SEKRETARIAT KABINET
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN KINERJA PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH TAHUN 2022

PUSAT PEMBINAAN PENERJEMAH
SEKRETARIAT KABINET
2023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat ALLAH SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2022 yang merupakan wujud pertanggung jawaban Pusat Pembinaan Penerjemah sebagai bagian dari institusi Sekretariat Kabinet terhadap publik dan para *stakeholders.*

Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2022 ini menyajikan informasi mengenai capaian Kinerja dari sasaran dan indikator kinerja sasaran yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2022. Penyusunan laporan ini mengutamakan prinsip transparansi dan akuntabilitas sehingga pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran tentang capaian kinerja yang telah diwujudkan oleh jajaran Pusat Pembinaan Penerjemah dalam mendukung kinerja organisasi Sekretariat Kabinet selama tahun 2022.

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

Jakarta, Januari 2023

Kepala Pusat Pembinaan Penerjemah

Sri Wahyu Utami

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah Tahun 2022 merupakan wujud pertanggungjawaban atas pencapaian sasaran kegiatan dengan indikator-indikator kinerja yang telah diperjanjikan di awal periode.

Berdasarkan informasi kinerja pada Rencana Strategis tahun 2020-2024, untuk tahun 2022 Pusbinter memiliki 2 (dua) tujuan kegiatan dan 5 (lima) sasaran kegiatan, yang keberhasilan capaiannya diukur melalui 5 (lima) Indikator Kinerja Utama dan 6 (enam) Indikator Kinerja Tambahan. Berikut ini rincian capaian kinerja Pusbinter tahun 2022.

Capaian Kinerja Pusbinter Tahun 2022

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas pelayanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase tingkat kepuasan layanan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah	90%	89%	98,89%
Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/jabatan, dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%	100%	100%
	Tingkat kepuasan peseta pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah	100%	95%	95%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjutioleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	N/A	N/A
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
	Persentase kepuasan pengguna terhadap sistem e-JFP dan media sosial	70%	84%	113%
Terwujudnya pengelolaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan Pusat Pembinaan Penerjemah yang efektif	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C	B	B
	Persentase penyerapan anggaran pada Pusat Pembinaan Penerjemah	90%	99,13%	110,14%
Rata-rata Capaian		103,07%		

Dari tabel di atas terlihat bahwa secara umum capaian indikator kinerja Pusbinter sudah optimal bahkan terdapat dua indikator yang melampau target yang ditetapkan. Secara keseluruhan rata-rata capaian kinerja Pusbinter Tahun 2022 sebesar 103,07% masuk dalam kategori capaian "Memuaskan", dengan perhitungan 5 (lima) indikator kinerja mendapatkan kategori capaian "Sangat Baik" dengan rentang capaian 100%, satu indikator (N/A) karena hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Pusbinter tidak dilakukan reviu oleh Inspektorat, satu indikator mencapai predikat B (Baik) dari yang ditargetkan semula C (Cukup Baik), dua indikator masuk dalam kategori "Memuaskan" karena realisasi capaian kinerja telah melampaui dari target yang ditetapkan.

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

Permasalahan/Kendala dan Upaya Penyelesaiannya di Lingkungan Pusbinter Tahun 2022

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

Berdasarkan capaian yang dihasilkan, Pusbinter akan berupaya mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kinerja agar lebih optimal pada tahun mendatang. Selanjutnya, terkait pencapaian realisasi anggaran, penyerapan anggaran Pusbinter sampai dengan 31 Desember 2022 sebesar Rp.1.665.511.710,- atau 99,13%, dari pagu anggaran sebesar Rp1.680.055.000,- .Tahun 2022, pencapaian sasaran Pusbinter dengan didukung anggaran sebesar Rp1.680.055.000,- telah berhasil melaksanakan berbagai kegiatan dengan efektif dan efisien.

Daftar Isi

i KATA PENGANTAR

ii IKHTISAR EKSEKUTIF

iv DAFTAR ISI

v DAFTAR TABEL

vii DAFTAR GAMBAR

1 BAB I PENDAHULUAN

1 1.1 LATAR BELAKANG

1 1.2 TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

3 1.3 ASPEK STRATEGIS DAN PERMASALAHAN UTAMA

6 1.4 SISTEMATIKA LAPORAN

8 BAB II PERENCANAAN KINERJA

8 2.1 RENCANA STRATEGIS

14 2.2 PERJANJIAN KINERJA

15 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

15 3.1 CAPAIAN KINERJA

47 3.2 ANALISIS PENGGUNAAN SUMBER DAYA

51 BAB IV PENUTUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Daftar Tabel

12 Tabel 2.1.
Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Pusbinter Tahun 2021-2024

13 Tabel 2.2.
IKU Pusbinter Tahun 2022

14 Tabel 2.3.
Perianiian Kineria Pusbinter Tahun 2022

15 Tabel 3.1.
Kategori Pencapaian Kinerja

16 Tabel 3.2.
Capaian Kinerja Pusbinter Tahun 2022

17 Tabel 3.3.
Capaian Kinerja Sasaran 1 Pusbinter Tahun 2022

18 Tabel 3.4.
Pertanyaan Survei Kepuasan Layanan Pembinaan JFP

18 Tabel 3.5.
Interpretasi Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Web dan Aplikasi E-jfp

19 Tabel 3.6.
Interpretasi Indeks Kepuasan Survei Kepuasana Layanan Pembina

20 Tabel 3.7.
Rekapitulasi Hasil Survei Kepuasan Layanan Pembinaan JFP

22 Tabel 3.8.
Capaian Kinerja Sasaran 2 Pusbinter Tahun 2022

26 Tabel 3.9.
Data Permohonan Dan Pemberian Rekomendasi Penempatan Formasi Jfp Periode 1 Januari s.d. 31 Desember 2022

28 Tabel 3.10.
Capaian Kinerja Sasaran 3 Pusbinter Tahun 2022

29 Tabel 3.11.
Predikat Kelulusan Diklat

29 Tabel 3.12.
Rekapitulasi Nilai Peserta Diklat Teknis

31 Tabel 3.13.
Interpretasi Skor Penilaian Survei Kepuasan Pelaksana Diklat

32 Tabel 3.14.
Kualifikasi Penilaian

34 Tabel 3.15.
Capaian Kinerja Sasaran 4 Pusbinter Tahun 2022

Daftar Tabel

35 Tabel 3.16.
Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Pelaksanaan RB Pusbinter Tahun 2022

36 Tabel 3.17.
Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Perencanaan Program dan Anggaran Pusbinter Tahun 2022

38 Tabel 3.18.
Variable Kepuasan Pengguna Sistem e-JFP dan Media Sosial

40 Tabel 3.19.
Interpretasi Kepuasan Pengguna Sistem e-JFP dan Media Sosial

40 Tabel 3.20.
Tingkat Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem e-JFP dan Media

41 Tabel 3.21.
Hasil Survei Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem e-JFP dan Media Sosial Tahun 2022

45 Tabel 3.22.
Capaian Kinerja Sasaran 5 Pusbinter Tahun 2022

48 Tabel 3.23.
Jumlah Sumber Daya Manusia pada Pusbinter Tahun 2022

Daftar Gambar

3 Gambar 1.1. Struktur Organisasi Pusbinter

4 Gambar 1.2. SWOT Pusbinter

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

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

19 Gambar 3.1. Capaian Kinerja Indikator

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

21 Gambar 3.3. Rekap Jenis Kelamin Responden Kepuasan Layanan Pembinaan JFP

21 Gambar 3.4. Rekap instansi responden Kepuasan Layanan Pembinaan JFP

22 Gambar 3.5. Rekap Jabatan Responden Kepuasan Layanan Pembinaan JFP

24 Gambar 3.6. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran2

24 Gambar 3.7. Bimtek Pengembangan Karier PFP

25 Gambar 3.8. Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi

27 Gambar 3.9. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 2 Sasaran 1

29 Gambar 3.10. Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik Angkatan II Tahun 2022

30 Gambar 3.11. Predikat Hasil Diklat Teknis

30 Gambar 3.12. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 3

35 Gambar 3.13. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 4

Daftar Gambar

37 Gambar 3.14.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 4

38 Gambar 3.15.
Model HOT-Fit

41 Gambar 3.16.
Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 4 Sasaran 4

44 Gambar 3.17.
Sosialisasi Tahap II Sistem Informasi Web dan Aplikasi e-JFP

47 Gambar 3.18.
Target, Realisasi, dan Persentase Realisasi Anggaran Pusbinter Tahun 2022

49 Gambar 3.19.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022

49 Gambar 3.20.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022

49 Gambar 3.21.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2022

49 Gambar 3.22.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Posisi Jabatan Tahun 2022

BAB I
PENDAHULUAN

BAB I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pusat Pembinaan Penerjemah (Pusbinter) dibentuk melalui Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 2 Tahun 2022.

Sesuai Peraturan Sekretaris Kabinet tersebut, Pusbinter diberikan mandat oleh Sekretaris Kabinet untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, diukur dengan indikator dan target kinerja yang telah diperjanjikan di awal periode. Pusat Pembinaan Penerjemah menyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2022 sebagai wujud pertanggungjawaban kepada Sekretaris Kabinet atas realisasi janji kinerja melalui pelaksanaan program, kegiatan, dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan. LKj ini melaporkan pencapaian kinerja dan sasaran Pusbinter di tahun 2022 secara transparan dan akuntabel, sehingga keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi dapat dipertanggungjawabkan.

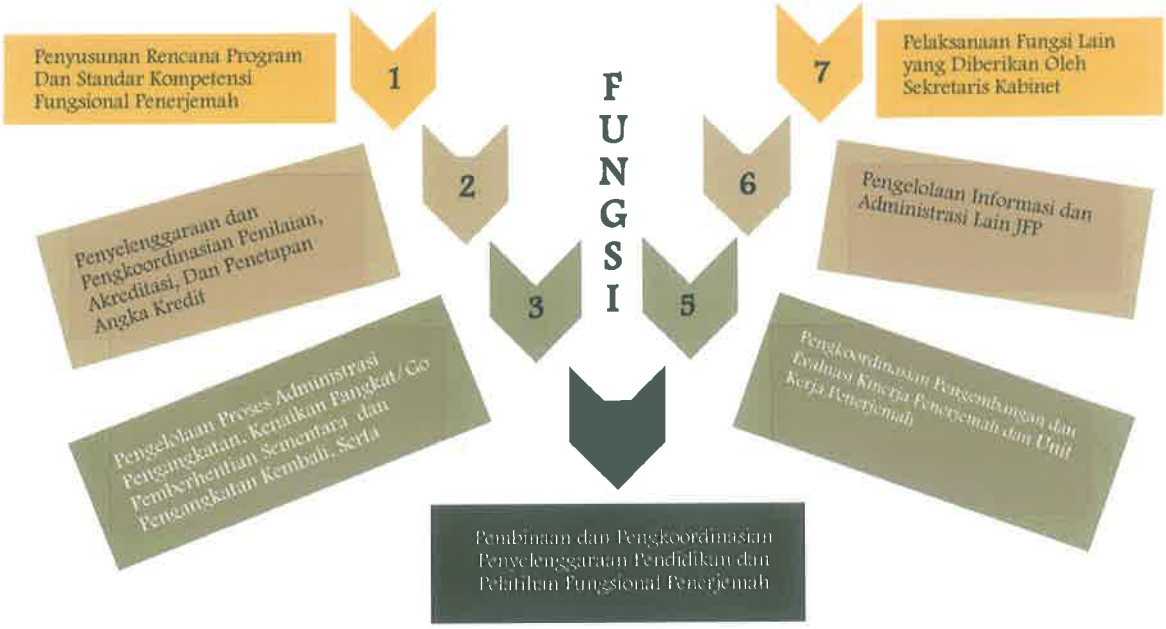
LKj Pusbinter disusun berdasarkan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja,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

2. Tugas dan Fungsi, dan Struktur Organisasi Pusbinter

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 2 Tahun 2022, Pusbinter mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

