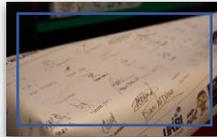




Hasil Analisis Wawancara Kuesioner Penilaian SAKIP Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra Tahun 2024



Responden yang mengisi kuisioner terdiri atas satu orang pimpinan yaitu Kepala Subbagian Tata Usaha Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra, 38 orang responden pegawai Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra dan 10 orang responden Tim Evaluasi Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra. Berikut ini rangkuman hasil kuisioner.

Kategori Wawancara:

- a. Wawancara Pimpinan
- b. Wawancara Pegawai
- c. Wawancara Tim Evaluasi

Wawancara Pimpinan yang diisi oleh Kepala Subbagian Tata Usaha Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra terkait Perencanaan Kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja.

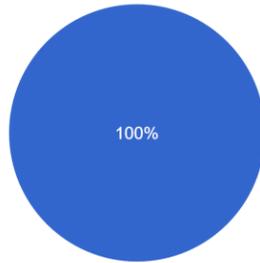
Wawancara Pegawai yang diisi oleh 38 orang responden pegawai Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra menjawab bahwa seluruh pegawai telah menyusun SKP sesuai dengan PP 30 Tahun 2019 dan PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022; 55,3% pegawai sudah terlibat dalam penyusunan laporan kinerja; seluruh pegawai memahami capaian kinerja yang diampunya mendukung capaian indikator kinerja; 94,7% pegawai yang mengetahui POS Pengumpulan Data Kinerja, 38 orang responden pegawai Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra memahami mekanisme penyusunan SKP dan berkontribusi dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan, sebagian kecil pegawai memahami mekanisme/proses yang dilaksanakan dalam Menyusun Pelaporan Kinerja.

Wawancara Tim Evaluasi yang diisi oleh 10 orang responden Tim Evaluasi Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra menyatakan bahwa hanya 40% anggota tim belum mengikuti Diklat SAKIP, seluruh Tim Evaluasi telah melakukan rangkaian evaluasi kinerja dengan tepat, seluruh tim menyiapkan data dukung sesuai dengan dokumen/data dukung yang diminta dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) SAKIP, seluruh hasil kinerja internal sebelumnya telah didiskusikan dengan pimpinan dan tim SAKIP, anggota Tim Evaluasi memahami peran serta dalam penyelenggaraan SAKIP.

WAWANCARA PIMPINAN

1. Apakah satuan kerja Saudara secara rutin melakukan rapat/koordinasi pengukuran kinerja secara berkala (bulanan/triwulanan)?

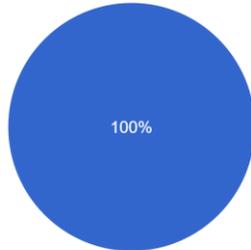
1 jawaban



● Ya
● Tidak

2. Apakah Saudara selalu hadir dalam rapat/koordinasi pengukuran kinerja secara berkala (bulanan/triwulanan)?

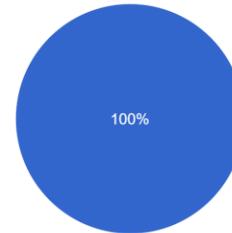
1 jawaban



● Ya
● Tidak

3. Apakah Saudara memberikan arahan/rekomendasi dalam rapat/koordinasi pengukuran kinerja secara berkala (bulanan/triwulanan) baik untuk ind...gan rencana aksi atas Perjanjian Kinerja Saudara?

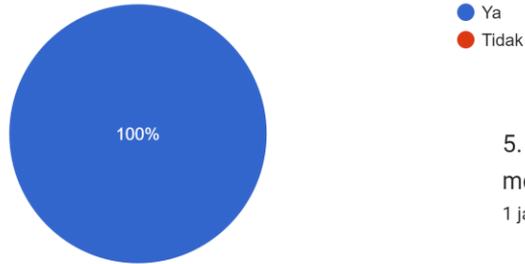
1 jawaban



● Ya
● Tidak

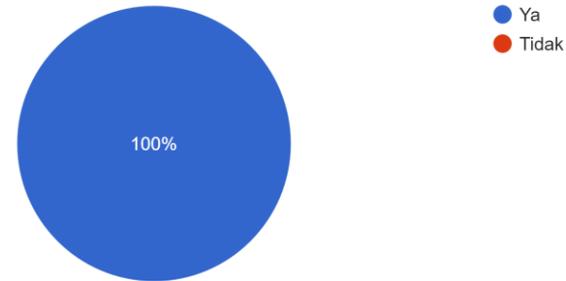
4. Apakah hasil pengukuran kinerja telah dijadikan dasar untuk memberikan reward/punishment kepada pegawai/tim, termasuk penataan pegawai, misalnya, mutasi pegawai?

