



## MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA

### KEPUTUSAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1066 TAHUN 2022 TENTANG

### PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN MENTERI PERDAGANGAN NOMOR 1023 TAHUN 2021 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PEMBINAAN, KRITERIA SERTA METODE PENILAIAN DAN PENETAPAN WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk menyesuaikan dengan perkembangan regulasi di bidang tata kelola pemerintahan, perlu melakukan perubahan atas kriteria dan metode penilaian wilayah tertib administrasi di lingkungan Kementerian Perdagangan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Menteri Perdagangan tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Perdagangan Nomor 1023 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Pembinaan, Kriteria serta Metode Penilaian dan Penetapan Wilayah Tertib Administrasi di Lingkungan Kementerian Perdagangan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
8. Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kementerian Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 19);
9. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perdagangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 94);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
12. Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi pada Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 419);
13. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 49 Tahun 2021 tentang Wilayah Tertib Administrasi di Lingkungan Kementerian Perdagangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 980);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1571);
15. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 29 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perdagangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 492);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI PERDAGANGAN TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN MENTERI PERDAGANGAN NOMOR 1023 TAHUN 2021 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PEMBINAAN, KRITERIA SERTA METODE PENILAIAN DAN PENETAPAN WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

Pasal I

Mengubah Lampiran Keputusan Menteri Perdagangan Nomor 1023 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Pembinaan, Kriteria serta Metode Penilaian dan Penetapan Wilayah Tertib Administrasi di Lingkungan Kementerian Perdagangan sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

Pasal II

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 30 Juni 2022

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,



ZULKIFLI HASAN

SALINAN Keputusan Menteri ini disampaikan kepada:

1. Wakil Menteri Perdagangan Republik Indonesia;
2. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya Kementerian Perdagangan;
3. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kementerian Perdagangan.

LAMPIRAN

KEPUTUSAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR

TENTANG

PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN MENTERI PERDAGANGAN NOMOR 1023 TAHUN 2021 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PEMBINAAN, KRITERIA SERTA METODE PENILAIAN DAN PENETAPAN WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

PETUNJUK TEKNIS PEMBINAAN, KRITERIA SERTA METODE PENILAIAN DAN PENETAPAN WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

I. ASPEK DAN KOMPONEN WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI

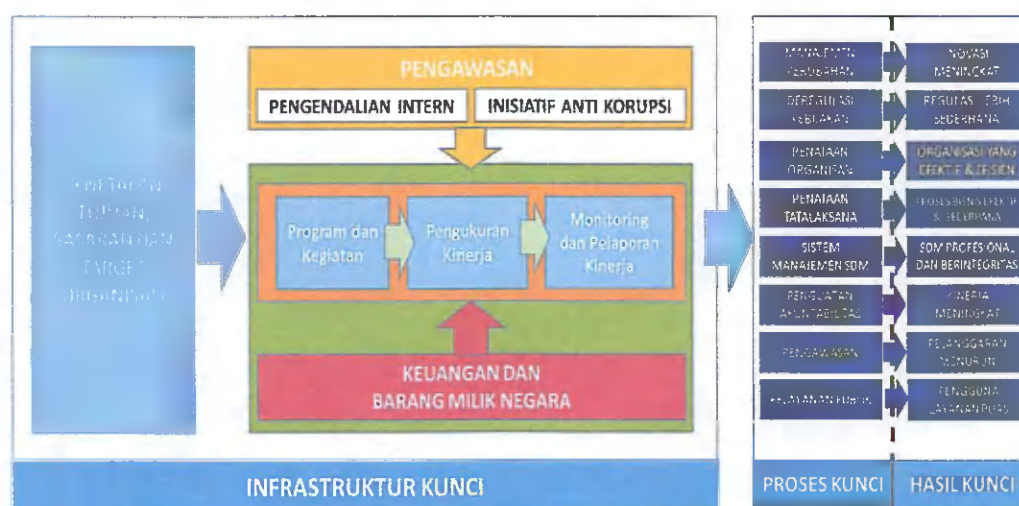
A. Kerangka Logis Pembangunan Wilayah Tertib Administrasi

Pemerintah terus berupaya untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih melalui berbagai regulasi pada berbagai aspek tata kelola pemerintahan.

Mengingat beragamnya regulasi pada berbagai aspek tata kelola tersebut, menjadi penting untuk menentukan faktor-faktor kunci untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih.

Pembangunan Wilayah Tertib Administrasi didasarkan pada kerangka logis hubungan antara berbagai aspek kunci tata kelola pemerintahan yang diatur dalam berbagai regulasi pemerintah. Kerangka logis pembangunan Wilayah Tertib Administrasi dapat digambarkan sebagai berikut:

KERANGKA LOGIS PEMBANGUNAN WTA



Kerangka logis penilaian Wilayah Tertib Administrasi dibangun berdasarkan hubungan antara infrastruktur kunci, proses kunci dan hasil kunci yaitu:

1. Infrastruktur Kunci

Infrastruktur kunci merupakan pondasi dasar yang harus dimiliki Unit-Unit Kerja. Apabila kualitas infrastruktur kunci Unit Kerja kurang baik, maka akan sangat sulit mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*) pada Unit Kerja tersebut.

Infrastruktur kunci dimulai dengan penetapan tujuan, sasaran dan target organisasi yang berkualitas yang ditandai dengan orientasi

afh

pada hasil (*outcome*), sesuai dengan mandat/tugas fungsi organisasi, selaras dengan berbagai tingkatan organisasinya dan mempertimbangkan isu-isu strategis. Tahap selanjutnya adalah menyusun program dan kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan, sasaran dan target organisasi. Terhadap pelaksanaan program dan kegiatan tersebut, dilakukan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kinerja secara berkala. Keseluruhan proses dari penetapan tujuan sampai dengan pelaporan kinerja tercakup dalam Aspek Pertama Wilayah Tertib Administrasi yaitu Penerapan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP).

Infrastruktur kunci berikutnya adalah Aspek Kedua Wilayah Tertib Administrasi yaitu Akuntabilitas Keuangan dan Barang Milik Negara. Dalam upaya mencapai tujuan, sasaran dan target organisasi maka diperlukan dukungan sumber daya berupa anggaran/keuangan serta sarana dan prasarana. Pengelolaan keuangan dan Barang Milik Negara harus dikelola secara akuntabel, efektif dan efisien agar tepat dalam mendukung upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Infrastruktur kunci yang berikutnya adalah pengawasan yang bertujuan untuk mengawal organisasi dari berbagai risiko yang mungkin mengganggu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pengawasan mencakup 2 (dua) aspek kunci yaitu penguatan sistem yang tercakup pada Aspek Ketiga Wilayah Tertib Administrasi yaitu Pengendalian Intern dan upaya pencegahan korupsi yang tercakup pada Aspek Keempat Wilayah Tertib Administrasi yaitu Inisiatif Anti Korupsi.

## 2. Proses Kunci dan Hasil Kunci

Terwujudnya tujuan akhir pembangunan Wilayah Tertib Administrasi ditandai dengan tercapainya berbagai hasil kunci Reformasi Birokrasi yaitu:

- a. inovasi meningkat;
- b. regulasi lebih sederhana;
- c. organisasi yang efektif dan efisien;
- d. proses bisnis efektif dan sederhana;
- e. sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas;
- f. kinerja meningkat;
- g. pelanggaran menurun; dan
- h. pengguna layanan puas.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, infrastruktur kunci hanya bersifat pondasi yang masih belum cukup untuk dapat mencapai tujuan akhir atau hasil kunci Reformasi Birokrasi. Agar hasil kunci tersebut dapat tercapai maka diperlukan adanya pemenuhan atau pelaksanaan proses-proses kunci pada berbagai aspek tata kelola pemerintah. Pelaksanaan proses-proses kunci tersebut tercakup pada Aspek Kelima Wilayah Tertib Administrasi yaitu Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

## B. Komponen Aspek Pembangunan Wilayah Tertib Administrasi

Lima aspek pembangunan Wilayah Tertib Administrasi didukung dengan berbagai komponen dan indikator yang harus dipenuhi. Komponen dari tiap aspek Wilayah Tertib Administrasi adalah sebagai berikut:

### 1. Penerapan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP)

Komponen aspek ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu:

- a. Perencanaan Kinerja;
  - b. Pengukuran Kinerja;
  - c. Pelaporan Kinerja; dan
  - d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
2. Akuntabilitas Keuangan dan Barang Milik Negara (BMN)  
Komponen pada aspek ini, yaitu:
- a. Kinerja Pelaksanaan Anggaran;
  - b. Anggaran;
  - c. Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN); dan
  - d. Pengadaan Barang dan Jasa.
3. Pengendalian Intern  
Komponen pada aspek ini, yaitu:
- a. Implementasi Sistem Pengendalian Intern (SPI);
  - b. Penanganan Hasil Pengawasan Internal dan Eksternal; dan
  - c. Pemanfaatan Data/Informasi dalam Pelaksanaan Tugas.
4. Inisiatif Anti Korupsi  
Komponen pada aspek ini, yaitu:
- a. Kampanye Anti Korupsi;
  - b. Penanganan Gratifikasi;
  - c. Penanganan Pengaduan Masyarakat;
  - d. Survei Integritas;
  - e. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara; dan
  - f. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara.
5. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB)  
Komponen pada aspek ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yaitu:
- a. Manajemen Perubahan;
  - b. Deregulasi Kebijakan;
  - c. Penataan dan Penguatan Organisasi;
  - d. Penataan Tata Laksana;
  - e. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia;
  - f. Penguatan Akuntabilitas;
  - g. Penguatan Pengawasan; dan
  - h. Peningkatan Kualitas Pelayanan.

## II. PEMBINAAN WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI

### A. Tujuan Pembinaan

Pembinaan dilakukan terhadap Unit Kerja di lingkungan Kementerian Perdagangan dengan tujuan agar setiap Unit Kerja memiliki pemahaman yang sama dan keseragaman tindakan dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan sesuai unsur-unsur kriteria Wilayah Tertib Administrasi. Pembinaan dilaksanakan secara berkelanjutan sehingga kriteria Wilayah Tertib Administrasi terinternalisasi menjadi bagian dari program dan kegiatan rutin yang dilaksanakan seluruh Unit Kerja sehari-hari.

### B. Kegiatan Pembinaan

Pembinaan dilaksanakan secara berkelanjutan yang dapat dilakukan terhadap seluruh aspek atau sebagian aspek Wilayah Tertib Administrasi dengan pertimbangan efektifitas dan efisiensi serta fokus prioritas pembinaan pada tiap Unit Kerja. Kegiatan-kegiatan pembinaan antara lain:

1. sosialisasi dan/atau Bimbingan Teknis kepada Unit Kerja dalam rangka pemenuhan kriteria Wilayah Tertib Administrasi;
2. peningkatan kapasitas dan kemampuan personil pada Unit Kerja baik secara perorangan maupun tim;
3. konsultansi dan asistensi kepada Unit Kerja dalam memenuhi kriteria Wilayah Tertib Administrasi; dan
4. monitoring dan evaluasi pemenuhan kriteria Wilayah Tertib Administrasi pada Unit Kerja.

