

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan
TAHUN 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
			2021
1	Perencanaan Kinerja	30.00	27.00
2	Pengukuran Kinerja	30.00	27.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	12.00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	17.50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			83.50
Kategori Predikat			A

No	Catatan
1	Perencanaan Kerja
a	
b	
c	
2	Pengukuran Kinerja
a	
b	
c	
3	Pelaporan Kinerja
a	
b	3.b.6. BBLBK tidak bisa membandingkan target tahun lalu karena merupakan Satker yang baru berdiri di tahun 2024, namun justifikasinya telah dijelaskan di dalam LAKIP
c	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
a	
b	
c	BBLBK merupakan satker yang baru berdiri di awal tahun 2024 sehingga tidak terdapat LAKIP tahun sebelumnya

No	Catatan Lainnya
1	Perencanaan Kerja
a	
b	
c	
2	Pengukuran Kinerja
a	
b	
c	
3	Pelaporan Kinerja
a	
b	
c	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
a	
b	
c	

No	Rekomendasi
1	Perencanaan Kerja
a	
b	
c	
2	Pengukuran Kinerja
a	
b	
c	

3	Pelaporan Kinerja
a	
b	Perbandingan target dengan tahun sebelumnya akan dapat terlaksana pada penyusunan LAKIP tahun 2025
c	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
a	
b	
c	Tindak lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas akan dapat terlaksana pada evaluasi SAKIP tahun 2025 dengan melihat hasil evaluasi pada tahun 2024

Evaluatan,
Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan
Kepala Sub Bagian Administrasi Umum



Budiyanto, ST, M.Tr.A.P
NIP. 198204262010121004

Perencana Ahli Muda,



Farida Kusumaningrum, SKM, MKM
NIP. 198308032006042001

Staf Sub Bagian Administrasi Umum



Annisa Anindita Rahmania, SKM
NIP. -

Jakarta, 15 April 2025
Tim Satuan Kepatuhan Internal
Ketua,



Kambang Sariadji, S.Si, M.Biomed
NIP. 197204122006041003

Anggota,



Daryanto, ST
NIP. 197906172010121001

Anggota,



Iis Imroatun Sholihah, S.Si
NIP. 919980218202104201

LEMBAR KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan
TAHUN 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	27.00	90.00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	5.4	90.00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	8.1	90.00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	13.5	90.00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	27.00	90.00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	5.4	90.00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	8.1	90.00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	13.5	90.00%
3	PELAPORAN KINERJA	15.00	12.00	80.00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	2.7	90.00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4.50	4.05	90.00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	5.25	70.00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	17.50	70.00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	4.5	90.00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	6.75	90.00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	6.25	50.00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja / Kategori Predikat			83.50	A

Evaluatan,
Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan
Kepala Sub Bagian Administrasi Umum

