dirancang terbagi ke dalam 3 (tiga) aspek, yaitu *user experience*, keamanan *web/aplikasi*, dan data dan Informasi.



BAB IV

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

4.1 Arah Kebijakan dan Strategi Pusat Pembinaan Penerjemah

Dalam upaya mendukung Visi Presiden atau Visi Pembangunan Indonesia 2020-2024 yaitu **“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berdasarkan Gotong Royong”**, 9 Misi Pembangunan dan 7 Agenda Pembangunan serta mendukung pencapaian Visi Sekretariat Kabinet sebagai **“Sekretariat Kabinet yang Berwibawa dan Andal dalam Membantu Presiden dan Wakil Presiden Mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”**, Pusat Pembinaan Penerjemah memastikan arah kebijakan untuk memperkuat fungsi Sekretariat Kabinet dalam **“Memberikan dukungan manajemen kabinet kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan”** serta menyukseskan agenda percepatan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Merujuk pada arah kebijakan Sekretariat Kabinet, maka arah kebijakan Pusbinter adalah:

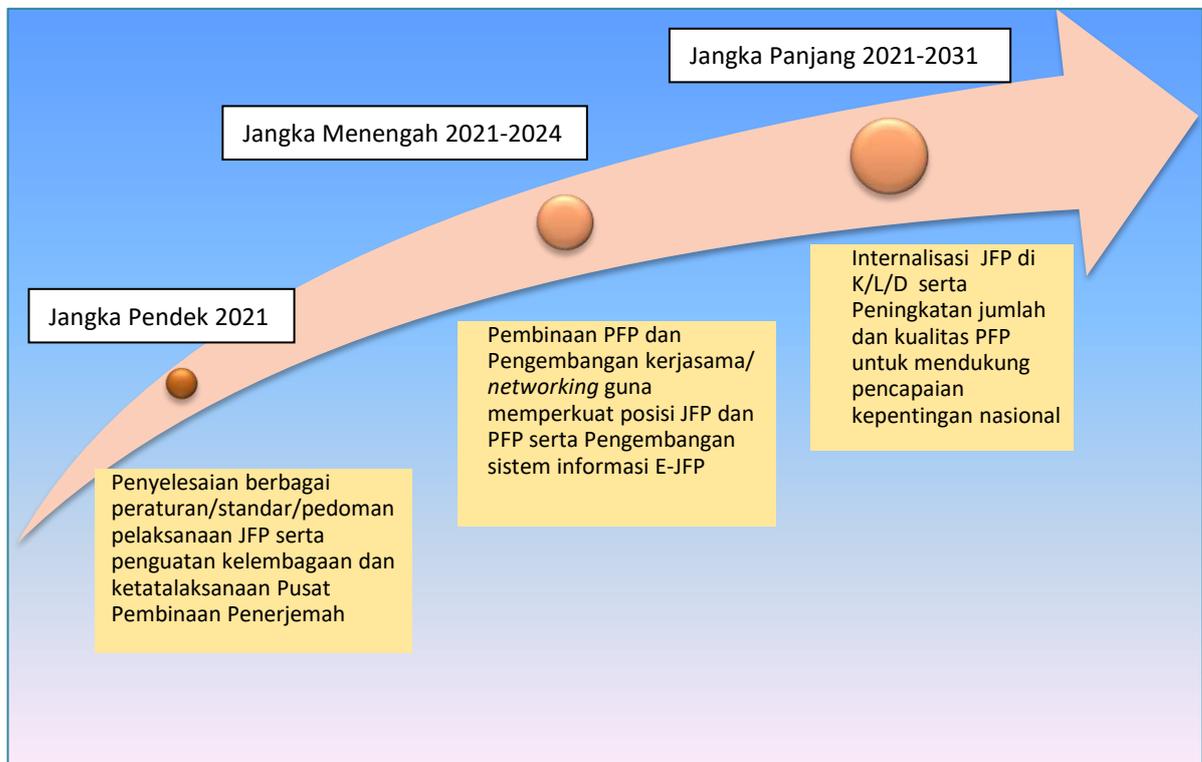


Arah kebijakan dan strategi Pusat Pembinaan Penerjemah memuat langkah-langkah strategis dan operasional dalam rangka penyelesaian permasalahan penting dan mendesak, serta pencapaian sasaran strategis organisasi. Selain berorientasi pada sasaran strategis Pusat Pembinaan Penerjemah, arah kebijakan dan strategi tersebut memberikan arahan dan dampak terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan Pusat Pembinaan Penerjemah dalam jangka menengah tahun 2020-2024 sesuai bidang yang menjadi tugas dan fungsi Pusat Pembinaan Penerjemah. Diproyeksikannya arah kebijakan dan strategi dimaksud diharapkan dapat menuntaskan beberapa permasalahan mendasar organisasi yang dapat menghambat laju pencapaian sasaran strategis organisasi. Permasalahan mendasar tersebut tercermin dari hasil analisis SWOT Pusat Pembinaan Penerjemah tahun 2020-2024.



Agar lebih komprehensif, berikut arah kebijakan Pusat Pembinaan Penerjemah tersebut diproyeksikan dalam suatu *grand design* sebagai berikut:

Gambar 4.1
Grand Design Arah Kebijakan Pusat Pembinaan Penerjemah





