



**PERATURAN MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA**

NOMOR : PER/ 01 /M.PAN/01/2007

TENTANG

**PEDOMAN EVALUASI
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
PADA INSTANSI PEMERINTAH**

MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA,

- Menimbang** : a. bahwa untuk mengetahui tingkat kemajuan, tingkat perubahan, tingkat kemanfaatan dan tingkat kesadaran terhadap nilai-nilai budaya kerja aparatur negara baik di pusat maupun di daerah, perlu dilakukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan pengembangan budaya kerja;
- b. bahwa sehubungan dengan pertimbangan butir a perlu ditetapkan Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999;
2. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 8/M tahun 2004;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2005 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2005;

**PERATURAN MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA**

NOMOR : PER/ 01 /M.PAN/01/2007

TENTANG

**PEDOMAN EVALUASI
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
PADA INSTANSI PEMERINTAH**

MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mengetahui tingkat kemajuan, tingkat perubahan, tingkat kemanfaatan dan tingkat kesadaran terhadap nilai-nilai budaya kerja aparatur negara baik di pusat maupun di daerah, perlu dilakukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan pengembangan budaya kerja;
- b. bahwa sehubungan dengan pertimbangan butir a perlu ditetapkan Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999;
2. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 8/M tahun 2004;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2005 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2005;

4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2005 Tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2005;
5. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA PADA INSTANSI PEMERINTAH

PERTAMA : Pedoman evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja pada instansi Pemerintah, sebagaimana tersebut dalam lampiran peraturan ini merupakan acuan untuk melakukan evaluasi tingkat kemajuan, tingkat perubahan, tingkat kemanfaatan dan tingkat kesadaran dalam pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur.

KEDUA : Evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur dilakukan setiap tahun dan hasilnya disampaikan kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

KETIGA : Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal : 24 Januari 2007

**Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara,**



Taufiq Effendi

Lampiran I
Peraturan Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara
Nomor : PER/ 01 /M.PAN/01/2007
Tanggal : 14 Januari 2007

Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah

I. Latar Belakang

Di era demokratisasi ini dan dalam rangka persiapan memasuki era globalisasi serta perdagangan bebas nanti, masyarakat sangat mendambakan perubahan yang mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini tentu saja memerlukan perubahan budaya kerja aparatur yang mencakup perubahan pola pikir (*mindset*), nilai-nilai (*values*), perilaku maupun cara kerja (kultur birokrasi) terutama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Sejalan dengan itu, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara telah menerbitkan keputusan Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara untuk menjadi acuan dan pedoman bagi instansi pemerintah, baik di pusat maupun di daerah, dalam melakukan perubahan pola pikir, sikap dan perilaku aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari. Pedoman ini berisi nilai-nilai budaya kerja aparatur yang perlu diterapkan dalam rangka membangun budaya kerja aparatur negara.

Mengingat sejak ditetapkan SK Men.PAN Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 tersebut belum pernah dilakukan evaluasi, maka untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur di lingkungan instansi pemerintah sebagaimana ditetapkan dalam SK Men.PAN tersebut, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan budaya kerja secara terus menerus. Oleh karena itu,

dibutuhkan pedoman untuk digunakan sebagai alat dalam melaksanakan evaluasi pengembangan budaya kerja aparatur negara dimaksud.

II. Maksud, Tujuan, Sasaran dan Manfaat Evaluasi

1. Maksud :

Untuk mengetahui tingkat kemajuan termasuk hambatan/kendala dalam pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur di setiap instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah, sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

2. Tujuan :

- a. Mendapatkan informasi perkembangan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur negara di setiap instansi pemerintah pusat dan daerah.
- b. Memetakan bidang-bidang yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan budaya kerja aparatur negara di setiap instansi.
- c. Memberikan arah dan fokus dalam perbaikan dan meningkatkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur negara lebih lanjut di setiap instansi.
- d. Menjadi acuan untuk intervensi lebih lanjut yang dibutuhkan oleh setiap instansi untuk mengembangkan budaya kerja secara lebih efektif dan efisien di lingkungan masing-masing.

3. Sasaran :

- a. Tersusunnya data dan informasi (peta permasalahan) sebagai masukan untuk bahan perbaikan sistem pengembangan budaya kerja, terutama dalam rangka mendorong perubahan persepsi, pola

pikir dan perilaku aparatur negara dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.

- b. Terciptanya kontinuitas pengembangan budaya kerja dan peningkatan kinerja aparatur negara secara sistematis dan terprogram.
- c. Memperbaiki citra aparatur negara sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

4. Manfaat :

Hasil evaluasi digunakan sebagai masukan bagi instansi bersangkutan untuk terus melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam pelaksanaan program pengembangan budaya kerja aparatur negara.

III. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur negara dilaksanakan pada seluruh instansi pemerintah di pusat dan daerah dengan cakupan materi sebagai berikut:

1. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen.
2. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja.
3. Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Sikap, Perilaku dan Etika dalam bekerja.

IV. Metode Evaluasi

1. Evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah dilaksanakan secara *self assesment* oleh masing-masing instansi.
2. Dalam pelaksanaannya apabila diperlukan dapat berkoordinasi dengan Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

3. Metode Evaluasi menggunakan kuesioner agar mudah diaplikasikan dan diinterpretasikan, baik bagi pelaksana maupun bagi responden yang dievaluasi

Hasil evaluasi disamping untuk keperluan perbaikan internal instansi juga disampaikan kepada Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara untuk penyempurnaan kebijakan lebih lanjut.

V. Mekanisme Pelaksanaan Evaluasi

1. Penanggung jawab dalam pelaksanaan evaluasi adalah pejabat yang secara fungsional bertanggungjawab dalam pembinaan personil di instansi bersangkutan (Sekjen, Sesmen, Sestama, Sekda).
2. Formulir Kuesioner Evaluasi Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara diedarkan secara proporsional kepada seluruh pejabat struktural (eselon) dan fungsional yang terpilih di seluruh unit kerja yang ada di instansi bersangkutan.
3. Responden yang mengisi kuesioner evaluasi adalah pejabat struktural (eselon 1 - IV) dan fungsional yang dipilih secara acak. Jumlah responden baik yang struktural maupun staf fungsional yang dipilih dari satuan kerja dilingkungan instansi yang bersangkutan. Jumlah responden minimal 10% dari staf yang ada di satuan kerja instansi bersangkutan. Dengan demikian, diharapkan evaluasi ini dapat memberikan gambaran keseluruhan mengenai pengembangan budaya kerja di instansi masing-masing.
4. Formulir Kuesioner ini dapat diperbanyak sesuai kebutuhan dan diisi oleh setiap responden secara anonim (tanpa nama) untuk menjaga objektivitas penilaian atau dapat juga menyertakan nama/identitas.
5. Pengisian formulir dapat dilaksanakan secara serempak dalam satu tempat, ataupun diedarkan untuk diisi ditempat masing-masing. Lama waktu antara tanggal pagedaran dan pengisian serta pengumpulan formulir evaluasi ini hendaknya tidak melebihi waktu 5 (lima) hari kerja

untuk memastikan kondisi yang diamati dalam evaluasi ini mencakup periode waktu yang sama.

6. Semua pertanyaan yang ada dalam formulir evaluasi harus di isi. Oleh karena itu, saat pengumpulan perlu diperiksa kembali apakah semua pertanyaan telah diisi dengan lengkap dan akurat.
7. Pengolahan data evaluasi adalah sebagai berikut:
 - a. Seluruh kuesioner yang telah diisi ditabulasi untuk mendapatkan jumlah semua angka/jawaban dalam kotak yang disediakan pada setiap pertanyaan menurut kelompok masing-masing, yakni :
 - i. Kelompok I (Penerapan dalam Kepemimpinan dan Manajemen).
 - ii. Kelompok II (Penerapan dalam Pola Pikir dan Cara Kerja).
 - iii. Kelompok III (Penerapan dalam Perilaku Bekerja).
 - b. Hasil penjumlahan semua angka (Total Score) dapat dibandingkan pada tabel penilaian yang menyertai evaluasi untuk melihat kategori hasil evaluasi.
 - c. Untuk mengetahui evaluasi setiap satuan kerja dapat diambil nilai rata-rata hasil penilaian dari formulir yang telah diisi oleh semua responden pada satuan kerja bersangkutan.

VI. Pelaporan

1. Pejabat yang secara fungsional bertanggungjawab dalam pembinaan personil mengolah hasil evaluasi yang telah diisi menjadi laporan kepada Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan menjadi masukan bagi pimpinan instansi bersangkutan untuk dilaksanakan tindak lanjut yang diperlukan.
2. Bentuk Laporan yang disampaikan kepada Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara adalah mengikuti bentuk laporan yang menyertai pedoman ini (terlampir).

3. Penjelasan lebih rinci mengenai nilai-nilai budaya kerja yang dievaluasi dalam formulir evaluasi dapat dipelajari dalam buku pedoman pengembangan budaya kerja aparatur negara yang diterbitkan oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Kep. Men.PAN Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002).

VII. Penutup

Keberhasilan evaluasi pengembangan budaya kerja aparatur negara sangat bergantung pada komitmen yang tinggi dari jajaran pimpinan didukung oleh segenap aparatur instansi bersangkutan dalam menerapkan evaluasi pengembangan budaya kerja secara jujur dan faktual.

