



KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG POLITIK, HUKUM, DAN KEAMANAN
REPUBLIK INDONESIA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **TEGUH PUDJO RUMEKSO**

Jabatan : **Sekretaris Kemenko Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **MOH. MAHFUD MD**

Jabatan : **Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan**

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,


MOH. MAHFUD MD

Jakarta, Januari 2024

Pihak Pertama,


TEGUH PUDJO RUMEKSO

**FORMULIR PERJANJIAN KINERJA
TINGKAT UNIT ORGANISASI ESELON I
KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG POLITIK, HUKUM, DAN KEAMANAN**

Unit Organisasi : Sekretariat Kementerian Koordinator Polhukam
Tahun Anggaran : 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3
SDM yang kompetitif	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemenko Polhukam	74
Organisasi yang <i>fit & purpose</i>	Nilai RB Kemenko Polhukam	80
Layanan dukungan sekretariat dan pelaksanaan tugas teknis lainnya yang optimal	1. Indeks Kepuasan Layanan Dukungan Sekretariat	3
	2. Persentase (%) laporan penyelesaian tugas teknis lainnya yang ditindaklanjuti Menko Polhukam	54
	3. Indeks SPBE	3,2
Pengelolaan anggaran yang akuntabel dan optimal	1. Opini BPK atas Laporan Keuangan Kemenko Polhukam	WTP
	2. Nilai SAKIP Kemenko Polhukam	74
	3. Nilai Evaluasi atas RKA-K/L Kemenko Polhukam	97

Jumlah Anggaran Program:

Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya:
Rp183.829.746.000,-

(Seratus Delapan Puluh Tiga Miliar Delapan Ratus Dua Puluh Sembilan Juta Tujuh Ratus Empat Puluh Enam Ribu Rupiah)

Jakarta, Januari 2024

Menko Polhukam,

MOH. MAHFUD MD

**Sekretaris Kemenko Bidang
Politik, Hukum, dan Keamanan,**

TEGUH PUDJO RUMEKSO

DOKUMEN MANUAL PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Sasaran Strategis	SDM yang Kompetitif
Indikator Kinerja 1	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemenko Polhukam
Definisi	Indeks Profesionalitas ASN adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme Aparatur Sipil Negara.
Sumber Data	Sumber data yang diperoleh dari data pegawai meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. Pendidikan formal b. Kompetensi pegawai c. Penilaian prestasi kerja d. Disiplin pegawai
Cara Menghitung	Perhitungan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> a) Kualifikasi Pendidikan Formal (25%) <ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan S-3 (Nilai 25) - Pendidikan S-2 (Nilai 20) - Pendidikan S-1/D-IV (Nilai 15) - Pendidikan D-III (Nilai 10) - Pendidikan D-II/D-I/SLTA/Sederajat (Nilai 5) - Dibawah SLTA (Nilai 1) b) Kompetensi Pegawai (40%) <p>Disesuaikan berdasarkan kedudukan dalam jabatan, seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diklat Kepemimpinan untuk pejabat struktural (Nilai 15) jika belum (Nilai 0) - Diklat Fungsional untuk pejabat Fungsional (Nilai 15) jika belum (Nilai 0) - Diklat Teknis bagi PNS yang menduduki JPT/JA/JF paling sedikit 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatan (Nilai 15) jika belum (Nilai 0) - Diklat Teknis bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana paling sedikit 20 JP yang mendukung tugas dan jabatan dalam 1 tahun terakhir (Nilai 22.5) jika belum (Nilai 0) - Seminar/Workshop/Magang/Kursus/Sejenisnya bagi PNS yang Menduduki JPT/JA/JF paling sedikit 20 JP yang mendukung sesuai jabatannya dalam 2 tahun terakhir (Nilai 10) jika belum (Nilai 0) - Seminar/Workshop/Magang/Kursus/Sejenisnya bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana paling sedikit 20 JP yang mendukung sesuai jabatannya dalam 2 tahun terakhir (Nilai 17.5) jika belum (Nilai 0)