TUGAS DAN FUNGSI

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

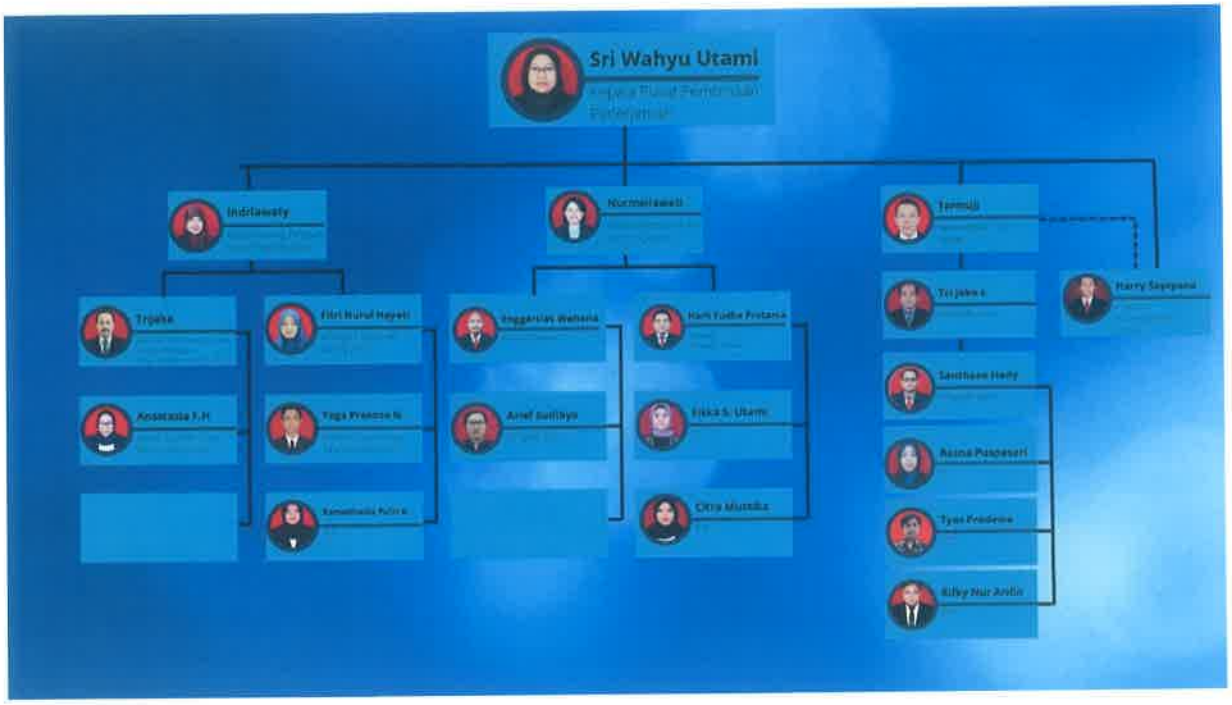


Pusbinter dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, membawahi 3 (tiga) Bidang/Bagian sebagai berikut:

a. Bidang Program dan Pengembangan, mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengembangan kompetensi, penyelenggaraan kerja sama pada Jabatan Fungsional Penerjemah, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah.
b. Bidang Evaluasi dan Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan monitoring dan evaluasi penerapan Jabatan Fungsional Penerjemah serta menyelenggarakan penilaian kinerja Jabatan Fungsional Penerjemah.
c. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja, penyusunan laporan akuntabilitas kinerja, dan pemberian dukungan penatausahaan, serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah.

Struktur organisasi Pusbinter dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.1.
Struktur Organisasi Pusbinter



2.1. Aspek Strategis dan Permasalahan Utama

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

Gambar 1.2.
SWOT Pusbinter

Gambar 1.2.

SWOT Pusbinter

S — Strength

- ✓ Perseskab Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet jo. Perseskab Nomor 2 Tahun 2022
- ✓ Renstra Sekretariat Kabinet 2020 – 2024
- ✓ Kemauan dan Komitmen Pimpinan
- ✓ Posisi dan Peran Strategis Pusbinter
- ✓ Dukungan TI yang memadai
- ✓ SI Web dan Aplikasi EJFP
- ✓ Jadwal dan pelaksanaan pembinaan PFP yang intensif

W — Weaknesses

- ✓ Belum optimal Juklak dan Juknis pembinaan dan pengembangan karir JFP
- ✓ Belum optimalnya budaya kerja berbasis TI
- ✓ Belum optimalnya penggunaan database JFP
- ✓ Belum optimalnya sosialisasi JFP
- ✓ Belum adanya sertifikasi kepakaran JFP
- ✓ Belum adanya akreditasi pelatihan teknis dan fungsional
- ✓ Belum adanya standar kompetensi JFP
- ✓ Besaran tunjangan PFP belum memadai
- ✓ Belum optimalnya monev penjaminan kualitas JFP
- ✓ Belum memadainya jumlah/kekuatan SDM Pusbinter
- ✓ Belum memadainya anggaran Pusbinter
- ✓ Belum memadainya sarana dan prasarana Pusbinter

O — Opportunities

- ✓ Keperluan menerjemahkan produk hukum nasional untuk memudahkan investor
- ✓ Dukungan bagi diplomasi ekonomi Indonesia
- ✓ Keperluan menerjemahkan produk Peraturan Perundang-undangan (PUU)
- ✓ Keperluan menerjemahkan naskah surat dan dokumen Kepresidenan dan kenegaraan
- ✓ Keperluan menerjemahkan karya sastra daerah dan naskah kuno untuk melestarikan bahasa dan budaya bangsa
- ✓ Keperluan penerjemahan website di level instansi maupun unit kerja
- ✓ Pemanfaatan dan pemberdayaan PFP di bidang pariwisata dan promosi potensi daerah
- ✓ Keperluan penerjemah lisan untuk Presiden dan forum/acara internasional di DN
- ✓ Peluang kerjasama PFP dengan K/L/D dan negara lain/lembaga internasional
- ✓ Kesempatan mengikuti diklat DN dan LN sangat terbuka
- ✓ Sinergi yang harmonis dengan organisasi profesi penerjemah (IFPI)
- ✓ Pesatnya perkembangan TI (Revolusi industri 5.0)
- ✓ Arahan Presiden pengalihan jabatan struktural ke JF
- ✓ Desakan peningkatan jumlah PFP

T — Threats

- ✓ Jumlah PFP belum sebanding dengan urgensi peran JFP di Pemerintahan
- ✓ Pemberdayaan PFP di Instansi Pengguna belum optimal
- ✓ Sebaran PFP di K/L/D belum merata
- ✓ Ragam/jenis penguasaan bahasa oleh PFP masih terbatas
- ✓ Jumlah penutur bahasa daerah yang makin sedikit
- ✓ Tuntutan adanya error free pada proses penerjemahan dan hasil terjemahan
- ✓ Masih kurangnya kesadaran Pimpinan Instansi Pemerintah akan peran JFP
- ✓ JF yang semakin banyak
- ✓ Belum populernya karier penerjemah pemerintah di generasi milenial
- ✓ Eksisnya profesi penerjemah tersumpah swasta
- ✓ Belum terwujudnya sinergi dan integrasi data PFP dengan data kepegawaian BKN

Dengan telah ditetapkannya Perseskab Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet sebagaimana telah diubah dengan Perseskab Nomor 2 Tahun 2022, dan telah disusunnya Renstra Sekretariat Kabinet 2020-2024, sebagai unit kerja pembina JFP, Pusbinter memiliki peran yang sangat fundamental dalam membina, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi para PFP di seluruh Indonesia dengan tujuan agar para PFP dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan karier para PFP dan bagi peningkatan peran PFP dalam turut memajukan bangsa dan negara Indonesia.

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

Memadainya dukungan teknologi dan informasi yang ditunjukkan dengan telah dibangunnya Sistem Informasi web dan aplikasi E-JFP juga sangat berperan penting dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pembinaan JFP yang dilaksanakan. Hal tersebut seiring dengan perkembangan industri di dunia yang telah memasuki tahap revolusi industri 5.0, dimana proses produksi telah berkembang dari teknologi komputer dan otomasi menuju sistem siber-fisik dengan memanfaatkan *Internet of Things* (*IoT*). Lewat *IoT*, sistem siber-fisik berkomunikasi dan bekerja sama dengan satu sama lain dan manusia secara bersamaan. Peran *IoT* sangat penting untuk pemerintah, karena bisa membantu mengurangi *cost* sekaligus menambah efisiensi organisasi.

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

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

Identifikasi atas kelemahan Pusbinter antara lain yaitu juklak dan juknis pembinaan dan pengembangan karir JFP, budaya kerja berbasis teknologi, penggunaan data base JFP, sosialisasi JFP, dan monev penjaminan kualitas JFP yang seluruhnya belum berjalan optimal.

Disamping itu, belum adanya sertifikasi kepakaran JFP, akreditasi pelatihan teknis dan fungsional, dan standar kompetensi JFP juga menjadi kelemahan Pusbinter. Besaran tunjangan jabatan PFP, anggaran Pusbinter, dan sarana dan prasarana Pusbinter yang belum memadai juga menjadi kendala dalam melaksanakan tugas dan fungsi Pusbinter.

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

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

2.2. Sistematika Laporan

Sistematika penyusunan LKj Pusbinter Tahun 2022 mengacu pada PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Edaran (SE) Deputi Bidang Administrasi Nomor 4 Tahun 2018 tentang Sistematika Laporan Kinerja Satuan Organisasi/Unit Kerja Sekretariat Kabinet. Adapun sistematika penyusunan LKj Pusbinter adalah sebagai berikut:

IKHTISAR EKSEKUTIF

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II PERENCANAAN KINERJA

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

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

1. Capaian Kinerja

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

2. Akuntabilitas Keuangan

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

BAB IV PENUTUP

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

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

2. Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Kabinet Tahun 2020—2024 yang ditetapkan dengan Perseskab Nomor 2 Tahun 2020 sebagaimana telah diubah dengan Perseskab Nomor 4 Tahun 2021, merupakan dokumen perencanaan kinerja untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2020 sampai dengan tahun 2024, yang merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional keempat dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025. Seiring dengan adanya proses perubahan informasi kinerja dalam rangka menindaklanjuti Surat Edaran Bersama Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional dan Menteri Keuangan nomor: S-122/MK.2/2020 dan B-517/M.PPN/D.8/PP.04.03/05/2020, tanggal 24 Juni 2020, hal Pedoman Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP), maka Renstra Sekretariat Kabinet mengalami perubahan.

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

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

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

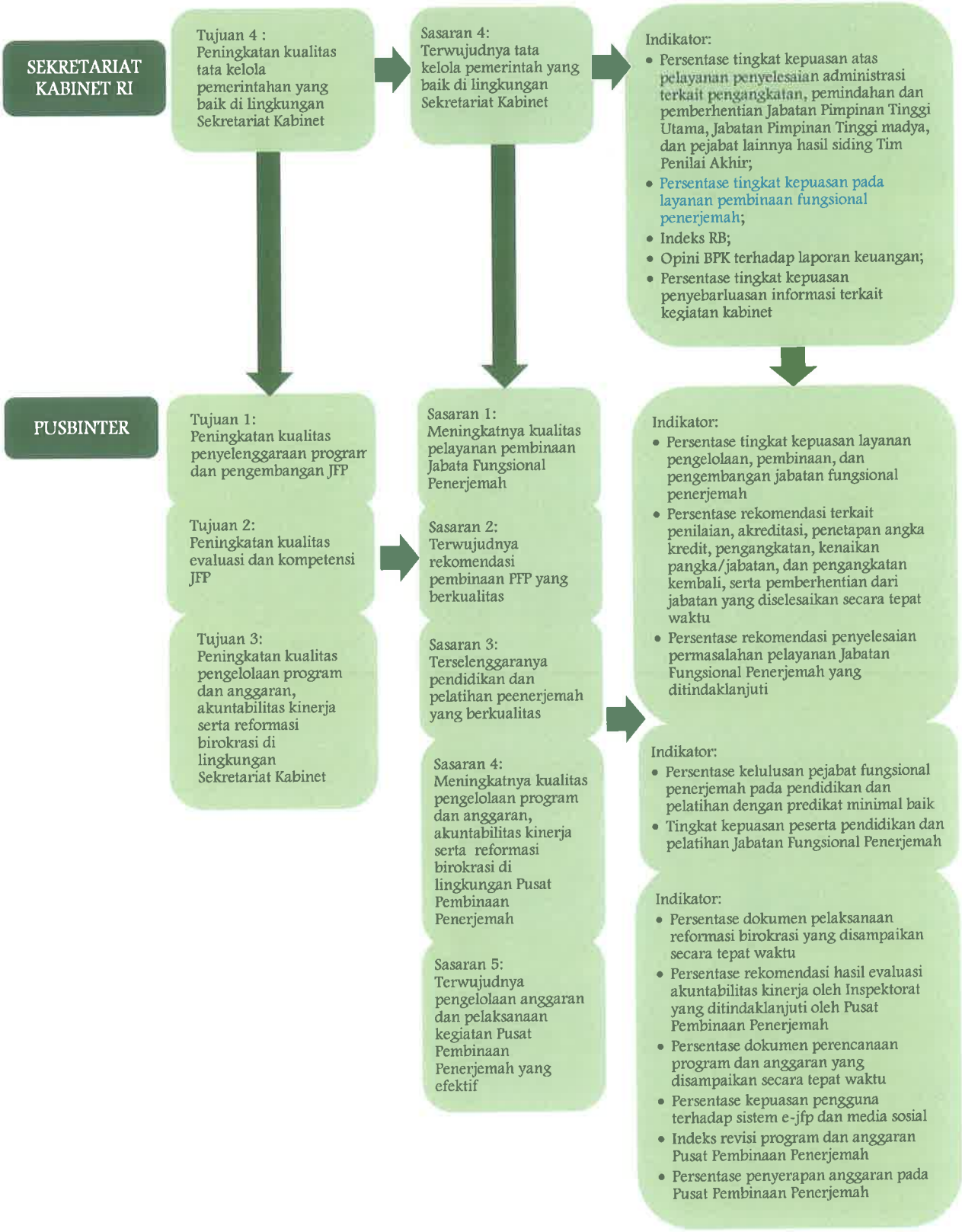
Gambar 2.1.

Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kegiatan Pusbinter

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

Gambar 2.2.

Perbandingan Tujuan, Sasaran, dan Indikator
Sekretariat Kabinet dengan Pusbinter



Pencapaian indikator kinerja ke-2 dari sasaran strategis keempat Sekretariat Kabinet yaitu **"Persentase tingkat kepuasan pada layanan pembinaan jabatan fungsional penerjemah"**, di dukung oleh 11 (sebelas) indikator kinerja yang ada pada Pusbinter, yaitu:

1. Persentase tingkat kepuasan layanan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan jabatan fungsional penerjemah
2. Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangka/jabatan, dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu
3. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti
4. Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik
5. Tingkat kepuasan peserta pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah
6. Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu
7. Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah
8. Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu
9. Persentase kepuasan pengguna terhadap sistem e-JFP dan media sosial
10. Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah
11. Persentase penyerapan anggaran pada Pusat Pembinaan Penerjemah

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

Tabel 2.1

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

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran	Target 2022
Meningkatnya kualitas pelayanan pembinaan jabatan fungsional penerjemah	Persentase tingkat kepuasan layanan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan jabatan fungsional penerjemah	90%
Terwujudnya rekomendasi pembinaan PH yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangka/jabatan, dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	100%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemah yang berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%
	Tingkat kepuasan peserta pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah	90%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	100%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	100%
	Persentase kepuasan pengguna terhadap sistem e-jfp dan media sosial	75%
Terwujudnya pengelolaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan Pusat Pembinaan Penerjemah yang efektif	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C (10 kali revisi)
	Persentase penyerapan anggaran pada Pusat Pembinaan Penerjemah	90%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran	Target 2023	Target 2024
Meningkatnya kualitas pelayanan pembinaan jabatan fungsional penerjemah	Persentase tingkat kepuasan layanan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan jabatan fungsional penerjemah	90%	90%
Terwujudnya rekomendasi pembinaan PH yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangka/jabatan, dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	100%	100%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%	100%
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemah yang berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%	100%
	Tingkat kepuasan peserta pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah	90%	90%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	75%
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%
	Persentase kepuasan pengguna terhadap sistem e-jfp dan media sosial	75%	75%
Terwujudnya pengelolaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan Pusat Pembinaan Penerjemah yang efektif	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C (10 kali revisi)	C (10 kali revisi)
	Persentase penyerapan anggaran pada Pusat Pembinaan Penerjemah	90%	90%

Seperti terlihat pada tabel di atas, tidak terdapat perubahan rumusan sasaran kegiatan dan indikator kinerja tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2023 – 2024. Hal tersebut sudah sesuai dengan konsep RSPP dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran tahun 2023 – 2024 yang bertujuan untuk mewujudkan implementasi kebijakan *money follow program.*

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

Pada tahun 2022, dalam rangka mengoptimalkan tugas dan fungsi di lingkungan Sekretariat Kabinet, serta dalam rangka menindaklanjuti kebijakan penyederhanaan birokrasi telah di lakukan penataan organisasi dan tata kerja Sekretariat Kabinet. Terkait dengan hal tersebut, Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 2 Tahun 2022.

IKU level Instansi sampai dengan level Eselon II telah ditetapkan dimana penyusunannya disesuaikan dengan informasi kinerja hasil RSPP melalui proses *cascading* kinerja dari level Sekretariat Kabinet ke Eselon I dan II dengan pendampingan dari Bappenas dan Direktorat Jenderal Anggaran, Kementerian Keuangan. Berikut ini IKU Pusbinter Tahun 2022.

Tabel 2.2.
IKU Pusbinter Tahun 2022

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

Tabel di atas menunjukkan IKU Pusbinter berdasar pada 3 (tiga) sasaran kegiatan. Sasaran kegiatan pertama terdiri dari 1 (satu) IKU, sasaran kegiatan kedua terdiri dari 2 (dua) IKU, dan sasaran kegiatan ketiga terdiri dari 2 (dua) IKU. Pada tahun 2022, Pusbinter mendapatkan 1(satu) sasaran kegiatan dan 1 (satu) IKU.

2.1. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) Pusbinter Tahun 2022 terdiri dari 3 (tiga) sasaran kegiatan dan 5 (lima) IKU, ditambah 2 (dua) sasaran dan 6 (enam) indikator kinerja tambahan. Pusbinter menyusun PK sebagai wujud komitmen terhadap pelaksanaan kinerja yang diperjanjikan kepada pimpinan dan *stakeholder* pada tahun 2022 dengan sasaran, indikator kinerja, dan target seperti dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2.3.

Perjanjian Kinerja Pusbinter Tahun 2022

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya kualitas pelayanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase tingkat kepuasan layanan pengelolaan, pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional penerjemah	90%
Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/jabatan, dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	100%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklaniuti	100%
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%
	Tingkat Kepuasan Peserta Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah	90%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	100%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	100%
	Persentase kepuasan pengguna terhadap sistem e-JFP dan Media Sosial	75%
Terwujudnya Pengelolaan Anggaran dan Pelaksanaan Kegiatan Pusat Pembinaan Penerjemah yang Efektif	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C (10 kali revisi)
	Persentase penyerapan anggaran pada Pusat Pembinaan Penerjemah	90%

Apabila diperbandingkan, pada PK tahun 2021 terdapat 3 sasaran dan 9 indikator kinerja, sedangkan pada PK tahun 2022 terdapat penambahan 2 sasaran, menjadi 5 sasaran dan penambahan 2 indikator, menjadi 11 indikator kinerja.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

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

Akuntabilitas kinerja Pusbinter merupakan representasi dari keberhasilan dalam mencapai 5 (lima) sasaran yang diukur dalam 11 (sebelas) indikator periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2022. Capaian akuntabilitas kinerja diperoleh dengan membandingkan antara realisasi dan target sasaran yang ditetapkan dalam PK. Capaian kinerja Pusbinter sebagai bentuk pertanggungjawaban perlu dilaporkan dalam Laporan Kinerja (LKj) sebagaimana ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mengamanatkan setiap entitas Akuntabilitas Kinerja menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja (LKj) atas prestasi kinerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang dialokasikan. Adapun gambaran Capaian Kinerja Pusbinter diuraikan sebagaimana berikut.

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2022

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

Tabel 3.1. Kategori Pencapaian Kinerja

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

Capaian indikator kinerja Pusbinter tahun 2022 sebagian besar "Sangat Baik" dan dua indikator masuk dalam kategori "Memuaskan". Keseluruhan rata-rata capaian kinerja Pusbinter tahun 2022 sebesar 103,07% dengan kategori capaian **"Memuaskan"** dengan rentang capaian >**100%**. Bila dibandingkan dengan capaian indikator Pusbinter tahun 2021 sebesar 104,07%, capaian kinerja Pusbinter tahun 2022 terkoreksi sebesar 1%. Gambaran pencapaian kinerja Pusbinter tahun 2022 dapat dilihat dari pencapaian indikator kinerja sasaran kegiatan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2. Capaian Kinerja Pusbinter Tahun 2022

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas pelayanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah	Persentase tingkat kepuasan layanan pengelolaan, pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional penerjemah	90%	89%	98,89%
Terwujudnya rekomendasi pembinaan pejabat fungsional penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/jabatan, dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan penerjemahan yang berkualitas	Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%	100%	100%
	Tingkat Kepuasan Peserta Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah	100%	95%	95%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah	Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
	Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	N/A	N/A
	Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
	Persentase kepuasan pengguna terhadap sistem e-JFP dan Media Sosial	75%	84%	113%
Terwujudnya Pengelolaan Anggaran dan Pelaksanaan Kegiatan Pusat Pembinaan Penerjemah yang Efektif	Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C (10 kali revisi)	B	B
	Persentase penyerapan anggaran pada Pusat Pembinaan Penerjemah	90%	99,13%	110,14%
Rata-rata Capaian				103,07%

Analisis atas capaian kinerja Pusbinter tahun 2022 yang tercermin pada capaian indikator kinerja sebagaimana tabel di atas untuk setiap indikator kinerja akan diuraikan di bawah ini.

Sasaran 1 — Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah

Sasaran pertama dicapai melalui pelayanan pembinaan jabatan fungsional penerjemah, diukur dengan 1 (satu) indikator. Berikut ini gambaran capaian target kinerja sasaran 1 pada Tahun 2022.

Tabel 3.3. Capaian Kinerja Sasaran 1 Pusbinter Tahun 2022

Indikator Kinerja Sasaran 1	Target	Realisasi	Capaian
1. Persentase tingkat kepuasan layanan pengelolaan, pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional penerjemah	90%	89%	98,89%

Indikator kinerja pada Sasaran 1 ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama. Capaian indikator masuk dalam kategori Sangat Baik. Target yang ditetapkan Pusbinter melalui indikator tersebut belum dapat tercapai sepenuhnya.

1.1 Persentase Tingkat Kepuasan Layanan Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah

Indikator "Persentase tingkat kepuasan layanan pengelolaan, pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional penerjemah" digunakan untuk mengukur tingkat layanan pengelolaan, pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional penerjemah, dengan melakukan survei kepuasan kepada para Pejabat Fungsional Penerjemah di seluruh Indonesia. Target yang ditetapkan untuk indikator pertama sasaran 1 pada tahun 2022 adalah 90%.

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

Survei kepuasan layanan dilakukan dengan memberikan 11 pertanyaan kepada PFP terkait pembinaan JFP secara umum dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggara Pelayanan Publik. Variabel pertanyaan survei kepuasan layanan pembinaan JFP dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Pertanyaan survei kepuasan layanan pembinaan JFP

No.	Variabel Pertanyaan
1.	Persyaratan Pelayanan
2.	Mekanisme dan Prosedur Pelayanan
3.	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan
4.	Manfaat Pelayanan
5.	Kemampuan/Kompetensi Pelaksana Pelayanan
6.	Sarana dan Prasarana Pelayanan
7.	Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan
8.	Waktu Pelayanan
9.	Biaya/Tarif Pelayanan
10.	Komitmen Anti KKN
11.	Perilaku Pelaksana Pelayanan

Dalam kuesioner survei juga disediakan kolom isian terbuka bagi PFP untuk dapat menyampaikan keluhan, saran dan masukan terhadap pelayanan Pembinaan JFP kepada Sekretariat Kabinet selaku Instansi Pembina dan Pusbinter selaku pelaksana teknis pembinaan JFP.

Survei kepuasan layanan Pembinaan JFP menggunakan metode pengukuran tingkat kepuasan dengan skala *likert* dalam 4 (empat) kriteria, yaitu untuk kategori sangat tidak puas/sangat tidak setuju diberi nilai persepsi 1, tidak puas/tidak setuju diberi nilai persepsi 2, puas/setuju diberi nilai persepsi 3, sangat puas/sangat setuju diberi nilai persepsi 4.

Tabel 3.5. Interpretasi Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Web dan Aplikasi EJFP

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

Rata-rata yang diperoleh dari pengukuran nilai persepsi tersebut dikonversikan dalam indeks kepuasan dengan interpretasi sebagai berikut:

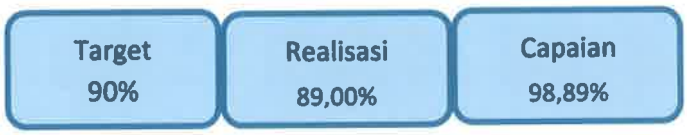
Tabel 3.6. Interpretasi Indeks Kepuasan Survei Kepuasan Layanan Pembinaan JFP

Nilai Interval	Indeks %	Mutu Pelayanan	Kinerja Pelayanan
1,00 - 2,5966	25% - 64,99%	D	Tidak Baik
2,60 – 3,064	65% - 76,60%	C	Kurang Baik
3,065 – 3,532	76,61% - 88,30%	B	Baik
3,5324 – 4,00	88,31% - 100%	A	Sangat Baik

Pelaksanaan survei dilakukan melalui URL: https://forms.gle/T7P8WX7Y7V3dyNvL7 dengan formular kuesioner dalam bentuk *google form* dan disampaikan secara *online* melalui WA Grup Ikatan Penerjemah Pemerintah Indonesia (IPPI) kepada para PFP di seluruh Indonesia.

