



PERATURAN BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 4 TAHUN 2025
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL
NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan pegawai di lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional yang profesional, kompeten, dan kompetitif telah ditetapkan Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional;
 - b. bahwa Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional sebagaimana dimaksud dalam huruf a masih terdapat kekurangan dan belum menampung kebutuhan organisasi serta untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran kinerja organisasi, sehingga perlu diubah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional tentang Perubahan atas Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 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 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 Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 5. Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2021 tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 192);
 6. Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Riset dan Inovasi Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 977);
 7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
 8. Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 38);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 38) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun.
2. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai.

3. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap pegawai.
4. Keluaran Kerja Minimal adalah hasil kerja utama yang harus dicapai oleh sumber daya manusia ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai pencapaian hasil kerja minimal.
5. Kekayaan Intelektual adalah kekayaan yang timbul karena hasil olah pikir manusia yang menghasilkan suatu produk atau proses yang berguna bagi kehidupan manusia.
6. Umpan Balik Berkelanjutan adalah tanggapan atau respons yang diberikan atas kinerja pegawai.
7. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai adalah proses di mana pejabat penilai kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik pegawai berdasarkan kuadran kinerja pegawai.
8. Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai adalah proses di mana pejabat penilai kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja pegawai selama 1 (satu) tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan pegawai berdasarkan kuadran kinerja pegawai.
9. Penghargaan adalah suatu apresiasi yang diberikan oleh Badan Riset dan Inovasi Nasional kepada pegawai atas hasil evaluasi kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan setiap bulan kepada pegawai yang dihitung sesuai dengan capaian kinerja berdasarkan Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai.
11. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan kepada pegawai negeri sipil melalui pendidikan formal.
12. Tugas Belajar Pascasarjana Berbasis Riset adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan kepada pegawai negeri sipil melalui pendidikan formal berbasis riset yang tidak dibebaskan dari tugas kedinasan dan tidak diberhentikan dari jabatannya.
13. Tugas Belajar Mandiri adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan kepada pegawai negeri sipil untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi tanpa meninggalkan tugas kedinasan dengan pembiayaan sendiri.
14. Pelatihan adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan kepada pegawai di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan nonformal di dalam atau di luar negeri

- untuk memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier pegawai.
15. Pegawai di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional.
 16. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
 17. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
 18. Pegawai Tugas Belajar adalah PNS yang mendapatkan Tugas Belajar yang penugasannya ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan.
 19. Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi adalah Pegawai yang melaksanakan riset serta invensi dan inovasi.
 20. Sumber Daya Manusia Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi adalah Pegawai yang melaksanakan manajemen riset serta invensi dan inovasi.
 21. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
 22. Pimpinan adalah Pejabat Penilai Kinerja, pejabat lain dalam 1 (satu) unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas instansi pemerintah pemilik kinerja, dan/atau pejabat lain di luar instansi pemerintah di mana Pegawai mendapat penugasan khusus.
 23. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di Badan Riset dan Inovasi Nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
 24. Tim Penilai Kinerja Pegawai adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian Penghargaan bagi Pegawai.

25. Badan Riset dan Inovasi Nasional yang selanjutnya disingkat BRIN adalah lembaga pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dalam menyelenggarakan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi, penyelenggaraan ketenaganukliran, dan penyelenggaraan keantariksaan yang terintegrasi.
 26. Organisasi Riset yang selanjutnya disingkat OR adalah organisasi nonstruktural yang menyelenggarakan teknis penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi, penyelenggaraan ketenaganukliran dan/atau penyelenggaraan keantariksaan.
 27. Unit Kerja adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi atau pejabat fungsional di lingkungan BRIN.
2. Setelah ayat (8) Pasal 7 ditambahkan 1 (satu) ayat, yakni ayat (9) sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