	<p>c) Penilaian Prestasi Kerja (30%)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penilaian Prestasi Kerja dengan Nilai 91-100 dalam 1 tahun terakhir (Nilai 30) - Penilaian Prestasi Kerja dengan Nilai 76-90 dalam 1 tahun terakhir (Nilai 25) - Penilaian Prestasi Kerja dengan Nilai 61-75 dalam 1 tahun terakhir (Nilai 15) - Penilaian Prestasi Kerja dengan Nilai 51-60 dalam 1 tahun terakhir (Nilai 5) - Penilaian Prestasi Kerja dengan Nilai 50 kebawah dalam 1 tahun terakhir (Nilai 1) <p>d) Disiplin Pegawai (5%)</p> <ul style="list-style-type: none"> - PNS tidak pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 5) - PNS dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat ringan (Nilai 3) - PNS dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat sedang (Nilai 2) - PNS dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat berat (Nilai 1) - Hukuman Disiplin telah mempunyai keputusan final dihitung dalam waktu 5 tahun terakhir
Sasaran Strategis	Organisasi yang <i>fit & purpose</i>
Indikator Kinerja 1	Nilai RB Kemenko Polhukam
Definisi	<p>Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 penilaian Reformasi Birokrasi (RB) pada K/L dilakukan pada 2 (dua) dimensi yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RB General yang memotret kemajuan reformasi birokrasi untuk penyelesaian permasalahan internal; dan - RB Tematik yang memotret upaya yang bersifat inovasi untuk penyelesaian permasalahan tata kelola pada tema-tema prioritas pembangunan.
Sumber Data	Nilai RB yang dikeluarkan oleh KemenPANRB sebagai Tim Penilai Reformasi Birokrasi Kementerian/Lembaga
Cara Menghitung	Lembar Kerja Evaluasi Tim Penilai RB KemenPANRB
Sasaran Strategis	Layanan dukungan sekretariat dan pelaksanaan tugas teknis lainnya yang optimal
Indikator Kinerja 1	Indeks Kepuasan Layanan Dukungan Sekretariat
Definisi	Indeks Kepuasan Layanan Dukungan Sekretariat adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan layanan dukungan sekretariat yang diperoleh dari hasil pengukuran kuantitatif dan kualitatif atas pendapat pelanggan dalam memperoleh pelayanan dengan membandingkan antara harapan dan kenyataan.

	<p>Adapun kriteria penilaian indeks adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 = Sangat Tidak Puas - 2 = Tidak Puas - 3 = Puas - 4 = Sangat Puas <p>Responden survei ini adalah mitra atau <i>stakeholders</i> dari Sekretariat Kemenko Polhukam.</p>
Sumber Data	Pelaksanaan survey yang dilakukan pada seluruh unit kerja di bawah koordinasi Sesmenko Polhukam
Cara Menghitung	$\Sigma = \mu$ indeks kepuasan layanan pada unit organisasi di bawah koordinasi Sesmenko Polhukam
Indikator Kinerja 2	Persentase (%) laporan penyelesaian tugas teknis lainnya yang ditindaklanjuti Menko Polhukam
Definisi	Mengukur sejauh mana rekomendasi yang dihasilkan, dapat berpengaruh terhadap tercapainya pembangunan bidang politik, hukum, pertahanan, dan keamanan yang tertuang dalam dokumen perencanaan nasional. Hal ini diperlukan agar Kemenko Polhukam dapat melakukan monitoring dan follow up atas rekomendasi yang dihasilkan dan untuk memastikan bahwa rekomendasi ditindaklanjuti oleh K/L terkait.
Sumber Data	Laporan penyelesaian tugas teknis lainnya yang ditindaklanjuti Menko Polhukam
Cara Menghitung	$\Sigma =$ persentase laporan penyelesaian tugas teknis lainnya yang ditindaklanjuti Menko Polhukam
Indikator Kinerja 3	Indeks SPBE
Definisi	<p>Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Kemenko Polhukam ditujukan untuk mewujudkan proses kerja yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Agar pelaksanaan SPBE dapat berjalan untuk mencapai tujuannya, maka perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dari pelaksanaan SPBE di Kemenko Polhukam.</p> <p>Evaluasi SPBE merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan SPBE di Kemenko Polhukam untuk menghasilkan suatu nilai Indeks SPBE yang menggambarkan tingkat kematangan (<i>maturity level</i>) dari pelaksanaan SPBE di Kemenko Polhukam.</p> <p>Dalam hal ini, nilai indeks yang dimaksud adalah hasil penilaian yang dilakukan oleh Kementerian PANRB.</p>
Sumber Data	Hasil penilaian yang dilakukan oleh Kementerian PANRB

