



MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA

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 : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 49 Tahun 2021 tentang Wilayah Tertib Administrasi di Lingkungan Kementerian Perdagangan, perlu menetapkan Keputusan Menteri Perdagangan 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 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5153);
5. 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);
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 48 Tahun 2015 tentang Kementerian Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 90);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671);

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 Menteri Perdagangan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perdagangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 94);
13. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 80 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perdagangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1190);
14. Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi pada Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah.
15. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 49 Tahun 2021 tentang Wilayah Tertib Administrasi di Lingkungan Kementerian Perdagangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 980);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI PERDAGANGAN TENTANG PEMBINAAN, KRITERIA SERTA METODE PENILAIAN DAN PENETAPAN WILAYAH TERTIB ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN.

- KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Pembinaan, Kriteria serta Metode Penilaian dan Penetapan Wilayah Tertib Administrasi di Lingkungan Kementerian Perdagangan yang selanjutnya disebut Juknis WTA, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : Juknis WTA sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan acuan pembinaan dan kriteria dalam membangun Wilayah Tertib Administrasi pada setiap Unit Kerja Eselon I serta acuan dalam melakukan penilaian dan penetapan Wilayah Tertib Administrasi di lingkungan Kementerian Perdagangan.
- KETIGA : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Agustus 2021

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUHAMMAD LUTFI

SALINAN Keputusan Menteri ini disampaikan kepada:

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

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretariat Jenderal
Kementerian Perdagangan
Kepala Biro Hukum,



SRI HARIYATI

LAMPIRAN

KEPUTUSAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR

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

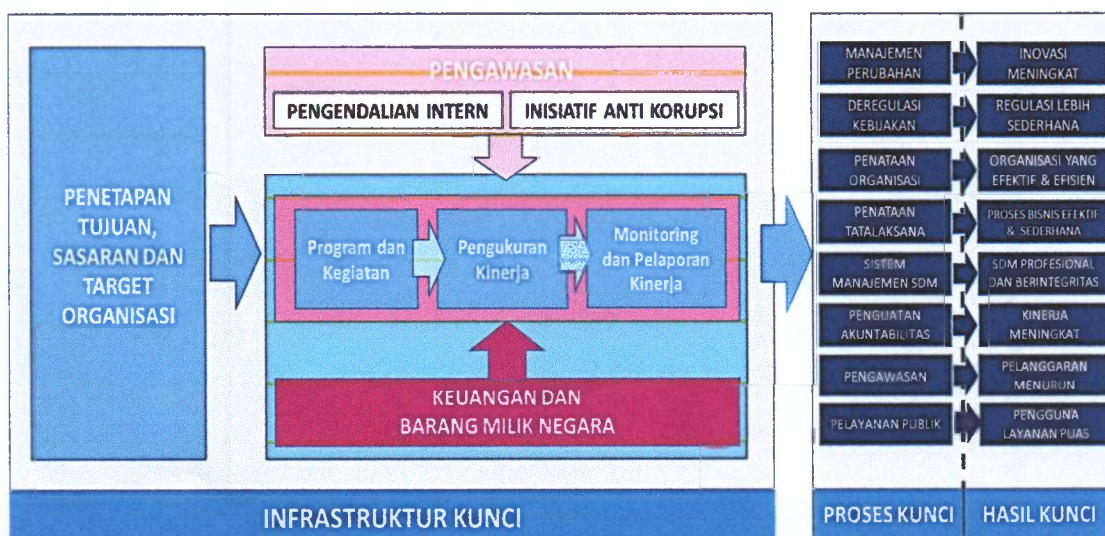
A. Kerangka Logis Pembangunan Wilayah Tertib Administrasi

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 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 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu:

- a. Perencanaan Kinerja;
- b. Pengukuran Kinerja;
- c. Pelaporan Kinerja; dan
- d. Capaian Kinerja.

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); dan
 - b. Penanganan Hasil Pengawasan Internal dan Eksternal.
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. konsultasi dan asistensi kepada Unit Kerja dalam memenuhi kriteria Wilayah Tertib Administrasi;
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	(Memuaskan)
b. >80 – 90	=	A	(Sangat Baik)
c. >70 – 80	=	B	(Baik)
d. >60 – 70	=	C	(Cukup)
e. ≤60	=	D	(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 tertinggi berhak 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

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 AKUNTABILITAS 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/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	

3. 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" diberi nilai 0.
B	0,67	
C	0,33	
D	0	

4. 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 (35%)	
I.I	PERENCANAAN STRATEGIS (15%)	
A.	PEMENUHAN (2%)	
1.	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun	Ya, jika unit kerja telah menyusun Rencana Strategis yang selaras dengan Rencana Strategis Kementerian.
2.	Renstra telah memuat tujuan	Ya, jika unit kerja telah memuat atau menetapkan tujuan atau hasil akhir dari program teknis (kondisi akhir tahun ke-5) yang menggambarkan kondisi terukur yang akan diwujudkan dengan program teknis tersebut.
3.	Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (dapat diidentifikasi ukuran keberhasilannya)	a. Apabila seluruh tujuan/hasil program/kondisi akhir periode Renstra, telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; b. Apabila $80\% \leq$ tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan $< 80\%$;

No.	Indikator	Keterangan
		d. Apabila $40\% \leq$ tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan $< 60\%$; dan e. Apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan $< 40\%$.
		<u>Catatan:</u> Ukuran keberhasilan program adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan kondisi yang terjadi akibat dilaksanakannya suatu program (perubahan terukur atas kondisi yang ada, sebelum, selama dan setelah suatu program dijalankan), ukuran tersebut adalah sasaran kinerja yang dapat mempresentasikan tujuan.
4.	Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilannya (dapat diidentifikasi target keberhasilannya)	a. Apabila seluruh tujuan/hasil program telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; b. Apabila $80\% \leq$ tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya $< 60\%$; dan

No.	Indikator	Keterangan
		e. Apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 40%. <u>Catatan:</u> Target Keberhasilan yang dimaksud adalah target sasaran kinerja.
5.	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Ya, jika dokumen Renstra memuat kondisi atau keadaan yang menggambarkan hasil atau manfaat di setiap akhir tahun (sasaran), baik pada tingkat K/L maupun tingkat Unit Kerja.
6.	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	a. Apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; b. Apabila $80\% \leq$ sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 100%; c. Apabila $60\% \leq$ sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 80%; d. Apabila $40\% \leq$ sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 60%; dan e. Apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 40%.
7.	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	a. Apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; b. Apabila $80\% \leq$ sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 100%;

No.	Indikator	Keterangan
		c. Apabila $60\% \leq$ sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya $< 60\%$; dan e. Apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya $< 40\%$.
8.	Renstra telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU)	a. Apabila seluruh indikator hasil program telah menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja; b. Apabila $85\% \leq$ indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja $< 100\%$; c. Apabila $70\% \leq$ indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja $< 85\%$; d. Apabila $55\% \leq$ indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja $< 70\%$; dan e. Apabila indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja $< 55\%$.

No.	Indikator	Keterangan
		<u>Catatan:</u> - Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan. - Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja.
9.	Renstra telah dipublikasikan	Ya, jika dokumen Renstra dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: <i>website</i> resmi K/L atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses).
B.	KUALITAS RENSTRA (10%)	
1.	Tujuan/Hasil program telah berorientasi hasil	a. Apabila seluruh hasil program yang ditetapkan telah berorientasi hasil; b. Apabila $85\% \leq$ hasil program yang berorientasi hasil $< 100\%$; c. Apabila $70\% \leq$ hasil program yang berorientasi hasil $< 85\%$; d. Apabila $55\% \leq$ hasil program yang berorientasi hasil $< 70\%$; e. Apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil $< 55\%$.