1 jawaban



5. Apakah Data capaian Laporan Kinerja yang disampaikan dalam Laporan Kinerja apakah mempengaruhi dalam penyusunan Program/Kegiatan... akan ditetapkan pada masa yang akan datang?

1 jawaban



1. Apabila pada suatu Indikator capaiannya kurang dari Target yang telah ditetapkan, bagaimana pengambilan keputusan (baik Program/Kegiatan) yang dilakukan untuk mengejar capaian kinerja pada periode berikutnya?

1 jawaban

1. mengidentifikasi penyebab capaian suatu indikator kurang dari target yang telah ditetapkan dan membuat mitigasi resikonya
2. menyusun kembali langkah-langkah strategi pencapaian target atas indikator yang capaiannya dibawah target yang ditetapkan
3. melaksanakan strategi yang sudah disusun untuk mengejar capaian kinerja yang tertinggal

2. Bagaimana strategi yang diterapkan untuk membangun Budaya Organisasi untuk meningkatkan capaian Kinerja yang dapat mempengaruhi Pelaporan Kinerja?

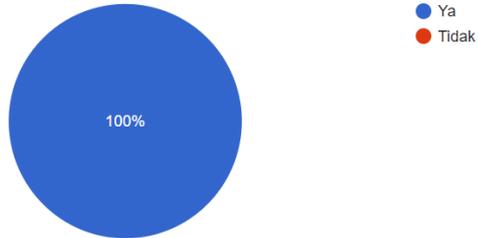
1 jawaban

1. menerapkan komunikasi yang efektif antar pimpinan dan pegawai
2. setiap pegawai memahami visi dan misi organisasi
3. meningkatkan keterampilan pegawai
4. menerapkan sistem reward and punishment

WAWANCARA PEGAWAI

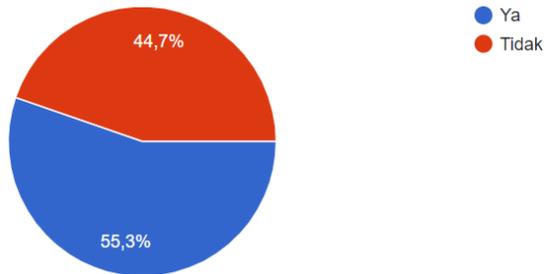
1. Apakah Saudara telah menyusun Sasaran Kinerja Pegawai sesuai dengan PP 30 Tahun 2019 dan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022?

38 jawaban



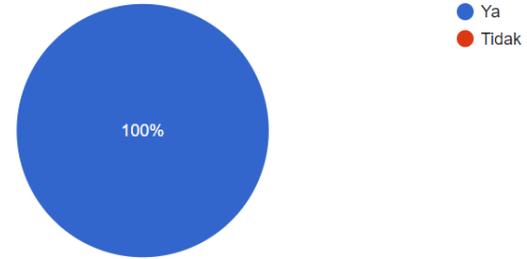
2. Apakah Saudara terlibat dalam penyusunan laporan kinerja (LAKIN)?

38 jawaban



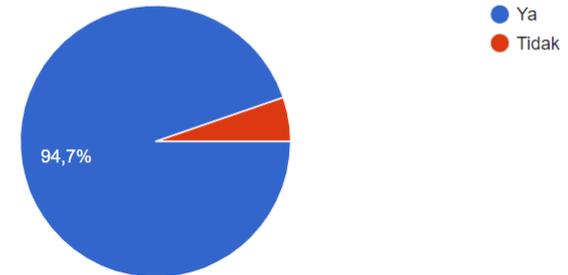
3. Apakah program dan kegiatan yang Saudara lakukan mendukung indikator kinerja organisasi?

38 jawaban



4. Apakah Satker saudara memiliki POS Pengumpulan Data Kinerja

38 jawaban



1. Bagaimana proses/mekanisme penyusunan dan penetapan perencanaan kinerja (SKP) di tempat Saudara?

Berdasarkan PK Kepala Pusat lalu diturunkan pada Ketua Tim, lalu dilakukan dialog kinerja untuk membagi setiap pekerjaan yang mendukung kinerja organisasi, setelah target terdistribusi, diajukan SKPnya melalui e-SKP dan disetujui oleh KSTU

Penyusunan dan penetapan SKP dilakukan bersama dalam satu kelompok kerja.

