



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR 272 TAHUN 2026

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI PEGAWAI PEMERINTAH

DENGAN PERJANJIAN KERJA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

Menimbang : bahwa untuk menjamin objektivitas perpanjangan masa hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Evaluasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Badan Kepegawaian Negara;

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 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);

3. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 183);

4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 36 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1382);

5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1258);
6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 42);
7. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 475);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PEDOMAN EVALUASI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA.
- KESATU : Menetapkan Pedoman Evaluasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana tercantum pada Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan untuk pertimbangan perpanjangan masa hubungan perjanjian kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 26 Mei 2026

SEKRETARIS UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,



Ditandatangani Secara Elektronik
Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP



LAMPIRAN I
KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 272 TAHUN 2026
TANGGAL : 26 MEI 2026

PEDOMAN EVALUASI
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA

A. KETENTUAN UMUM

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat PPPK BKN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan pada Badan Kepegawaian Negara.
2. Masa kerja Satu Tahun adalah periode waktu PPPK telah bekerja selama 12 bulan penuh berdasarkan Surat Perintah Melaksanakan Tugas.
3. Kepala Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat Kepala BKN adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Badan Kepegawaian Negara.

B. TUJUAN

Pedoman ini bertujuan sebagai petunjuk pelaksanaan dalam melakukan penilaian evaluasi PPPK sebagai dasar untuk pertimbangan perpanjangan masa hubungan perjanjian kerja PPPK BKN.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup keputusan ini meliputi kriteria penilaian evaluasi dalam rangka perpanjangan perjanjian kerja PPPK BKN.

D. KETENTUAN PENILAIAN

Ketentuan penilaian evaluasi PPPK BKN dilaksanakan sebagaimana berikut:

1. Ketentuan Umum

- a. Penilaian evaluasi dilakukan oleh unit kerja setingkat pimpinan tinggi pratama yang membidangi sumber daya manusia berdasarkan kriteria kinerja, disiplin, dan penilaian kesesuaian kompetensi.
- b. Penilaian evaluasi dilakukan satu kali pada tahun saat masa hubungan perjanjian kerja berakhir.
- c. Penilaian evaluasi digunakan sebagai pertimbangan perpanjangan masa hubungan perjanjian kerja yang ditetapkan oleh Kepala BKN.

2. Kriteria Penilaian Evaluasi

Kriteria penilaian evaluasi terdiri atas:

a. Kinerja

Penilaian kinerja dinilai berdasarkan penilaian SKP tahunan dua tahun terakhir dalam masa hubungan perjanjian kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Predikat penilaian kinerja sebagai berikut:
 - a) Predikat minimal baik dibobot 100;
 - b) Predikat butuh perbaikan dibobot 75;
 - c) Predikat kurang dibobot 50; dan
 - d) Predikat sangat kurang dibobot 25.
- 2) Apabila PPPK dalam dua tahun terakhir masa hubungan perjanjian kerja mendapat predikat penilaian kinerja yang berbeda, maka menggunakan nilai rata-rata.

b. Disiplin

Penilaian disiplin berdasarkan riwayat penjatuan hukuman disiplin selama masa hubungan perjanjian kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bagi PPPK yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dibobot 100;
- 2) Bagi PPPK dengan riwayat hukuman disiplin:
 - a) tingkat ringan dibobot 75;

- b) tingkat sedang dibobot 50; dan
 - c) tingkat berat dibobot 25.
- 3) Apabila PPPK selama masa hubungan perjanjian kerja beberapa kali dijatuhi hukuman disiplin, maka yang digunakan sebagai pembobotan adalah tingkat hukuman disiplin yang paling tinggi.
- c. Penilaian Kesesuaian Kompetensi
- 1) Penilaian kesesuaian kompetensi bagi PPPK dilakukan dengan penilaian atasan.
 - 2) Penilaian atasan sebagaimana dimaksud pada angka 1) dilakukan oleh pejabat pimpinan tinggi pratama kepada PPPK dengan indikator penilaian sebagai berikut:
 - a) Integritas;
 - b) Kerja sama;
 - c) Komunikasi;
 - d) Orientasi pada hasil;
 - e) Pelayanan publik;
 - f) Pengembangan diri dan orang lain;
 - g) Mengelola perubahan;
 - h) Pengambilan keputusan; dan
 - i) Perekat bangsa.
 - 3) PPPK dinyatakan memiliki kesesuaian kompetensi pada jenjang jabatannya apabila hasil penilaian atasan mendapatkan “ya” pada sembilan indikator penilaian.
 - 4) Dalam hal hasil penilaian atasan tidak menunjukkan kesesuaian kompetensi pada jenjang jabatannya, maka dilakukan penilaian kesesuaian kompetensi lebih lanjut melalui wawancara untuk mengetahui kesesuaian kompetensi oleh tim yang ditunjuk oleh pejabat yang berwenang.

3. Bobot Penilaian Evaluasi

No	Kriteria	Bobot nilai
1	Kinerja	40%
2	Disiplin	40%
3	Penilaian Kesesuaian Kompetensi	20%
Jumlah		100%

- E. KRITERIA PERPANJANGAN MASA HUBUNGAN PERJANJIAN KERJA
- Perpanjangan masa hubungan perjanjian kerja dapat diberikan bagi PPPK BKN yang memperoleh nilai evaluasi sekurang-kurangnya 76 (tujuh puluh enam) pada tahun saat masa hubungan perjanjian kerja berakhir.
- F. PENUTUP
- Demikian pedoman ini dibuat untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

SEKRETARIS UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

Ditandatangani Secara Elektronik
 Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 272 TAHUN 2026
TANGGAL : 26 MEI 2026

FORM PENILAIAN EVALUASI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

No.	NAMA	NIPPPK	Kriteria Penilaian			
			Kinerja (0-40)	Disiplin (0-40)	Penilaian Kesesuaian Kompetensi (0-20)	Jumlah
1						
2						
3						
4						
5						
dst.						