Berdasarkan gambar 4.1, dalam jangka pendek Pusat Pembinaan Penerjemah berupaya melaksanakan penyusunan dan penyelesaian berbagai peraturan/standar/pedoman pelaksanaan Jabatan Fungsional Penerjemah baik peraturan/standar/pedoman baru maupun revisi peraturan/standar/pedoman yang telah ada sebelumnya. Peraturan, standar, dan pedoman tersebut akan menjadi acuan dan dasar hukum bagi pembinaan JFP. Selain itu, Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai unit kerja yang baru terbentuk juga melakukan penguatan kelembagaan dan ketatalaksanaan melalui penyelesaian berbagai aturan internal antara lain Standar Pelayanan (SP), Standar Operasional Prosedur (SOP) maupun peraturan internal lainnya. Dalam jangka menengah, Pusat Pembinaan Penerjemah akan melakukan berbagai upaya pembinaan PFP yang dibarengi dengan pengembangan kerjasama (*networking*) dengan berbagai pihak baik di dalam dan luar negeri guna mendukung pelaksanaan pembinaan PFP dimaksud. Sebagai upaya memastikan pembinaan PFP berjalan dengan optimal, maka Pusat Pembinaan Penerjemah juga terus berupaya melakukan pengembangan terhadap Sistem Informasi Jabatan Fungsional Penerjemah (E-JFP) sebagai wadah pembinaan dan pengembangan karir para penerjemah. Diharapkan dalam jangka panjang, upaya-upaya tersebut akan mengarah pada terinternalisasinya Jabatan Fungsional Penerjemah di seluruh Kementerian/Lembaga/Daerah (pemerataan PFP di K/L/D) yang dibarengi dengan peningkatan jumlah maupun kualitas penerjemah dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan kepentingan nasional.

Grand Design Arah Kebijakan Pusat Pembinaan Penerjemah tersebut selanjutnya diturunkan dalam *Road Map* Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai *timeline* pelaksanaan kegiatan-kegiatan strategis Pusat Pembinaan Penerjemah dalam jangka menengah. Kegiatan-kegiatan strategis tersebut antara lain:

- Revisi Peraturan MenPAN-RB dan Peraturan Sekretaris Kabinet tentang JFP.
- Penyusunan peraturan/standar/pedoman baru terkait pembinaan JFP, menyangkut hal-hal berikut:
 - Penetapan kelas jabatan;
 - Penyusunan analisis beban kerja;