Pelaksanaan pembinaan Wilayah Tertib Administrasi dikoordinasikan oleh Inspektur Jenderal.

### III. PELAKSANAAN PENILAIAN DAN PENETAPAN WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI

#### A. Tim Penilai

1. Tim Penilai terdiri atas Tim Panel dan Tim Pelaksana Penilaian.
2. Tim Panel terdiri atas unsur Inspektorat Jenderal, Sekretariat Jenderal, dan Kementerian/Lembaga terkait.
3. Tim Pelaksana Penilaian terdiri atas Inspektur dan Auditor.
4. Tim Panel mempunyai tugas menetapkan hasil penilaian Wilayah Tertib Administrasi berdasarkan hasil penilaian Tim Pelaksana Penilaian.
5. Tim Pelaksana Penilaian mempunyai tugas:
  - a. Koordinator Aspek mempunyai tugas:
    - 1) mengkoordinasikan dan memonitor anggota dalam pelaksanaan penilaian pada masing-masing aspek;
    - 2) merencanakan kertas kerja penilaian agar terdapat persamaan dalam cara penilaian bagi setiap anggota;
    - 3) mengumpulkan hasil penilaian dari setiap anggota dan menyampaikan laporan hasil penilaian.
  - b. Anggota mempunyai tugas:
    - 1) berkoordinasi dengan Koordinator Aspek;
    - 2) melaporkan dan menyerahkan seluruh hasil penilaian termasuk kertas kerja penilaian kepada Koordinator Aspek;
    - 3) bertanggung jawab terhadap penilaian yang dilakukan pada setiap peserta Wilayah Tertib Administrasi yang dinilainya.
6. Keputusan Tim Penilai berlaku sah dan mengikat.

#### B. Peserta Wilayah Tertib Administrasi

Peserta Penilaian Wilayah Tertib Administrasi adalah seluruh Unit Kerja Eselon I di lingkungan Kementerian Perdagangan.

#### C. Cara Penilaian

1. Penilaian dilakukan melalui aplikasi sistem informasi penilaian Wilayah Tertib Administrasi.
2. Penilaian dilakukan atas 5 (lima) aspek yaitu Penerapan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP), Pengendalian Intern, Akuntabilitas Keuangan dan Barang Milik Negara (BMN), Inisiatif Anti Korupsi, dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Masing-masing unsur tersebut terdiri atas beberapa komponen yang didalamnya terdapat berbagai indikator penilaian. Penilaian dilakukan terhadap masing-masing indikator tersebut, dengan pemberian skor/kategori predikat sebagai berikut:
  - a. >90 – 100 = AA (Sangat Memuaskan)
  - b. >80 – 90 = A (Memuaskan)
  - c. >70 – 80 = BB (Sangat Baik)

hfd

d.	>60 – 70	=	B	(Baik)
e.	>50 – 60	=	CC	(Cukup)
f.	>30 – 50	=	C	(Kurang)
g.	>0 – 30	=	D	(Sangat Kurang)

3. Predikat Wilayah Tertib Administrasi diberikan kepada unit Eselon I yang secara kumulatif memperoleh rata-rata hasil penilaian SANGAT BAIK atau MEMUASKAN.
4. Predikat Wilayah Tertib Administrasi diberikan dengan penjenjangan sebagai berikut:
  - a. Wilayah Tertib Administrasi Pertama  
Nilai rata-rata Unit Kerja secara keseluruhan mencapai skor 80. Predikat Wilayah Tertib Administrasi Pertama menandakan tata kelola pemerintahan di unit kerja telah tertib dan taat aturan serta memiliki inisiatif baik dalam pemberantasan korupsi.
  - b. Wilayah Tertib Administrasi Madya  
Nilai rata-rata Unit Kerja secara keseluruhan mencapai skor 80 dan nilai per aspek seluruhnya diatas 78. Predikat Wilayah Tertib Administrasi Madya menandakan tata kelola pemerintahan di unit kerja sangat akuntabel, responsif terhadap perubahan dan mampu mengelola risiko organisasi dengan baik.
  - c. Wilayah Tertib Administrasi Utama  
Nilai per aspek penilaian unit kerja seluruhnya diatas 80. Predikat Wilayah Tertib Administrasi Utama menandakan unit kerja memiliki kinerja tinggi dan memiliki inovasi berkualitas dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih sehingga dapat dijadikan *role model* bagi unit-unit kerja lainnya.
5. Unit Eselon I yang memperoleh nilai tertinggiberhak menerima piala bergilir Wilayah Tertib Administrasi.

D. Penetapan dan Penyerahan Piagam Penghargaan dan Piala/Trofi peraih predikat Wilayah Tertib Administrasi

1. Berdasarkan hasil penilaian dari Tim Penilai Wilayah Tertib Administrasi, Inspektur Jenderal mengusulkan penetapan Wilayah Tertib Administrasi kepada Menteri Perdagangan.
2. Menteri Perdagangan menetapkan Unit Kerja penerima predikat Wilayah Tertib Administrasi.
3. Penyerahan piagam penghargaan dan piala/trofi Wilayah Tertib Administrasi dilakukan oleh Menteri Perdagangan.

E. Pelaporan

1. Tim Penilai menyampaikan laporan hasil penilaian Wilayah Tertib Administrasi kepada Inspektur Jenderal.
2. Inspektur Jenderal menyampaikan hasil penilaian, catatan dan rekomendasi perbaikan kepada para Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di tiap Unit Eselon I.
3. Inspektur Jenderal melaporkan hasil penyelenggaraan Wilayah Tertib Administrasi kepada Menteri setelah kegiatan penilaian Wilayah Tertib Administrasi selesai dilaksanakan.

IV. PEMBOBOTAN ASPEK DAN TATA CARA PENILAIAN WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI

A. Bobot Penilaian Aspek Wilayah Tertib Administrasi

*fh*



Dalam pelaksanaan penilaian Wilayah Tertib Administrasi diperlukan standar yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif sehingga diperoleh nilai yang menjadi dasar penetapan unit kerja yang memenuhi kriteria Wilayah Tertib Administrasi. Penilaian didasarkan pada bobot penilaian 5 (lima) aspek Wilayah Tertib Administrasi sebagai berikut:

NO	INDIKATOR EVALUASI	BOBOT
1.	PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITASI KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)	20%
2.	AKUNTABILITAS KEUANGAN & BARANG MILIK NEGARA (BMN)	20%
3.	PENGENDALIAN INTERN (PI)	20%
4.	INISIATIF ANTI KORUPSI	20%
5.	PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI (RB)	20%
TOTAL		100%

B. Tata Cara Penilaian

Tim pelaksana penilaian melakukan penilaian pada Lembar Kerja Penilaian dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Setiap jawaban "Ya" akan diberikan nilai 1 (satu), sedangkan jawaban "Tidak" akan diberikan nilai 0 (nol).
2. Untuk jawaban "A/B", penilaian didasarkan pada penilaian evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Nilai	Keterangan
A	1	Setiap jawaban "a" akan diberi nilai 1; dan jawaban "b" diberi nilai 0.
B	0	

3. Untuk jawaban "A/B/C", penilaian didasarkan pada penilaian evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Nilai	Keterangan
A	1	Setiap jawaban "a" akan diberi nilai 1; jawaban "b" diberi nilai 0,5; dan jawaban "c" diberi nilai 0.
B	0,5	
C	0	

4. Untuk jawaban "A/B/C/D", penilaian didasarkan pada penilaian evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Nilai	Keterangan
A	1	Setiap jawaban "a" akan diberi nilai 1; jawaban "b" diberi nilai 0,67; jawaban "c" diberi nilai 0,33, dan jawaban "d"
B	0,67	

*Handwritten signature/initials*

C	0,33	diberi nilai 0.
D	0	

5. Untuk jawaban "a/b/c/d/e", penilaian didasarkan pada penilaian evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Nilai	Keterangan
A	1	Setiap jawaban "a" akan diberi nilai 1; jawaban "b" diberi nilai 0,75; jawaban "c" diberi nilai 0,5 dst.
B	0,75	
C	0,50	
D	0,25	
E	0	

V. INDIKATOR PENILAIAN ASPEK WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI

Penilaian dilakukan terhadap seluruh indikator penilaian pada tiap komponen aspek Wilayah Tertib Administrasi yaitu sebagai berikut:

**1. PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (20%)**

No.	Indikator	Keterangan
I.	PERENCANAAN KINERJA (30%)	
A.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (6%)	
1.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah	a. Apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; b. Apabila sebagian komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; c. Apabila komponen dokumen perencanaan jangka menengah tidak sesuai mandat; dan d. Belum terdapat dokumen perencanaan jangka menengah.
2.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek	a. Apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; b. Apabila sebagian komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; c. Apabila komponen dokumen perencanaan jangka pendek tidak sesuai mandat; dan d. Belum terdapat dokumen perencanaan jangka pendek.
3.	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja	a. Apabila seluruh dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; b. Apabila sebagian dokumen

*h f d*

No.	Indikator	Keterangan
		perencanaan aktivitas sesuai mandat; dan c. Apabila dokumen perencanaan aktivitas tidak sesuai mandat/ belum terdapat dokumen perencanaan aktivitas.
4.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja	Ya, apabila terdapat dokumen perencanaan anggaran.
B.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar Yang Baik, Yaitu Untuk Mencapai Hasil, Dengan Ukuran Kinerja yang SMART, Menggunakan Penyelarasan ( <i>Cascading</i> ) Disetiap Level Secara Logis, serta Memperhatikan Kinerja Bidang Lain ( <i>Crosscutting</i> ) (9%)	
1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan	
	Renstra	Ya, jika dokumen Renstra diformalkan.
	Renja	Ya, jika Renja diformalkan.
	Perjanjian Kinerja	Ya, jika Perjanjian Kinerja diformalkan.
2.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	
	Renstra	Ya, jika Renstra dipublikasikan tepat waktu.
	Renja	Ya, jika Renja dipublikasikan tepat waktu.
	Perjanjian Kinerja	Ya, jika Perjanjian Kinerja dipublikasikan tepat waktu.
3.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	a. Apabila seluruh (100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; b. Apabila sebagian besar (>75%-99%) isu strategis tertuang dalam Renstra; c. Apabila sebagian kecil (>30%-75%) isu strategis tertuang dalam Renstra; dan d. Apabila tidak ada ( $\leq 30\%$ ) isu strategis tertuang dalam Renstra.
4.	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	
	Renstra	a. Apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra; b. Apabila sebagian besar (>75%-99%) tujuan/sasaran tertuang