No.	Indikator	Keterangan
		Kriteria berorientasi hasil: - Berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting; - Bukan proses/kegiatan; - Menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud; dan - Terkait dengan isu strategis organisasi sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.
2.	Ukuran keberhasilan tujuan (<i>outcome</i>)/Hasil Program telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	a. Apabila seluruh ukuran keberhasilan hasil program telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. Apabila $85\% \leq$ ukuran keberhasilan hasil program yang SMART $< 100\%$; c. Apabila $70\% \leq$ ukuran keberhasilan hasil program yang SMART $< 85\%$; d. Apabila $55\% \leq$ ukuran keberhasilan hasil program yang SMART $< 70\%$; dan e. Apabila ukuran keberhasilan hasil program yang SMART $< 55\%$.

No.	Indikator	Keterangan
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik, SMART: - <i>Specific</i>: tidak berdwimakna. - <i>Measureable</i>: dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya. - <i>Achievable</i>: dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>). - <i>Relevance</i>: terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur. - <i>Timebound</i>: mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu. - Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program.
3.	Sasaran telah berorientasi hasil	a. Apabila seluruh sasaran dalam Renstra/hasil program telah berorientasi hasil; b. Apabila $80\% \leq$ berorientasi hasil $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ berorientasi hasil $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ berorientasi hasil $< 60\%$; e. Apabila sasaran yang berorientasi hasil $< 40\%$.

No.	Indikator	Keterangan
4.	Indikator kinerja sasaran (<i>outcome</i> dan <i>output</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Apabila seluruh indikator sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup, a. Apabila $80\% \leq$ Indikator SMART $< 100\%$; b. Apabila $40\% \leq$ Indikator SMART $< 80\%$; c. Apabila $20\% \leq$ Indikator SMART $< 40\%$; dan d. Apabila indikator yang SMART $< 20\%$.
5.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. Apabila seluruh target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b. Apabila $80\% \leq$ target yang memenuhi seluruh kriteria $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ target yang memenuhi seluruh kriteria $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ target yang memenuhi seluruh kriteria $< 60\%$; dan e. Apabila target yang memenuhi seluruh kriteria $< 40\%$.
		Kriteria Target yg baik: - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, <i>generally accepted</i>); - Selaras dengan RPJMN/Renstra;

No.	Indikator	Keterangan
		- Berdasarkan (relevan dengan) indikator yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai; dan - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.
6.	Kegiatan/komponen kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a. Apabila kegiatan/komponen kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria; b. Apabila kegiatan/komponen kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. Apabila kegiatan/komponen kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran; d. Apabila kegiatan/komponen kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan/hasil program dan sasaran; dan e. Apabila penetapan kegiatan/komponen kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan/hasil program dan sasaran.
		Kegiatan/komponen kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/hasil program dan

No.	Indikator	Keterangan
		sasaran jika memenuhi kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); dan - Cukup untuk mewujudkan tujuan/hasil program dan sasaran dalam Renstra.
7.	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra Kementerian Perdagangan	a. Apabila seluruh tujuan/hasil program dan sasaran yg ditetapkan telah selaras; b. Apabila $80\% \leq$ tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras $< 60\%$ e. Apabila tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras $< 40\%$.
		Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut: - Tujuan/hasil program dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan/hasil program dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra Kementerian Perdagangan;

No.	Indikator	Keterangan
		- Target2 kinerja Renstra merupakan <i>breakdown</i> (turunan) dari target2 kinerja dalam Renstra Kementerian Perdagangan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran yang ada Renstra Kementerian Perdagangan.
8.	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a. Apabila lebih dari 95% tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila $80\% <$ tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan $\leq 95\%$; c. Apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik; d. Apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%; dan

No.	Indikator	Keterangan
		e. Apabila lebih dari 75% tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan <i>core business</i> dan isu strategis yang berkembang.
		Penetapan hal-hal yang seharusnya mengacu pada kriteria, sbb: - Mengacu/selaras dengan Renstra Kementerian Perdagangan; - Mengacu/selaras dengan kontrak kinerja (jika ada); - Mengacu/selaras dengan tugas dan fungsi; - Menggambarkan <i>core business</i>; - Menggambarkan isu strategis yang berkembang; - Menggambarkan hubungan kausalitas; dan - Mengacu ke praktik-praktik terbaik.
C.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%) Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi) kondisi/jawaban tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra.	

No.	Indikator	Keterangan
1.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen rencana kinerja tahunan	a. Apabila seluruh indikator tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan; b. Apabila $80\% \leq$ keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan $< 60\%$; dan e. Apabila keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan $< 40\%$.

No.	Indikator	Keterangan
		Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - Target2 kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan; - Sasaran-sasaran yang ada di Renstra dijadikan <i>outcome</i> atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ada di rencana kinerja tahunan.
		Catatan: Pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Renstra telah memenuhi kriteria SMART.
2.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	a. Apabila target Jangka Menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b. Apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah,

No.	Indikator	Keterangan
		namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. Apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan; d. Apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadwal, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Target JM tidak dimonitor.
		Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria: - Terdapat <i>breakdown</i> target kinerja jangka menengah kedalam target-target tahunan dan periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab melaporkan dan memonitor kinerja secara periodik; - Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring; dan - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring.

No.	Indikator	Keterangan
3.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a. Apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b. Apabila ada perbaikan tapi masih terdapat kesalahan dalam perumusan sasaran dan Indikator Kinerja (IK); c. Apabila ada perbaikan tapi belum signifikan; d. Apabila Renstra telah direviu namun tidak ada perbaikan; e. Apabila Renstra tidak direviu.
I.II	PERJANJIAN KINERJA (20%)	
A.	PEMENUHAN (4%)	
1.	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	a. Apabila terdapat dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dan 100% Unit Kerja dibawahnya (Eselon II) juga memiliki PK; b. Apabila terdapat dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dan 80% Unit Kerja dibawahnya (Eselon II) juga memiliki PK; c. Apabila terdapat dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dan 60% Unit Kerja dibawahnya (Eselon II) juga memiliki PK; d. Apabila terdapat dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dan 40% Unit Kerja dibawahnya (Eselon II) juga memiliki PK; e. Apabila tidak terdapat dokumen Perjanjian Kinerja (PK).

No.	Indikator	Keterangan
2.	PK telah menyajikan IKU	a. Apabila seluruh IKU telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja b. Apabila $80\% \leq$ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja $< 100\%$; c. apabila $60\% \leq$ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja $< 80\%$; d. apabila $40\% \leq$ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja $< 60\%$; dan e. apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja $< 40\%$.
		<u>Catatan:</u> a. IKU telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja bukan berarti $IKU=PK$, didalam PK selain menyajikan IKU juga harus tetap menyajikan IK sebagai indikator keberhasilan sasaran Unit Kerja. b. PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan. c. Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja.