Cara Menghitung	<p>Nilai Indeks SPBE dihitung secara agregat dari penilaian kematangan terhadap 47 indikator sebagaimana diatur dalam Permen PANRB Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi SPBE.</p> <p>Nilai Indeks SPBE adalah nilai yang mempresentasikan tingkat pelaksanaan SPBE secara keseluruhan yang merupakan nilai kumulatif dari perhitungan antara nilai indeks domain dan bobot domain.</p> <table border="1" data-bbox="584 456 1139 712"> <thead> <tr> <th>NO</th> <th>NILAI INDEKS</th> <th>PREDIKAT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>4,2 – 5,0</td> <td>Memuaskan</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3,5 – < 4,2</td> <td>Sangat Baik</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2,6 – < 3,5</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>1,8 – < 2,6</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>< 1,8</td> <td>Kurang</td> </tr> </tbody> </table>	NO	NILAI INDEKS	PREDIKAT	1	4,2 – 5,0	Memuaskan	2	3,5 – < 4,2	Sangat Baik	3	2,6 – < 3,5	Baik	4	1,8 – < 2,6	Cukup	5	< 1,8	Kurang
NO	NILAI INDEKS	PREDIKAT																	
1	4,2 – 5,0	Memuaskan																	
2	3,5 – < 4,2	Sangat Baik																	
3	2,6 – < 3,5	Baik																	
4	1,8 – < 2,6	Cukup																	
5	< 1,8	Kurang																	
Sasaran Strategis	Pengelolaan anggaran yang akuntabel dan optimal																		
Indikator Kinerja 1	Opini BPK atas Laporan Keuangan Kemenko Polhukam																		
Definisi	Opini BPK merupakan pernyataan profesional pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan Kementerian/Lembaga Pemerintah. 4 (empat) opini BPK, yaitu: WTP, WDP, <i>adversed</i> , dan <i>disclaimer</i> .																		
Sumber Data	Laporan hasil pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK RI																		
Cara Menghitung	Penilaian yang berasal dari BPK RI																		
Indikator Kinerja 2	Nilai SAKIP Kemenko Polhukam																		
Definisi	<p>Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian yang sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi Pemerintah.</p> <p>Komponen Penilaian Evaluasi SAKIP berdasarkan PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> Perencanaan Kinerja <ul style="list-style-type: none"> Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (6%) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>) (9%) 																		

	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (15%) <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengukuran Kinerja telah dilakukan (6%) • Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (9%) • Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (15%) <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (3%) • Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya (4,5%) • Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (7,5%) <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (5%) • Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (7,5%) • Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (12,5%)
Sumber Data	Hasil penilaian SAKIP Sekretariat Kemenko Polhukam dilakukan oleh Inspektorat Kemenko Polhukam
Cara Menghitung	<p>Predikat penilaian SAKIP ialah 0 sampai 100, dengan tujuh kriteria yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. AA (>90-100) 2. A (>80-90) 3. BB (>70-80) 4. B (>60-70) 5. CC (>50-60) 6. C (>30-50) 7. D (0-30)
Indikator Kinerja 3	Nilai Evaluasi atas RKA-K/L Kemenko Polhukam
Definisi	Pengukuran dan Evaluasi Kinerja atas Pelaksanaan RKA-K/L selanjutnya disebut evaluasi kinerja adalah

	proses untuk menghasilkan menghasilkan informasi informasi capaian capaian kinerja kinerja yg telah ditetapkan ditetapkan dalam dokumen RKA-K/L.
Sumber Data	Data Dokumen RKA-K/L, Data RKA-K/L/DIPA, SP2D, Bukti-bukti yang kredibel, review dokumen, survey, atau FGD.
Cara Menghitung	1. Pengukuran Aspek Implementasi 2. Pengukuran Aspek Manfaat 3. Pengukuran Aspek Konteks *pengukuran dilakukan melalui aplikasi SMART DJA

**Sekretaris Kemenko Bidang
Politik, Hukum, dan Keamanan,**



TEGUH PUDJO RUMEKSO