*afk*

No.	Indikator	Keterangan
		<p>dalam Renstra;</p> <p>c. Apabila sebagian kecil (&gt;30%-75%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra; dan</p> <p>d. Apabila tidak ada (<math>\leq</math>30%) tujuan/ sasaran tertuang dalam Renstra.</p>
	Perjanjian Kinerja	<p>a. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK;</p> <p>b. apabila sebagian besar (&gt;75%-99%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK;</p> <p>c. apabila sebagian kecil (&gt;30%-75%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK; dan</p> <p>d. apabila tidak ada (<math>\leq</math>30%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK.</p>
5.	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART	
	Renstra	<p>a. Apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART;</p> <p>b. Apabila sebagian besar (&gt;75%-99%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART;</p> <p>c. Apabila sebagian kecil (&gt;30%-75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; dan</p> <p>d. Apabila tidak ada (<math>\leq</math>30%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART.</p>
	Perjanjian Kinerja	<p>a. Apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART;</p> <p>b. Apabila sebagian besar (&gt;75%-99%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART;</p> <p>c. Apabila sebagian kecil (&gt;30%-75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; dan</p> <p>d. Apabila tidak ada (<math>\leq</math>30%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART.</p>

*Draf*

No.	Indikator	Keterangan
6.	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)	a. Apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, dan tertuang di dalam dokumen perencanaan; b. Apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, namun tidak tertuang di dalam dokumen perencanaan; c. Apabila sebagian besar (>75%-99%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; d. Apabila sebagian kecil (>30%-75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; dan e. Apabila tidak ada (≤30%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART.
7.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang, dan realistis	
	Renstra	a. Apabila seluruh (100%) target sesuai dengan kriteria; b. Apabila sebagian besar (>75%-99%) target sesuai dengan kriteria; c. Apabila sebagian kecil (>30%-75%) target sesuai dengan kriteria; dan d. Apabila tidak ada (≤30%) target sesuai dengan kriteria.
	Perjanjian Kinerja	a. Apabila seluruh (100%) target sesuai dengan kriteria; b. Apabila sebagian besar (>75%-99%) target sesuai dengan kriteria; c. Apabila sebagian kecil (>30%-75%) target sesuai dengan kriteria; dan d. Apabila tidak ada (≤30%) target sesuai dengan kriteria.
8.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan ( <i>Cascading</i> )	a. Apabila pohon kinerja telah disusun dan terdapat hubungan logis sampai jenjang operasional, serta menjadi acuan dalam perencanaan setiap level jabatan; b. Apabila pohon kinerja telah disusun dan terdapat hubungan logis sampai jenjang taktis, serta menjadi acuan dalam perencanaan setiap level jabatan;

*h f k*

No.	Indikator	Keterangan
		<p>c. Apabila pohon kinerja telah disusun dan terdapat hubungan logis sampai level strategis, serta menjadi acuan dalam perencanaan setiap level jabatan;</p> <p>d. Apabila pohon kinerja telah disusun, namun belum menjadi acuan dalam perencanaan setiap level jabatan; dan</p> <p>e. Belum menyusun pohon kinerja.</p>
9.	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan ( <i>Crosscutting</i> )	<p>a. Apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/ sektor lain dan melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja;</p> <p>b. Apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/ sektor lain, namun belum melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja; dan</p> <p>c. Belum ada <i>crosscutting</i>.</p>
10.	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja	<p>a. Apabila seluruh (100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi;</p> <p>b. Apabila sebagian besar (&gt;75-99%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi;</p> <p>c. Apabila sebagian kecil (&gt;30-75%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi; dan</p> <p>d. Apabila tidak ada (≤30%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi.</p>
C. Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan (15%)		
1.	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	<p>a. Apabila seluruh (100%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;</p> <p>b. Apabila sebagian besar (&gt;75-99%) anggaran telah mengacu</p>

*h f h*

No.	Indikator	Keterangan
		<p>pada kinerja yang ingin dicapai;</p> <p>c. Apabila sebagian kecil (&gt;30-75%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai; dan</p> <p>d. Apabila tidak ada (<math>\leq</math>30%) anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.</p>
2.	<p>Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.</p>	<p>a. Apabila seluruh (100%) aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;</p> <p>b. Apabila sebagian besar (&gt;75-99%) aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;</p> <p>c. Apabila sebagian kecil (&gt;30-75%) aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai; dan</p> <p>d. Apabila tidak ada (<math>\leq</math>30%) aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai.</p>
3.	<p>Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i></p> <p>Renstra</p> <p>Perjanjian Kinerja</p>	<p>a. Apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/<i>on the right track</i>;</p> <p>b. Apabila sebagian besar (&gt;75-99%) target kinerja tercapai dengan baik/<i>on the right track</i>;</p> <p>c. Apabila sebagian kecil (&gt;30-75%) target kinerja tercapai dengan baik/<i>on the right track</i>; dan</p> <p>d. Apabila tidak ada (<math>\leq</math>30%) target kinerja tercapai dengan baik/<i>on the right track</i>.</p> <p>a. Apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/<i>on the right track</i>;</p> <p>b. Apabila sebagian besar (&gt;75-99%) target kinerja tercapai dengan baik/<i>on the right track</i>;</p> <p>c. Apabila sebagian kecil (&gt;30-75%) target kinerja tercapai dengan baik/<i>on the right track</i>; dan</p>

*afk*

No.	Indikator	Keterangan
		d. Apabila tidak ada ( $\leq 30\%$ ) target kinerja tercapai dengan baik/ <i>on the right track</i> .
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala	a. Apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan seluruhnya telah ditindaklanjuti; b. Apabila hasil monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian besar ( $>75-99\%$ ) telah ditindaklanjuti; c. Apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil ( $\leq 30-75\%$ ) telah ditindaklanjuti; dan d. Apabila tidak dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja/ RATL tidak ditindaklanjuti.
5	Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya	a. Apabila seluruh ( $100\%$ ) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja; b. Apabila sebagian besar ( $>75-99\%$ ) hasil perbaikan/ penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja; c. Apabila sebagian kecil ( $>30-75\%$ ) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja; dan d. Apabila tidak ada ( $\leq 30\%$ ) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja.
6	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	a. Apabila seluruh ( $100\%$ ) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan; b. Apabila sebagian besar ( $>75-99\%$ ) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan; c. Apabila sebagian kecil ( $>30-75\%$ ) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan; dan

hfk



No.	Indikator	Keterangan
		d. Apabila tidak ada ( $\leq 30\%$ ) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.
II	PENGUKURAN KINERJA (30%)	
A.	Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan (6%)	
1	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	a. Apabila seluruh definisi operasional jelas; b. Apabila sebagian definisi operasional jelas; dan c. Belum ada definisi operasional.
2	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	a. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan; dan c. Belum ada mekanisme pengumpulan data kinerja.
B.	Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif dan Efisien dan Telah Dilakukan Secara Berjenjang dan Berkelanjutan (9%)	
1.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan	a. Apabila seluruh (100%) data kinerja relevan; b. Apabila sebagian besar ( $>75\%$ - $99\%$ ) data kinerja relevan; c. Apabila sebagian kecil ( $>30\%$ - $75\%$ ) data kinerja relevan; dan d. Apabila tidak ada ( $\leq 30\%$ ) data kinerja yang relevan.
2.	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan	a. Apabila seluruh (100%) data kinerja andal; b. Apabila sebagian besar ( $>75\%$ - $99\%$ ) data kinerja andal; c. Apabila sebagian kecil ( $>30\%$ - $75\%$ ) data kinerja andal; dan d. Apabila tidak ada ( $\leq 30\%$ ) data kinerja yang andal.
3.	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala	a. Apabila pengukuran kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); b. Apabila pengukuran kinerja dilakukan per semester (6 bulan); dan c. Apabila pengukuran kinerja dilakukan 1 tahun sekali.

*hfd*

No.	Indikator	Keterangan
4.	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang	a. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil dan diberikan <i>feedback</i> ; b. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil namun tidak diberikan <i>feedback</i> ; dan c. Pemantauan belum dilakukan sampai unit terkecil.
5.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)	Ya, Jika pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi.
6.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)	Ya, Jika pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi.
C.	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%)	
1.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan ( <i>Decision Maker</i> ) dalam mengukur capaian kinerja	a. Apabila seluruh pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja; b. Apabila sebagian pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja; dan c. Apabila pimpinan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja.
2.	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	Ya, apabila pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja/penghasilan.
3.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja	Ya, Apabila pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
4.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja	Ya, Apabila pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja/pengukuran kinerja masih sesuai dengan kebijakan.
5.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja	Ya, Apabila pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja/pengukuran kinerja masih sesuai

*hfk*

No.	Indikator	Keterangan
		dengan aktivitas.
6.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	Ya, Apabila pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja/ pengukuran kinerja masih sesuai dengan anggaran.
7.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	<p>a. Efisiensi terjadi didapat dari perbaikan kegiatan/aktivitas yang tidak berdampak terhadap kinerja (<i>outcome/impact</i>);</p> <p>b. Jika besaran efisiensi di dapat dari pengurangan rincian aktivitas/biaya yang tidak terkait terhadap <i>output</i> kegiatan;</p> <p>c. Sudah terdapat proses identifikasi aktivitas/kegiatan yang tidak terkait terhadap kinerja, namun belum dilaksanakan; dan</p> <p>d. Jika tidak ada upaya efisiensi.</p>
8.	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	<p>a. Apabila seluruh (100%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;</p> <p>b. Apabila sebagian besar (&gt;75%-99%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;</p> <p>c. Apabila sebagian kecil (&gt;30%-75%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; dan</p> <p>d. Apabila tidak ada (<math>\leq 30\%</math>) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p>
III.	PELAPORAN KINERJA (20%)	
A.	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (4%)	
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun	Ya, jika laporan kinerja disusun.
2.	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala	<p>a. Apabila laporan kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan);</p> <p>b. Apabila laporan kinerja dilakukan per semester (6 bulan); dan</p> <p>c. Apabila laporan kinerja dilakukan 1 tahun sekali.</p>