No.	Indikator	Keterangan
3.	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	Ya, jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Penetapan Kinerja (PK).
		<u>Catatan:</u> Dokumen Rencana Aksi dapat berupa prediksi target Triwulanan yang terdapat dalam Perjanjian Kinerja.
B.	KUALITAS (10%)	
1.	Sasaran telah berorientasi hasil	a. Apabila seluruh sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil; b. Apabila $80\% \leq$ sasaran telah berorientasi hasil $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ sasaran telah berorientasi hasil $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ sasaran telah berorientasi hasil $< 60\%$; dan e. Apabila sasaran telah berorientasi hasil $< 40\%$.
		Sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria yaitu: a. berkualitas <i>outcome</i> atau output penting; b. bukan proses/kegiatan; c. menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan; dan

No.	Indikator	Keterangan
		d. terkait dengan isu strategis organisasi.
2.	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (<i>outcome</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. Apabila seluruh indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. Apabila $80\% \leq$ Indikator SMART $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ Indikator SMART $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ Indikator SMART $< 60\%$; dan e. apabila indikator yang SMART $< 40\%$.
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik, SMART: a. <i>Specific</i>: tidak berdwimakna; b. <i>Measureable</i>: dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameteranya; c. <i>Achievable</i>: dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>); d. <i>Relevance</i>: terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur; e. <i>Timebound</i>: mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu;

No.	Indikator	Keterangan
		f. Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program.
3.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. Apabila seluruh target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b. Apabila $80\% \leq$ target yang memenuhi seluruh kriteria $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ target yang memenuhi seluruh kriteria $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ target yang memenuhi seluruh kriteria $< 60\%$; e. Apabila target yang memenuhi seluruh kriteria $< 40\%$.
		Kriteria Target yg baik: a. Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, <i>generally accepted</i>); b. Selaras dengan RPJMN/ Renstra; c. Berdasarkan indikator yg SMART; d. Berdasarkan basis data yang memadai; dan e. Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.

No.	Indikator	Keterangan
4.	Kegiatan/sub kegiatan telah mempertimbangkan peta risiko strategis	a. Apabila seluruh risiko tingkat strategis telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan program dan kegiatan yang relevan; b. Apabila $75\% \leq$ risiko tingkat strategis telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan program dan kegiatan yang relevan $< 100\%$; c. Apabila $50\% \leq$ risiko tingkat strategis telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan program dan kegiatan yang relevan $< 75\%$; d. Apabila $25\% \leq$ risiko tingkat strategis telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan program dan kegiatan yang relevan $< 50\%$; e. Apabila risiko tingkat strategis telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan program dan kegiatan yang relevan $< 25\%$.
5.	Rencana aksi telah mempertimbangkan peta risiko tingkat kegiatan	a. Apabila seluruh risiko tingkat kegiatan telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan komponen kegiatan yang relevan;

No.	Indikator	Keterangan
		b. Apabila 75% < risiko tingkat strategis telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan komponen kegiatan yang relevan < 100%; c. Apabila 50% < risiko tingkat strategis telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan komponen kegiatan yang relevan < 75%; d. Apabila 25% < risiko tingkat strategis telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan komponen kegiatan yang relevan < 50%; e. Apabila risiko tingkat strategis telah disusun rencana tindak pengendaliannya dan telah didukung dengan komponen kegiatan yang relevan < 25%.
6.	Penetapan target per triwulan dalam Rencana Aksi (RA) telah memperhatikan proses bisnis	a. Apabila target kinerja per triwulan telah sesuai dengan proses bisnis; b. Apabila target kinerja per triwulan ditetapkan namun tanpa memperhatikan proses bisnis; dan c. Apabila target kinerja per triwulan ditetapkan namun tidak ada proses bisnis yang jelas dan memperhatikan waktu penyelesaiannya;

No.	Indikator	Keterangan
		Kriteria: a. Telah memiliki proses bisnis yang jelas dan memperhatikan waktu penyelesaian; dan b. Target-target kinerja ditetapkan sesuai dengan waktu penyelesaian.
7.	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a. Apabila seluruh Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila $80\% \leq$ Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan $< 60\%$; dan e. Apabila Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan $< 40\%$.
		Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria yaitu: a. Mengacu /selaras dengan Renstra; b. Mengacu/selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada);

No.	Indikator	Keterangan
		c. Mengacu/selaras dengan tugas dan fungsi; d. Menggambarkan <i>core business</i>; e. Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; f. Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP); g. Mengacu pada praktik-praktik terbaik; dan h. Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan <i>outcome</i> yang seharusnya terwujud dalam tahun berjalan akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya.
C.	IMPLEMENTASI (6%)	
1.	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a. Apabila pemanfaatan PK memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila PK telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan; c. Apabila PK hanya dimonitor secara berkala dan diakhir tahun; d. Apabila PK hanya dimonitor pada akhir tahun; dan

No.	Indikator	Keterangan
		e. Apabila terhadap PK tidak dilakukan pengukuran atau monitoring.
		Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan; a. (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (<i>reward</i>); b. (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilih yang berkinerja dengan yang kurang (tidak berkinerja); c. (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.
2.	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a. Apabila monitoring kinerja dilakukan secara berkala (triwulanan, melalui Laptri) dan disampaikan secara tepat waktu (selambat-lambatnya tanggal 15 bulan berikutnya) serta seluruh unit kerja dibawahnya melakukan monitoring triwulanan; b. Apabila monitoring kinerja dilakukan secara berkala namun tidak disampaikan

No.	Indikator	Keterangan
		tepat waktu (seluruh unit kerja dibawahnya melakukan monitoring triwulanan); c. Apabila monitoring dilakukan (terbatas pada Formulir PPS) namun tidak membuat Laptri; d. Apabila monitoring dilakukan (terbatas menggunakan e-mon dan BSC) namun tidak membuat Laptri; dan e. Apabila tidak dilakukan monitoring pencapaian secara berkala.
3.	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a. Apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; c. Apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d. Apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; dan e. Apabila target-target dalam RA yang disusun memiliki keselarasan < 50% dari target-target kinerja dalam PK.

No.	Indikator	Keterangan
		Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sebagai berikut: a. Target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; b. Target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian <i>output</i> kegiatan; c. Target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan; d. Terdapat hubungan yang logis antara setiap <i>output</i> kegiatan dengan sasaran (<i>outcome</i>) yang akan dicapai.
4.	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV (Sasaran Kinerja Pegawai/SKP)	a. Apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV; b. Apabila $80\% \leq$ keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV $\leq 95\%$; c. Apabila $60\% \leq$ keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV $< 80\%$;

No.	Indikator	Keterangan
		d. Apabila $40\% \leq$ keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV $< 60\%$; dan e. Apabila keselarasan target perjanjian kinerja dengan target kinerja eselon III dan IV $< 40\%$.
		Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan: a. Target kinerja dalam perjanjian kinerja atasan telah di-<i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target kinerja bawahan (eselon III dan IV); b. Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya <i>outcome</i> atau hasil program yang ada di perjanjian kinerja atasan.
		Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di perjanjian kinerja atasan telah memenuhi kriteria SMART (dapat menggunakan metode <i>sampling</i>).

No.	Indikator	Keterangan
II.	PENGUKURAN KINERJA (15%)	
A.	PEMENUHAN PENGUKURAN (3%)	
1.	Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.
2.	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat Eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	a. Apabila lebih dari 95% Eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur; b. Apabila $80\% \leq$ Eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur $\leq 95\%$; c. Apabila $60\% \leq$ Eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ Eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur $< 60\%$ e. Apabila Eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur $< 40\%$.
		Catatan: Ukuran kinerja tingkat Eselon III dan IV berada dalam SKP.
3.	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;

No.	Indikator	Keterangan
		c. Apabila > 50% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d. Apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan); dan e. Apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi.
		Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria yaitu: a. Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang <i>up to date</i>; b. Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; c. Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; d. Terdapat penanggungjawab yang jelas; e. Jelas waktu <i>delivery</i>-nya; dan f. Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.
4.	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	Ya, apabila dokumen yang memuat Indikator Kinerja Utama dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: website resmi K/L).