Evaluasi ini tidak berfungsi sekedar sebagai sebuah laporan, namun merupakan sebuah instrumen strategis untuk memberikan arah dan fokus perbaikan yang berkesinambungan guna mewujudkan budaya kerja yang produktif pada segenap jajaran aparatur negara.

Oleh karena itu, evaluasi ini perlu diikuti dengan tindak lanjut yang konkrit dengan koordinasi yang sinergis antara instansi bersangkutan dengan Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

Menteri Negara

Pendayagunaan Aparatur Negara



Taufiq Effendi

Lampiran II
Peraturan Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara
Nomor : PER/ O1 /M.PAN/01/2007
Tanggal : 24 Januari 2007

**Formulir Pertanyaan Evaluasi
Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja
Pada Instansi Pemerintah**

Isilah jawaban Saudara pada setiap kotak yang menyertai pertanyaan sesuai dengan fakta nyata dalam aktivitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di instansi masing-masing.

Seluruh pertanyaan harus diisi secara benar dan lengkap. Oleh karena itu sebelum dikumpulkan, periksalah kembali apakah setiap pertanyaan telah diisi dengan lengkap dan benar.

I. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen :

1. Visi dan misi telah dipahami secara jelas oleh setiap anggota organisasi dan dijabarkan secara fokus dalam kebijakan dan program kerja sehari-hari:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

2. Pimpinan menunjukkan komitmen dan keteladanan dalam melaksanakan secara konsisten visi misi serta nilai-nilai budaya kerja:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

3. Pimpinan melaksanakan dialog dua arah secara konsisten dengan seluruh jajaran untuk mengevaluasi kinerja, strategi, kebijakan dan program kerja dalam pencapaian visi misi organisasi?

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

4. Pimpinan bersikap terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja baru yang lebih efisien:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

5. Ada tindak lanjut yang nyata atas hasil evaluasi terhadap kebijakan dan program kerja selama ini dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

6. Penerapan nilai-nilai budaya kerja telah dilaksanakan secara berkelanjutan dalam suatu sistem kebijakan publik yang nyata sampai dengan implementasi kebijakan publik dalam kerangka pelayanan masyarakat:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

7. Sistem kebijakan publik yang diterapkan telah mencapai tujuan dan sasarannya secara efektif dan efisien:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

8. Organisasi telah menerapkan standar kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan tuntutan/kebutuhan masyarakat :

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

9. Organisasi telah menerapkan sistem pengendalian mutu kinerja untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat :

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

10. Upaya pengembangan SDM dalam membentuk pola pikir, sikap dan cara kerja yang produktif telah dilaksanakan secara komprehensif dan berkelanjutan :

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

Kategori Penilaian :

Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen :

| TOTAL SCORE | KATEGORI |
|-------------|---|
| 10 – 11 | BAGUS – Untuk dipertahankan dan ditingkatkan |
| 12 – 17 | BELUM BAGUS – Perlu peningkatan (sosialisasi) |
| 18 – 27 | KURANG BAGUS – Perlu sosialisasi, pelatihan, dan penerapan secara konsisten |
| 28 – 40 | TIDAK BAGUS – Perlu sosialisasi, pelatihan, dan penanganan intensif atau dengan "law enforcement" |

II. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja :

11. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang selama ini bersifat terkotak-kotak menjadi sinergis:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

12. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang hanya menjalankan wewenang menjadi menjalankan peran:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

13. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang hanya berpikir jangka pendek/sesaat menjadi berpikir jangka panjang/strategis:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

14. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang bersifat memerintah menjadi bersifat melayani:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

15. Telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang bersifat melaksanakan rutinitas selama ini menjadi bersifat melakukan perbaikan dan peningkatan terus menerus:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

Kategori Penilaian :

Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja :

| TOTAL SCORE | KATEGORI |
|-------------|---|
| 05 – 06 | BAGUS – Untuk dipertahankan dan ditingkatkan |
| 07 – 09 | BELUM BAGUS – Perlu peningkatan (sosialisasi) |
| 10 – 13 | KURANG BAGUS – Perlu sosialisasi, pelatihan, dan penerapan secara konsisten |
| 14 – 20 | TIDAK BAGUS – Perlu sosialisasi, pelatihan, dan penanganan intensif atau dengan "law enforcement" |

III. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Perilaku Bekerja :

(Penjabaran dari masing-masing perilaku dapat dilihat pada Buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, sesuai dengan SK Men.PAN No. 25/Kep/M.PAN/04/2002)

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawab Saudara, didasarkan pada nilai-nilai dasar budaya kerja sebagai berikut:

16. Komitmen dan Konsistensi:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

17. Wewenang dan tanggungjawab:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

18. Keikhlasan dan kejujuran:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

19. Integritas dan profesionalisme:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

20. Kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

21. Kepemimpinan dan keteladanan:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

22. Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

23. Ketepatan/keakurasian dan kecepatan:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

24. Rasionalitas dan kecerdasan emosi:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

25. Keteguhan dan ketegasan:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

26. Disiplin dan keteraturan bekerja:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

27. Keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

28. Dedikasi dan loyalitas:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

29. Semangat dan motivasi:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

30. Ketekunan dan kesabaran:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

31. Keadilan dan keterbukaan:

1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

32. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi:

1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

Kategori Penilaian :

Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Perilaku Bekerja :

| TOTAL SCORE | KATEGORI |
|-------------|---|
| 17 – 20 | BAGUS – Untuk dipertahankan dan ditingkatkan |
| 21 – 30 | BELUM BAGUS – Perlu peningkatan (sosialisasi) |
| 31 – 45 | KURANG BAGUS – Perlu sosialisasi, pelatihan, dan penerapan secara konsisten |
| 46 – 68 | TIDAK BAGUS – Perlu sosialisasi, pelatihan, dan penanganan intensif atau dengan "law enforcement" |

Tanggal :

Instansi :

Satuan/Unit Kerja :

Alamat Instansi :

Lampiran III
 Peraturan Menteri Negara
 Pendayagunaan Aparatur Negara
 Nomor : PER/ 01 /M.PAN/10/2006
 Tanggal : 24 Oktober 2006

Bentuk Laporan Evaluasi

Laporan Evaluasi

Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah

Instansi : Departemen/LPND/Prov/Kab/Kota

| Satuan/ Unit Kerja | Total Score dan Kategori | | | | | | Keterangan |
|-----------------------|--------------------------|------|-------|-------|-------|-------|------------|
| | TS I | Ka I | TS II | Ka II | TSIII | KaIII | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| RATA- RATA | | | | | | | |

.....,200...

Penanggung Jawab Evaluasi :

Jabatan :

Pangkat/Golongan :

(.....)

NIP.....

Petunjuk Pengisian Laporan Evaluasi

Instansi : diisi dengan nama instansi

Tanggal : Diisi dengan tanggal pelaporan.

Penanggung Jawab Evaluasi : Diisi nama pejabat yang ditunjuk sebagai penanggung jawab evaluasi, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Untuk Departemen/Kementerian Negara/LPND : Sekjen/Sesmen/Sestama.
- Untuk Pemerintah Daerah Prov./Kab./Kota : Sekretaris Daerah.

Jabatan : Diisi dengan jabatan pejabat yang ditunjuk sebagai penanggung jawab evaluasi.

Pangkat/Golongan : Diisi dengan pangkat/golongan pejabat yang ditunjuk sebagai penanggung jawab evaluasi.

Satuan Kerja : diisi dengan nama satuan kerja yang ada pada instansi bersangkutan, yaitu :

- Untuk Departemen/Kementerian Negara/LPND : Unit Kerja Setingkat Eselon I.
- Untuk Pemerintah Daerah Provinsi : Unit kerja setingkat Eselon I dan II.
- Untuk Pemerintah Daerah Kab./Kota : Unit kerja setingkat Eselon II.

Total Score (TS) dan Kategori (Ka) :

TS I : Diisi Total Score dari Kelompok I.

Ka I : Diisi Kategori total score kelompok I (sesuai tabel kategori).

TS II : Diisi Total Score dari Kelompok II.

Ka II : Diisi Kategori total score kelompok II (sesuai tabel kategori).

TS III : Diisi Total Score dari Kelompok III.

Ka III : Diisi Kategori total score kelompok III (sesuai tabel kategori).

Keterangan : Diisi keterangan yang ingin diberikan, dapat diisi bebas sesuai kebutuhan.

RATA-RATA : Diisi nilai rata-rata dari seluruh total score seluruh satuan kerja dan kategori diisi sesuai dengan tabel kategori.

=====

Lampiran III
 Peraturan Menteri Negara
 Pendayagunaan Aparatur Negara
 Nomor : PER/ 01 /M.PAN/01/2007
 Tanggal : 14 Januari 2007

Bentuk Laporan Evaluasi

Laporan Evaluasi

Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah

Instansi : Departemen/LPND/Prov/Kab/Kota

| Satuan/ Unit Kerja | Total Score dan Kategori | | | | | | Keterangan |
|-----------------------|--------------------------|------|-------|-------|-------|-------|------------|
| | TS I | Ka I | TS II | Ka II | TSIII | KaIII | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| RATA- RATA | | | | | | | |

.....,200...

Penanggung Jawab Evaluasi :

Jabatan :

Pangkat/Golongan :

(.....)

NIP.....