- 
- Penyusunan Informasi faktor jabatan untuk evaluasi jabatan;
 - Penyusunan standar kompetensi jabatan;
 - Penyusunan pedoman penulisan karya tulis/karya ilmiah;
 - Pedoman sertifikasi kepakaran JFP.
 - Penyusunan peraturan internal Pusat Pembinaan Penerjemah seperti SP dan SOP.
 - Kajian dan pengajuan usulan kenaikan Tunjangan Jabatan JFP.
 - Pengembangan Sistem Informasi E-JFP, yang mencakup:
 - Pengembangan penilaian kinerja penerjemah secara *online* (e-SKP);
 - Pengembangan *e-learning*;
 - Pengembangan pengusulan/pengangkatan PFP secara *online*;
 - Perbaikan dan penyempurnaan fitur-fitur Web dan aplikasi E-JFP;
 - Pengembangan *platform* IOS untuk *mobile* E-JFP;
 - Pengembangan *database* penerjemah.
 - Peningkatan kapasitas internal Pusat Pembinaan Penerjemah (SDM, anggaran, sarana prasarana).
 - Penyelenggaraan diklat JFP baik teknis maupun fungsional.
 - Penyelenggaraan bimbingan teknis JFP.
 - Pengembangan dan pembinaan karir penerjemah (PFP).
 - Penyelenggaraan uji kompetensi JFP.
 - Penyelenggaraan sosialisasi dan diseminasi informasi JFP.
 - Studi banding dan *benchmarking* ke berbagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional untuk memperoleh *best practice* pembinaan jabatan fungsional.
 - Pengembangan kerjasama (*networking*) dengan pihak-pihak terkait baik di dalam maupun di luar negeri.
 - Penyelenggaraan sertifikasi kepakaran JFP.
 - Pelaksanaan akreditasi bagi lembaga penyelenggara diklat fungsional JFP.
 - Monev pelaksanaan JFP di instansi pusat maupun daerah secara intensif dan berkelanjutan.

Rincian kegiatan strategis tersebut selanjutnya dipetakan dalam *Road Map* Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2021-2024 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Road Map Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2021-2024



Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Pusat Pembinaan Penerjemah secara optimal, Pusat Pembinaan Penerjemah menyusun strategi yang dilakukan melalui empat perspektif/ranah yaitu perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*), perspektif proses kerja internal, perspektif nilai tambah *stakeholders*, dan perspektif nilai tambah nasional. Kegiatan-kegiatan strategis yang akan dilaksanakan Pusat Pembinaan Penerjemah dapat dipetakan ke dalam empat perspektif dari peta strategi (*strategy map*) Pusat Pembinaan Penerjemah, sebagai berikut:

Gambar 4.3
Peta Strategi (Strategy Map) Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2021-2024



Berdasarkan gambar 4.3 dapat dijelaskan bahwa strategi internalisasi JFP di Kementerian/Lembaga/Daerah serta peningkatan jumlah dan kualitas PFP menjadi perspektif nilai tambah nasional yang ingin diwujudkan oleh Pusat Pembinaan Penerjemah. Perspektif tersebut ingin dicapai melalui 3 perspektif lainnya yang saling menunjang dan berkesinambungan yaitu perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*learning and growth*), perspektif proses internal Pusat Pembinaan Penerjemah, dan perspektif nilai tambah *stakeholders*.

4.2 Kerangka Regulasi

Guna mewujudkan birokrasi yang profesional, pemerintah melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah bertekad untuk mengelola aparatur sipil negara menjadi semakin profesional. Undang-undang ini merupakan dasar dalam manajemen aparatur sipil negara yang bertujuan untuk membangun aparat sipil negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

UU ASN mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pertama, perubahan dari pendekatan *personel administration* yang hanya berupa



pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap adalah sumber daya manusia dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan

kepankangan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan. UU ASN juga menempatkan pegawai ASN sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi.

Terbitnya UU ASN membawa banyak perubahan terkait tata kelola sumberdaya manusia di lingkungan internal pemerintahan. Paradigma *merit system* dengan mekanisme seleksi terbuka yang kompetitif dalam undang-undang ini memberikan harapan perbaikan kualitas ASN yang lebih kompetitif dengan kinerja yang lebih baik.

Secara teknis, UU ASN ini menjadi dasar dari lahirnya PerMenPAN-RB Nomor 49 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Penerjemah. PerMenPAN-RB 49 Tahun 2014 menjadi induk dari semua kebijakan teknis Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP) yang ditetapkan dalam tahun-tahun selanjutnya. Pondasi PermenPAN-RB Nomor 49 Tahun 2014 tersebut kemudian diperkuat lagi dengan ditetapkannya PerMenPAN-RB Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perubahan atas PerMenPAN-RB Nomor 49 tahun 2014, Peraturan Sekretaris



Kabinet Nomor 8 Tahun 2006 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah. Peraturan ini mengatur aspek substansi penerjemahan, seperti uraian tugas penerjemah, standar kualitas hasil kerja penerjemah, dan juga tentang penyusunan pedoman formasi jabatan, serta kualifikasi pendidikan penerjemah. Selain itu, juga ditetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah, yang mengatur aspek kepegawaian dari pembinaan JFP.