No.	Indikator	Keterangan
B.	KUALITAS PENGUKURAN (7,5%)	
1.	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	a. Apabila seluruh IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik; b. Apabila 80% < IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik < 100%; c. Apabila 60% < IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik < 80%; d. Apabila 40% < IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik < 60%; dan e. Apabila IKU yang telah memenuhi kriteria indikator yang baik < 40%.
		Kinerja utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan mandat dari instansi yang bersangkutan, menggambarkan prioritas instansi serta menjadi alasan keberadaan instansi tersebut.
		Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (<i>measureable</i>).
		Indikator dikategorikan relevan apabila: a. Terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur; b. Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan; dan

No.	Indikator	Keterangan
		c. IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan.
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila: a. Jelas satuan ukurannya; b. Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; dan c. Cara perhitungannya disepakati banyak pihak.
2.	IKU telah menggambarkan tujuan/tugas fungsi organisasi	a. Apabila seluruh IKU telah sesuai dengan tujuan dan tugas fungsi organisasi; b. Apabila 85% < IKU telah sesuai dengan tujuan dan tugas fungsi organisasi < 99%; c. Apabila 70% < IKU telah sesuai dengan tujuan dan tugas fungsi organisasi < 85%; d. Apabila 55% < IKU telah sesuai dengan tujuan dan tugas fungsi organisasi < 70%; e. Apabila IKU yang sesuai dengan tujuan dan tugas fungsi organisasi < 55%.
3.	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU Kementerian Perdagangan	a. Apabila lebih dari 95% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEMENDAG; b. Apabila 80% ≤ keselarasan IKU ≤ 95%; c. Apabila 40% < keselarasan IKU ≤ 80%;

No.	Indikator	Keterangan
		d. Apabila $20\% < \text{keselarasan IKU} \leq 40\%$; dan e. Apabila $\text{keselarasan IKU} \leq 20\%$.
		Kriteria IKU yang selaras: a. IKU Unit Kerja merupakan <i>breakdown</i> dari IKU Kemendag; dan b. Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kemendag.
4.	Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. Apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria; b. Apabila $80\% < \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 95\%$; c. Apabila $40\% < \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 80\%$; d. Apabila $20\% < \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 40\%$; dan e. Apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 20\%$.
		Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (<i>measureable</i>).

No.	Indikator	Keterangan
		Indikator dikategorikan relevan apabila: a. Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur; b. Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan; dan c. Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan.
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila: a. Jelas satuan ukurannya; b. Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; dan c. Cara perhitungannya disepakati banyak pihak.
5.	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	a. Apabila lebih dari 95% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya; b. Apabila $80\% \leq$ keselarasan indikator $\leq 95\%$; c. Apabila $40\% <$ keselarasan indikator $\leq 80\%$; d. Apabila $20\% <$ keselarasan indikator $\leq 40\%$; dan e. Apabila keselarasan indikator $\leq 20\%$.

No.	Indikator	Keterangan
		Kriteria indikator yang selaras: a. Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan <i>breakdown</i> dari indikator atasan; dan b. Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan.
6.	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/ atasannya	a. Apabila lebih dari 95% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya; b. Apabila $80\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 95\%$; c. Apabila $40\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 80\%$; d. Apabila $20\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 40\%$; dan e. Apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 20\%$.
		Keselarasan IKU: a. IKU individu merupakan <i>breakdown</i> dari IKU atasannya; dan

No.	Indikator	Keterangan
		b. Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya.
7.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	a. Apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai ke tingkat individu dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; b. Apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan terhadap seluruh pejabat struktural dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan; c. Apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai kepada eselon II dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan; d. Apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon I yang menyusun PK; e. Apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya.

No.	Indikator	Keterangan
		Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb: 1. Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu); 2. Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal; 3. Setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur; 4. Terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan; 5. Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya; 6. Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya; dan 7. Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi.
8.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a. Apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b. Apabila $80\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 95\%$; c. Apabila $40\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 80\%$; d. Apabila $20\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%$; dan

No.	Indikator	Keterangan
		e. Apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq 20\%$.
		Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan; a. Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; b. Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yang mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yang mensupervisi, serta sumber data valid); c. Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; dan d. Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal.
9.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester).	Ya, apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/ triwulanan/ semester).
C.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (4,5%)	
1.	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a. Apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan; b. Apabila $80\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 95\%$;

No.	Indikator	Keterangan
		c. Apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 80%; d. Apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 40%; dan e. Apabila IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 20%.
		Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: a. Dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja; dan b. Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja dijadikan alat ukur tercapainya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).
2.	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a. Apabila terdapat bukti yang cukup bahwa capaian IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. Apabila penilaian kinerja didasarkan pada capaian IKU minimal 80%; c. Apabila penilaian kinerja didasarkan ada capaian IKU minimal 40%; d. Apabila penilaian kinerja didasarkan pada capaian IKU minimal 20%; dan

No.	Indikator	Keterangan
		e. Apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas.
		Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria, sbb: a. Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja; b. Capaian IKU dijadikan dasar insentif atau disinsentif; dan c. Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/ penurunan peringkat.
3.	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	a. Apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b. Apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. Apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan; d. Apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; dan e. Target kinerja tidak dimonitor.

No.	Indikator	Keterangan
		Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb: a. Terdapat <i>breakdown</i> target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur; b. Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; c. Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik; d. Terdapat dokumentasi hasil monitoring; dan e. Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring.
4.	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>	a. Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima <i>reward & punishment</i> yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya; b. Jika 80% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward & punishment</i>-nya $\leq 100\%$; c. Jika 40% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward & punishment</i>-nya $\leq 80\%$;

No.	Indikator	Keterangan
		d. Jika 20% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward & punishment</i>-nya $\leq$ 40%; dan e. Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan <i>reward & punishment</i>.
		Hasil pengukuran dikatakan terkait dengan <i>reward & punishment</i> apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat <i>reward & punishment</i> antara: 1. Pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya); 2. Pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target; 3. Pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai); 4. Pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar.
5.	IKU telah direviu secara berkala	a. Apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b. Apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;

No.	Indikator	Keterangan
		c. Apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; d. Apabila IKU telah direviu; dan e. Tidak ada reviu.
6.	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a. Apabila seluruh hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. Apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 80%; c. Apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 40%; d. Apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi); dan e. Apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti.
		Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan: a. Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja; b. Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (<i>action</i>) untuk mencapai target kinerja;

No.	Indikator	Keterangan
		c. Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.
III.	PELAPORAN KINERJA (10%)	
A.	PEMENUHAN PELAPORAN (2,5%)	
1.	Laporan Kinerja Eselon I telah disusun	Ya, jika Laporan Kinerja Eselon I telah dibuat.
2.	Laporan Kinerja Eselon I telah disampaikan tepat waktu	Ya, jika Laporan Kinerja Eselon I disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.
3.	Laporan Kinerja Eselon II telah disusun	a. Apabila Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disusun; b. Apabila 80% < Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disusun < 100%; c. Apabila 60% < Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disusun < 80%; d. Apabila 40% < Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disusun < 50%; dan e. Apabila Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disusun < 40%.
4.	Laporan Kinerja Eselon II telah disampaikan tepat waktu	a. Apabila Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disampaikan tepat waktu; b. Apabila 80% < Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disampaikan tepat waktu < 100%;

No.	Indikator	Keterangan
		c. Apabila 60% < Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disampaikan tepat waktu < 80%; d. Apabila 40% < Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disampaikan tepat waktu < 60%; dan e. Apabila Laporan Kinerja seluruh Eselon 2 telah disampaikan tepat waktu < 40%.
5.	Laporan Kinerja telah dipublikasikan	Ya, jika laporan kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya melalui website resmi K/L atau media lain yang dapat diakses secara mudah oleh publik).
6.	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a. Apabila seluruh capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b. Apabila $80\% \leq$ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) < 100%; c. Apabila $60\% \leq$ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) < 80%; d. Apabila $40\% \leq$ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) < 60%; dan e. Apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) < 40%.