Dari sebanyak 249 orang PFP seluruh Indonesia yang diproyeksikan menjadi target survei, sebanyak 105 orang PFP memberikan respon dan bersedia menjadi responden survei. Berdasarkan hasil pengolahan data survei diperoleh rata-rata indeks dari 11 pertanyaan tersebut sebesar **3,56** atau realisasinya **89,00%** masuk dalam rentang kategori kinerja pelayanan 88,31% - 100% dengan kategori **Sangat Baik.** Karena target kinerja ditetapkan 90% dan realisasinya adalah 89,00%, maka capaian kinerja indikator "Persentasi Tingkat Kepuasan Layanan Pembinaan JFP" sebesar **98,89%** dengan kategori capaian **"Sangat Baik"**, dan dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1. Capaian Kinerja Indikator



Bila dibandingkan dengan hasil survei tahun 2021 dengan nilai realisasi sebesar **88,93%** dan nilai capaian sebesar **98,81%**, hasil survei Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah tahun 2022 mengalami peningkatan yang signifikan. Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 1 sasaran 1.

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

Berikut ini hasil survei kepuasan layanan pembinaan JFP dapat dilihat pada tebel berikut:

Tabel 3.7. Rekapitulasi Hasil Survei Kepuasan Layanan Pembinaan JFP

No	Aspek	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Kategori	Peringkat
1.	Persyaratan pelayanan	Persayaratan teknis dan administrative terkait permintaan layanan pembinaan JFP mudah dipahami dan sudah sesuai standar	3.53 (88.33%)	Sangat Baik	6
2.	Mekanisme dan prosedur	Mekanisme dan prosedur layanan pembinaan JFP mudah dipahami dan sudah sesuai standar	3.52 (88.10%)	Baik	8
3.	Produk spesifikasi jenis pelayanan	Hasil layanan pembinaan JFP yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan yanga ditetapkan/cukup memadai	3.44 (86.19%)	Baik	10
4.	Manfaat pelayanan	Nilai pelayanan yang diberikan menunjang kinerja individu dan unit kerja	3.47 (86.90%)	Baik	9
5.	Kemampuan/kompetensi pelaksana	Kemampuan/kompetensi petugas layanan/staf Pusbinter dalam memberikan layanan sudah cukup baik	3.62 (90.71%)	Sangat Baik	4
6.	Sarana dan prasarana	Kualitas sarana dan prasarana untuk menunjang dalam memberikan layanan pembinaan JFP sudah cukup memadai (misalnya fasilitas web/aplikasi e jfp, fasilitas zoom meeting, dll)	3.52 (88.10%)	Baik	7
7.	Penanganan pengaduan, saran, dan masukan	Telah tersedia sarana pengaduan dan pemberian saran dan masukan terhadap pelayanan pembinaan JFP melalui media elektronik (whatsapp)	3.34 (83.57%)	Baik	11
8.	Waktu pelayanan	Kecepatan petugas layanan/staf Pusbinter dalam memberikan layanan pembinaan JFP sudah cukup baik	3.58 (89.52%)	Sangat Baik	5
9.	Biaya/tarif	Pemberian layanan pembinaan JFP tidak dipungut biaya	3.73 (93.33%)	Sangat Baik	1
10.	Komitmen anti KKN	Pemberian layanan pembinaan JFP bebas dari unsur KKN	3.70 (92.62%)	Sangat Baik	2
11.	Perilaku pelaksana	Petugas layanan/staf Pusbinter bersikap sopan, ramah dan simpatik (empati) dalam memberikan pelayanan	3.66 (91.67%)	Sangat Baik	3
Rata-rata Indeks			89.00%	Sangat Baik	

Berdasarkan tabulasi rata-rata indeks kepuasan diatas untuk setiap aspek kepuasan layanan, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja layanan pembinaan JFP sudah sangat memuaskan karena 6 aspek layanan mendapatkan rerata indeks dalam kategori Sangat Baik dan 5 aspek layanan mendapatkan rerata indeks dalam kategori Baik.

Enam aspek layanan yang mendapatkan kategori penilaian Sangat Baik adalah aspek persyaratan pelayanan, kemampuan/kompetensi pelaksana, waktu pelayanan, biaya/tarif, komitmen anti KKN, dan perilaku pelaksana. Dapat disimpulkan bahwa layanan pembinaan JFP yang diberikan adalah persyaratan pelayanan mudah dipahami dan sesuai standart, kemampuan/ kompetensi pelaksana pelayanan sangat baik, kecepatan waktu pelayanan sangat baik, tidak dipungut biaya/gratis, tidak terdapat unsur KKN, dan petugas pemberi layanan dalam memberikan layanan bersikap sopan, ramah dan simpatik.

Sementara itu, lima aspek yang mendapatkan kategori penilaian Baik adalah aspek mekanisme dan prosedur pelayanan, produk spesifikasi jenis pelayanan, manfaat pelayanan, penanganan pengaduan, saran, dan masukan, serta aspek sarana dan prasarana layanan. Untuk ke depannya Pusbinter berkomitmen untuk meningkatkan kualitas lima aspek pelayanan dimaksud menjadi lebih baik. Namun demikian, secara umum kinerja unit pelaksana teknis sudah sangat baik, hal ini tercermin dengan tidak adanya aspek layanan yang penilaiannya mendapat predikat/kategori kurang baik/kurang memuaskan. Berikut rincian responden survei kepuasan Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah:

Berdasarkan jenis kelamin, diperoleh sebaran data sebagai berikut:

- Laki-laki : 33.33%
- Perempuan : 66.67%

Gambar 3.3.
Rekap Jenis Kelamin Responden Kepuasan
Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah

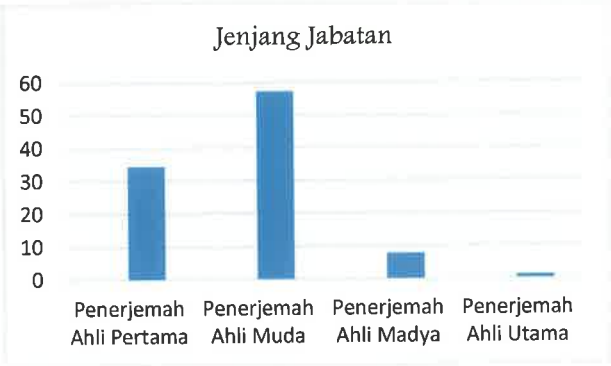
Berdasarkan Instansi, diperoleh sebaran data sebagai berikut:

- Pusat : 46.67%
- Daerah : 53.33%

Gambar 3.4.
Rekap Instansi Responden Kepuasan
Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah

Berdasarkan jenjang Jabatan, diperoleh sebaran data sebagai berikut:

- Penerjemah Ahli Pertama : 34.29%
- Penerjemah Ahli Muda : 57.14%
- Penerjemah Ahli Madya : 7.62%
- Penerjemah Ahli Utama : 0.95%



Gambar 3.5.
Rekap Jabatan Responden Kepuasan
Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah

Saat ini, sistem informasi e-JFP sedang dalam proses pengembangan, menu survei kepuasan layanan pembinaan JFP sudah disiapkan di website/aplikasi e-JFP dan diharapkan mulai tahun depan survei dapat dilaksanakan melalui website/aplikasi e-JFP tersebut. Dengan demikian diharapkan juga semakin banyak responden yang memberikan saran dan masukan untuk perbaikan layanan pembinaan JFP ke depan.

Sasaran 2 — Terwujudnya Rekomendasi Pembinaan Pejabat Fungsional Penerjemah yang Berkualitas

Sasaran kedua dicapai melalui kegiatan pemberian rekomendasi dalam rangka pembinaan jabatan fungsional penerjemah dan rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan jabatan fungsional penerjemah, serta diukur dengan 2 (dua) indikator. Berikut ini gambaran capaian target kinerja sasaran 2 pada Tahun 2022.

Tabel 3.8. Capaian Kinerja Sasaran 2 Pusbinter Tahun 2022

Indikator Kinerja Sasaran 1	Target	Realisasi	Capaian
1. Persentase rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/jabatan, dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan yang diselesaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
2. Persentase rekomendasi penyelesaian permasalahan pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%

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

2.1. **Persentase** Rekomendasi Terkait Penilaian, Akreditasi, Penetapan Angka Kredit, Pengangkatan, Kenaikan Pangkat/Jabatan, dan Pengangkatan Kembali, serta Pemberhentian dari Jabatan yang Diselesaikan Secara Tepat Waktu

Selama periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2022, kegiatan pemberian rekomendasi kepada PFP yang telah dilakukan adalah penilaian, penetapan angka kredit, pengangkatan dalam jabatan, kenaikan pangkat/jabatan, serta pemberhentian dari jabatan.

Target yang ditetapkan untuk indikator 1 pada sasaran 2 adalah sebesar 100%. Kegiatan pemberian rekomendasi dinyatakan tepat waktu apabila penyelesaian rekomendasi terkait penilaian, akreditasi, penetapan angka kredit, pengangkatan, kenaikan pangkat/jabatan, dan pengangkatan kembali, serta pemberhentian dari jabatan dilaksanakan sesuai SOP.

Dalam kurun waktu 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2022, terdapat 7 (tujuh) surat usulan pengangkatan dalam JFP yang berasal dari pemerintah pusat maupun daerah, sebagaimana Tabel 3.4. terlampir.

Seluruh usulan tersebut ditindaklanjuti oleh Sekretariat Kabinet c.q Pusbinter dengan menerbitkan surat rekomendasi pengangkatan dalam JFP. Penyampaian surat rekomendasi dimaksud seluruhnya telah dilaksanakan sesuai SOP. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa realisasi dari indikator 1 pada sasaran 2 sebesar 100%. Capaian tersebut telah melampaui target dari target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 90%.

Demikan juga bila dibandingkan dengan realisasi capaian kinerja Pusbinter tahun 2021, maka realisasi capaian kinerja Pusbinter tahun 2022 sama sebesar 100%.

Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 1 sasaran 2.

Gambar 3.6. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 2

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan pada PK Tahun 2022 sebesar 100%, dan realisasi capaian atas indikator ini sebesar 100% (Sangat Baik).

Dalam rangka meningkatkan pemahaman PFP terkait peraturan dan kebijakan terkini dalam pembinaan JFP dan meningkatkan kompetensi PFP dalam bidang ilmu tertentu terkait penerjemahan yang pada akhirnya dapat menjadi bekal para PFP meningkatkan angka kredit maupun dalam uji kompetensi untuk kenaikan pangkat/jabatan, Sekretariat Kabinet selaku Instansi Pembina JFP c.q Pusbinter telah menyelenggarakan Bimbingan Teknis (Bimtek) Pengembangan Karier PFP secara *hybrid* pada tanggal 24 Oktober 2022 dan secara daring pada tanggal 25 Oktober s.d. 8 November 2022. Kegiatan Bimtek diikuti 93 PFP dari seluruh Indonesia.

Gambar 3.7. Bimtek Pengembangan Karier PFP
Tanggal 24 Oktober s.d. 8 November 2022

Selain itu, tujuan penyelenggaraan kegiatan Bimtek ini adalah untuk memfasilitasi upaya berbagi ilmu, pengetahuan, dan pengalaman antar PFP agar dapat memperkokoh ikatan saling mendukung dalam keluarga besar penerjemah. Dalam rangka memberikan wadah untuk berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat untuk mengembangkan kompetensi dan memperluas wawasan PFP, dalam Bimtek ini juga sekaligus diselenggarakan "Panggung Penerjemah" pada tanggal 24 Oktober 2022, yang selanjutnya akan dilaksanakan secara berkala.

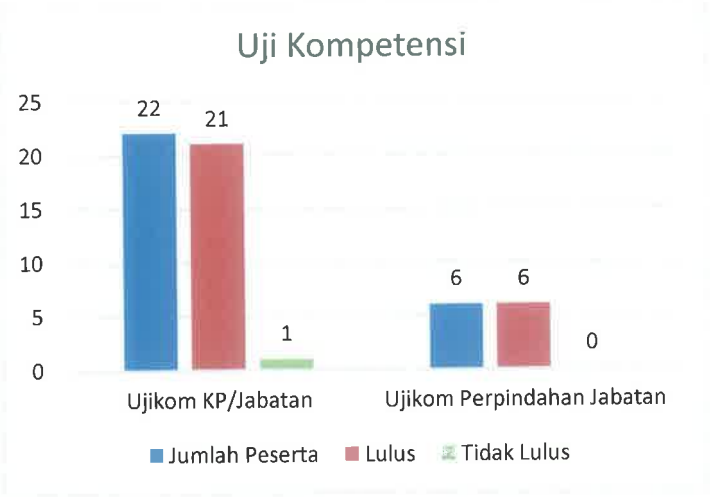
Dalam rangka pembinaan karier PFP, selama Tahun 2022 Pusbinter telah menyelenggarakan 3 (tiga) kali uji kompetensi Jabatan Fungsional Penerjemah, yaitu uji kompetensi untuk kenaikan kenaikan pangkat/jabatan dan uji kompetensi perpindahan jabatan. Uji kompetensi dapat diikuti oleh PFP yang akan naik pangkat/jabatan satu tingkat lebih tinggi dari pangkat/jabatan sebelumnya dan PFP yang pindah ke Jabatan Fungsional Penerjemah.