Berdasarkan PerMenPAN-RB Nomor 1 Tahun 2016, Sekretariat Kabinet telah ditetapkan sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penerjemah. Lebih lanjut, menurut Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020, tugas-tugas teknis Instansi Pembina JFP tersebut dilaksanakan oleh Pusat Pembinaan Penerjemah yang bertugas menyelenggarakan pengelolaan, pembinaan, pengembangan, serta pemberian dukungan administrasi Jabatan Fungsional Penerjemah.

Agar pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pembinaan Penerjemah dilakukan secara efektif, efisien dan akuntabel maka Pusat Pembinaan Penerjemah perlu mereviu, menyempurnakan, menyusun dan menetapkan regulasi dan tata kelola berupa pedoman operasional/petunjuk teknis pelaksanaan dalam penyelenggaraan layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah. Selain itu, Pusat Pembinaan Penerjemah perlu melakukan kerja sama dan koordinasi yang intensif dengan pihak-pihak terkait.



Keberadaan JFP menjadi semakin strategis dan penting bagi pencapaian tujuan dan kepentingan nasional. Oleh sebab itu, dalam rangka pembinaan JFP, Pusat Pembinaan Penerjemah memerlukan banyak instrumen untuk pengembangan kapasitas dan kompetensi Pejabat Fungsional Penerjemah (PFP). Selain dari beberapa instrumen kebijakan teknis JFP yang telah resmikan menjadi regulasi tetap, ke depan Pusat Pembinaan Penerjemah masih memerlukan banyak instrumen kebijakan teknis lainnya sebagai dasar hukum untuk mengelola JFP. Beberapa instrumen kebijakan yang perlu disusun antara lain terkait standar kompetensi jabatan JFP, uji kompetensi PFP, pedoman penulisan karya tulis ilmiah di bidang penerjemahan, pedoman sertifikasi kepakaran JFP, pedoman akreditasi penyelenggara pelatihan fungsional penerjemahan, dan lain-lain.

4.3 Kerangka Kelembagaan

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet, Pusat Pembinaan Penerjemah merupakan unit kerja



eselon II di lingkungan Sekretariat Kabinet, yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Kabinet melalui Deputi Bidang Administrasi. Struktur organisasi Pusat Pembinaan Penerjemah (Pusbinter) terdiri dari:

1. Kepala Pusat Pembinaan Penerjemah

Mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan, pembinaan, pengembangan, serta pemberian dukungan administrasi Jabatan Fungsional Penerjemah.

2. Bidang Program dan Pengembangan

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengembangan kompetensi, penyelenggaraan kerja sama pada Jabatan Fungsional Penerjemah, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah.

3. Bidang Evaluasi dan Kompetensi

Mempunyai tugas melaksanakan monitoring dan evaluasi penerapan Jabatan Fungsional Penerjemah serta menyelenggarakan penilaian kinerja Jabatan Fungsional Penerjemah.

4. Bagian Tata Usaha

Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja, penyusunan laporan akuntabilitas kinerja, dan pemberian dukungan penatausahaan, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah.

Secara formal kelembagaan, Pusbinter baru menjalankan tugas dan fungsinya sejak tanggal 25 September 2020. Sebagai unit kerja yang baru terbentuk, Pusbinter perlu menetapkan kebijakan dan tata kelola atau ketatalaksanaan yang memadai terkait proses bisnisnya baik berupa Standar Pelayanan (SP) maupun Standar Operasional Prosedur (SOP). Lebih lanjut, guna mencapai tujuan Pusbinter dibutuhkan dukungan SDM yang andal dan mumpuni serta dukungan anggaran, sarana prasarana, dan dukungan IT yang memadai untuk menghasilkan suatu layanan pembinaan JFP yang berkualitas bagi PFP di seluruh Indonesia.