No.	Indikator	Keterangan
		IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sebagai berikut: a. Sesuai dengan tugas dan fungsi; b. Menggambarkan <i>core business</i>; c. Mempertimbangkan isu strategis yang berkembang; d. Menggambarkan hubungan kausalitas (antara <i>outcome - output - process - input</i>); dan e. Mengacu pada praktik terbaik.
B.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (5%)	
1.	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>	a. Apabila seluruh sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi <i>outcome</i>; b. Apabila 80% < sasaran <i>outcome</i> dalam Laporan Kinerja < 100%; c. Apabila 60% < sasaran <i>outcome</i> dalam Laporan Kinerja < 80%; d. Apabila 40% < sasaran <i>outcome</i> dalam Laporan Kinerja < 60%; dan e. Apabila sasaran <i>outcome</i> dalam Laporan Kinerja < 40%.

No.	Indikator	Keterangan
		Informasi Laporan Kinerja berorientasi <i>outcome</i> artinya: - Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil-hasil (termasuk <i>output</i> penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini; - Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs; dan - Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan.
2.	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a. Apabila seluruh capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK); b. Apabila $80\% \leq$ capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $< 60\%$; e. Apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $< 40\%$.

No.	Indikator	Keterangan
3.	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a. Apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses; b. Apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses < 100%; c. Apabila 60% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses < 80%; d. Apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses < 60%; dan e. Apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses < 40%.
		Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian- capaian kinerja <i>outcome</i> atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA).

No.	Indikator	Keterangan
4.	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a. Apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b. Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional; c. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; d. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; dan e. Apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran).
		Pembandingan yang memadai, mencakup: 1. Target vs Realisasi; 2. Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; 3. Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; 4. Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN; dan

No.	Indikator	Keterangan
		5. Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas.
5.	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	a. Apabila seluruh data realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria; b. Apabila $80\% \leq$ keandalan data realisasi kinerja $< 100\%$; c. Apabila $60\% \leq$ keandalan data realisasi kinerja $< 80\%$; d. Apabila $40\% \leq$ keandalan data realisasi kinerja $< 60\%$; dan e. Apabila keandalan data realisasi kinerja $< 40\%$.
		Dapat diandalkan dengan kriteria: a. Datanya valid; b. Dapat ditelusuri kesumber datanya; c. Diperoleh dari sumber yang kompeten; d. Dapat diverifikasi; dan e. Konsisten.
C.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (2,5%)	
1.	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	Ya, jika informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi SAKIP.
		Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian

No.	Indikator	Keterangan
		bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%, maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat).
2.	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. Apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; dan d. Apabila kurang dimanfaatkan e. Apabila tidak ada pemanfaatan.
		Telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.

No.	Indikator	Keterangan
3.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. Apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. Apabila kurang dimanfaatkan; dan e. Apabila tidak ada pemanfaatan.
		Telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur.
4.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>profesional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.

No.	Indikator	Keterangan
		Sebagai ilustrasi: a. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. Apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. Apabila kurang dimanfaatkan; dan e. Apabila tidak ada pemanfaatan.
		Telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.
IV.	CAPAIAN KINERJA (40%)	
1.	Target <i>outcome</i> dapat dicapai	a. Apabila seluruh target <i>outcome</i> dapat dicapai; b. Apabila 75% < target <i>outcome</i> dapat dicapai < 100%; c. Apabila 50% < target <i>outcome</i> dapat dicapai < 75%; d. Apabila 25% < target <i>outcome</i> dapat dicapai < 50%; dan e. Apabila target <i>outcome</i> yang tercapai < 25%.

No.	Indikator	Keterangan
2.	Realisasi <i>outcome</i> didukung dengan bukti yang memadai	a. Apabila seluruh realisasi <i>outcome</i> didukung dengan bukti yang memadai; b. Apabila 75% < realisasi <i>outcome</i> didukung dengan bukti yang memadai < 100%; c. Apabila 50% < realisasi <i>outcome</i> didukung dengan bukti yang memadai < 75%; d. Apabila 25% < realisasi <i>outcome</i> didukung dengan bukti yang memadai < 50%; e. Apabila realisasi <i>outcome</i> didukung dengan bukti yang memadai < 25%.
3.	Realisasi kinerja <i>outcome</i> dibandingkan dengan standar/ <i>benchmark</i> / kepatutan/kondisi ideal	a. Apabila seluruh realisasi <i>outcome</i> telah diperbandingkan dengan standar/ <i>benchmark</i>/ kepatutan/ kondisi ideal; b. Apabila 75% < realisasi <i>outcome</i> telah diperbandingkan dengan standar/ <i>benchmark</i>/ kepatutan/kondisi ideal < 100%; c. Apabila 50% < realisasi <i>outcome</i> telah diperbandingkan dengan standar/ <i>benchmark</i>/ kepatutan/kondisi ideal < 75%; d. Apabila 25% < realisasi <i>outcome</i> telah diperbandingkan dengan standar/ <i>benchmark</i>/ kepatutan/kondisi ideal < 50%; dan

No.	Indikator	Keterangan
		e. Apabila realisasi <i>outcome</i> telah diperbandingkan dengan standar/ <i>benchmark</i> /kepatutan/ kondisi ideal < 25%.
4.	Realisasi kinerja <i>outcome</i> lebih baik dari tahun sebelumnya	a. Apabila seluruh realisasi kinerja <i>outcome</i> lebih baik dari tahun sebelumnya; b. Apabila 75% < realisasi kinerja <i>outcome</i> lebih baik dari tahun sebelumnya < 100%; c. Apabila 50% < realisasi kinerja <i>outcome</i> lebih baik dari tahun sebelumnya < 75%; d. Apabila 25% < realisasi kinerja <i>outcome</i> lebih baik dari tahun sebelumnya < 50%; dan e. Apabila realisasi kinerja <i>outcome</i> lebih baik dari tahun sebelumnya < 25%.
5.	Target <i>output</i> dapat dicapai	a. Apabila seluruh target <i>output</i> dapat dicapai; b. Apabila 80% < target <i>output</i> dapat dicapai < 100%; c. Apabila 70% < target <i>output</i> dapat dicapai < 80%; d. Apabila 60% < target <i>output</i> dapat dicapai < 70%; dan e. Apabila target <i>output</i> yang tercapai < 60%.
6.	Realisasi <i>output</i> didukung bukti	a. Apabila seluruh realisasi <i>output</i> didukung bukti memadai;

