



BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
NOMOR 11 TAHUN 2025
TENTANG
PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

KEPALA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pembinaan Ideologi Pancasila untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, perlu dilaksanakan pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila;
- b. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, setiap instansi pemerintah wajib menerapkan pengelolaan kinerja pegawai;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pembinaan Ideologi Pancasila tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2018 tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 17);

5. Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pemberian dan Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1364) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pemberian dan Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 805);
6. Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 5 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 938) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 4 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 5 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 794);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);

Memperhatikan : Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA.

KESATU : Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui:
a. peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai;
b. penguatan peran pimpinan; dan
c. penguatan kolaborasi antara pimpinan dan pegawai, antarpegawai, dan antara pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya.

KEDUA : Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU berorientasi pada:
a. pengembangan kinerja pegawai;
b. pemenuhan ekspektasi pimpinan;
c. dialog kinerja yang intens antara pimpinan dan pegawai;
d. pencapaian kinerja organisasi; dan
e. hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.

KETIGA : Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dan Diktum KEDUA ditujukan kepada Pegawai BPIP meliputi:
a. Pegawai Negeri Sipil; dan
b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

- KEEMPAT : Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU terdiri atas:
- a. perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi;
 - b. pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pegawai ASN BPIP;
 - c. penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai ASN BPIP; dan
 - d. tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai ASN BPIP.
- KELIMA : Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEEMPAT dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang mengatur mengenai pengelolaan kinerja.
- KEENAM : Hasil evaluasi kinerja Pegawai ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEEMPAT huruf c menjadi komponen dalam pembayaran tunjangan kinerja per bulan dengan proporsi sebagai berikut:
- a. kinerja, sebesar 60% (enam puluh persen); dan
 - b. presensi, sebesar 40% (empat puluh persen).
- KETUJUH : Pembayaran tunjangan kinerja Pegawai ASN BPIP untuk komponen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEENAM huruf a didasarkan pada predikat kinerja Pegawai ASN BPIP per bulan sebagai berikut:
- a. Pegawai ASN BPIP dengan predikat kinerja Sangat Baik dan Baik mendapatkan tunjangan kinerja sebesar 100% (seratus persen) dari proporsi kinerja;
 - b. Pegawai ASN BPIP dengan predikat kinerja Butuh Perbaikan mendapatkan tunjangan kinerja sebesar 90% (sembilan puluh persen) sampai dengan 99% (sembilan puluh sembilan persen) dari proporsi kinerja sesuai dengan nilai kinerja;
 - c. Pegawai ASN BPIP dengan predikat kinerja Kurang mendapatkan tunjangan kinerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan 89% (delapan puluh sembilan) dari proporsi kinerja sesuai dengan nilai kinerja; dan
 - d. Pegawai ASN BPIP dengan predikat kinerja Sangat Kurang mendapatkan tunjangan kinerja sebesar 50% (lima puluh persen) sampai dengan 69% (enam puluh sembilan persen) dari proporsi kinerja sesuai dengan nilai kinerja.
- KEDELAPAN : Pembayaran tunjangan kinerja Pegawai ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEENAM dan Diktum KETUJUH mulai berlaku terhitung sejak sistem informasi pengelolaan kinerja Pegawai ASN BPIP diterapkan yang ditetapkan oleh Sekretaris Utama.
- KESEMBILAN : Sekretaris Utama melalui Kepala Biro Umum dan Sumber Daya Manusia melaksanakan sosialisasi kepada Pegawai ASN BPIP mengenai pengelolaan kinerja, pembayaran tunjangan kinerja, dan sistem informasi pengelolaan kinerja Pegawai ASN BPIP berdasarkan Keputusan ini.
- KESEPULUH : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) BPIP.

KESEBELAS : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 3 Februari 2025

KEPALA,



YUDIAN WAHYUDI