BAB V

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

5.1 Target Kinerja

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pusat Pembinaan Penerjemah, telah ditetapkan tujuan yang dilengkapi dengan perumusan 3 sasaran strategis, yang merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata oleh Pusat Pembinaan Penerjemah dan mencerminkan pengaruh atas hasil dari pelaksanaan kegiatan layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah. Guna mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian setiap sasaran strategis diukur dengan menggunakan indikator kinerja sasaran strategisnya.



A. Target Kinerja Tahun 2020

Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran tahun 2020 sudah dilakukan pada awal tahun 2019, sehingga informasi kinerja yang tercantum dalam Rencana Kerja (Renja) tahun 2019 masih mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2015 tentang Sekretariat Kabinet dan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 4 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja.

Pada Tahun 2020, telah terjadi restrukturisasi organisasi sesuai dengan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet serta pelantikan pejabat sesuai Peraturan Sekretaris Kabinet tersebut yang dilaksanakan pada tanggal 25 September 2020. Peristiwa ini juga menandai terbentuknya unit eselon II Pusat Pembinaan Penerjemah yang merupakan peningkatan fungsi dari unit eselon III Bidang Pengelolaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang semula berada di bawah Asisten Deputy Bidang Naskah dan Penerjemahan.

Adanya restrukturisasi organisasi yang mendekati akhir tahun anggaran dan dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan, maka dokumen perencanaan dan penganggaran Pusat Pembinaan Penerjemah tetap menggunakan

nomenklatur program dan kegiatan termasuk informasi kinerja berdasarkan rumusan yang lama sesuai Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 4 Tahun 2015. Dengan demikian, informasi kinerja tahun 2020 masih mengacu kepada informasi kinerja dalam Renja Tahun 2019. Perubahan informasi kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 dihitung capaiannya untuk kemudian dijelaskan dalam dokumen Laporan Kinerja Tahun 2020. Rumusan Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja tahun 2020 Pusat Pembinaan Penerjemah dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja
Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	PIC
Terselenggaranya Dukungan Pengelolaan, Pembinaan, dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	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	90%	Bidang Evaluasi dan Kompetensi
	2. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	90%	Bidang Evaluasi dan Kompetensi
	3. Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%	Bidang Program dan Pengembangan
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	1. Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	92%	Bagian Tata Usaha
	2. Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	92%	
	3. Tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	92%	

B. Target Kinerja Tahun 2021-2024

Berdasarkan Surat Bersama Direktur Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan dan Deputi Bidang Pendanaan Pembangunan Bappenas 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), Pusat Pembinaan Penerjemah telah mengimplementasikan konsep RSPP dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran tahun 2021 – 2024. Penerapan konsep RSPP bertujuan untuk mengimplementasikan kebijakan *money follow program*. Hal ini menyebabkan perubahan rumusan sasaran strategis indikator kinerja serta penyesuaian target kinerja pada tataran yang dianggap wajar/realistis dicapai oleh Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai unit kerja baru. Uraian sasaran, indikator dan target kinerja tahun 2021-2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja
Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2021-2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target				PIC
		2021	2022	2023	2024	
Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas	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%	100%	Bidang Evaluasi dan Kompetensi
	2. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%	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%	100%	Bidang Program dan Pengembangan



Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target				PIC
		2021	2022	2023	2024	
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Sekretariat Kabinet.	1. Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%	100%	Bagian Tata Usaha
	2. Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	75%	80%	80%	
	3. Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%	100%	
	4. Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C	C	B	B	
	5. Persentase kepuasan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	80%	80%	80%	
	6. Persentase kepuasan Pejabat Fungsional Penerjemah terhadap sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah	75%	80%	80%	80%	



Guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi diperlukan arah kebijakan dan strategi yang memuat langkah-langkah berupa program dan kegiatan. Program merupakan alat kebijakan (*policy tool*) yang dimiliki oleh Kementerian/Lembaga dalam menjabarkan tugas dan fungsi sesuai visi dan misi Presiden, yang dilaksanakan oleh satu atau lebih Unit Kerja Eselon I. Program selanjutnya diwujudkan melalui berbagai kegiatan yang mencerminkan tugas dan fungsi Unit Kerja Eselon II atau Satuan Kerja vertikal dari Kementerian/Lembaga tersebut.