Uji kompetensi untuk kenaikan pangkat/jabatan diselenggarakan pada tanggal 21 s.d. 27 Agustus 2022 yang diikuti oleh sebanyak 22 peserta. Pada uji kompentensi tersebut, dari jumlah peserta sebanyak 22 orang, yang dinyatakan lulus uji kompentensi sebanyak 21 peserta dan yang dinyatakan tidak lulus sebanyak 1 peserta. Sedangkan uji kompetensi perpindahan jabatan diselenggarakan pada tanggal 15 Maret dan 29 Maret 2022 yang masing-masing diikuti oleh 3 peserta. Pada uji kompetensi tersebut, semua peserta uji kompetensi dinyatakan lulus dan memenuhi kompetensi untuk mendududki Jabatan Fungsional Penerjemah.

Uji kompetensi akan mengasilkan output rekomendasi yang merupakan refleksi dari hasil ujian dan menyatakan PFP "lulus dan memenuhi kompetensi" atau "belum lulus dan belum dinyatakan memenuhi kompetensi" guna memperoleh kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi/mendududki jabatan fungsional penerjemah.

Rekapitulasi hasil uji kompetensi secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 3.8. Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi



2.2 Persentase Rekomendasi Penyelesaian Permasalahan Pelayanan Jabatan Fungsional Penerjemah yang Ditindaklanjuti

Permasalahan pelayanan JFP di tahun 2022 yang masuk ke Sekretariat Kabinet yaitu terkait penyelesaian kebutuhan formasi JFP. Terdapat 9 (sembilan) permohonan persetujuan penetapan formasi JFP yang disampaikan oleh instansi pusat maupun daerah pengguna PFP, seperti dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.9. Data Permohonan dan Pemberian Rekomendasi Penempatan Formasi JFP Periode 1 Januari s.d. 31 Desember 2022

Usulan dari Instansi Pengguna PFP	Penyampaian Surat Rekomendasi
1. Surat a.n. Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Natuna, Nomor : 870/DISPAR-UP/121, tanggal 18 April 2022, Hal Permohonan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah	Surat Kapusbinter Nomor: B-0382/PUSBINTER/04/2022, tanggal 22 April 2022, Hal Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
2. Surat Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Padang Nomor: 824. 566/BKPSDM-P21A.3-PDG/2022, tanggal 18 April 2022, Hal Permohonan Persetujua Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang	Surat Kapusbinter Nomor: B.0353/PUSBINTER/04/2022, tanggal 19 April 2022, Hal Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
3. Surat a.n. Sekretaris Jendral Kepala Biro SDM Aparatur dan Organisasi, Nomor: B.2059/SJ.3/KP.210/V/2022, tanggal 25 Mei 2022, Hal Permohonan Rekomendasi Kebutuhan Jabatan Fungsional Penerjemah di Lingkungan KKP	Surat Deputi Bidang Administrasi Nomor: B.0342/ADM/06/2022, tanggal 18 Februari 2021, Hal Rekomendasi Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
4. Surat Sekretaris Kementerian Koordinator Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Republik Indonesia, Nomor: B-0858/SESMENKO/MARVES/OT.01.01/VII/2022, tanggal 15 Juli 2022, Hal Permohonan Rekomendasi Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah di Lingkungan Kemenko Marves	Surat Deputi Bidang Administrasi Nomor: B.0485/ADM/08/2022, tanggal 03 Agustus 2022, Hal Rekomendasi Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
5. Surat a.n. Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Nomor: B/SD/3/KP.03.01/S.3/2022, tanggal 02 September 2022, Hal Penyampaian Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah di Lingkungan Kemenparekraf/Baparekraf	Surat Deputi Bidang Administrasi Nomor: B.0568/ADM/09/2022, tanggal 16 September 2022, Hal Rekomendasi Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
6. Surat a.n. Menteri Dalam Negeri Sekretaris Jendral, Nomor: 821.29/ 5451/SJ, tanggal 14 September 2022, Hal Usul Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri	Surat Deputi Bidang Administrasi Nomor: B.0608/ADM/10/2022, tanggal 05 Oktober 2022, Hal Rekomendasi Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
7. Surat a.n. Sekretaris Utama Kepala Biro Umum, Nomor: KP.14.00/287/2022, Tanggal 22 September 2022, Hal Permohonan Usulan Kebutuhan Jabatan Fungsional Penerjemah pada BNPT	Surat Deputi Bidang Administrasi Nomor: B.0619/ADM/10/2022, tanggal 14 Oktober 2022, Hal Rekomendasi Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
8. Surat Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor: B/17701/OT.04.03/10/2022, Tanggal 5 Oktoberr 2022, Hal Pertimbangan Penetapan Formasi Jabatan Penerjemah	Surat Deputi Bidang Administrasi Nomor: B.0631/ADM/10/2022, tanggal 19 Oktober 2022, Hal Rekomendasi Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah
9. Surat Sekretaris Utama ANRI Nomor: B-OT.03/3985/20, Tanggal 28 Oktoberr 2022, Hal Permohonan Rekomendasi Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah di Lingkungan ANRI	Surat Deputi Bidang Administrasi Nomor: B.0669/ADM/11/2022, tanggal 9 November 2022, Hal Rekomendasi Persetujuan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Penerjemah

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

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

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

Gambar 3.9. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 2 Sasaran 1

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa realisasi sebesar 100% telah tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2022 yaitu sebesar 100%, maka capaian atas indikator ini adalah 100% (Sangat Baik).

Sasaran 3

Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan Penerjemahan yang Berkualitas

Sasaran ketiga diukur melalui 2 (dua) indikator yaitu persentase jumlah kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik dan tingkat kepuasan peserta pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional penerjemah. Berikut ini gambaran capaian target kinerja sasaran 3 pada Tahun 2022.

Tabel 3.10. Capaian Kinerja Sasaran 3 Pusbinter Tahun 2022

Indikator Kinerja Sasaran 3	Target	Realisasi	Capaian
1. Persentase kelulusan pejabat fungsional penerjemah pada pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	100%	100%	100%
2. Tingkat kepuasan peserta pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah	100%	95%	95%

Indikator kinerja pada Sasaran 3 ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama. Target yang ditetapkan melalui indikator pertama dapat tercapai dan masuk dalam kategori Sangat Baik. Sedangkan target pada indikator kedua tidak tercapai tetapi masih dalam katagori Sangat Baik. Hal ini disebabkan karena adanya kesalahan perhitungan dalam menetapkan target survei pada awal penyusunan renja.

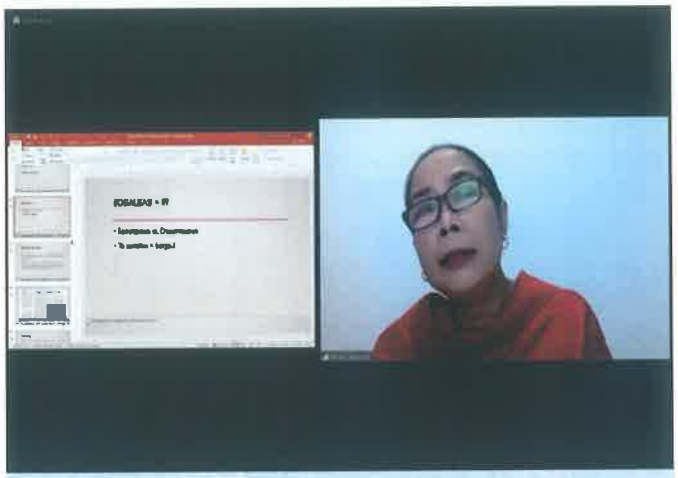
3.1 Persentase Kelulusan Pejabat Fungsional Penerjemah pada Pendidikan dan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik

Pada tahun 2022, Pusbinter telah melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebanyak 5 kali, yaitu:

1. Diklat Fungsional Penerjemah
2. Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik II
3. Diklat Teknis Penerjemahan Karya Tulis Ilmiah Angkatan I
4. Diklat Teknis Penerjemahan Lisan Lanjutan Angkatan I
5. Diklat Teknis Penerjemahan Lisan II

Diklat dilaksanakan secara daring dan diikuti oleh pejabat fungsional penerjemah dari instansi pusat dan daerah. Diklat teknis ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme serta untuk menunjang pengembangan karier pejabat fungsional

penerjemah. Kegiatan pembelajaran dan penyampaian materi oleh para pakar penerjemah sesuai bidang keahlian masing-masing.



Gambar 3.10 Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik Angkatan II Tahun 2022

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

Tabel 3.11. Predikat Kelulusan Diklat.

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

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

Tabel 3.12. Rekapitulasi Nilai Peserta Diklat Teknis

No	Nama Diklat	Jumlah Peserta	Predikat Kelulusan				
			Sangat Memuaskan	Memuaskan	Sangat Baik	Baik	cukup
1	Diklat Fungsional Penerjemah	25	2	13	10	0	0
2	Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik II	20	7	8	5	0	0
3	Diklat Teknis Penerjemahan Karya Tulis Ilmiah Angkatan I	20	18	2	0	0	0
4	Diklat Teknis Penerjemahan Lisan Lanjutan Angkatan I	20	1	10	4	5	0
5	Diklat Teknis Penerjemahan Lisan II	19	0	4	15	0	0
Jumlah Total		104	28	37	34	5	0

Berdasarkan rekapitulasi hasil diklat diatas, peserta diklat yang memperoleh predikat nilai minimal "BAIK" mencapai 104 peserta dari total 104 peserta diklat, dengan pengkategorian 5 peserta memperoleh predikat "Baik", 34 peserta memperoleh predikat "Sangat Baik", 37 peserta memperoleh predikat "Memuaskan", dan 28 peserta memperoleh predikat "Sangat Memuaskan".

Gambar 3.11. Predikat Hasil Diklat Teknis

Dengan demikian, maka persentase kelulusan PFP pada diklat dengan predikat minimal baik telah terealisasi 100%. Target yang ditetapkan untuk indikator 1 pada sasaran 3 adalah sebesar 100%. Dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 90%, dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi. Selanjutnya, realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2022 yaitu sebesar 100%, maka capaian atas indikator ini adalah 100% (Sangat Baik). Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 1 sasaran 3.

Gambar 3.12. 3

3.2 Tingkat Kepuasan Peserta Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah

Pada setiap selesai pelaksanaan diklat dilakukan survei kepuasan atas pelaksanaan diklat untuk mengetahui kualitas diklat yang dilaksanakan. Adapun survei pelaksanan diklat yang telah dilakukan yaitu survei Diklat Fungsional Penerjemah, Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik II, Diklat Teknis Penerjemahan Karya Tulis Ilmiah Angkatan I, Diklat Teknis Penerjemahan Lisan Lanjutan Angkatan I, dan Diklat Teknis Penerjemahan Lisan II. Penjelasan survei pelaksanaan diklat dijabarkan sebagai berikut:

3.1. Teknik Pengumpulan Data

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

3.2. Perhitungan Hasil Survei

Rumus yang digunakan untuk menghitung data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner survei kepuasan pelaksanaan diklat adalah sebagai berikut:
Berdasarkan persentase tersebut akan diperoleh tingkat kepuasan pelaksanaan diklat sesuai dengan tabel berikut ini:

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

Tabel 3.13. Interpretasi Skor Penilaian Survei Kepuasan Pelaksana Diklat

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

Contoh:

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

Total Skor = (SS × 4) + (S × 3) + (TS × 2) + (STS × 1)

= (5 × 4) + (8 × 3) + (4 × 2) + (3 × 1)

= 55

Skor tertinggi = skor tertinggi likert × jumlah responden

= 4 × 20

= 80

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

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

Sedangkan untuk kualifikasi penilaian indikator pelaksanaan diklat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.14. Kualifikasi Penilaian

Skor Penilaian	Predikat
3-4	Sangat Baik
2-3	Baik
1-2	Kurang Baik
0-1	Tidak Baik

IV. Rekapitulasi Hasil Survey

Subtansi muatan survei kepuasan pelaksanaan diklat terdiri dari:

4.1. Substansi Materi Pelatihan

Pertanyaan terkait substansi materi pelatihan terdiri dari

a. Kesesuaian tujuan dengan materi pelatihan
b. Tingkat kemudahan materi pelatihan untuk dipahami
c. Materi dan proses pembelajaran mampu meningkatkan kompetensi
d. Manfaat materi pelatihan bagi pelaksanaan tugas

4.2. Penyelenggara

a. Kemudahan mendapatkan layanan informasi pendukung pelatihan
b. Kesigapan penyelenggara dalam melayani peserta

c. Penampilan, sikap, dan perilaku

4.3. Dukungan Sarana dan Prasarana

Kondisi aplikasi yang digunakan untuk menyelenggarakan diklat daring dan luring.