- (1) Rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf a terdiri atas hasil kerja utama dan dapat memuat hasil kerja tambahan.
- (2) Hasil kerja utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil kerja yang dilakukan sebagai tingkat prioritas tinggi.
- (3) Hasil kerja tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil kerja yang dilakukan sebagai tingkat prioritas rendah.
- (4) Rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf a dibedakan:
 - a. rencana hasil kerja Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi; dan
 - b. rencana hasil kerja Sumber Daya Manusia Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
- (5) Indikator Kinerja Individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi aspek:
 - a. kuantitas;
 - b. kualitas;
 - c. waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja; dan/atau
 - d. biaya.
- (6) Indikator Kinerja Individu dan target atas rencana hasil kerja bagi Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi diukur menggunakan aspek kuantitas.
- (7) Indikator Kinerja Individu dan target atas rencana hasil kerja bagi Sumber Daya Manusia Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi diukur menggunakan aspek kualitas.
- (8) Selain sebagaimana dimaksud pada ayat (7), Indikator Kinerja Individu dan target atas rencana hasil kerja bagi Sumber Daya Manusia Manajemen

Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dapat diukur dengan menambahkan aspek kuantitas, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, dan/atau biaya.

- (9) Dalam merumuskan Indikator Kinerja Individu dan target atas rencana hasil kerja bagi Sumber Daya Manusia Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (7), unit kerja eselon I dapat menyusun target minimal per jenjang jabatan Sumber Daya Manusia Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi berkoordinasi dengan unit kerja yang membidangi sumber daya manusia yang selanjutnya ditetapkan oleh Kepala Badan.

3. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

Keluaran Kerja Minimal Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi terdiri atas:

- a. Keluaran Kerja Minimal kategori I untuk Pegawai dengan jenjang jabatan fungsional ahli utama;
- b. Keluaran Kerja Minimal kategori II untuk Pegawai dengan jenjang jabatan fungsional ahli madya;
- c. Keluaran Kerja Minimal kategori III untuk Pegawai dengan jenjang jabatan fungsional ahli muda; dan
- d. Keluaran Kerja Minimal kategori IV untuk Pegawai dengan jenjang jabatan fungsional ahli pertama dan Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi lainnya.

4. Ketentuan Pasal 10 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 10

- (1) Keluaran Kerja Minimal kategori I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a meliputi:
 - a. karya tulis ilmiah yang *accepted* atau diterbitkan pada tahun berjalan di jurnal ilmiah terindeks global bereputasi tinggi;
 - b. buku ilmiah yang diterbitkan oleh penerbit internasional;
 - c. bagian dari buku ilmiah atau bunga rampai yang diterbitkan oleh penerbit internasional;
 - d. transaksi lisensi berbasis Kekayaan Intelektual dengan mitra global yang dituangkan dalam perjanjian lisensi;
 - e. Kekayaan Intelektual yang telah dikabulkan dalam bentuk paten internasional;
 - f. pelepasan varietas tanaman internasional yang dikabulkan dua negara atau lebih; atau
 - g. naskah akademik undang-undang.
- (2) Keluaran Kerja Minimal kategori II sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b meliputi:

- a. karya tulis ilmiah yang *accepted* atau diterbitkan pada tahun berjalan di jurnal ilmiah terindeks global bereputasi menengah;
 - b. transaksi lisensi berbasis Kekayaan Intelektual dengan mitra nasional yang dituangkan dalam perjanjian lisensi;
 - c. Kekayaan Intelektual yang telah dikabulkan dalam bentuk paten nasional;
 - d. pelepasan varietas tanaman nasional yang dikabulkan, pelepasan rumpun atau galur hewan/ikan/benih unggul tanaman hutan yang dikabulkan; atau
 - e. naskah urgensi peraturan pemerintah atau naskah urgensi peraturan presiden.
- (3) Keluaran Kerja Minimal kategori III sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c meliputi:
- a. karya tulis ilmiah yang *accepted* atau diterbitkan pada tahun berjalan di jurnal ilmiah terindeks global bereputasi;
 - b. buku ilmiah yang diterbitkan oleh penerbit nasional;
 - c. bagian dari buku ilmiah atau bunga rampai yang diterbitkan oleh penerbit nasional;
 - d. Kekayaan Intelektual yang telah dikabulkan dalam bentuk paten sederhana, Kekayaan Intelektual terdaftar dalam bentuk paten internasional atau paten nasional;
 - e. perlindungan varietas tanaman terdaftar internasional atau nasional, penetapan rumpun atau galur hewan;
 - f. hak cipta perangkat lunak/ algoritma, desain industri, desain dan tata letak sirkuit terpadu, atau Kekayaan Intelektual lainnya; atau
 - g. naskah akademik peraturan daerah atau naskah urgensi peraturan menteri/badan/lembaga.
- (4) Keluaran Kerja Minimal Kategori IV sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d meliputi:
- a. karya tulis ilmiah yang *accepted* atau diterbitkan pada tahun berjalan di jurnal ilmiah terindeks global bereputasi lainnya; atau
 - b. Kekayaan Intelektual terdaftar dalam bentuk paten sederhana;
- (5) Jurnal ilmiah terindeks global bereputasi tinggi, terindeks global bereputasi menengah, terindeks global bereputasi, dan/atau jurnal ilmiah terindeks global lainnya tercantum dalam sistem informasi reputasi publikasi BRIN.
- (6) Kekayaan Intelektual lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f ditetapkan melalui keputusan Kepala Badan.