*h f z*

No.	Indikator	Keterangan
3.	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu	Ya, jika laporan telah direviu (terdapat surat keterangan reviu).
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan	a. Apabila laporan kinerja dipublikasikan secara luas (dapat diakses masyarakat luas); b. Apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah); dan c. Apabila laporan kinerja belum dipublikasikan.
5.	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Ya, jika laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.
B.	Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar Menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/Kegagalan Kinerja serta Upaya Perbaikan/ Penyempurnaannya (6%)	
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan	Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan.
2.	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar	a. Apabila lebih dari > 95% laporan kinerja yang disusun telah disusun sesuai standar; b. Apabila 80% < laporan kinerja yang disusun telah disusun sesuai standar ≤ 95%; c. Apabila 40% < laporan kinerja yang disusun telah disusun sesuai standar ≤ 80%; d. Apabila 20% < laporan kinerja yang disusun telah disusun sesuai standar ≤ 40%; dan e. Apabila laporan kinerja yang disusun telah disusun sesuai standar ≤ 20%.
3.	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja	a. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi pencapaian kinerja; b. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi pencapaian kinerja; c. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>30-75%) informasi pencapaian kinerja; dan d. Apabila laporan kinerja belum (≤30%) mengungkapkan

*A f J*

No.	Indikator	Keterangan
		informasi pencapaian kinerja.
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan	<p>a. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan;</p> <p>b. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan;</p> <p>c. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan; dan</p> <p>d. Apabila laporan kinerja belum (<math>\leq</math>30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan.</p>
5.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	<p>a. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah;</p> <p>b. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah;</p> <p>c. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah; dan</p> <p>d. Apabila laporan kinerja belum (<math>\leq</math>30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.</p>
6.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	<p>a. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;</p>

No.	Indikator	Keterangan
		<p>b. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya;</p> <p>c. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya; dan</p> <p>d. Apabila laporan kinerja belum (<math>\leq</math>30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya.</p>
7.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/ internasional ( <i>Benchmark Kinerja</i> )	<p>a. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional;</p> <p>b. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional;</p> <p>c. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional; dan</p> <p>d. Apabila laporan kinerja belum (<math>\leq</math>30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional.</p>
8.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya	<p>a. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja;</p> <p>b. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75-99%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan</p>

Rfk

No.	Indikator	Keterangan
		<p>mencapai target kinerja;</p> <p>c. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;30-75%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja; dan</p> <p>d. Apabila laporan kinerja belum (<math>\leq 30\%</math>) mengungkapkan informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.</p>
9.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	<p>a. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja;</p> <p>b. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75-99%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja;</p> <p>c. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;30-75%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja; dan</p> <p>d. Apabila laporan kinerja belum (<math>\leq 30\%</math>) mengungkapkan informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja.</p>
10.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)	<p>a. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan;</p> <p>b. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75-99%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan;</p> <p>c. Apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;30-75%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan; dan</p>

*h f d*

No.	Indikator	Keterangan
		d. Apabila laporan kinerja belum ( $\leq 30\%$ ) mengungkapkan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan.
C.	Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya (10%)	
1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)	Ya, apabila pimpinan memberikan atensi berupa persetujuan, koreksi atau masukan terhadap informasi dalam laporan kinerja.
2.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai	a. Apabila lebih dari $> 95\%$ pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja; b. Apabila $80\% <$ pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja $\leq 95\%$ ; c. Apabila $40\% <$ pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja $\leq 80\%$ ; d. Apabila $20\% <$ pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja $\leq 40\%$ ; dan e. Apabila pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja $\leq 20\%$ .
3.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	Ya, apabila informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
4.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	Ya, apabila informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja.
5.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	Ya, apabila informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
6.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	Ya, apabila informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja untuk mencapai kinerja.
7.	Informasi dalam laporan kinerja selalu	Ya, apabila informasi dalam laporan kinerja berkala telah

*h f j*



No.	Indikator	Keterangan
	mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	digunakan dalam penyesuaian budaya kinerja untuk mencapai kinerja.
IV.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (20%)	
A.	Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi (8%)	
1.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti	a. Jika seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; b. Jika sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; c. Jika sebagian kecil rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; dan d. Jika tidak ada rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditindaklanjuti.
B.	Capaian <i>Output</i> (6%)	
1.	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja ( <i>Output</i> ) dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	a. Jika seluruh indikator kinerja mengalami kenaikan capaian kinerja; b. Jika sebagian besar indikator kinerja mengalami kenaikan capaian kinerja; c. Jika sebagian kecil indikator kinerja mengalami kenaikan capaian kinerja; dan d. Jika tidak ada indikator kinerja yang mengalami kenaikan capaian kinerja.
C.	Capaian <i>Outcome</i> (6%)	
1.	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja ( <i>Outcome</i> ) dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	a. Jika seluruh indikator kinerja mengalami kenaikan capaian kinerja; b. Jika sebagian besar indikator kinerja mengalami kenaikan capaian kinerja; c. Jika sebagian kecil indikator kinerja mengalami kenaikan capaian kinerja; dan d. Jika tidak ada indikator kinerja yang mengalami kenaikan capaian kinerja.

b f k

**2. AKUNTABILITAS KEUANGAN & BARANG MILIK NEGARA (BMN)  
(20%)**

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
A.	Kinerja Pelaksanaan Anggaran (20%)		
1.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	20%	a. Lebih dari 90; b. Lebih dari 85 s.d 90; c. Lebih dari 80 s.d 85; dan d. Dibawah atau sama dengan 80.
B.	Anggaran (20%)		
1.	Komponen anggaran menggambarkan output yang mendukung pencapaian sasaran program Eselon I	10%	a. 100% anggaran menggambarkan output yang mendukung sasaran program; b. Anggaran yang menggambarkan output yang mendukung sasaran program lebih dari 90% s.d. 99% dari total anggaran; c. Anggaran yang menggambarkan output yang mendukung sasaran program lebih dari 80% s.d 90% dari total anggaran; d. Anggaran yang menggambarkan output yang mendukung sasaran program sebesar 70% s.d 80% dari total anggaran; dan e. Anggaran yang menggambarkan output yang mendukung sasaran program kurang dari 70% dari total anggaran.
2.	Penyerapan Anggaran dibandingkan dengan target penyerapan tahun berjalan		a. Penyerapan anggaran lebih besar dari target; b. Penyerapan anggaran sama dengan dari target; dan c. Penyerapan anggaran lebih kecil dari target.

*hfk*

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
3.	Penyerapan anggaran pada akun belanja dalam rangka penanganan pandemi Covid 19	5%	<p>a. Penyerapan lebih dari 85% dari total akun belanja dalam rangka Penanganan Pandemi Covid 19;</p> <p>b. Penyerapan lebih dari 75% sampai dengan 85% dari total akun belanja dalam rangka Penanganan Pandemi Covid 19;</p> <p>c. Penyerapan lebih dari 65% sampai dengan 75% dari total akun belanja dalam rangka Penanganan Pandemi Covid 19;</p> <p>d. Penyerapan lebih dari 55% sampai dengan 65% dari total akun belanja dalam rangka Penanganan Pandemi Covid 19;</p> <p>e. Penyerapan dibawah 55%.</p>
C.	Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) (40%)		
1.	Telah dilakukan penggolongan dan kodefikasi pada seluruh Barang Milik Negara (BMN) hasil pengadaan 1 tahun terakhir	10%	<p>a. Bila &gt;75% Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir sudah ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN);</p> <p>b. Bila 51% - 75% Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir sudah ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN);</p> <p>c. Bila 25% - 50% Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir sudah ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN);</p> <p>d. Bila &lt;25% Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir sudah ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN); dan</p> <p>e. Bila belum ada Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir yang ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN).</p>
2.	Tersedianya Daftar Barang Ruang (DBR), Daftar Barang Lainnya (DBL), Kartu Identitas Barang (KIB) yang dimutakhirkan (sampel 3-5	10%	<p>a. Bila &gt;75% Barang Milik Negara (BMN) pada ruangan yang disampel telah dicatat pada Daftar Barang Ruang (DBR), Daftar Barang Lainnya (DBL), Kartu Identitas Barang (KIB)1 = Bila &lt;25% Barang Milik Negara (BMN) pada ruangan yang disampel telah dicatat pada</p>

*hfk*

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	ruangan)		<p>Daftar Barang Ruang (DBR), Daftar Barang Lainnya (DBL), Kartu Identitas Barang (KIB);</p> <p>b. Bila 51% - 75% Barang Milik Negara (BMN) pada ruangan yang disampel telah dicatat pada Daftar Barang Ruang (DBR), Daftar Barang Lainnya (DBL), Kartu Identitas Barang (KIB);</p> <p>c. Bila 25% - 50% Barang Milik Negara (BMN) pada ruangan yang disampel telah dicatat pada Daftar Barang Ruang (DBR), Daftar Barang Lainnya (DBL), Kartu Identitas Barang (KIB); dan</p> <p>d. Bila tidak ada Barang Milik Negara (BMN) pada ruangan yang disampel telah dicatat pada Daftar Barang Ruang (DBR), Daftar Barang Lainnya (DBL), Kartu Identitas Barang (KIB).</p>
3.	Penetapan Status Penggunaan BMN atas kendaraan dinas dan BMN di dengan harga perolehan persatuan di atas Seratus Juta	5%	<p>a. Bila Unit Eselon I telah memproses PSP BMN &gt;80% - 100% dari total BMN yang diperoleh;</p> <p>b. Bila Unit Eselon I telah memproses PSP BMN &gt;50% - 80% dari total BMN yang diperoleh;</p> <p>c. Bila Unit Eselon I telah memproses PSP BMN 25%-50% dari total BMN yang diperoleh;</p> <p>d. Bila Unit Eselon I telah memproses PSP BMN 1-25% dari total BMN yang diperoleh; dan</p> <p>e. Bila Unit Eselon I sama sekali tidak memproses PSP BMN.</p>
4.	Persentase BMN yang dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan tugas fungsi organisasi	10%	<p>a. Bila &gt;80% Barang Milik Negara (BMN) dimanfaatkan untuk pelaksanaan tugas fungsi;</p> <p>b. Bila 66 - 80% Barang Milik Negara (BMN) dimanfaatkan untuk pelaksanaan tugas fungsi;</p> <p>c. Bila 50% - 65% Barang Milik Negara (BMN) dimanfaatkan untuk pelaksanaan tugas fungsi; dan</p> <p>d. Bila BMN yang dimanfaatkan</p>