Berdasarkan survei yang dilakukan, diperoleh hasil survei sebagaimana tabel rekapitulasi berikut:

No.	Indikator	RATA-RATA KEPUASAN					Kualifikasi Penilaian Seluruh diklat	Persentase Nilai Kepuasan Per Indikator Diklat
		Diklat Fungsional Jabatan Fungsional Penerjemah	Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik II	Diklat Teknis Penyusunan dan Penerjemahan Karya Ilmiah I	Diklat Teknis Penerjemahan Lisan Tingkat Lanjutan I	Diklat Teknis Penerjemahan Lisan III		
A. Substansi Materi Pelatihan		**3.8**	**3.8**	**3.7**	**3.8**	**3.8**	**3.8**	**95%**
1	Kesesuaian tujuan dengan materi pelatihan	3.9	3.8	3.8	3.8	3.9	3.8	
2	Tingkat kemudahan materi pelatihan untuk dipahami	3.8	3.8	3.7	3.8	3.8	3.8	
3	Materi dan proses pembelajaran mampu meningkatkan kompetensi	3.8	3.9	3.7	3.8	3.8	3.8	
4	Manfaat materi pelatihan bagi pelaksanaan tugas	3.8	3.8	3.7	3.8	3.8	3.8	
B. Penyelenggara		**3.8**	**3.8**	**3.9**	**3.8**	**3.8**	**3.8**	**98%**
5	Kemudahan mendapatkan layanan informasi pendukung pelatihan	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	
6	Kesiapan penyelenggara dalam melayani peserta	3.7	3.8	3.9	3.8	3.8	3.8	
7	Penampilan, sikap, dan perilaku	3.8	3.8	3.9	3.8	3.8	3.8	
C. Dukungan Sarana dan Prasarana		**3.7**	**3.8**	**3.7**	**3.6**	**3.7**	**3.7**	**95%**
8	Kondisi sarana dan prasarana yang digunakan untuk menyelenggarakan diklat daring dan luring	3.7	3.8	3.7	3.6	3.7	3.7	
TINGKAT KEPUASAN TOTAL		**3.8**	**3.8**	**3.8**	**3.7**	**3.8**	**3.8**	**96%**
TINGKAT PERSENTASE RATA-RATA		95%	95%	95%	94%	95%		
		95%						

Responden survei untuk masing-masing diklat berjumlah 20 orang yang berasal dari instansi pusat dan daerah. Berdasarkan rekapitulasi hasil survei tersebut di atas, rata-rata penilaian untuk indikator Subtansi Materi Pelatihan sebesar 3.8 (Sangat Baik) dengan persentase kepuasan sebesar 95% (Sangat Baik).

Sedangkan rata-rata penilaian untuk indikator Penyelenggara sebesar 3.8 (Sangat Baik) dengan persentase kepuasan sebesar 95% (Sangat Baik). Adapun rata-rata penilaian untuk indikator Dukungan Sarana dan Prasarana sebesar 3.7 (Sangat Baik) dengan persentase kepuasan sebesar 93% (Sangat Baik).

Berdasarkan rata-rata penilaian dan persentase kepuasan penyelenggaraan diklat tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa total nilai tingkat kepuasan pelaksanaan diklat sebesar 3.8 (Sangat Baik) dengan persentase total tingkat kepuasan sebesar 94% (Sangat Baik). Sedangkan rata-rata tingkat persentase pelaksanaan seluruh diklat sebesar 95% (Sangat Baik).

Sasaran 4

Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Program dan Anggaran, Akuntabilitas Kinerja serta Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pusat Pembinaan Penerjemah

Sasaran keempat dicapai melalui kegiatan layanan pengelolaan dokumen program dan anggaran, akuntabilitas kinerja, reformasi birokrasi, dan pengembangan sistem informasi JFP, serta diukur dengan 4 (empat) indikator. Berikut ini gambaran capaian target kinerja Sasaran 4 pada tahun 2022.

Tabel 3.15. Capaian Kinerja Sasaran 4 Pusbinter Tahun 2022

INDIKATOR KINERJA SASARAN 4	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1. Persentase dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
2. Persentase rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat yang ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah	75%	N/A	N/A
3. Persentase dokumen perencanaan program dan anggaran yang disampaikan secara tepat waktu	100%	100%	100%
4. Persentase kepuasan pengguna terhadap sistem e-JFP dan Media Sosial	75%	84%	113%

Keempat indikator kinerja sasaran 4 seluruhnya adalah indikator kinerja tambahan. Indikator pertama dan ketiga masuk dalam kategori "Sangat Baik". Indikator kedua (N/A) karena hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Pusbinter tidak dilakukan reviu oleh Inspektorat, sedangkan indikator empat masuk dalam kategori "Memuaskan" dari yang ditargetkan semula kategori "Baik".

4.1 Persentase Dokumen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang Disampaikan Secara Tepat Waktu

Dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) dinyatakan tepat waktu apabila dokumen pelaksanaan RB di lingkungan Pusbinter disampaikan tidak melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh unit kerja terkait, yaitu Biro Akuntabilitas Kinerja dan Reformasi Birokrasi. Data ketepatan waktu penyampaian dokumen pelaksanaan RB di lingkungan Pusbinter tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.16. Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Pelaksanaan RB Pusbinter Tahun 2022

No.	DOKUMEN	BATAS WAKTU PENYAMPAIAN	TANGGAL PENYAMPAIAN
1.	Rencana Aksi Perjanjian Kinerja 2022	Tanggal 07 Maret 2022, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0019/Adm-3/01/2022, tanggal 10 Januari 2022	Tanggal 02 Maret 2022 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.065/PUSBINTER/ 03/2022
2.	Perjanjian Kinerja Tahun 2022	Tanggal 07 Maret 2022, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0019/Adm-3/01/2022, tanggal 10 Januari 2022	Tanggal 14 Februari 2022 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0054/PUSBINTER /02/2022
3.	Sistem Kinerja Pegawai Tahun 2022	Tanggal 18 Februari 2022, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0051/Adm-3/01/2022, tanggal 24 Januari 2022	Tanggal 18 Februari 2022 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0059/PUSBINTER /02/2022
4.	Register Resiko Tahun 2022	23 Desember 2022, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0959/Adm-3/12/2022, tanggal 1 Desember 2022	Tanggal 20 Desember 2022 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0548/PUSBINTER/ 12/2022
5.	Laporan Kinerja Tahun 2022	12 Januari 2023, sesuai memo Karo AKRB Nomor: M.0870/Adm-3/11/2022, tanggal 2 November 2022	Tanggal 10 Januari 2023 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0011/PUSBINTER/ 01/2023

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

Target yang ditetapkan untuk indikator 1 pada sasaran 4 adalah sebesar 100% sama dengan target tahun sebelumnya. Dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi dengan nilai capaian 100%. Berikut ini gambar target, realisasi, dan capaian indikator 1 sasaran 4.

Gambar 3.13. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 1 Sasaran 4

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2022 yaitu sebesar 100%, maka capaian atas indikator ini adalah 100% (Sangat Baik). Dengan capaian indikator ini, untuk ke depan Pusbinter akan mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kinerja sehingga capaian atas indikator ini menjadi lebih baik.

4.2 Persentase Rekomendasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja oleh Inspektorat yang Ditindaklanjuti oleh Pusat Pembinaan Penerjemah

Pada tahun 2022 Inspektorat tidak melakukan review terhadap hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang merupakan indikator 2 pada Sasaran 4.

4.3 Persentase Dokumen Perencanaan Program dan Anggaran yang Disampaikan Secara Tepat Waktu

Dokumen perencanaan program dan anggaran dinyatakan tepat waktu apabila dokumen perencanaan program dan anggaran di lingkungan Pusbinter disampaikan tidak melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh unit kerja terkait, yaitu Biro Perencanaan dan Keuangan. Data ketepatan waktu penyampaian dokumen perencanaan program dan anggaran di lingkungan Pusbinter tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.17. Data Ketepatan Waktu Penyampaian Dokumen Perencanaan Program dan Anggaran Pusbinter Tahun 2022

No.	DOKUMEN	BATAS WAKTU PENYAMPAIAN	TANGGAL PENYAMPAIAN
1.	RAB, KAK, Program Kerja Pagu Alokasi Tahun 2023	10 Oktober 2022, sesuai memo Deputi Bidang Administrasi Nomor: M.0392/Adm/10/2022, tanggal 07 Oktober 2022	10 Oktober 2022, melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0406/PUSBINTER/ 10/2022
2.	RAB, KAK, Program Kerja Angka Dasar Tahun 2024	20 Desember 2022, sesuai memo Karo Renkeu Nomor: M.0920/Adm-1/11/2022 tanggal 29 November 2022	20 Desember 2022 melalui memo Kapusbinter Nomor: M.0549/PUSBINTER/ 12/2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh dokumen perencanaan program dan anggaran Pusbinter tahun 2022 disampaikan tidak melewati batas waktu yang ditentukan oleh Biro Perencanaan dan Keuangan. Dengan demikian, realisasi untuk indikator ini adalah 100%.

Target yang ditetapkan untuk indikator 3 pada sasaran 4 adalah sebesar 100% sama dengan target tahun sebelumnya. Dengan realisasi 100% menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi dengan nilai capaian 100%. Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 3 sasaran 4.

Gambar 3.14. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 3 Sasaran 4

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa realisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada PK Tahun 2022 yaitu sebesar 100%, maka capaian atas indikator ini adalah 100% (Baik Sekali).

4.4 Persentase Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem e-JFP dan Media Sosial

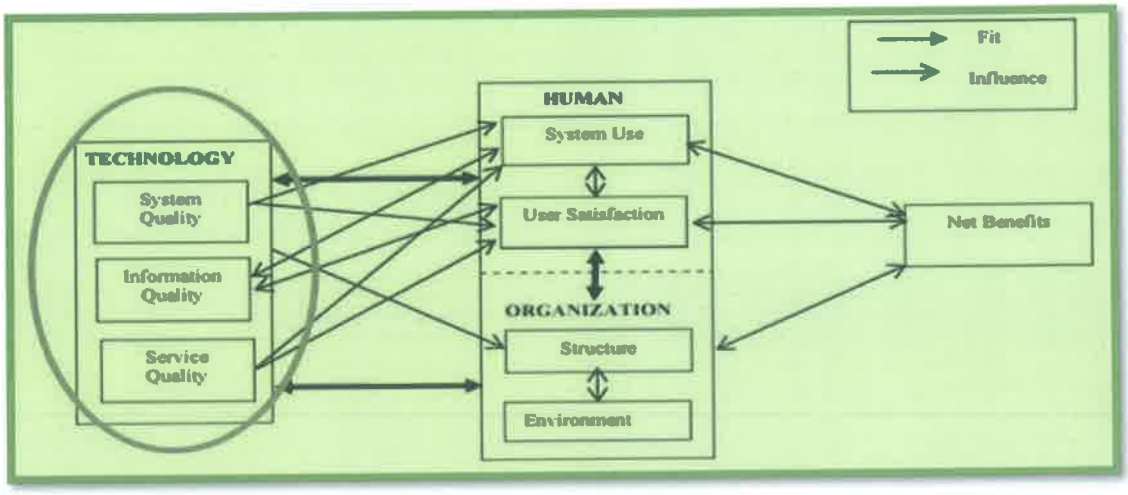
Indikator "Persentase kepuasan pengguna terhadap sistem e-JFP dan Media Sosial" digunakan untuk mengukur hasil pengelolaan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah terkait pemanfaatan data dan informasi yang tersedia pada web dan aplikasi E-JFP, dengan melakukan survei kepuasan kepada para Pejabat Fungsional Penerjemah di seluruh Indonesia. Target yang ditetapkan untuk Indikator 4 Sasaran 4 pada tahun 2022 adalah 75%.

Pengumpulan data kualitatif atas persepsi atau preferensi responden dilakukan melalui pengisian kuesioner secara *online*. Berdasarkan survei *online* tersebut, responden

diharapkan dapat memberikan data serta menyampaikan respon/jawaban atas pertanyaan sesuai variabel yang ditentukan. Data yang diperoleh selanjutnya akan diolah kembali agar dapat diperoleh informasi yang akurat mengenai persepsi dan preferensi responden terhadap layanan yang diberikan Pusbinter.