Berdasarkan tugas yang diamanatkan dalam Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020, Pusat Pembinaan Penerjemah memberikan kontribusi dalam pencapaian Program Sekretariat Kabinet baik yang bersifat teknis maupun generik dan selanjutnya dirinci kedalam 1 kegiatan teknis dan 1 kegiatan generik dengan rincian sebagai berikut:

Gambar 5.1
Program dan Kegiatan Pusat Pembinaan Penerjemah



5.2 Kerangka Pendanaan

Dalam rangka melaksanakan program dan kegiatan diperlukan anggaran untuk merealisasikannya. Sumber dana yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan fungsi



Pusat Pembinaan Penerjemah sepenuhnya berasal dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Pada awal berdirinya Pusat Pembinaan Penerjemah, mengingat restrukturisasi dilakukan pada akhir bulan September 2020 (akhir triwulan III), maka penganggaran Pusat Pembinaan Penerjemah selama 3 bulan (Oktober – Desember 2020) masih menggunakan dokumen anggaran Asisten Deputi Bidang Naskah dan Penerjemahan yaitu *suboutput* Layanan Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang semula digunakan oleh Bidang Pengelolaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah. Selanjutnya pada tahun 2021 dan seterusnya, Pusat Pembinaan Penerjemah menggunakan dokumen anggaran sudah menggunakan dokumen anggaran tersendiri.

Sehubungan dengan kebutuhan pendanaan, indikasi kebutuhan pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Pusat Pembinaan Penerjemah tahun 2020 - 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Indikasi Kebutuhan Pendanaan Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024

No	Uraian	Indikasi Kebutuhan Pendanaan (Dalam Juta Rupiah)				
		2020*	2021*	2022	2023	2024
A	Alokasi anggaran saat masih menempel pada anggaran Asdep Naskah dan Penerjemahan					
	Kegiatan Pengelolaan, pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah	379,345	-	-	-	-
B	Alokasi dan indikasi anggaran setelah mandiri					
	Kegiatan 1 Penyelenggaraan layanan pembinaan jabatan fungsional penerjemah		1.740,375	1.900	3.099,064	3.933,75
	Kegiatan 2 Penyelenggaraan layanan Fasilitas Operasional dan layanan tata usaha Pusat Pembinaan Penerjemah		109,599	200	318,936	319,129
Total Alokasi Anggaran		379,345	1.849,974	2.100	3.418	4.252,879

* Keterangan: untuk anggaran tahun 2020 dan 2021 menggunakan alokasi anggaran yang riel diterima Pusbinter yang dikurangi/dipotong dengan target penghematan APBN dalam rangka penanggulangan COVID-19.



BAB VI

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024 disusun sebagai pedoman dan komitmen bersama seluruh unsur yang ada di lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan, dan menjadi acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang diarahkan pada pencapaian Visi dan Misi Pusat Pembinaan Penerjemah maupun mendukung pencapaian Visi dan Misi Sekretariat Kabinet serta pencapaian Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden sesuai dengan Agenda Pembangunan dan Arah (Strategi) Presiden dan Wakil Presiden.

Renstra Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024 disusun berdasarkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet dengan mempertimbangkan potensi, peluang, kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta analisis terhadap pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Guna menjamin keberhasilan pelaksanaan Renstra Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2020-2024, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara intensif dan berkelanjutan terhadap capaian pelaksanaannya dan apabila diperlukan, dapat dilakukan perubahan/revisi muatan Renstra termasuk indikator-indikator kinerjanya maupun dokumen-dokumen turunannya yang dilaksanakan sesuai mekanisme dan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, maka dimungkinkan untuk dilakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap dokumen Renstra ini sesuai dengan dinamika perkembangan internal dan eksternal organisasi maupun tuntutan perubahan lingkungan.

Keberhasilan penerapan Renstra tergantung dari komitmen dan konsistensi organisasi untuk mengimplementasikannya. Oleh karena itu, menjadi tugas dan kewajiban seluruh jajaran Pusat Pembinaan Penerjemah untuk bersinergi dalam melaksanakan program dan kegiatan guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja tersebut memerlukan komitmen kuat, tekad, upaya dan perjuangan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk menunjukkan bahwa Pusat Pembinaan Penerjemah mampu memenuhi harapan para pemangku kepentingan yang pada akhirnya berdampak pada kontribusi positif untuk pencapaian kepentingan dan tujuan nasional.