No.	Indikator	Keterangan
		b. Apabila 80% < realisasi <i>output</i> didukung bukti memadai < 100%; c. Apabila 70% < realisasi <i>output</i> didukung bukti memadai < 80%; d. Apabila 60% < realisasi <i>output</i> didukung bukti memadai < 70%; dan e. Apabila realisasi <i>output</i> yang didukung bukti memadai < 60%.
7.	<i>Output</i> sudah dapat dimanfaatkan	a. Apabila seluruh realisasi <i>output</i> telah dapat dimanfaatkan; b. Apabila 80% < realisasi <i>output</i> telah dapat dimanfaatkan < 100%; c. Apabila 70% < realisasi <i>output</i> telah dapat dimanfaatkan < 80%; d. Apabila 60% < realisasi <i>output</i> telah dapat dimanfaatkan < 70%; dan e. Apabila realisasi <i>output</i> yang telah dapat dimanfaatkan < 60%.
8.	Realisasi <i>output</i> tepat waktu	a. Apabila seluruh realisasi <i>output</i> telah tepat waktu. b. Apabila 80% < realisasi <i>output</i> telah tepat waktu < 100%; c. Apabila 70% < realisasi <i>output</i> telah tepat waktu < 80%;

No.	Indikator	Keterangan
		d. Apabila 60% < realisasi output telah tepat waktu < 70%; dan e. Apabila realisasi output yang tepat waktu < 60%.
9.	Output telah dicatat	a. Apabila seluruh realisasi output telah tercatat dengan baik; b. Apabila 80% < realisasi output telah tercatat dengan baik < 100%; c. Apabila 70% < realisasi output telah tercatat dengan baik < 80%; d. Apabila 60% < realisasi output telah tercatat dengan baik < 70%; dan e. Apabila realisasi output telah tercatat dengan baik < 60%.
10.	Tidak terdapat catatan/temuan audit atas <i>output</i>	a. Apabila seluruh realisasi <i>output</i> tidak memiliki catatan/temuan audit; b. Apabila 80% $\leq$ realisasi <i>output</i> tidak memiliki catatan/temuan audit < 100%; c. Apabila 70% $\leq$ realisasi <i>output</i> tidak memiliki catatan/temuan audit < 80%; d. Apabila 60% $\leq$ realisasi <i>output</i> tidak memiliki catatan/temuan audit < 70%; dan e. Apabila realisasi output tidak memiliki catatan/temuan audit < 60%.

**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 dapat dimanfaatkan dan mendukung pencapaian sasaran program Eselon I	5%	a. 100% anggaran menggambar- barkan output yang dapat dimanfaatkan dan mendukung sasaran program. b. Anggaran yang menggambar- barkan output yang dapat dimanfaatkan dan mendukung sasaran program lebih dari 90% s.d. 99% dari total anggaran. c. Anggaran yang menggambar- barkan output yang dapat dimanfaatkan dan mendukung sasaran program lebih dari 80% s.d 90% dari total anggaran. d. Anggaran yang menggambar- barkan output yang dapat dimanfaatkan dan mendukung sasaran program sebesar 70% s.d 80% dari total anggaran. e. Anggaran yang menggambar- barkan output yang dapat dimanfaatkan dan mendukung sasaran program kurang dari 70% dari total anggaran.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
2.	Output yang termanfaatkan	5%	a. Seluruh output telah termanfaatkan. b. Terdapat output-output anggaran yang belum termanfaatkan dengan total kurang dari 2,5% dari total anggaran. c. Terdapat output-output anggaran yang belum termanfaatkan dengan total 2,5% s.d. 5% dari total anggaran. d. Terdapat output-output anggaran yang belum termanfaatkan dengan total lebih dari 5% s.d. 7,5% dari total anggaran; e. Terdapat output-output anggaran yang belum termanfaatkan dengan total lebih dari 7,5% dari total anggaran.
3.	Penyerapan Anggaran dibandingkan dengan target penyerapan tahun berjalan.	5%	a. Penyerapan anggaran lebih besar dari target. b. Penyerapan anggaran sama dengan dari target. c. Penyerapan anggaran lebih kecil dari target.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
4.	Penyerapan anggaran pada akun belanja dalam rangka penanganan pandemi Covid 19	5%	a. Penyerapan lebih dari 85% dari total akun belanja dalam rangka Penanganan Pandemi Covid 19. b. Penyerapan lebih dari 75% sampai dengan 85% dari total akun belanja dalam rangka Penanganan Pandemi Covid 19. c. Penyerapan lebih dari 65% sampai dengan 75% dari total akun belanja dalam rangka Penanganan Pandemi Covid 19. d. Penyerapan lebih dari 55% sampai dengan 65% dari total akun belanja dalam rangka Penanganan Pandemi Covid 19. e. Penyerapan dibawah 55%.
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%	a. Bila >75% Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir sudah ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN); b. Bila 51% - 75% Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir sudah ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN); c. Bila 25% - 50% Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir sudah ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN);

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			d. Bila <25% Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir sudah ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN). e. Bila belum ada Barang Milik Negara (BMN) pengadaan 1 tahun terakhir yang ditempel kode registrasi Barang Milik Negara (BMN).
2.	Tersedianya Daftar Barang Ruang (DBR), Daftar Barang Lainnya (DBL), Kartu Identitas Barang (KIB) yang dimutakhirkan (sampel 3-5 ruangan)	10%	a. Bila >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 <25% Barang Milik Negara (BMN) pada ruangan yang disampel telah dicatat pada Daftar Barang Ruang (DBR), Daftar Barang Lainnya (DBL), Kartu Identitas Barang (KIB); 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); 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

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			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).
3.	Penetapan Status Penggunaan BMN atas kendaraan dinas dan BMN di dengan harga perolehan persatuan di atas Seratus Juta	5%	a. Bila Unit Eselon I telah memproses PSP BMN >80% - 100% dari total BMN yang diperoleh; b. Bila Unit Eselon I telah memproses PSP BMN >50% - 80% dari total BMN yang diperoleh; c. Bila Unit Eselon I telah memproses PSP BMN 25%-50% dari total BMN yang diperoleh; d. Bila Unit Eselon I telah memproses PSP BMN 1-25% dari total BMN yang diperoleh; e. Bila Unit Eselon I sama sekali tidak memproses PSP BMN.
4.	Persentase BMN yang dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan tugas fungsi organisasi	10%	a. Bila >80% Barang Milik Negara (BMN) dimanfaatkan untuk pelaksanaan tugas fungsi; b. Bila 66 - 80% Barang Milik Negara (BMN) dimanfaatkan untuk pelaksanaan tugas fungsi; c. Bila 50% - 65% Barang Milik Negara (BMN) dimanfaatkan untuk pelaksanaan tugas fungsi;

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			d. Bila BMN yang dimanfaatkan untuk pelaksanaan tugas fungsi <50%.
5.	Persentase BMN dalam kondisi Rusak Berat yang telah diusulkan untuk dihapuskan		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; 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 sebagian Pejabat Pengadaan yang mempunyai sertifikat pengadaan barang/jasa; dan

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			c. Tidak ada Pejabat Pengadaan yang mempunyai sertifikat pengadaan barang/jasa.
3.	Pengadaan selaras dengan <i>output</i> atau <i>outcome</i> organisasi		a. 100% anggaran pengadaan selaras dengan Ouput atau Outcome Organisasi; b. Lebih dari 90% s.d. 99% anggaran pengadaan selaras dengan Ouput atau Outcome Organisasi; c. Lebih dari 80% s.d 90% anggaran pengadaan selaras dengan Ouput atau Outcome Organisasi; d. 70% s.d 80% dari anggaran pengadaan selaras dengan Ouput atau Outcome Organisasi; dan e. Kurang dari 70% dari anggaran pengadaan selaras dengan Ouput atau Outcome Organisasi.

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).

No	Indikator	Bobot	Keterangan
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; 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; d. Unit kerja belum menyusun peta risiko pada kegiatan utama sesuai ketentuan (<10%).