*b f j*

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			untuk pelaksanaan tugas fungsi <50%.
5.	Persentase BMN dalam kondisi Rusak Berat yang telah diusulkan untuk dihapuskan	5%	a. Bila >85% Barang Milik Negara (BMN) dalam kondisi Rusak Berat telah diusulkan untuk dihapuskan. b. Bila 70 - 85% Barang Milik Negara (BMN) dalam kondisi Rusak Berat telah diusulkan untuk dihapuskan; c. Bila 55% - 69% Barang Milik Negara (BMN) dalam kondisi Rusak Berat telah diusulkan untuk dihapuskan; dan d. Bila BMN dalam kondisi Rusak Berat yang telah diusulkan untuk dihapuskan <55%.
D.	Pengadaan Barang dan Jasa (20%)		
1.	Persentase Nilai Rencana Umum Pengadaan (RUP) yang telah diumumkan pada aplikasi SIRUP terhadap anggaran pengadaan di DIPA	10%	a. Lebih dari 80%; b. Antara 60 s.d. 80%; c. Antara 40 s.d. 59%; d. Antara 25 s.d. 39%; dan e. Di bawah 25%.
2.	Pejabat pengadaan yang mempunyai sertifikat pengadaan barang dan jasa	5%	a. Seluruh Pejabat Pengadaan mempunyai sertifikat pengadaan barang/jasa; b. Hanya - 29 -ebagian Pejabat Pengadaan yang mempunyai sertifikat pengadaan barang/jasa; dan c. Tidak ada Pejabat Pengadaan yang mempunyai sertifikat pengadaan barang/jasa.
3.	Alokasi produk usaha kecil serta koperasi dari hasil produksi dalam negeri	5%	a. Apabila unit Eselon I telah mengalokasikan lebih dari 60% anggaran untuk penggunaan produk usaha kecil serta koperasi dari hasil produksi dalam negeri; b. Apabila unit Eselon I telah mengalokasikan 40% s.d. 60% anggaran untuk penggunaan produk usaha kecil serta koperasi dari hasil produksi dalam negeri; dan c. Apabila unit Eselon I mengalokasikan kurang dari 40% anggaran untuk

*afj*

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			penggunaan produk usaha kecil serta koperasi dari hasil produksi dalam negeri.

**3. PENGENDALIAN INTERN (20%)**

No	Indikator	Bobot	Keterangan
A.	Implementasi Sistem Pengendalian Intern (55%)		
1.	Hasil Evaluasi Maturitas SPIP Unit Kerja	10%	Hasil evaluasi Maturitas SPIP Unit Kerja menggunakan hasil evaluasi Itjen (Konversi dari Skala 5 menjadi skala 100).
2.	Penerapan Manajemen Risiko 35%		
	a. Unit kerja telah memiliki Struktur Kelembagaan Penerapan SPIP/ MR (Penetapan Konteks dan UPR; Satgas SPIP)	3%	a. Unit kerja telah memiliki seluruh struktur kelembagaan sesuai ketentuan; b. Unit kerja telah memiliki sebagian struktur kelembagaan sesuai ketentuan; dan c. Unit kerja belum memiliki struktur kelembagaan sesuai ketentuan.
	b. Telah dilakukan penyusunan peta risiko ( <i>risk register</i> ) tingkat kegiatan pada unit kerja	10%	a. Unit kerja telah menyusun peta risiko pada seluruh kegiatan utama sesuai ketentuan; b. Unit kerja telah menyusun peta risiko pada sebagian besar kegiatan utama sesuai ketentuan; c. Unit kerja telah menyusun peta risiko pada sebagian kecil kegiatan utama sesuai ketentuan; dan d. Unit kerja belum menyusun peta risiko pada kegiatan utama sesuai ketentuan (<10%).

*hfd*

No	Indikator	Bobot	Keterangan
	c. Telah dilakukan penyusunan peta risiko ( <i>risk register</i> ) tingkat strategis pada unit kerja	12%	<p>a. Unit kerja telah menyusun peta risiko tingkat strategis pada seluruh sasaran strategisnya sesuai ketentuan;</p> <p>b. Unit kerja telah menyusun peta risiko tingkat strategis pada sebagian besar sasaran strategisnya sesuai ketentuan;</p> <p>c. Unit kerja telah menyusun peta risiko tingkat strategis pada sebagian kecil sasaran strategisnya sesuai ketentuan; dan</p> <p>d. Unit kerja belum menyusun peta risiko tingkat strategis pada sasaran strategisnya sesuai ketentuan (&lt;10%).</p>
	d. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)/Manajemen Risiko (MR) telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait pada unit kerja	5%	<p>a. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;</p> <p>b. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada sebagian besar pihak;</p> <p>c. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada sebagian kecil pihak terkait; dan</p> <p>d. Belum ada pihak terkait yang mendapatkan informasi dan komunikasi mengenai SPI.</p>
	e. Pemantauan Rencana Tindak Pengendalian	3%	<p>a. Bila rencana tindak pengendalian yang telah dipantau pelaksanaannya sebanyak &gt;80% s.d. 100% dari total rencana tindak pengendalian;</p> <p>b. Bila rencana tindak pengendalian yang telah dipantau pelaksanaannya sebanyak &gt;60% s.d. 79% dari total rencana tindak pengendalian;</p> <p>c. Bila rencana tindak pengendalian yang telah</p>

*Df d*

No	Indikator	Bobot	Keterangan
			<p>dipantau pelaksanaannya sebanyak &gt;25% s.d. 59% dari total rencana tindak pengendalian;</p> <p>d. Bila rencana tindak pengendalian yang telah dipantau pelaksanaannya 1% s.d. 24% dari total rencana tindak pengendalian; dan</p> <p>e. Belum ada rencana tindak pengendalian yang dipantau pelaksanaannya.</p>
	<p>f. Pegawai telah mendapatkan fasilitas untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko</p>	<p>2%</p>	<p>a. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko yang memadai dengan cakupan seluruh pegawai dan telah dievaluasi pencapaiannya;</p> <p>b. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko yang memadai dengan cakupan seluruh pegawai;</p> <p>c. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko yang memadai dengan cakupan sebagian besar pegawai;</p> <p>d. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko yang memadai dengan cakupan sebagian pegawai; dan</p> <p>e. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko namun belum memadai.</p>
<p>3.</p>	<p>Hasil Evaluasi Pelaksanaan SOP (10%)</p>		
	<p>a. Penyusunan SOP Makro unit kerja</p>	<p>2,0%</p>	<p>a. Bila SOP Makro yang telah disusun &gt;80% s.d. 100% dari jumlah SOP Makro yang seharusnya disusun;</p> <p>b.</p>

*D. f. k.*



No	Indikator	Bobot	Keterangan
			<p>c. Bila SOP Makro yang telah disusun &gt;60% s.d. 79% dari jumlah SOP Makro yang seharusnya disusun;</p> <p>d. Bila SOP Makro yang telah disusun &gt;25% s.d. 59% dari jumlah SOP Makro yang seharusnya disusun;</p> <p>e. Bila SOP Makro yang telah disusun 1% s.d. 24% dari jumlah SOP Makro yang seharusnya disusun; dan</p> <p>f. Belum ada SOP Makro disusun.</p>
	b. Evaluasi SOP Makro Unit Kerja	1,5%	<p>a. Bila SOP Makro yang telah dievaluasi &gt;80% s.d. 100% dari jumlah SOP Makro yang telah disusun;</p> <p>b. Bila SOP Makro yang telah dievaluasi &gt;60% s.d. 79% dari jumlah SOP Makro yang telah disusun;</p> <p>c. Bila SOP Makro yang telah dievaluasi &gt;25% s.d. 59% dari jumlah SOP Makro yang telah disusun;</p> <p>d. Bila SOP Makro yang telah dievaluasi 1% s.d. 24% dari jumlah SOP Makro yang telah disusun; dan</p> <p>e. Belum ada SOP Makro yang dievaluasi.</p>
	c. Penyusunan SOP Mikro Unit Kerja	2,0%	<p>a. Bila SOP Mikro yang telah disusun &gt;80% s.d. 100% dari jumlah SOP Mikro yang seharusnya disusun;</p> <p>b. Bila SOP Mikro yang telah disusun &gt;60% s.d. 79% dari jumlah SOP Mikro yang seharusnya disusun;</p> <p>c. Bila SOP Mikro yang telah disusun &gt;25% s.d. 59% dari jumlah SOP Mikro yang seharusnya disusun;</p> <p>d. Bila SOP Mikro yang telah disusun 1% s.d. 24% dari</p>



No	Indikator	Bobot	Keterangan
			jumlah SOP Mikro yang seharusnya disusun; dan e. Belum ada SOP Mikro disusun.
	d. Evaluasi SOP Mikro Unit Kerja	1,5%	a. Bila SOP Mikro yang telah dievaluasi >80% s.d. 100% dari jumlah SOP Mikro yang telah disusun; b. Bila SOP Mikro yang telah dievaluasi >60% s.d. 79% dari jumlah SOP Mikro yang telah disusun; c. Bila SOP Mikro yang telah dievaluasi >25% s.d. 59% dari jumlah SOP Mikro yang telah disusun; d. Bila SOP Mikro yang telah dievaluasi 1% s.d. 24% dari jumlah SOP Mikro yang telah disusun; dan e. Belum ada SOP Mikro yang dievaluasi.
	e. Persentase pelaksanaan kegiatan sesuai dengan SOP Mikro	3%	a. >90% kegiatan telah dilaksanakan sesuai SOP Mikro; b. >= 50% - 90% kegiatan telah dilaksanakan sesuai SOP Mikro; c. < 50% kegiatan telah dilaksanakan sesuai SOP Mikro; dan d. tidak ada kegiatan yang dilaksanakan sesuai SOP Mikro.
B.	Penanganan Hasil Pengawasan Internal dan Eksternal (35%)		
1.	Persentase TL Hasil Pengawasan Itjen	5%	Jumlah tindak lanjut hasil pengawasan yang telah diverifikasi sesuai/total jumlah rekomendasi hasil pengawasan Itjen.
2.	Persentase TL Hasil Pemeriksaan BPK	5%	Jumlah tindak lanjut rekomendasi pemeriksaan BPK oleh Unit Kerja Eselon I/Jumlah rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (apabila SELESAI nilainya 1, apabila DALAM proses 0,5, belum TL = 0).
3.	Persentase Tindak Lanjut Pengaduan	5%	Jumlah tindak lanjut atas pengaduan yang

*Dfk*

No	Indikator	Bobot	Keterangan
	melalui SP4N-LAPOR		dilaksanakan Unit Kerja Eselon I / Jumlah total pengaduan dari SP4N-LAPOR.
4.	Trend Temuan / Catatan Hasil Pengawasan 15%		
	a. Trend Jumlah Temuan dari Inspektorat Jenderal	4,0%	a. Trend Jumlah Temuan Berkurang; b. Trend Jumlah Temuan Tetap; dan c. Trend Jumlah Temuan Meningkat.
	b. Trend Temuan Kerugian Negara dari BPK dan Itjen	4,0%	a. Trend Jumlah Temuan Berkurang; b. Trend Jumlah Temuan Tetap; dan c. Trend Jumlah Temuan Meningkat.
	c. Persentase Temuan Kerugian Negara terhadap Pagu Anggaran	7,0%	a. Persentase Temuan Kerugian Negara terhadap Pagu Anggaran $\leq 0,5\%$ ; b. Persentase Temuan Kerugian Negara terhadap Pagu Anggaran $\leq 1\%$ ; c. Persentase Temuan Kerugian Negara terhadap Pagu Anggaran $\leq 2\%$ ; dan d. Persentase Temuan Kerugian Negara terhadap Pagu Anggaran $> 2\%$ .
5.	Disiplin Pegawai 5%		
	Jumlah pegawai yang mendapatkan sanksi disiplin	5%	a. Jumlah pegawai yang mendapat sanksi disiplin $< 4\%$ dari total pegawai; b. Jumlah pegawai yang mendapat sanksi disiplin lebih dari $4\%$ sampai dengan $7\%$ dari total pegawai; c. Jumlah pegawai yang mendapat sanksi disiplin lebih dari $7\%$ sampai dengan $10\%$ dari total pegawai; dan d. Jumlah pegawai yang mendapat sanksi disiplin lebih dari $10\%$ dari total pegawai.