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

Gambar 3.15. Model HOT-Fit



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

Tabel 3.18. Variabel Kepuasan Pengguna Sistem e-JFP dan Media Sosial

User Experience	
1	Web/aplikasi mudah diakses
2	Web/aplikasi mudah digunakan (*user friendly*)
3	Web/aplikasi memiliki tampilan yang menarik dan tidak membingungkan
4	Petugas Layanan web dan Aplikasi memiliki kemampuan yang memadai
5	Petugas Layanan web dan Aplikasi berperilaku baik dan sopan
Keamanan Web/Aplikasi	
6	Web/aplikasi menyediakan fitur perubahan *password*

Data dan Informasi	
7	Web/aplikasi menyediakan fitur, data, dan informasi yang dibutuhkan
8	Web/aplikasi menyediakan data dan informasi secara tepat waktu (penyampaian informasi pelaksanaan Diklat, Bimtek dan Sosialisasi)
9	Web/aplikasi memiliki dukungan layanan bantuan (*helpdesk*) yang responsif
10	Web/aplikasi membantu dalam melakukan pekerjaan penerjemahan (misal: adanya Glosarium)

Teknik pengambilan sampel mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maholtra (1993), yakni dengan penentuan jumlah minimum sampel yaitu 5 (lima) kali jumlah pertanyaan yang diajukan, dan pemilihan sampel diutamakan adalah para penerjemah baik penerjemah pertama , muda, madya dan utama. Sebagai gambaran, apabila dalam survey ini digunakan 10 (sepuluh) variabel, maka dengan mengacu pada teori Maholtra sampel minimum adalah 50 (10x5). Adapun dalam survei ini digunakan teknik pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Hal ini merujuk pada jenjang jabatan penerjemah dengan harapan akan terdapat 4 (empat) orang responden yang mewakili setiap jenjang jabatan di lingkungan penerjemah yang akan mengikuti survei dimaksud, yaitu penerjemah pertama, penerjemah muda, penerjemah madya, dan penerjemah utama.

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

Dalam survei kepuasan pengguna terhadap system e-JFP dan Media Sosial, skala likert yang digunakan berjumlah genap, agar data yang diperoleh tidak bersifat netral, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.19. Interpretasi Kepuasan Pengguna Sistem e-JFP dan Media Sosial

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

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

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

Berdasarkan persentase tersebut akan diperoleh tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem e-JPF dan Media Sosial sesuai dengan tabel berikut ini:

Tabel 3.20. Kategori
Tingkat Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem
e-JFP dan Media Sosial

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

Survei kepuasan pengguna terhadap sistem e-JPF dan Media Sosial dilakukan secara *online* melalui tautan www.googleform.com dan diikuti oleh 51 responden/ penerjemah yang mewakili. Jumlah ini sudah memenuhi syarat jumlah minimum yang harus dipenuhi agar survei memiliki hasil yang valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh bahwa penilaian responden terhadap kepuasan pengguna terhadap sistem e-JFP dan Media Sosial, persepsi kepuasan atas layanan pengguna sistem web dan aplikasi e-JFP rata-rata realisasi sebesar 84,46%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa realisasi dari indikator persentase tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem e-JFP dan Media Sosial jika dibandingkan dengan target pada PK sebesar 75%, maka capaiannya adalah 112,61% dengan kategori capaian "Sangat Baik" dan rentang capaian 76%-100%". Selanjutnya, jika dibandingkan dengan target jangka menengah yang ada pada informasi kinerja pada Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 - 2024 sebesar 92%, dengan realisasi 84,46%

menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tersebut telah terpenuhi. Berikut ini gambar perbandingan target, realisasi, dan capaian indikator 4 sasaran 4.

Gambar 3.16. Target, Realisasi, dan Capaian Indikator 4 Sasaran 4

Rata-rata hasil survei tertinggi berada pada aspek *user experience* sebesar 86,27%, sedangkan aspek lain yaitu aspek keamanan web/aplikasi sebesar 84,31% dan aspek data dan informasi sebesar 84,01%. Berikut ini merupakan hasil survei kepuasan pengguna sistem web dan aplikasi EJFP.

Tabel 3.21. Hasil Survei Kepuasan Pengguna Terhadap Sistem e-JFP dan Media Sosial Tahun 2022

No	Aspek	Variabel	Hasil Survei
1.	*User Experience*	Web/aplikasi mudah diakses	85,29%
		Web/aplikasi mudah digunakan (*user friendly*)	84,31%
		Web/aplikasi memiliki tampilan yang menarik dan tidak membingungkan	81,37%
		Petugas Layanan web dan Aplikasi memiliki kemampuan yang memadai	87,25%
		Petugas Layanan web dan Aplikasi berperilaku baik dan sopan	93,13%
	Rata-rata hasil survei dari aspek *user experience*		**86,27%**
2.	Keamanan Web/aplikasi	Web/aplikasi menyediakan fitur perubahan *password*	84,31%
	Rata-rata hasil survei dari aspek keamanan web/aplikasi		**84,31%**

3.	Data dan Informasi	Web/aplikasi menyediakan fitur, data, dan informasi yang dibutuhkan	83,82%
		Web/aplikasi menyediakan data dan informasi secara tepat waktu (penyampaian informasi pelaksanaan Diklat, Bimtek dan Sosialisasi)	84,31%
		Web/aplikasi memiliki dukungan layanan bantuan (*helpdesk*) yang responsif	82,84%
		Web/aplikasi membantu dalam melakukan pekerjaan penerjemahan (misal: adanya Glosarium)	82,84%
Rata-rata hasil survei dari aspek data dan informasi			**84,01%**
Rata-rata hasil survei keseluruhan			**84,86%**

Dari tabel di atas terlihat bahwa realisasi dari hasil survei tingkat kepuasan pengguna web dan aplikasi e-JFP pada aspek "Data dan Informasi" memperoleh hasil paling rendah yaitu 84,01%. Hal tersebut disebabkan karena web dan aplikasi e-JFP ini belum sepenuhnya dapat mengakomodir kebutuhan pembinaan jabatan fungsional penerjemah sehingga perlu dilakukan pengembangan dan penyempurnaan lebih lanjut.

Pengelolaan sistem web dan aplikasi e-JFP dilakukan oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi selaku unit kerja yang memiliki fungsi diantaranya yaitu pembangunan, pengembangan, dan pembinaan sistem jaringan komunikasi yang menghubungkan Sekretariat Kabinet dengan instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan e-government.

Saat ini, Pusat Pembinaan Penerjemah bekerja sama dengan Pusat Data dan Teknologi Informasi sedang melakukan pengembangan dan penyempurnaan web dan aplikasi e-JFP, yang teknis pekerjaannya dilaksanakan oleh vendor/pihak ketiga. Sampai saat ini proses pengembangan sistem web dan aplikasi e-JFP masih dalam proses pengerjaan dan diharapkan setelah proses pengembangan selesai, pembinaan jabatan fungsional penerjemah dapat dilakukan dengan lebih efektif di masa yang akan datang.

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

1. Perlu dilakukan pengembangan Web dan Aplikasi e-JFP sesuai riset *user experience*, agar aplikasi e-JFP di android lebih *user friendly* dan menampilkan fitur-fitur yang dibutuhkan oleh penerjemah.
2. Glosarium agar lebih diperbanyak dan lengkap serta e-JFP dapat memuat fitur e-learning yang berisi materi-materi diklat penerjemahan.

3. Menyediakan fitur agenda kegiatan penerjemahan dan fitur pencarian penerjemah berdasarkan bahasa dan lokasi.
4. Lakukan sosialisasi pemanfaatan aplikasi e-JFP kepada stakeholders, khususnya pimpinan instansi pengguna PFP terkait.
5. Agar diperbanyak informasi mengenai diklat, bimtek, dan sosialisasi di media sosial, web/aplikasi e-jfp dan agar diberikan penawaran atau kesempatan mengikuti diklat, bimtek, sosialisasi, dan *short course*, baik di dalam maupun luar negeri.

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

1. Tahun 2023, Pusbinter bekerja sama dengan Pusdatin merencanakan akan melakukan pengembangan kembali Web dan Aplikasi e-JFP secara bertahap, sehingga dapat mengakomodir kebutuhan pembinaan jabatan fungsional penerjemah dan kebutuhan *stakeholders* secara keseluruhan.
2. Pusbinter akan bekerja sama dengan pihak terkait dan berkompeten untuk terus berupaya memperbanyak/memperkaya glosarium untuk membantu PFP dalam kegiatan penerjemahan.
3. Pusbinter secara berkala akan melakukan sosialisasi pembinaan jabatan fungsional penerjemah dan sistem informasi web dan aplikasi e-JFP kepada para *stakeholders*.
4. Pusbinter akan lebih intensif menginformasikan kegiatan diklat, bimtek, dan sosialisasi, dan kegiatan pembinaan jabatan fungsional penerjemah lainnya melalui media sosial dan web/aplikasi e-jfp.

Gambar 3.17 Sosialisasi Tahap II Sistem Informasi Web dan Aplikasi e-JFP tanggal 30 September 2022

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

Selanjutnya, sebagai salah satu media komunikasi antar PFP dengan Instansi Pembina JFP dan sebagai sarana penyebaran informasi terkini mengenai Jabatan Fungsional Penerjemah dengan menyediakan data yang dapat diakses oleh PFP, Instansi Pengguna JFP, dan masyarakat luas di seluruh Indonesia, pada tahun 2023 Pusbinter merencanakan akan mengadakan kegiatan Sosialisasi Sistem Informasi Web dan Aplikasi e-JFP sesuai dengan hasil pengembangan Web dan Aplikasi e-JFP yang dilakukan.

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

Sasaran 5

Terwujudnya Pengelolaan Anggaran dan Pelaksanaan Kegiatan Pusat Pembinaan Penerjemah yang Efektif

Sasaran kelima dicapai melalui kegiatan layanan revisi program dan anggaran, serta penyerapan anggaran pada Pusat Pembinaan Penerjemah serta diukur dengan 2 (dua) indikator. Berikut ini gambaran capaian target kinerja Sasaran 5 pada tahun 2022.

Tabel 3.22. Capaian Kinerja Sasaran 5 Pusbinter Tahun 2022

INDIKATOR KINERJA SASARAN 3	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1. Indeks revisi program dan anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah	C (10 kali revisi)	B	B
2. Persentase penyerapan anggaran pada Pusat Pembinaan Penerjemah	90%	99.13%	110.14%

Kedua indikator kinerja sasaran 5 seluruhnya adalah indikator kinerja tambahan. Keseluruhan capaian indikator masuk dalam kategori Memuaskan. Target yang ditetapkan Pusbinter melalui kedua indikator tersebut seluruhnya dapat tercapai.

5.1 Indeks Revisi Program dan Anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah

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

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah terkait revisi yang dilakukan dalam satu tahun anggaran. Revisi dimaksud merupakan revisi kewenangan Direktorat Jenderal Anggaran, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan Kuasa Pengguna Anggaran Sekretariat Kabinet, kecuali revisi yang disebabkan oleh APBN-P. Indeks revisi yang ditetapkan untuk indikator 5 sasaran 1 ini adalah C.

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

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

Sepanjang Tahun Aggaran 2022, untuk menyesuaikan kegiatan dan alokasi anggaran yang tersedia, Pusat Pembinaan Penerjemah telah melakukan revisi anggaran sebanyak 5 kali. Berdasarkan standar indeks revisi anggaran sebagaimana tabel diatas, maka revisi anggaran Pusat Pembinaan Penerjemah mencapai indeks revisi B dengan predikat "Baik" dari yang ditargetkan dalam perjanjian kinerja yaitu indeks revisi C dengan predikat "Cukup".

5.2 Persentase Penyerapan Anggaran pada Pusat Pembinaan Penerjemah

Pada tahun 2022, Pusat Pembinaan Penerjemah mendapat alokasi anggaran sebesar Rp2.100.000.000,-. Namun karena adanya pemblokiran anggaran (*authomatic adjustment*) sebesar Rp419.945.000, jumlah keseluruhan alokasi anggaran Pusbinter menjadi sebesar Rp1.680.055.000, .

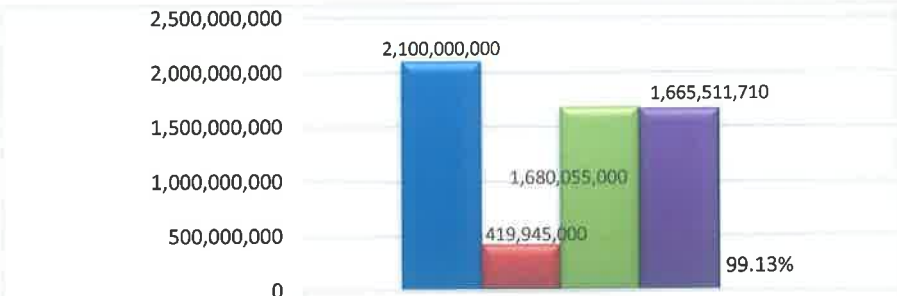
Dengan pagu anggaran sebesar Rp1.680.055.000,- sampai dengan akhir Desember 2022, Pusbinter telah melakukan berbagai kegiatan terkait pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah, antara lain Diklat Fungsional Penerjemah, Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik II, Diklat Teknis Penerjemahan Karya Tulis Ilmiah Angkatan I, Diklat Teknis Penerjemahan Lisan Lanjutan Angkatan I, Diklat Teknis Penerjemahan Lisan II, Bimtek Pengembangan Karier Penerjemah, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja serta Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Pembinaan JFP.