Pimpinan kami membagikan rencana kerja sesuai PK pimpinan kepada ketua tim. Ketua tim membagikan rencana kerja kepada anggota tim. Kemudian, anggota tim menjadi penanggung jawab kegiatan. Mengikuti diskusi dengan pimpinan dan menyusun SKP berdasarkan hasil diskusi dengan pimpinan.

Kepala Pusat menandatangani Perjanjian Kinerja (PK) dengan Kepala Badan Bahasa. Selanjutnya, ketua tim KKLP Literasi menyusun rencana SKP dengan cara menurunkan PK Kepala Pusat tersebut ke dalam rencana SKP. Selanjutnya, saya beserta anggota tim KKLP

Penyusunan perencanaan kinerja (SKP) dilakukan bersama-sama dalam satu tim kerja UKBI. SKP dibagi berdasarkan jabatan yang diampu setiap orang dalam tim.

Proses penyusunan dan penetapan perencanaan kinerja (SKP) dilakukan berdasarkan matrik peran dan hasil yang telah disusun oleh tim

Penyusunan Perencanaan SKP dilakukan dengan cara diskusi bersama tim KKLP. SKP pegawai diturunkan dari SKP pimpinan lembaga.

Rapat persiapan penyusunan dan pembagian kerja, penyusunan SKP, diskusi/telaah pimpinan, pengajuan SKP

Penyusunan perencanaan kinerja (SKP) dilakukan bersama-sama dalam satu tim kerja UKBI. SKP dibagi berdasarkan jabatan yang diampu setiap orang dalam tim.

SKP disusun berdasarkan turunan SKP pimpinan berdasarkan komponen kerja

SKP dibuat berdasarkan ketentuan yang berlaku: SKP pegawai diturunkan dari IK pimpinan. Selanjutnya, tiap pegawai menyusun rencana SKP berdasarkan matriks peran hasil yang telah ditetapkan dan diketahui bersama berdasarkan jabatan pegawai masing-masing.

2. Apa kontribusi Saudara untuk mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam SKP Saudara?

38 jawaban

Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai rencana SKP; berkomunikasi secara terbuka dan jelas dengan atasan dan rekan kerja mengenai kemajuan, hambatan, dan kebutuhan dukungan; dan bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan

Mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin dan selalu memenuhi target organisasi yang sudah didistribusikan menjadi output pekerjaan per pegawai dengan baik dan tepat waktu

Merealisasikan rencana kerja dengan optimal.

Mengkoordinasi rencana kerja. Mengerjakan administrasi sarana dan prasarana dengan administrasi keuangan. Melaksanakan tugas dan fungsi bendahara penerimaan sesuai target yang telah direncanakan dalam SKP

Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya sebaik mungkin, sesuai dengan rincian tugas, rencana SKP, dan target yang telah saya tetapkan di dalam rencana SKP.

Saya melaksanakan semua yang menjadi tugas dalam jabatan saya, tugas tambahan dari tim kerja KKLP lain, dan tugas tambahan dari pimpinan seoptimal mungkin.

3. Bagaimana mekanisme/proses yang dilaksanakan dalam Menyusun Pelaporan Kinerja?

38 jawaban

Pelaporan kinerja dilakukan oleh perwakilan dari tiap kelompok kerja.

Setiap awal bulan laporan kinerja diberikan kepada tim pelaporan. Mengikuti SOP dan melaksanakan sesuai SOP yang ada.

1. Menyusun rencana aksi pencapaian kinerja
2. Menetapkan tim pengukuran kinerja
3. Pengumpulan data kinerja dan validasi
4. Pelaporan kinerja

Saya memberikan informasi data terkait keluaran penutur bahasa teruji (tim kerja KKLK UKBI). Kemudian data data tersebut diolah dan dikompilasi dengan data lainnya sehingga tersusun Lakin Pusbin.

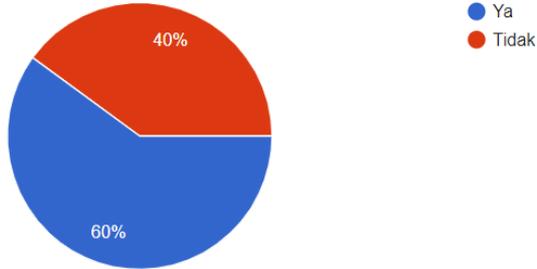
Melaksanakan tugas sesuai dengan SOP dan menyusun laporan bersama rekan kerja dan memberikannya kepada ketua tim.