Dfk

No	Indikator	Bobot	Keterangan
C.	PEMANFAATAN DATA/INFORMASI DALAM PELAKSANAAN TUGAS		
1.	Apakah Unit Kerja mengelola data dan informasi	2%	a. Ya b. Tidak
2.	Berapa jumlah data dan informasi yang dikelola oleh unit kerja	2%	a. 5-3 b. 1-2 c. Tidak ada
3.	Apakah data tersebut masih manual atau sudah tersistem	2%	a. Tersistem b. Manual
4.	Apakah data dan informasi tersebut diupdate secara berkala	2%	a. Data diupdate secara berkala setiap triwulan (3 bulan); b. Data diupdate secara berkala setiap semester (6 bulan); c. Data diupdate secara berkala setiap tahun; dan d. Data tidak pernah diupdate secara berkala.
5.	Apakah data dan informasi tersebut digunakan dalam pengambilan kebijakan di Unit tersebut	2%	a. Seluruh data dan informasi digunakan dalam pengambilan kebijakan; b. Data dan informasi hanya digunakan sebagian kecil dalam pengambilan kebijakan; dan c. Data dan informasi tidak digunakan dalam pengambilan kebijakan.

**4. INISIATIF ANTI KORUPSI (20%)**

No	Indikator	Bobot	Keterangan
A.	Promosi Anti Korupsi 15%		
1.	Media Promosi Anti Korupsi (Banner, Leaflet/Brosur, Media sosial, dll)	10%	a. Jumlah Media Promosi Anti Korupsi (4 atau lebih Media Promosi) dan sudah tersebar merata pada unit kerjanya; b. Jumlah Media Promosi Anti Korupsi (4 atau lebih Media Promosi); c. Jumlah Media Promosi Anti Korupsi (2-3 Media Promosi);

*afk*

No	Indikator	Bobot	Keterangan
			d. Jumlah Media Promosi Anti Korupsi (1 Media Promosi); dan e. Belum ada Promosi Anti Korupsi.
2.	Kegiatan Sosialisasi Anti Korupsi di Unit Kerja Eselon I	5%	a. Sudah ada Sosialisasi Anti Korupsi secara berkala; b. Sudah dilakukan Sosialisasi Anti Korupsi namun belum secara berkala; dan c. Belum pernah dilakukan Sosialisasi anti Korupsi.
B.	Penanganan Gratifikasi 25%		
1.	Unit Kerja telah membentuk Unit Pengendali Gratifikasi di Tingkat Eselon I	5%	a. Sudah dibentuk UPG Tingkat Eselon I; b. Belum ada UPG Tingkat Eselon I.
2.	SOP Penanganan Gratifikasi	10%	a. Sudah terdapat SOP Penanganan Gratifikasi; b. Belum terdapat SOP Penanganan Gratifikasi.
3.	Kegiatan Sosialisasi Anti Gratifikasi	5%	a. Sudah dilakukan Sosialisasi Anti Gratifikasi secara berkala; b. Sudah dilakukan Sosialisasi Anti Gratifikasi namun belum secara berkala; dan c. Belum pernah dilakukan Sosialisasi anti Gratifikasi.
4.	Pelaporan penerimaan Gratifikasi oleh pegawai kepada UPG atau KPK	5%	a. Sudah ada laporan pelaksanaan dari UPG unit kerja; dan b. Belum ada laporan pelaksanaan dari UPG unit kerja.
5.	Pelaksanaan Rencana Kerja Program Pengendalian Gratifikasi Unit Eselon I	5%	a. Seluruh rencana kerja pengendalian gratifikasi telah dilaksanakan; b. Sebagian besar rencana kerja pengendalian gratifikasi sudah dilaksanakan; c. Sebagian kecil rencana kerja pengendalian gratifikasi sudah

*Df*

No	Indikator	Bobot	Keterangan
			dilaksanakan; dan d. Rencana kerja pengendalian gratifikasi belum dilaksanakan.
C.	Penanganan Pengaduan Masyarakat 25%		
1.	Apakah sudah ada media pelaporan pengaduan masyarakat	5%	a. Sudah ada media pelaporan pengaduan masyarakat (3 media atau lebih); b. Sudah ada media pelaporan pengaduan masyarakat (2 media); c. Sudah ada media pelaporan pengaduan masyarakat (1 media); dan d. Belum ada media pelaporan pengaduan masyarakat.
2.	Apakah sudah ada mekanisme/SOP penanganan pengaduan masyarakat di Unit Eselon I	10%	a. Sudah ada mekanisme/SOP penanganan pengaduan masyarakat yang ditetapkan; b. Sudah ada mekanisme/SOP penanganan pengaduan masyarakat namun belum ditetapkan ( <i>draft</i> ); dan c. Belum ada mekanisme/SOP penanganan pengaduan masyarakat.
3.	Apakah pengaduan masyarakat sudah ditindaklanjuti	10%	a. Seluruh pengaduan masyarakat sudah ditindaklanjuti; b. Sebagian besar pengaduan masyarakat ditindaklanjuti (lebih dari 50%); c. Sebagian kecil pengaduan masyarakat ditindaklanjuti (kurang dari atau sama dengan 50%); dan d. Belum ada pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti.
D.	Survei Integritas 15%		
1.	Survei Integritas ke eksternal unit/ <i>stakeholder</i>	15%	Hasil survey integritas yang dilaksanakan oleh Itjen dengan skala penilaian 1 s.d. 100.

No	Indikator	Bobot	Keterangan
E.	Penyampaian LHKPN 15%		
1.	Tingkat Kepatuhan Penyampaian LHKPN	5%	a. Seluruh pegawai telah menyampaikan LHKPN; b. Jumlah pegawai yang menyampaikan LHKPN diatas 50%; c. Jumlah Pegawai yang menyampaikan LHKPN dibawah atau sama dengan 50%; dan d. Belum ada pegawai yang menyampaikan LHKPN.
2.	Tingkat Ketepatan Penyampaian LHKPN (sebelum tanggal 31 Maret)	10%	a. Seluruh pegawai telah tepat waktu menyampaikan LHKPN; b. Jumlah pegawai yang tepat waktu menyampaikan LHKPN diatas 50%; c. Jumlah Pegawai yang tepat waktu menyampaikan LHKPN dibawah atau sama dengan 50%; dan d. Belum ada pegawai yang tepat waktu menyampaikan LHKPN.
F.	Penyampaian LHKASN 5%		
1.	Tingkat Kepatuhan Penyampaian LHKASN	3,5%	a. Seluruh pegawai telah menyampaikan LHKASN; b. Jumlah pegawai yang menyampaikan LHKASN diatas 50%; c. Jumlah Pegawai yang menyampaikan LHKASN dibawah atau sama dengan 50%; dan d. Belum ada pegawai yang menyampaikan LHKASN.
2.	Catatan/rekapitulasi dari unit kerja sesuai dengan aplikasi SIHARKA	1,50%	a. > 90 %; b. >50 - 90 %; c. ≤50%; dan d. Tidak punya catatan.

*dfk*

**5. PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI (20%)**

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
A.	MANAJEMEN PERUBAHAN 15%		
	I. PROSES KUNCI 5%		
	1. Unit kerja membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	1,25%	<p>a. Budaya kerja positif telah ditetapkan secara formal, disosialisasikan dan diterapkan sebagai panduan dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta tugas fungsi organisasi;</p> <p>b. Budaya kerja dan nilai-nilai organisasi telah disosialisasikan ke seluruh anggota organisasi, namun belum sepenuhnya diterapkan sebagai panduan dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta tugas fungsi organisasi;</p> <p>c. Budaya kerja dan nilai-nilai organisasi telah disusun, namun belum disosialisasikan ke seluruh anggota organisasi; dan</p> <p>d. Belum menyusun budaya kerja positif organisasi.</p>
	2. Unit kerja mengembangkan Rencana Kerja Reformasi Birokrasi yang selaras dengan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi	1,25%	<p>a. Seluruh anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi Rencana Kerja Reformasi Birokrasi;</p> <p>b. Sebagian besar anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi Rencana Kerja Reformasi Birokrasi;</p> <p>c. Sebagian kecil anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi mengenai Rencana Kerja Reformasi Birokrasi; dan</p> <p>d. Belum ada Rencana Kerja Reformasi Birokrasi atau sudah ada Rencana Kerja yang disusun, namun tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi.</p>

*D f k*



No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	<p>3. Terdapat upaya untuk menggerakkan Unit Kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan <i>Agent of Change</i> ataupun <i>Role Model</i></p>	1,25%	<p>a. Telah terdapat <i>Agent of Change</i> dan <i>role model</i> yang dibentuk secara formal dan telah memberikan kontribusi perubahan terhadap unit kerja;</p> <p>b. Telah terdapat <i>Agent of Change</i> dan <i>role model</i> yang dibentuk secara formal namun belum memberikan kontribusi perubahan terhadap unit kerja;</p> <p>c. Sudah terdapat upaya pembentukan <i>Agent of Change</i> dan <i>role model</i> namun secara formal belum dilakukan; dan</p> <p>d. Belum ada upaya untuk membentuk <i>Agent of Change</i> dan <i>role model</i>.</p>
	<p>4. Terdapat keterlibatan pimpinan Unit Kerja secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan upaya mewujudkan perubahan</p>	1,25%	<p>a. Pimpinan unit kerja terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam seluruh pelaksanaan Reformasi Birokrasi;</p> <p>b. Pimpinan unit kerja terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam sebagian besar pelaksanaan Reformasi Birokrasi;</p> <p>c. Pimpinan unit kerja terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam sebagian kecil pelaksanaan Reformasi Birokrasi; dan Pimpinan unit kerja belum terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi.</p>
<p>II. HASIL KUNCI 10%</p>			
	<p>1. Para Agen Perubahan telah membuat perubahan yang konkret di instansi</p>	2,50%	<p>a. Seluruh agen perubahan berhasil membuat perubahan;</p> <p>b. Hanya sebagian agen perubahan yang berhasil membuat perubahan; dan</p> <p>c. Tidak ada agen perubahan yang berhasil membuat perubahan.</p>