5. Ketentuan Pasal 11 dihapus.
6. Ketentuan Pasal 12 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

Keluaran Kerja Minimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dapat dipenuhi dengan menjadi kontributor pada:

- a. salah satu Keluaran Kerja Minimal kategori I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1);
 - b. salah satu Keluaran Kerja Minimal kategori II sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2);
 - c. salah satu Keluaran Kerja Minimal kategori III sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3); atau
 - d. salah satu Keluaran Kerja Minimal kategori IV sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4);
7. Ketentuan Pasal 13 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13

- (1) Pemenuhan Keluaran Kerja Minimal kategori II sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) dapat digantikan dengan pemenuhan Keluaran Kerja Minimal kategori I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1).
 - (2) Pemenuhan Keluaran Kerja Minimal kategori III sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dapat digantikan dengan pemenuhan Keluaran Kerja Minimal kategori I dan/atau kategori II sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2).
 - (3) Pemenuhan Keluaran Kerja Minimal kategori IV sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) dapat digantikan dengan pemenuhan Keluaran Kerja Minimal kategori I, kategori II, dan/atau kategori III sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3).
8. Ketentuan ayat (5) Pasal 18 diubah dan ayat (6) dihapus sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

- (1) Dalam rangka penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai Kinerja Pegawai melakukan evaluasi kinerja Pegawai.
- (2) Pejabat Penilai Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melakukan evaluasi kinerja Pegawai berdasarkan rekomendasi dari:
 - a. pejabat pimpinan tinggi Unit Kerja lain;
 - b. pejabat administrasi; atau
 - c. pejabat fungsional.
- (3) Evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai; dan
 - b. Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai.
- (4) Evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. hasil kerja Pegawai; dan
 - b. perilaku kerja Pegawai.

- (5) Hasil kerja Pegawai dan perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan nilai paling tinggi 120 (seratus dua puluh).
 - (6) Dihapus.
9. Di antara Pasal 19 dan Pasal 20 disisipkan 2 (dua) pasal, yakni Pasal 19A dan Pasal 19B sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19A

Evaluasi Kinerja Periodik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dilakukan dengan mempertimbangkan:

- a. pengangkatan pertama;
- b. perpindahan jabatan;
- c. promosi;
- d. kenaikan jenjang jabatan atau penurunan jenjang jabatan;
- e. pemberhentian jabatan fungsional;
- f. mutasi keluar instansi; dan/atau
- g. kebutuhan lain organisasi.

Pasal 19B

- (1) Hasil kerja bagi Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang diperoleh dari Evaluasi Kinerja Periodik diberikan nilai paling tinggi 109 (seratus sembilan) jika Keluaran Kerja Minimal belum tercapai.
 - (2) Hasil kerja bagi Sumber Daya Manusia Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang diperoleh dari Evaluasi Kinerja Periodik diberikan nilai paling tinggi 109 (seratus sembilan).
 - (3) Dalam hal target minimal per jenjang jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (9) dan standar penilaian kinerja telah ditetapkan melalui Keputusan Kepala Badan, hasil kerja Sumber Daya Manusia Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang diperoleh dari Evaluasi Kinerja Periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan nilai di atas 109 (seratus sembilan).
10. Ketentuan Pasal 20 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 20

- (1) Evaluasi Kinerja Tahunan bagi Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi mempertimbangkan pemenuhan Keluaran Kerja Minimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10.
- (2) Bagi Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang tidak memenuhi Keluaran Kerja Minimal pada tahun berjalan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 diberikan nilai hasil kerja paling tinggi 99 (sembilan puluh sembilan).
- (3) Bagi Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang tidak memenuhi Keluaran Kerja Minimal pada tahun berjalan dan tahun sebelumnya

secara berturut-turut diberikan predikat kinerja paling tinggi butuh perbaikan.