No	Indikator	Bobot	Keterangan
	c. Telah dilakukan penyusunan peta risiko (<i>risk register</i>) tingkat strategis pada unit kerja	12%	a. Unit kerja telah menyusun peta risiko tingkat strategis pada seluruh sasaran strategisnya sesuai ketentuan. b. Unit kerja telah menyusun peta risiko tingkat strategis pada sebagian besar sasaran strategisnya sesuai ketentuan. c. Unit kerja telah menyusun peta risiko tingkat strategis pada sebagian kecil sasaran strategisnya sesuai ketentuan. d. Unit kerja belum menyusun peta risiko tingkat strategis pada sasaran strategisnya sesuai ketentuan (<10%).
	d. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)/ Manajemen Risiko (MR) telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait pada unit kerja.	5%	a. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait b. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada sebagian besar pihak c. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada sebagian kecil pihak terkait

No	Indikator	Bobot	Keterangan
			d. Belum ada pihak terkait yang mendapatkan informasi dan komunikasi mengenai SPI.
	e. Pemantauan Rencana Tindak Pengendalian	3%	a. Bila rencana tindak pengendalian yang telah dipantau pelaksanaannya sebanyak >80% s.d. 100% dari total rencana tindak pengendalian; b. Bila rencana tindak pengendalian yang telah dipantau pelaksanaannya sebanyak >60% s.d. 79% dari total rencana tindak pengendalian; c. Bila rencana tindak pengendalian yang telah dipantau pelaksanaannya sebanyak >25% s.d. 59% dari total rencana tindak pengendalian; d. Bila rencana tindak pengendalian yang telah dipantau pelaksanaannya 1% s.d. 24% dari total rencana tindak pengendalian; e. Belum ada rencana tindak pengendalian yang dipantau pelaksanaannya.
	f. Pegawai telah mendapatkan fasilitas untuk	2%	a. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait

No	Indikator	Bobot	Keterangan
	meningkatkan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko.		manajemen risiko yang memadai dengan cakupan seluruh pegawai dan telah dievaluasi pencapaiannya. b. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko yang memadai dengan cakupan seluruh pegawai. c. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko yang memadai dengan cakupan sebagian besar pegawai. d. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko yang memadai dengan cakupan sebagian pegawai. e. Terdapat upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko namun belum memadai.
3.	Hasil Evaluasi Pelaksanaan SOP (10)%		
	a. Penyusunan SOP Makro unit kerja	2,0%	a. Bila SOP Makro yang telah disusun >80% s.d. 100% dari jumlah SOP Makro yang seharusnya disusun; b. Bila SOP Makro yang telah disusun >60% s.d. 79%

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

No	Indikator	Bobot	Keterangan
			b. Bila SOP Mikro yang telah disusun >60% s.d. 79% dari jumlah SOP Mikro yang seharusnya disusun; c. Bila SOP Mikro yang telah disusun >25% s.d. 59% dari jumlah SOP Mikro yang seharusnya disusun; d. Bila SOP Mikro yang telah disusun 1% s.d. 24% dari jumlah SOP Mikro yang seharusnya disusun; 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; e. Belum ada SOP Mikro yang dievaluasi.

No	Indikator	Bobot	Keterangan
	e. Persentase pelaksanaan kegiatan sesuai dengan SOP Mikro	3%	a. >90% kegiatan telah dilaksanakan sesuai SOP Mikro; b. $\geq 50\%$ - 90% kegiatan telah dilaksanakan sesuai SOP Mikro; c. < 50% kegiatan telah dilaksanakan sesuai SOP Mikro; d. tidak ada kegiatan yang dilaksanakan sesuai SOP Mikro.
B.	Penanganan Hasil Pengawasan Internal dan Eksternal (45%)		
1.	Persentase TL Hasil Pengawasan Itjen	10%	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 melalui SP4N-LAPOR	10%	Jumlah tindak lanjut atas pengaduan yang dilaksanakan Unit Kerja Eselon I / Jumlah total pengaduan dari SP4N-LAPOR.

No	Indikator	Bobot	Keterangan
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; 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; 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 $\leq 2\%$; 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;

No	Indikator	Bobot	Keterangan
			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.

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); d. Jumlah Media Promosi Anti Korupsi (1 Media Promosi); 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

No	Indikator	Bobot	Keterangan
			namun belum secara berkala; c. Belum pernah dilakukan 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; c. Belum pernah dilakukan dilakukan Sosialisasi anti Gratifikasi.
4.	Pelaporan penerimaan Gratifikasi oleh pegawai kepada UPG atau KPK	5%	a. Sudah ada laporan pelaksanaan dari UPG unit kerja; b. Belum ada laporan pelaksanaan dari UPG unit kerja.

No	Indikator	Bobot	Keterangan
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 dilaksanakan; 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); 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;

No	Indikator	Bobot	Keterangan
			b. Sudah ada mekanisme/ SOP penanganan pengaduan masyarakat namun belum ditetapkan (<i>draft</i>); 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%); 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.
E.	Penyampaian LHKPN 15%		
1.	Tingkat Kepatuhan Penyampaian LHKPN	5%	a. Seluruh pegawai telah menyampaikan LHKPN; b. Jumlah pegawai yang menyampaikan LHKPN diatas 50%;

No	Indikator	Bobot	Keterangan
			c. Jumlah Pegawai yang menyampaikan LHKPN dibawah atau sama dengan 50%; 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%; 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%; d. Belum ada pegawai yang menyampaikan LHKASN.

No	Indikator	Bobot	Keterangan
2.	Catatan/rekapitulasi dari unit kerja sesuai dengan aplikasi SIHARKA	1,50%	a. > 90 %; b. >50 - 90 %; c. ≤50%; d. Tidak punya catatan.

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%	a. Budaya kerja positif telah ditetapkan secara formal, disosialisasikan dan diterapkan sebagai panduan dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta tugas fungsi organisasi; 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; c. Budaya kerja dan nilai-nilai organisasi telah disusun, namun belum disosialisasikan ke seluruh anggota organisasi; d. Belum menyusun budaya kerja positif organisasi.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	2. Unit kerja mengem-bangkan Rencana Kerja Reformasi Birokrasi yang selaras dengan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi	1,25%	a. Seluruh anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi Rencana Kerja Reformasi Birokrasi; b. Sebagian besar anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi Rencana Kerja Reformasi Birokrasi. c. Sebagian kecil anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi mengenai Rencana Kerja Reformasi Birokrasi. d. Belum ada Rencana Kerja Reformasi Birokrasi atau sudah ada Rencana Kerja yang disusun, namun tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
	3. Terdapat upaya untuk menggerakkan Unit Kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan <i>Agent of Change</i> ataupun <i>Role Model</i>	1,25%	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. 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.