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	2. Perubahan yang dilakukan memiliki kualitas inovasi dalam tata kelola di instansi	2,50%	a. Perubahan yang dihasilkan memiliki kualitas inovasi di tingkat nasional; b. Perubahan yang dihasilkan memiliki kualitas inovasi di tingkat Kementerian; c. Perubahan yang dihasilkan memiliki kualitas inovasi di tingkat Unit Eselon I; dan d. Kualitas inovasi dari perubahan yang dihasilkan kurang memadai.
	3. Organisasi secara konkret mendukung peran Agen Perubahan dan berupaya mendorong munculnya berbagai inovasi positif dalam organisasi melalui insentif di bidang kepegawaian	2,50%	a. Para agen perubahan yang berhasil membuat perubahan konkret di instansi memperoleh prioritas dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan karir; b. Hanya ada prioritas pengembangan kompetensi bagi para agen perubahan yang berhasil membuat perubahan; dan c. Tidak ada prioritas pengembangan kompetensi dan peningkatan karir bagi para agen perubahan yang berhasil membuat perubahan.
	4. Pimpinan organisasi memiliki pengalaman menjadi Agen Perubahan atau pernah memiliki pengalaman menghasilkan ide perubahan dan/atau memimpin perubahan di organisasi	2,50%	a. Pimpinan organisasi memiliki pengalaman menjadi agen perubahan atau pernah memiliki pengalaman menghasilkan ide perubahan dan/atau memimpin perubahan dengan dampak di tingkat nasional; b. Pimpinan organisasi memiliki pengalaman menjadi agen perubahan atau pernah memiliki pengalaman menghasilkan ide perubahan dan/atau memimpin perubahan dengan dampak di tingkat Kementerian; c. Organisasi mengalami perubahan-perubahan, namun belum sepenuhnya dapat diyakini bahwa pimpinan organisasi

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			<p>berkontribusi tinggi dalam menghasilkan ide perubahan dan/atau memimpin perubahan di organisasi; dan</p> <p>d. Pimpinan organisasi tidak pernah menjadi agen perubahan atau memiliki pengalaman menghasilkan ide perubahan dan/atau memimpin perubahan di organisasi.</p>
B.	DEREGULASI KEBIJAKAN 12%		
	I. Proses Kunci 8,5%		
	<p>1. Telah ada identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus</p>	4,25%	<p>a. Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap seluruh kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat;</p> <p>b. Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap sebagian kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat; dan</p> <p>c. Belum dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat.</p>
	<p>2. Hasil identifikasi kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus telah dibahas bersama dengan seluruh anggota kunci organisasi</p>	4,25%	<p>a. Hasil identifikasi kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus telah dibahas bersama dengan seluruh anggota kunci organisasi;</p> <p>b. Hasil identifikasi kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus telah dibahas bersama dengan sebagian anggota kunci organisasi; dan</p> <p>c. Hasil identifikasi kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat</p>

*D f k*

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			menghambat yang akan direvisi/dihapus belum dibahas bersama dengan anggota kunci organisasi.
II. Hasil Kunci 3,50%			
	1. Hasil revisi kebijakan menghasilkan kemudahan dan efisiensi pada pelayanan utama unit kerja	1,75%	<p>a. Seluruh hasil revisi kebijakan menghasilkan kemudahan dan efisiensi pada pelayanan utama unit kerja;</p> <p>b. 75% s.d. 99% hasil revisi kebijakan menghasilkan kemudahan dan efisiensi pada pelayanan utama unit kerja; dan</p> <p>c. Kurang dari 75% hasil revisi kebijakan menghasilkan kemudahan dan efisiensi pada pelayanan utama unit kerja.</p>
	2. Hasil revisi kebijakan membawa dampak positif sehingga dapat dijadikan role model baik di tingkat Kementerian ataupun nasional	1,75%	<p>a. Revisi kebijakan membawa dampak positif secara nasional atau membawa dampak positif di tingkat Kementerian sehingga dapat diadopsi pada Kementerian/Lembaga lainnya;</p> <p>b. Revisi kebijakan membawa dampak positif pada tingkat Kementerian namun belum cukup inovatif untuk dapat diadopsi pada Kementerian/Lembaga lainnya;</p> <p>c. Revisi kebijakan membawa dampak positif pada tingkat Unit Eselon I; dan</p> <p>d. Revisi kebijakan tidak memiliki kualitas inovasi yang orisinal.</p>
C. PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI 12%			
I. Proses Kunci 8,5%			
	1. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/Unit	8,5%	a. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian seluruh struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan dan kaitannya

*D, f, k*

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	<p>Kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan dan kaitan struktur dengan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas fungsi organisasi</p>		<p>dengan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas fungsi organisasi;                      b. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian sebagian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan; dan                      c. Belum dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan.</p>
<p>II. Hasil Kunci 3,5%</p>			
	<p>1. Penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan</p>	<p>3,5%</p>	<p>a. Sudah ada usulan perubahan organisasi sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan;                      b. Sudah ada usulan perubahan organisasi namun belum mengacu pada proses bisnis/kinerja utama yang dihasilkan; dan                      c. Belum ada usulan.</p>
<p>D. PENATAAN TATALAKSANA 12%</p>			
<p>I. Proses Kunci 8,50%</p>			
	<p>1. Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi</p>	<p>2,0%</p>	<p>a. Seluruh peta proses bisnis telah sesuai dengan tugas dan fungsi;                      b. Sebagian peta proses bisnis telah sesuai dengan tugas dan fungsi; dan                      c. Peta proses bisnis belum sesuai dengan tugas dan fungsi.</p>
	<p>2. Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP)</p>	<p>2,0%</p>	<p>a. Seluruh peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP;                      b. Sebagian besar peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP;                      c. Sebagian kecil peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP; dan                      d. Seluruh peta proses bisnis belum dijabarkan dalam SOP.</p>

*b f k*

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	3. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	2,25%	a. Seluruh Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan; b. Sebagian besar Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan; c. Sebagian kecil Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan; dan d. Seluruh Prosedur operasional tetap (SOP) belum diterapkan.
	4. Peta proses bisnis dan prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektifitas birokrasi	2,25%	a. Terdapat evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis dan SOP secara berkala dan seluruh hasilnya telah ditindaklanjuti; b. Terdapat evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis dan SOP secara berkala namun belum seluruh hasilnya ditindaklanjuti; c. Terdapat evaluasi namun belum menganalisis efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis dan SOP; dan d. Belum ada evaluasi terhadap efisiensi dan efektifitas peta proses bisnis dan prosedur operasional.
II. Hasil Kunci 3,50%			
	1. Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan	1,0%	a. Peta proses bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan seluruh jabatan; b. Peta proses bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan sebagian besar (lebih dari 50%) jabatan; c. Peta proses bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan sebagian kecil (kurang dari 50%) jabatan; dan

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			d. Peta proses bisnis telah disusun dan belum mempengaruhi penyederhanaan jabatan.
	2. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik atau pelayanan kepada <i>stakeholder</i> organisasi secara lebih cepat dan efisien	1,25%	a. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien; b. Implementasi SPBE telah mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien, namun belum terintegrasi (parsial); dan c. Implementasi SPBE belum mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien.
	3. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien	1,25%	a. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien; b. Implementasi SPBE telah mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien, namun belum terintegrasi (parsial); dan c. Implementasi SPBE belum mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien.
E.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (12%)		
	I. Proses Kunci 8,5%		
	1. Hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai dengan kebutuhan Unit Kerja dan selaras dengan kinerja utama	1,5%	a. Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kinerja yang dihasilkan dan sesuai kebutuhan unit kerja; b. Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan kepada seluruh jabatan namun belum sesuai kinerja yang dihasilkan atau belum sesuai kebutuhan unit kerja;

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			c. Analisis jabatan dan analisis beban kerja hanya dilakukan kepada sebagian jabatan; dan d. Analisis jabatan dan analisis beban kerja belum dilakukan.
	2. Telah ada profiling jabatan kunci organisasi yang memuat persyaratan jabatan dan standar kompetensi jabatan	2,0%	a. Seluruh jabatan kunci telah didukung dengan profiling jabatan; b. Baru sebagian jabatan kunci yang telah didukung profiling jabatan; dan e. Belum ada profiling jabatan kunci organisasi.
	3. Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi	1,50%	a. Telah dilakukan pengembangan berbasis kompetensi kepada seluruh pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi; b. Telah dilakukan pengembangan berbasis kompetensi kepada sebagian besar pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi; c. Telah dilakukan pengembangan berbasis kompetensi kepada sebagian kecil pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi; dan d. Belum ada pengembangan pegawai berbasis kompetensi.
	4. Hasil <i>assessment</i> telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai	1,50%	a. Seluruh hasil <i>assessment</i> dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai; b. Hasil <i>assessment</i> belum seluruhnya dijadikan mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai; dan c. Hasil <i>assessment</i> belum dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai.