- (4) Bagi Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang tidak memenuhi Keluaran Kerja Minimal pada tahun berjalan dan 2 (dua) tahun sebelumnya atau lebih secara berturut-turut diberikan predikat kinerja paling tinggi kurang.

11. Di antara Pasal 20 dan Pasal 21 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 20A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 20A

Dalam rangka melakukan Evaluasi Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, unit kerja eselon I dapat membentuk komite penilai kinerja untuk merumuskan standar penilaian kinerja Sumber Daya Manusia Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

12. Ketentuan ayat (1) dan ayat (3) Pasal 23 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 23

- (1) Evaluasi kinerja Pegawai yang melaksanakan Tugas Belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a ditetapkan berdasarkan penilaian Pejabat Penilai Kinerja Pegawai di Unit Kerja yang membidangi sumber daya manusia.
- (2) Penilaian Pejabat Penilai Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap penyampaian 2 (dua) kali laporan kemajuan belajar dan/atau indeks prestasi kumulatif.
- (3) Dalam hal Pegawai yang melaksanakan Tugas Belajar belum mempunyai indeks prestasi kumulatif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat menyampaikan laporan kemajuan belajar kepada Pejabat Penilai Kinerja Pegawai pelajar di Unit Kerja yang membidangi sumber daya manusia.
- (4) Laporan kemajuan belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) disampaikan melalui sistem informasi pengelolaan kinerja Pegawai dengan ketentuan:
 - a. laporan periode I mulai bulan Januari sampai dengan bulan Juni; dan
 - b. laporan periode II mulai bulan Juli sampai dengan bulan Desember.
- (5) Bagi Pegawai Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah diaktifkan kembali dari penugasan belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a dikecualikan dari pemenuhan Keluaran Kerja Minimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 selama tahun berjalan.

13. Ketentuan Pasal 26 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 26

- (1) Evaluasi kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan pelatihan pascadoktoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a, dengan jangka waktu lebih dari 6 (enam) bulan dilakukan berdasarkan penilaian Pejabat Penilai Kinerja pada Unit Kerja terhadap penyampaian laporan Pelatihan dan pemenuhan minimal 1 (satu) Keluaran Kerja Minimal Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi kategori I.
 - (2) Evaluasi kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan magang riset, periset tamu, dan riset bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b, huruf d, dan huruf e dengan jangka waktu lebih dari 6 (enam) bulan dilakukan berdasarkan penilaian Pejabat Penilai Kinerja pada Unit Kerja terhadap penyampaian laporan Pelatihan dan pemenuhan minimal 1 (satu) Keluaran Kerja Minimal Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi kategori II untuk Pegawai dengan kualifikasi pendidikan doktor atau kategori III untuk Pegawai dengan kualifikasi pendidikan magister atau di bawahnya.
 - (3) Evaluasi kinerja Pegawai yang melaksanakan magang industri dan Pelatihan lain sesuai dengan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c dan huruf f dengan jangka waktu lebih dari 6 (enam) bulan berdasarkan pemenuhan penyampaian 1 (satu) kali laporan Pelatihan yang disampaikan kepada Pejabat Penilai Kinerja pada Unit Kerja.
 - (4) Evaluasi kinerja Pegawai yang melaksanakan Pelatihan kurang dari 6 (enam) bulan berdasarkan penilaian Pejabat Penilai Kinerja Pegawai pada Unit Kerja terhadap kinerja Pegawai selama tahun berjalan.
 - (5) Laporan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) disampaikan melalui sistem informasi pengelolaan kinerja Pegawai.
14. Ketentuan Pasal 33 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 33

- (1) Tim Penilai Kinerja Pegawai dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Tim Penilai Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Pegawai yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan, berasal dari:
 - a. Unit kerja yang membidangi sumber daya manusia;
 - b. Unit kerja yang membidangi pengawasan internal; dan