Penyerapan anggaran Pusbinter Tahun 2022 seluruhnya sebesar Rp.1.665.511.710,- atau 99,13%, sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp.14.543.290,- atau 0,87%. Sisa anggaran ini disebabkan adanya perubahan lokus undangan rapat koordinasi oleh unit kerja di lingkungan Sekretariat Kabinet dari yang

semula direncanakan oleh unit kerja pengundang akan melaksanakan rapat koordinasi *fullboard meeting* luar kota menjadi rapat koordinasi *fullday* dalam kota.

Realisasi anggaran tahun 2022 sebesar 99,13% dibandingkan dengan rata-rata capaian seluruh indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja Pusbinter Tahun 2022 sebesar 103,07% memperlihatkan adanya kenaikan capaian, sehingga menunjukkan bahwa Pusbinter telah melakukan kinerjanya dengan baik dalam pengelolaan anggarannya. Alokasi anggaran beserta realisasinya dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 3.18. Target, Realisasi, dan Persentase Realisasi Anggaran Pusbinter Tahun 2022



	Tahun 2022
Pagu Awal	2,100,000,000
Pemblokiran	419,945,000
Pagu setelah pemblokiran	1,680,055,000
Realisasi	1,665,511,710
persentase	99.13%

3.2 Analisis Penggunaan Sumber Daya

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

3.2.1 Akuntabilitas Keuangan

Pagu yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Pusbinter Tahun 2022 sebesar Rp2.100.000.000,- dan pelaporan atas pertanggung jawaban akuntabilitas kinerja yang susun Pusbinter adalah periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2022. Sebagaimana disebutkan di atas, karena adanya pemblokiran anggaran (*authomatic adjustment*) sebesar Rp419.945.000,- jumlah keseluruhan alokasi anggaran Pusbinter menjadi sebesar Rp1.680.055.000,-

Sepanjang tahun 2022, untuk menyesuaikan kegiatan dan alokasi anggaran yang tersedia, Pusbinter telah melakukan revisi anggaran sebanyak 5 (lima) kali. Pusbinter telah menggunakan alokasi anggaran untuk kegiatan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah.

Dengan pagu anggaran sebesar Rp1.680.055.000,- sampai dengan akhir Desember 2022, Pusbinter telah melakukan berbagai kegiatan terkait pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah, antara lain Diklat Fungsional Penerjemah, Diklat Teknis Penerjemahan Teks Jurnalistik II, Diklat Teknis Penerjemahan Karya Tulis Ilmiah Angkatan I, Diklat Teknis Penerjemahan Lisan Lanjutan Angkatan I, Diklat Teknis Penerjemahan Lisan II, Bimtek Pengembangan Karier Penerjemah, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja serta Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Pembinaan JFP.

Penyerapan anggaran Pusbinter Tahun 2022 seluruhnya sebesar Rp.1.665.511.710,- atau 99,13%, sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp.14.543.290,- atau 0,87%. Sisa anggaran ini disebabkan adanya perubahan lokus undangan rapat koordinasi oleh unit kerja di lingkungan Sekretariat Kabinet dari yang semula direncanakan oleh unit kerja pengundang akan melaksanakan rapat koordinasi *fullboard meeting* luar kota menjadi rapat koordinasi *fullday* dalam kota.

Realisasi anggaran tahun 2022 sebesar 99,13% dibandingkan dengan rata-rata capaian seluruh indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja Pusbinter Tahun 2022 sebesar 103,07% memperlihatkan adanya kenaikan capaian, sehingga menunjukkan bahwa Pusbinter telah melakukan kinerjanya dengan baik dalam pengelolaan anggarannya.

3.2.2 Sumber Daya Manusia

Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada Pusbinter tahun 2022 sebanyak 20 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.23. Jumlah Sumber Daya Manusia pada Pusbinter Tahun 2022 (Data Pegawai Per 31 Desember 2022)

Pusat/Bidang/Bagian	Jumlah Pejabat			Jumlah Staf		Total
	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	PNS	PTT	
Kepala Pusat	1					1
Bidang Program dan Pengembangan		1	2	2	1	6
Bidang Evaluasi dan Kompetensi		1	2	1	2	6
Bagian Tata Usaha		1	2	1	3	7
Total	**1**	**3**	**6**	**4**	**6**	**20**

Total pejabat di lingkungan Pusbinter sebanyak 20 orang dan didukung oleh staf PNS sebanyak 4 orang dan PTT sebanyak 6 orang, dengan persebaran dapat dilihat pada tabel di atas, sudah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas Pusbinter sebagai unit kerja pembina Pejabat Fungsional Penerjemah seluruh Indonesia. Gambaran komposisi SDM

Pusbinter per 31 Desember 2022 berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, pangkat/golongan, dan posisi jabatan, dan adalah sebagai berikut.

Gambar 3.19 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022

Gambar 3.20 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022

Gambar 3.21 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2022

Gambar 3.22 Jumlah Pegawai Berdasarkan Posisi Jabatan Tahun 2022

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah SDM di lingkungan Pusbinter tahun 2022 sebanyak 20 orang menjadi salah satu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja Pusbinter sebesar 103,07%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa capaian yang sangat baik menjadi cerminan bahwa pemanfaatan SDM dalam peningkatan kinerja sudah cukup efektif dan efisien, walaupun ke depan perlu terus dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen dari SDM dalam mencapai semua target kinerja agar hasilnya lebih optimal.

3.2.3 Sarana dan Prasarana

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

Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan dianalisis berdasarkan data kuantitas aset Pusbinter, khususnya jumlah komputer dan laptop, serta peralatan penunjangnya. Jumlah komputer Pusbinter per 31 Desember 2022 berjumlah 12 unit dan *laptop* 6 unit. Pusbinter memiliki *Local Area Network* (LAN) sebanyak 18 unit yang tersambung pada komputer.

Aset pada Pusbinter sebagian berada dalam kondisi baik, namun masih terdapat beberapa komputer yang sering mengalami gangguan ketika digunakan dalam melaksanakan pekerjaan pada saat *Work From Office* (WFO). Pada saat *Work From Home* (WFH) juga menjadi salah satu faktor kendala khususnya bagi para PTT dalam melaksanakan pekerjaan karena tidak memiliki komputer/laptop di rumah. Menyikapi adanya kendala tersebut, Pusbinter telah mengusulkan tambahan laptop untuk tahun anggaran 2023 melalui Biro Umum. Harapannya usulan tersebut dapat segera terpenuhi di tahun mendatang agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar.

Selain fasilitas sarana dan prasarana yang belum memadai tersebut di atas, Pusbinter juga belum memiliki belum memiliki ruang kerja sendiri dan saat ini masih menempati kantor yang berlokasi di Gedung Pakarti 2. Namun demikian, dengan keterbatasan yang ada, Pusbinter tetap berupaya melaksanakan kinerja secara optimal dalam mendukung pencapaian kinerja Pusbinter Tahun 2022 yang secara keseluruhan rata-rata capaiannya sebesar 103,07% dengan kategori capaian "Memuaskan".

BAB IV
PENUTUP

PENUTUP

Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Penerjemah (Pusbinter) disusun sebagai bentuk akuntabilitas kepada pimpinan dan *stakeholders* dalam mencapai capaian kinerja tahun 2022 dan upaya mendukung kelancaran tugas Sekretariat Kabinet. Pusbinter sebagai penyelenggara pengelolaan, pembinaan, pengembangan, serta pemberian dukungan administrasi Jabatan Fungsional Penerjemah seluruh Indonesia telah berupaya optimal dalam mencapai sasarannya.

Sasaran Pusbinter diukur pencapaiannya melalui 5 (lima) indikator kinerja utama dan 6 (enam) indikator tambahan, dengan rata-rata capaian Pusbinter sebesar 103,07% masuk ke dalam kategori "Memuaskan".

Namun demikian, upaya penyempurnaan dan perbaikan indikator kinerja akan terus dilakukan melalui penetapan indikator kinerja yang lebih berkualitas dengan target yang lebih baik. Selain itu, setiap risiko yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja akan diidentifikasi dan dilakukan upaya penyelesaiannya. Oleh karena itu, Pusbinter perlu mengantisipasi dinamika perubahan yang akan terjadi di tahun 2023 yang berpotensi mempengaruhi capaian Indikator Kinerja Utama.

Selama tahun 2022, Kinerja Pusbinter telah terlaksana dengan baik yang ditunjukkan dengan capaian indikator kinerja yang telah optimal.

Laporan Kinerja Pusbinter Tahun 2022 diharapkan dapat memberikan informasi yang komprehensif atas capaian kinerja unit kerja dalam menghadapi tantangan yang akan datang. Diharapkan pula dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan capaian kinerja Pusbinter yang akan berdampak positif dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan dukungan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas serta meningkatkan kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi serta pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Penerjemah yang optimal.

Memperhatikan analisis capaian kinerja sebagaimana diuraikan pada BAB III, dan dalam rangka upaya meningkatkan kinerja Pusbinter pada tahun 2023, beberapa upaya tindak lanjut yang dapat dilakukan antara lain:

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

5. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan terkait penambahan kebutuhan anggaran Pusbinter yang belum memadai.
6. Berkoordinasi dengan Biro Umum terkait penyediaan sarana dan prasarana Pusbinter yang belum memadai.
7. Berkoordinasi dengan Pusat Data dan Teknologi Informasi terkait pengembangan Web/ Aplikasi e-JFP, keamanan data dan koneksi internet dalam menunjang kinerja Pusbinter yang optimal.
8. Dalam proses pengembangan Web/Aplikasi e-JFP yang saat ini sedang dilakukan telah disediakan fitur layanan pengaduan, saran, dan masukan terhadap pelayanan pembinaan jabatan fungsional penerjemah.

Tabel 3.4.

Data Usulan dan Pemberian Rekomendasi Pengangkatan JFP Periode 1 Januari s.d. 31 Desember 2022

NO	Usulan dari Instansi Pengusul	Penyampaian Surat Rekomendasi
1.	Surat a.n. Sekretaris Utama Lembaga Ketahanan Nasional RI Kepala Biro Umum, Nomor : B/272/03/22/2/Set, tanggal 8 Februari 2022, hal Usulan pengangkatan pertama JFP di lingkungan Lemhanas RI a.n. Dwi Ariyani, SP.d	Surat Kapusbinter Nomor: B.0143/PUSBINTER/02/2022, tanggal 21 Februari 2022, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Penerjemah
2.	Surat Kepala Biro Sumber Daya Manusia Organisasi dan Tata Laksana, Nomor: M.335/Adm-2/03/2022, tanggal 31 Maret 2022, hal Permohonan Rekomendasi Pengangkatan Petama Kali Dalm Jabatan Fungsional Penerjemah di lingkungan Sekretariat Kabinet RI a.n. Dida Syarifa Nursyamsi Hilman, S.Hum.	Surat Kapusbinter Nomor: M.0108/Pusbinter/04/2022, tanggal 1 Aprl 2022, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
3.	Surat a.n. Sekretaris Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, Nomor : B-702/Setmen.Birosdmu./KP.07.05/4/2022, tanggal 22 April 2022, Hal Permohonan Rekomendasi a.n. Amanda Puspita Sari, S.S.	Surat Kapusbinter Nomor: B.0383/Pusbinter/04/2022, tanggal 22 April 2022, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
4.	Surat a.n. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Nomor : 821.2-1/844/BKD/2022, tanggal 18 Juli 2022, hal Usul Rekomendasi Pengangkatan ke dalam Jabatan Fungsional Penerjemah pada Pemerintah Provinsi NTB a.n. Dini Agustin., S.S.	Surat Kapusbinter Nomor: B.0800/Pusbinter/07/2022, tanggal 29 Juli 2022, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
5.	Surat a.n. Kepala Dinas Pariwisata, Kabupaten Bima, Nomor : 800/258/06.8/2022, tanggal 8 September 2022, Perihal Permohonan Rekomendasi Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Penerjemah a.n. Olsy Dany Dincharul, S.S.	Surat Kapusbinter nomor: B.0998/Pusbinter/09/2022, tanggal 13 September 2022, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
6.	Surat a.n. Kepala Dinas Pariwisata, Kabupaten Bima, Nomor : 800/259/06.8/2022, tanggal 8 September 2022, Perihal Permohonan Rekomendasi Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Penerjemah a.n. Sdr. Dewi Indra Bulqis, S.S.	Surat Kapusbinter nomor: B.0998/Pusbinter/09/2022, tanggal 13 September 2022, hal Rekomendasi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Peneerjemah
7	Surat a.n. Sekretaris Utama, Kepala Biro Umum Nomor : KP.14.00/288/2022, tanggal 22 September 2022, Perihal Penyampaian Jabatan Fungsional Penerjemah Ahli Pertama BNPT	Surat Kapusbinter nomor: B.1088/Pusbinter/10/2022, tanggal 5 Oktober 2022, hal Permohonan Data Penerjemah

FORMULIR *CHECKLIST* MUATAN SUBSTANSI LKJ

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