Menyusun pelaporan kinerja berdasarkan hasil realisasi, berdiskusi dengan pimpinan, melaporkan hasil kinerja

WAWANCARA TIM EVALUASI

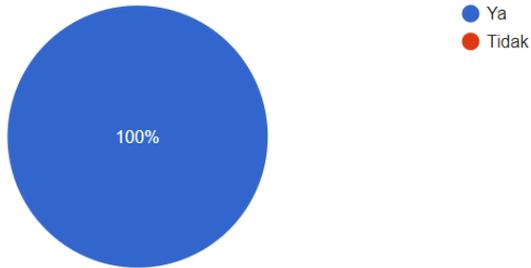
1. Apakah Saudara sudah pernah ikut diklat SAKIP?

10 jawaban



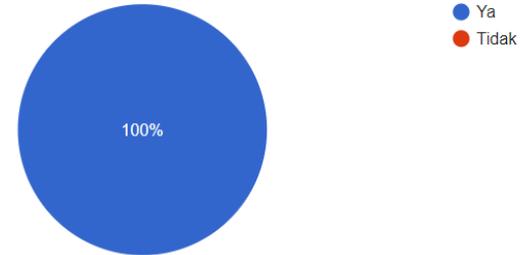
2. Apakah evaluasi kinerja internal sudah dilakukan dengan tepat?

10 jawaban



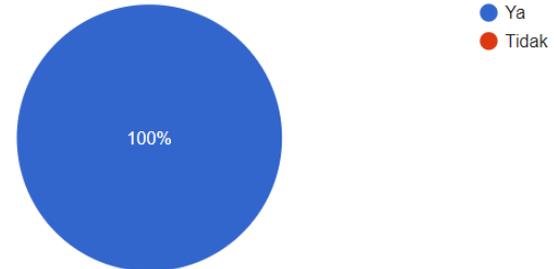
3. Apakah dokumen/data dukung evaluasi kinerja internal sudah sesuai dengan pertanyaan yang ada di KKE SAKIP?

10 jawaban



4. Apakah hasil evaluasi kinerja internal sebelumnya telah didiskusikan dengan pimpinan dan tim SAKIP?

10 jawaban



1. Apa peran Saudara dalam penyelenggaraan SAKIP di satuan kerja Saudara?

10 jawaban

Berkoordinasi dengan kepala satker dan koordinator/penanggung jawab kegiatan terkait pelaporan perkembangan pelaksanaan kegiatan, evaluasi hasil pelaksanaan kegiatan, jadwal pelaksanaan kegiatan, identifikasi kendala dan strategi, dan hal lainnya secara rutin tiap awal bulan.

Membuat dan mengarsipkan notula dan dokumentasi rapat dan membantu ketua dalam mengkoordinasi penyusunan laporan kinerja

Berkoordinasi dengan Kapus, tim keuangan dan pihak terkait dalam rangka optimalisasi nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dan Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA)

Membantu dalam menyajikan data dan informasi terkait progres realisasi serapan anggaran dan membantu dalam menyajikan data dan informasi prognosis setiap bulan

Menyiapkan dan menyusun dokumen dan data dukung penilaian SAKIP, yaitu Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, Pengukuran Kinerja, dan lain sebagainya

Membantu dalam ketersediaan data dukung dan dokumen penyusunan program dan anggaran

Berdasarkan hasil kuisioner wawancara SAKIP tahun 2024 di Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra, rekomendasi yang harus diterapkan oleh seluruh Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra, yaitu sebagai berikut.

1. Perlu dilakukan sosialisasi terkait PermenpanRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP agar seluruh pegawai memahami mekanisme penilaian SAKIP
2. Seluruh pegawai perlu memahami Renstra Badan Bahasa dan Lakin Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra
3. Seluruh pegawai harus memahami mekanisme penyusunan Lakin
4. Perlu pelatihan SAKIP kepada seluruh Tim SAKIP
5. Seluruh pegawai perlu memahami mekanisme pelaporan kinerja yang tercantum dalam POS Mekanisme Pelaporan Kinerja

“

Utamakan Bahasa Indonesia,
Lestarikan Bahasa Daerah,
Kuasai Bahasa Asing



”

• **TERIMA KASIH** •



Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa



@BadanBahasa



BadanBahasaKemdikbud



badanbahasa.kemdikbud.go.id



badan.bahasa@kemdikbud.go.id