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

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	konkret di instansi		b. Hanya sebagian agen perubahan yang berhasil membuat perubahan; c. Tidak ada agen perubahan yang berhasil membuat perubahan.
	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; 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; c. Tidak ada prioritas pengembangan kompetensi dan peningkatan karir bagi para agen perubahan yang

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			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 berkontribusi tinggi dalam menghasilkan ide perubahan dan/atau memimpin perubahan di organisasi; d. Pimpinan organisasi tidak pernah menjadi agen perubahan atau memiliki pengalaman menghasilkan ide perubahan dan/atau memimpin perubahan di organisasi.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
B.	DEREGULASI KEBIJAKAN 12%		
	I. Proses Kunci 8,5%		
	1. Telah ada identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap kebijakan yang tidak harmonis/ sinkron/ bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus	4,25%	a. Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap seluruh kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat; b. Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap sebagian kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat; c. Belum dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat.
	2. Hasil identifikasi kebijakan yang tidak harmonis/ sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/ dihapus telah dibahas bersama dengan seluruh anggota kunci organisasi	4,25%	a. Hasil identifikasi kebijakan yang tidak harmonis/ sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus telah dibahas bersama dengan seluruh anggota kunci organisasi; b. Hasil identifikasi kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			direvisi/dihapus telah dibahas bersama dengan sebagian anggota kunci organisasi; c. Hasil identifikasi kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat 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%	a. Seluruh hasil revisi kebijakan menghasilkan kemudahan dan efisiensi pada pelayanan utama unit kerja. b. 75% s.d. 99% hasil revisi kebijakan menghasilkan kemudahan dan efisiensi pada pelayanan utama unit kerja. c. Kurang dari 75% hasil revisi kebijakan menghasilkan kemudahan dan efisiensi pada pelayanan utama unit kerja.
	2. Hasil revisi kebijakan membawa dampak positif sehingga dapat dijadikan role model baik di	1,75%	a. Revisi kebijakan membawa dampak positif secara nasional atau membawa dampak positif di tingkat Kementerian sehingga dapat diadopsi pada

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	tingkat Kementerian ataupun nasional		Kementerian/Lembaga lainnya; b. Revisi kebijakan membawa dampak positif pada tingkat Kementerian namun belum cukup inovatif untuk dapat diadopsi pada Kementerian/Lembaga lainnya; c. Revisi kebijakan membawa dampak positif pada tingkat Unit Eselon I; d. Revisi kebijakan tidak memiliki kualitas inovasi yang orisinal.
C.	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI 12%		
	I. Proses Kunci 8,5%		
	1. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/Unit Kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan dan kaitan struktur dengan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas fungsi organisasi	8,5%	a. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian seluruh struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan dan kaitannya dengan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas fungsi organisasi; b. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian sebagian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan;

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			c. Belum dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan.
	II. Hasil Kunci		
	1. Penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan	3,5%	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; c. Belum ada usulan.
D.	PENATAAN TATALAKSANA 12%		
	I. Proses Kunci 8,50%		
	1. Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi	2,0%	a. Seluruh peta proses bisnis telah sesuai dengan tugas dan fungsi; b. Sebagian peta proses bisnis telah sesuai dengan tugas dan fungsi; c. Peta proses bisnis belum sesuai dengan tugas dan fungsi.
	2. Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur	2,0%	a. Seluruh peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP;

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	operasional tetap (SOP)		b. Sebagian besar peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP; c. Sebagian kecil peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP; d. Seluruh peta proses bisnis belum dijabarkan dalam SOP.
	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; 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;

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			c. Terdapat evaluasi namun belum menganalisis efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis dan SOP; 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; d. Peta proses bisnis telah disusun dan belum mempengaruhi penyederhanaan jabatan.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	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); 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); c. Implementasi SPBE belum mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
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; c. Analisis jabatan dan analisis beban kerja hanya dilakukan kepada sebagian jabatan; 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; c. Belum ada profiling jabatan kunci organisasi.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	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; 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;

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			c. Hasil <i>assessment</i> belum dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai.
	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; c. Tidak ada ukuran kinerja individu yang berorientasi hasil (<i>outcome</i>).
	II. Hasil Kunci		
	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. 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

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			organisasi; 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; 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; c. Pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada sebagian kecil penyusunan Renstra; d. Pimpinan unit kerja belum terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra.

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

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	4. Indikator dan target kinerja Unit Eselon I telah disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat	2,25%	a. Seluruh Indikator dan target kinerja Unit Eselon I telah disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat; b. Sebagian besar indikator dan target kinerja Unit Eselon I telah disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat; c. Sebagian kecil indikator dan target kinerja Unit Eselon I telah disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat; d. Seluruh indikator dan target kinerja Unit Eselon I belum disusun secara wajar dan menggambarkan tuntutan dan harapan masyarakat.
	II. Hasil Kunci		
	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

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			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; e. Anggaran yang menggambarkan kegiatan dan output yang dapat dimanfaatkan dan secara langsung mendukung sasaran program kurang dari 70% dari total anggaran.
	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;

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			c. Capaian kinerja Unit Eselon I tidak sejalan dengan capaian kinerja organisasi.
G.	PENGUATAN PENGAWASAN 12%		
	I. Proses Kunci		
	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; d. Belum dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap seluruh rencana tindak pengendalian risiko.
	3. Pimpinan Unit Kerja mendorong penerapan Manajemen Risiko melalui penggunaan	3,5%	a. Kinerja penerapan manajemen risiko telah digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pada unit kerja sampai dengan tingkatan risiko

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	kinerja penerapan manajemen risiko sebagai indikator penilaian kinerja		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; c. Kinerja penerapan manajemen risiko telah digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pada unit kerja namun baru pada tingkatan operasional/kegiatan; d. Kinerja penerapan manajemen risiko belum digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pada unit kerja.
	II. Hasil Kunci 3,50%		
	1. Tren jumlah aduan masyarakat	1,75%	a. Trend jumlah aduan masyarakat berkurang; b. Trend jumlah aduan masyarakat tetap; c. Trend jumlah aduan masyarakat meningkat.
	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.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
H.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN 13%		
	I. Proses Kunci 8,50%		
	1. Terdapat kebijakan standar pelayanan	1,0%	a. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku; b. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap sebagian jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku; c. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, namun tidak sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku; d. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap sebagian jenis pelayanan, namun tidak sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku; e. Standar Pelayanan belum ditetapkan.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	2. Standar pelayanan telah dimaklumkan.	1,0%	a. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan minimal di <i>website</i>; b. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada sebagian besar jenis pelayanan dan dipublikasikan minimal di <i>website</i>; c. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada sebagian kecil jenis pelayanan dan belum dipublikasikan; d. Standar pelayanan belum dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan belum dipublikasikan.
	3. Dilakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan	1,0%	a. Dilakukan revidan 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; b. Dilakukan revidan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			dengan memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat, namun tanpa melibatkan <i>stakeholders</i>; c. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan, namun dilakukan tanpa memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat, serta tanpa melibatkan <i>stakeholders</i>; d. Belum dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan.
	4. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	1,0%	a. Seluruh Informasi tentang pelayanan dapat diakses secara <i>online</i> (<i>website</i>/media sosial) dan terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional; b. Seluruh Informasi tentang pelayanan dapat diakses secara <i>online</i> (<i>website</i>/media sosial), namun belum terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional; c. Seluruh Informasi tentang pelayanan belum online, hanya dapat diakses di tempat layanan (<i>intranet</i> dan non elektronik);

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			d. Informasi tentang pelayanan sulit diakses.
	5. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	1,25%	a. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 4 kali dalam setahun; b. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 3 kali dalam setahun; c. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 2 kali dalam setahun; d. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 1 kali dalam setahun; e. Belum dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.
	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>, <i>media sosial</i>, dll) dan <i>offline</i>; b. Hasil survei kepuasan masyarakat hanya dapat diakses secara <i>offline</i> di tempat layanan;

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
			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; 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.

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	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. 70% dari total permintaan layanan; e. Pemenuhan standar ayanan 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;	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);

No.	Indikator	Bobot	Keterangan
	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; i. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.		c. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan belum sesuai kebutuhan; 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; d. Pengguna layanan yang menyatakan puas kurang dari atau sama dengan 70% dari total pengguna layanan.

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

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUHAMMAD LUTFI

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretariat Jenderal
Kementerian Perdagangan
Kepala Biro Hukum,



SRI HARIYATI