Kepala Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi,

(Nama)
(NIP.)

FORM PENILAIAN
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Kepala Biro/Direktur/Kepala Pusat/Inspektur/Kepala Sekretariat
BPASN/Kepala Kantor Regional.....*)
Jabatan Pelaksana

Nama :
NIPPPK :
Jabatan :
Unit Kerja :

No	Kriteria	Deskripsi	Penilaian**)
1	Integritas	Mampu bertindak sesuai nilai, norma, etika organisasi dalam kapasitas pribadi	☐ Ya ☐ Tidak
2	Kerja Sama	Berpartisipasi dalam kelompok kerja	☐ Ya ☐ Tidak
3	Komunikasi	Menyampaikan informasi dengan jelas, lengkap, pemahaman yang sama	☐ Ya ☐ Tidak
4	Orientasi Pada Hasil	Bertanggung jawab untuk memenuhi standar kerja	☐ Ya ☐ Tidak
5	Pelayanan Publik	Menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan.	☐ Ya ☐ Tidak
6	Pengembangan Diri dan Orang Lain	Mengembangkan diri	☐ Ya ☐ Tidak
7	Mengelola Perubahan	Mengikuti perubahan dengan arahan	☐ Ya ☐ Tidak
8	Pengambilan Keputusan	Mengumpulkan informasi untuk bertindak sesuai kewenangan	☐ Ya ☐ Tidak
9	Perekat Bangsa	Peka memahami dan menerima kemajemukan	☐ Ya ☐ Tidak

sehingga pegawai dimaksud dibutuhkan/tidak dibutuhkan*) di unit kerja.

Kepala Biro/Direktur/Kepala
Pusat/Inspektur/Kepala
Sekretariat BPASN/Kepala
Kantor Regional.....*)

(Nama.....)
(NIP.)

FORM PENILAIAN
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Kepala Biro/Direktur/Kepala Pusat/Inspektur/Kepala Sekretariat
BPASN/Kepala Kantor Regional.....*)
Jabatan Fungsional Ahli Pertama

Nama :
NIPPPK :
Jabatan :
Unit Kerja :

No	Kriteria	Deskripsi	Penilaian
1	Integritas	Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi	☐ Ya ☐ Tidak
2	Kerja Sama	Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif	☐ Ya ☐ Tidak
3	Komunikasi	Aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal; Bersedia mendengarkan orang lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dll	☐ Ya ☐ Tidak
4	Orientasi Pada Hasil	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja	☐ Ya ☐ Tidak
5	Pelayanan Publik	Mampu mensupervisi/mengawasi/menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas tugas pemerintahan/pelayanan publik secara transparan	☐ Ya ☐ Tidak
6	Pengembangan diri dan orang lain	Mampu meningkatkan kemampuan diri sendiri dan/atau bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan	☐ Ya ☐ Tidak
7	Mengelola Perubahan	Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan	☐ Ya ☐ Tidak

8	Pengambilan Keputusan	Mampu mengambil keputusan secara cermat	☐ Ya ☐ Tidak
9	Perekat Bangsa	Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan	☐ Ya ☐ Tidak

sehingga pegawai dimaksud dibutuhkan/tidak dibutuhkan*) di unit kerja.

Kepala Biro/Direktur/Kepala
Pusat/Inspektor/Kepala
Sekretariat BPASN/Kepala
Kantor Regional.....*)

(Nama.....)
(NIP.)

FORM PENILAIAN
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Kepala Biro/Direktur/Kepala Pusat/Inspektur/Kepala Sekretariat
BPASN/Kepala Kantor Regional.....*)
Jabatan Fungsional Terampil

Nama :
NIPPPK :
Jabatan :
Unit Kerja :

No	Kriteria	Deskripsi	Penilaian
1	Integritas	Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi	☐ Ya ☐ Tidak
2	Kerja Sama	Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif	☐ Ya ☐ Tidak
3	Komunikasi	Menyampaikan informasi dengan jelas, lengkap, pemahaman yang sama	☐ Ya ☐ Tidak
4	Orientasi Pada Hasil	Bertanggung jawab untuk memenuhi standar kerja	☐ Ya ☐ Tidak
5	Pelayanan Publik	Menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan.	☐ Ya ☐ Tidak
6	Pengembangan diri dan orang lain	Mengembangkan diri	☐ Ya ☐ Tidak
7	Mengelola Perubahan	Mengikuti perubahan dengan arahan	☐ Ya ☐ Tidak
8	Pengambilan Keputusan	Mengumpulkan informasi untuk bertindak sesuai kewenangan	☐ Ya ☐ Tidak
9	Perekat Bangsa	Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan	☐ Ya ☐ Tidak

sehingga pegawai dimaksud dibutuhkan/tidak dibutuhkan*) di unit kerja.

Kepala Biro/Direktur/Kepala
Pusat/Inspektur/Kepala
Sekretariat BPASN/Kepala
Kantor Regional.....*)

(Nama.....)
(NIP.)