*R. f. k.*



No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	5. Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil ( <i>outcome</i> ) sesuai pada levelnya yang mendukung kinerja utama organisasi. (Tidak hanya mencakup tugas rutin atau uraian kegiatan jabatan fungsional)	2,0%	a. Seluruh ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil ( <i>outcome</i> ) sesuai pada levelnya; b. Sebagian ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil ( <i>outcome</i> ) sesuai pada levelnya; dan c. Tidak ada ukuran kinerja individu yang berorientasi hasil ( <i>outcome</i> ).
II. Hasil Kunci 3,50%			
	1. Seluruh jabatan kunci organisasi telah diisi pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan dan standar kompetensi jabatan	1,50%	a. Seluruh jabatan kunci organisasi telah diisi pegawai yang kompeten; b. Sebagian jabatan kunci diisi oleh pegawai yang kompeten; dan c. Seluruh jabatan kunci diisi pegawai yang tidak kompeten.
	2. Capaian kinerja individu telah sejalan atau berbanding lurus dengan capaian kinerja organisasi	1,0%	a. Capaian kinerja seluruh pegawai telah sejalan dengan capaian kinerja organisasi; b. Capaian kinerja sebagian pegawai telah sejalan dengan capaian kinerja organisasi; dan c. Capaian kinerja individu tidak sejalan dengan capaian kinerja organisasi.
	3. Tren jumlah pelanggaran disiplin pegawai	1,0%	a. Trend jumlah pelanggaran disiplin pegawai berkurang; b. Trend jumlah pelanggaran disiplin pegawai tetap; dan c. Trend jumlah pelanggaran disiplin pegawai meningkat.
F.	PENGUATAN AKUNTABILITAS 12%		
I. Proses Kunci 8,50%			
	1. Pimpinan Unit Kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra	2,0%	a. Pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada seluruh penyusunan Renstra; b. Pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada sebagian besar penyusunan Renstra;

fb

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			<p>c. Pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada sebagian kecil penyusunan Renstra; dan</p> <p>d. Pimpinan unit kerja belum terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra.</p>
	2. Pimpinan Unit Kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	2,0%	<p>a. Pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada seluruh penyusunan Penetapan Kinerja;</p> <p>b. Pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada sebagian besar penyusunan Penetapan Kinerja;</p> <p>c. Pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada sebagian kecil penyusunan Penetapan Kinerja; dan</p> <p>d. Pimpinan unit kerja belum terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja.</p>
	3. Unit Kerja dapat melakukan <i>cascading</i> kinerja mulai dari tingkat Eselon I sampai dengan tingkatan individu	2,25%	<p>a. Unit kerja telah memiliki konsep <i>cascading</i> kinerja sampai dengan tingkat individu;</p> <p>b. Unit kerja telah memiliki konsep <i>cascading</i> kinerja sampai dengan tingkat output;</p> <p>c. Unit kerja telah memiliki konsep <i>cascading</i> kinerja namun baru sampai tingkat Eselon II; dan</p> <p>d. Unit kerja belum memiliki konsep <i>cascading</i> kinerja.</p>
	4. Indikator dan target kinerja Unit Eselon I telah disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat	2,25%	<p>a. Seluruh Indikator dan target kinerja Unit Eselon I telah disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat;</p> <p>b. Sebagian besar indikator dan target kinerja Unit Eselon I telah disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat;</p> <p>c. Sebagian kecil indikator dan target kinerja Unit</p>

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			Eselon I telah disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat; dan d. Seluruh indikator dan target kinerja Unit Eselon I belum disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat.
II. Hasil Kunci 3,50%			
	1. Kegiatan dan output dalam Rencana Kerja Anggaran secara langsung mendukung pencapaian sasaran program organisasi	1,75%	a. 100% anggaran kegiatan dan output dapat dimanfaatkan dan secara langsung mendukung sasaran program; b. Anggaran yang menggambarkan kegiatan dan output yang dapat dimanfaatkan dan secara langsung mendukung sasaran program lebih dari 90% s.d. 99% dari total anggaran; c. Anggaran yang menggambarkan kegiatan dan output yang dapat dimanfaatkan dan secara langsung mendukung sasaran program lebih dari 80% s.d 90% dari total anggaran; d. Anggaran yang menggambarkan kegiatan dan output yang dapat dimanfaatkan dan secara langsung mendukung sasaran program sebesar 70% s.d 80% dari total anggaran; dan e. Anggaran yang menggambarkan kegiatan dan output yang dapat dimanfaatkan dan secara langsung mendukung sasaran program kurang dari 70% dari total anggaran.

Dfk

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	2. Capaian kinerja Unit Eselon I telah sejalan atau berbanding lurus dengan capaian kinerja tingkat Kementerian	1,75%	a. Seluruh capaian kinerja Unit Eselon I telah sejalan dengan capaian kinerja organisasi; b. Sebagian capaian kinerja Unit Eselon I telah sejalan dengan capaian kinerja organisasi; dan c. Capaian kinerja Unit Eselon I tidak sejalan dengan capaian kinerja organisasi.
G.	PENGUATAN PENGAWASAN 12%		
	I. Proses Kunci 8,5%		
	1. Pelaporan berkala rekapitulasi penerimaan gratifikasi pegawai	2,0%	Ya, apabila terdapat laporan rekapitulasi berkala.
	2. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana tindak pengendalian risiko yang ditetapkan pada dokumen profil risiko organisasi	3,0%	a. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap seluruh rencana tindak pengendalian risiko; b. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap sebagian besar rencana tindak pengendalian risiko; c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap sebagian kecil rencana tindak pengendalian risiko; dan d. Belum dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap seluruh rencana tindak pengendalian risiko.
	3. Pimpinan Unit Kerja mendorong penerapan Manajemen Risiko melalui penggunaan kinerja penerapan manajemen risiko sebagai indikator penilaian kinerja	3,5%	a. Kinerja penerapan manajemen risiko telah digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pada unit kerja sampai dengan tingkatan risiko strategis dan hasil evaluasi pencapaiannya telah ditindaklanjuti; b. Kinerja penerapan manajemen risiko telah digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pada unit kerja sampai dengan tingkatan risiko strategis;

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			<p>c. Kinerja penerapan manajemen risiko telah digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pada unit kerja namun baru pada tingkatan operasional/kegiatan; dan</p> <p>d. Kinerja penerapan manajemen risiko belum digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pada unit kerja.</p>
	II. Hasil Kunci 3,50%		
	1. Tren jumlah aduan masyarakat	1,75%	<p>a. Trend jumlah aduan masyarakat berkurang;</p> <p>b. Trend jumlah aduan masyarakat tetap; dan</p> <p>c. Trend jumlah aduan masyarakat meningkat.</p>
	2. Pegawai bebas dari berbagai bentuk tindak pidana	1,75%	Ya, apabila tidak ada pegawai yang menjalani pemeriksaan, dalam proses persidangan atau diputus bersalah atas berbagai bentuk tindak pidana.
H.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN 13%		
	I. Proses Kunci 8,50%		
	1. Terdapat kebijakan standar pelayanan	1,0%	<p>a. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku;</p> <p>b. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap sebagian jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku;</p> <p>c. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, namun tidak sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku;</p> <p>d. Terdapat penetapan Standar Pelayanan</p>

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			<p>terhadap sebagian jenis pelayanan, namun tidak sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku; dan</p> <p>e. Standar Pelayanan belum ditetapkan.</p>
	<p>2. Standar pelayanan telah dimaklumkan</p>	<p>1,0%</p>	<p>a. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan minimal di <i>website</i>;</p> <p>b. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada sebagian besar jenis pelayanan dan dipublikasikan minimal di <i>website</i>;</p> <p>c. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada sebagian kecil jenis pelayanan dan belum dipublikasikan; dan</p> <p>d. Standar pelayanan belum dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan belum dipublikasikan.</p>
	<p>3. Dilakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan</p>	<p>1,0%</p>	<p>a. Dilakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan <i>stakeholders</i> (antara lain: tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat), serta memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat;</p> <p>b. Dilakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat, namun tanpa melibatkan <i>stakeholders</i>;</p> <p>c. Dilakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan, namun dilakukan tanpa memanfaatkan masukan</p>

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			<p>hasil SKM dan pengaduan masyarakat, serta tanpa melibatkan <i>stakeholders</i>; dan</p> <p>d. Belum dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan.</p>
	<p>4. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media</p>	<p>1,0%</p>	<p>a. Seluruh Informasi tentang pelayanan dapat diakses secara <i>online</i> (<i>website/ media sosial</i>) dan terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional;</p> <p>b. Seluruh Informasi tentang pelayanan dapat diakses secara <i>online</i> (<i>website/ media sosial</i>), namun belum terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional;</p> <p>c. Seluruh Informasi tentang pelayanan belum <i>online</i>, hanya dapat diakses di tempat layanan (<i>intranet dan non elektronik</i>); dan</p> <p>d. Informasi tentang pelayanan sulit diakses.</p>
	<p>5. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan</p>	<p>1,25%</p>	<p>a. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 4 kali dalam setahun;</p> <p>b. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 3 kali dalam setahun;</p> <p>c. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 2 kali dalam setahun;</p> <p>d. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 1 kali dalam setahun; dan</p> <p>e. Belum dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.</p>

*bfd*

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	6. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	1,0%	a. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara <i>online</i> ( <i>website</i> , media sosial, dll) dan <i>offline</i> ; b. Hasil survei kepuasan masyarakat hanya dapat diakses secara <i>offline</i> di tempat layanan; dan c. Hasil survei kepuasan masyarakat tidak dipublikasi.
	7. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan	1,0%	a. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada seluruh proses pemberian layanan; b. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada sebagian besar proses pemberian layanan; c. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada sebagian kecil proses pemberian layanan; dan d. Terdapat pelayanan yang belum menggunakan teknologi informasi pada proses pemberian pelayanan.
	8. Pengaduan masyarakat terkait pelayanan telah didokumentasikan dan dilaporkan secara berkala ke pimpinan	1,25%	Ya, pengaduan masyarakat terkait pelayanan telah didokumentasikan dan dilaporkan secara berkala ke pimpinan.
II. Hasil Kunci 4,50%			
	1. Ketentuan Standar Pelayanan dapat dipenuhi	1,50%	a. Pemenuhan standar layanan lebih dari 90% dari total permintaan layanan; b. Pemenuhan standar layanan lebih dari 80% s.d 90% dari total permintaan layanan; c. Pemenuhan standar layanan lebih dari 70% s.d 80% dari total permintaan layanan; d. Pemenuhan standar layanan lebih dari 60% s.d

*D f d*



No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			70% dari total permintaan layanan; dan e. Pemenuhan standar layanan kurang dari atau sama dengan 60% dari total permintaan layanan.
	2. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada: a. Kesesuaian Persyaratan; b. Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; c. Kecepatan Waktu Penyelesaian; d. Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis; e. Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan; f. Kompetensi Pelaksana/Web; g. Perilaku Pelaksana/Web; h. Kualitas Sarana dan prasarana; dan i. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.	1,0%	a. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan telah mendorong perbaikan seluruh pelayanan publik yang prima (lebih Cepat dan mudah); b. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan belum seluruhnya memberikan dampak pada perbaikan pelayanan publik yang prima (Cepat dan mudah); c. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan belum sesuai kebutuhan; dan d. Belum ada inovasi.
	3. Hasil survey tingkat kepuasan pengguna layanan	1,0%	a. Lebih dari 90% pengguna layanan menyatakan puas; b. Lebih dari 80% s.d 90% pengguna layanan menyatakan puas; c. Lebih dari 70% s.d 80% pengguna layanan menyatakan puas; dan d. Pengguna layanan yang menyatakan puas kurang dari atau sama dengan 70% dari total pengguna layanan.

*h f j*

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	4. Trend jumlah aduan terkait pelayanan	1,0%	a. Trend jumlah aduan masyarakat berkurang; b. Trend jumlah aduan masyarakat tetap; dan c. Trend jumlah aduan masyarakat meningkat.

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

  
ZULKIFLI HASAN