- c. Unit kerja lain sesuai penugasan Kepala BRIN.
 - (3) Tim Penilai Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang berdasarkan hasil penilaian Kinerja Pegawai mengenai:
 - a. pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. pemberian Penghargaan.
 - (4) Tim Penilai Kinerja bertanggung jawab kepada pejabat yang berwenang.
15. Ketentuan Pasal 35 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 35

Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai terdiri atas:

- a. Penghargaan;
 - b. Tunjangan Kinerja; dan
 - c. sanksi.
16. Ketentuan lampiran Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional diubah, sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
17. Setelah Bagian Ketiga Bab V ditambahkan satu Bagian yakni Bagian Keempat sebagai berikut:

Bagian Keempat
Sanksi

Pasal 38A

- (1) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak memenuhi target kinerja yang diperjanjikan selama 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, yang diberikan penilaian kinerja butuh perbaikan, kurang, atau sangat kurang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (3) diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada kondisi normal dan tidak ada kondisi *force majeure*.
- (3) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali.
- (4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pejabat pimpinan tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38B

- (1) Pejabat Administrasi atau Pejabat Fungsional yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat kurang atau sangat kurang diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (2) Dalam hal pejabat administrasi atau pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka PNS yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali.
- (3) Berdasarkan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang tidak memenuhi standar kompetensi jabatan dapat dipindahkan pada jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal tidak tersedia jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau jabatan lebih rendah yang lowong, pejabat administrasi atau pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditempatkan sementara pada jabatan tertentu dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Dalam hal setelah 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak tersedia lowongan jabatan sesuai dengan kompetensinya, pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

Pasal 38C

Pedoman pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38A dan Pasal 38B ditetapkan oleh Kepala Badan.

18. Ketentuan ayat (1) Pasal 42 diubah, dan ayat (2) dihapus sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 42

- (1) Tim pengelola kinerja pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf a berada di bawah koordinasi Unit Kerja yang melaksanakan tugas di bidang sumber daya manusia.
- (2) Dihapus.
- (3) Tim pengelola kinerja pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. membuat perencanaan dan implementasi sistem informasi pengelolaan kinerja Pegawai;
 - b. melakukan pemantauan dan pengelolaan penggunaan sistem informasi pengelolaan kinerja Pegawai; dan
 - c. melakukan evaluasi dan tindak lanjut penggunaan sistem informasi pengelolaan kinerja Pegawai.
- (4) Perencanaan dan implementasi sistem informasi pengelolaan kinerja Pegawai di tingkat BRIN

sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a meliputi:

- a. batas waktu pengisian data;
- b. penilaian kinerja Pegawai;
- c. pengesahan penilaian kinerja Pegawai; dan
- d. pengumpulan dokumen yang telah ditandatangani.

Pasal II

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.



Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 16 April 2025

KEPALA
BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

☐

LAKSANA TRI HANDOKO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal ☐

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

☐

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR ☐

LAMPIRAN
PERATURAN
BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL
NOMOR 4 TAHUN 2025
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN
RISET DAN INOVASI NASIONAL NOMOR 1
TAHUN 2023 TENTANG PENGELOLAAN
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN
RISET DAN INOVASI NASIONAL

PERSENTASE PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA
BERDASARKAN EVALUASI KINERJA TAHUNAN PEGAWAI

Nilai Akhir Hasil Kerja	Nilai Akhir Perilaku Kerja	Predikat Kinerja	Persentase Tunjangan Kinerja
110 – 120	110 – 120	Sangat Baik	100%
100 – 120	100 – 109.99	Baik	100%
100 – 109.99	100 – 120	Baik	100%
100 – 120	90 – 99.99	Baik	85%
90 – 99.99	90 – 120	Baik	85%
0 – 89.99	90 – 120	Butuh Perbaikan	70%
90 – 99.99	0 – 89.99	Kurang	55%
60 – 89.99	0 – 89.99	Sangat Kurang	40%
30 – 69.99	0 – 89.99	Sangat Kurang	25%
0 – 29.99	0 – 89.99	Sangat Kurang	0%

KEPALA
BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

LAKSANA TRI HANDOKO