Budiyanto, ST, M.Tr.A.P
NIP. 198204262010121004

Perencana Ahli Muda,

Farida Kusumaningrum, SKM, MKM
NIP. 198308032006042001

Staf Sub Bagian Administrasi Umum

Annisa Anindita Rahmania, SKM
NIP. -

Jakarta, 15 April 2025
Tim Satuan Kepatuhan Internal
Ketua,

Kambang Sariadji, S.Si, M.Biomed
NIP. 197204122006041003

Anggota,

Daryanto, ST
NIP. 197906172010121001

Anggota,

Iis Imroatun Sholihah, S.Si
NIP. 919980218202104201

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		27		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	A	5.4	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1 tahun maka nilai maksimal BB - Jika hanya 5 kriteria terpenuhi maka 5/6x100% = 83% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100.00	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				1	Pedoman dan SOP Penyusunan Perencanaan Kinerja yang dimiliki satuan kerja
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				1	Tidak diwajibkan untuk satuan kerja
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				1	RSB (5 Tahun)
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				1	RKT (1 Tahun)
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				1	Rencana Aksi
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				1	RKA-K/L dan Rencana Aksi
	Usia Dokumen				1 tahun	
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	A	8.1	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 10 kriteria terpenuhi maka 10/11x100% = 91% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100.00	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				1	RSB yang telah ditandatangani
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				1	Bukti publikasi RSB di website (untuk BLU batas waktu sesuai PMK 129 Tahun 2020)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu				1	Analisis IKU telah sesuai dengan tupoksi satker
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				1	Matriks Keselarasan Tujuan/Sasaran/IKU
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				1	Analisis IKU telah SMART (seluruh IKU)
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				1	IKU Tahun awal RSB IKU Tahun evaluasi Dalam 1 periode IKU dimungkinkan untuk dilakukan perubahan. Terhadap perubahan tersebut tetap dianggap sustainabel apabila perubahan IKU yang dilakukan dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				1	Analisis target kinerja untuk kriteria achievable, menantang dan realistis
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				1	Cascading PK dengan Kontrak Kinerja Pegawai di setiap level jabatan
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				1	Analisis RSB/RKT/RA telah menggambarkan hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				1	Absensi dan Notulen Rapat Perencanaan Kinerja (melibatkan seluruh unit)
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				1	Absensi dan Notulen Rapat Perencanaan Kinerja
	Terdapat upaya inovatif terkait kualitas perencanaan kinerja				Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	A	13.5	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 7 kriteria terpenuhi maka 7/8x100% = 87,5% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100.00	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				1	Rencana Aksi telah memuat anggaran per prog/kegiatan
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				1	Rencana Aksi
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.				1	Hasil capaian kinerja Pembahasan penetapan target kinerja
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala				1	Laporan Monitoring Rencana Aksi Bulanan/Triwulan/Semester
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis				1	Hasil Reviu/Kajian RSB, Revisi RSB
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang				1	Hasil Reviu/Kajian RSB, Revisi RSB
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				1	PK/Kontrak Kinerja/SKP Absensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah				1	PK/Kontrak Kinerja/SKPBukti Pencapaian Kinerja Individu
	Terdapat upaya inovatif terkait manfaat perencanaan kinerja				Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		27		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	A	5.4	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1 tahun maka nilai maksimal BB - Jika hanya 2 kriteria terpenuhi maka 2/3x100% = 67% sehingga nilai maksimal CC
Kriteria:					100.00	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				1	Pedoman dan SOP Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				1	DO dan formula perhitungan IKU
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				1	Pedoman dan SOP Pengumpulan Data Kinerja; Rincian Sumber Data (apakah sesuai dengan kamus perhitungan IKU); Bukti verifikasi data yang disajikan Bukti Data Kinerja telah disahkan oleh pimpinan/dipublikasikan
	Usia Dokumen				1 tahun	
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	A	8.1	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 6 kriteria terpenuhi maka 6/7x100% = 86% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100.00	
1	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian				1	Bukti keterlibatan pimpinan dalam pengukuran capaian kinerja (notulen rapat pembahasan capaian kinerja)
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				1	Analisis relevansi dan kecukupan data kinerja
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				1	Analisis relevansi dan kecukupan data kinerja
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				1	Laporan Monitoring IKU Bulanan/Triwulan/Semester
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				1	Laporan Monitoring Kinerja Individu; Laporan Monitoring Kinerja Instalasi/Unit (ambil salah satu bagian, mulai dari atasan sampai staf)
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				1	Bukti pemakaian aplikasi untuk pengumpulan data kinerja
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)				1	Bukti pemakaian aplikasi untuk pengukuran kinerja
	Terdapat upaya inovatif terkait kualitas pengukuran kinerja				Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	A	13.5	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 9 kriteria terpenuhi maka 9/10x100% = 90% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100.00	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				1	Bukti pemberian/pengurangan tunjangan berdasarkan pencapaian kinerja (minimal SOP)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				1	Bukti penempatan/penghapusan jabatan berdasarkan pencapaian kinerja (minimal SOP) Hasil evaluasi struktur organisasi (di Laporan Output Ortala); Peta Jabatan; Anjab; ABK (Dok Perencanaan dan SDM)
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi refocusing

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi strategi pencapaian kinerja
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi kebijakan
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi aktifitas pencapaian kinerja
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi anggaran
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				1	Bukti efisiensi anggaran Hal apa yang dilakukan untuk mencapai efisiensi anggaran tersebut
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				1	Absensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja (melibatkan seluruh unit)
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				1	Absensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja; logbook; hasil evaluasi kinerja individu; bukti tindak lanjut hasil evaluasi kinerja
	Terdapat upaya inovatif terkait manfaat pengukuran kinerja				Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		12		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	A	2.7	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1 tahun maka nilai maksimal BB - Jika hanya 5 kriteria terpenuhi maka 5/6x100% = 83% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100.00	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				1	LAKIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				1	Laporan Monev Pencapaian Kinerja per bulan/triwulan/semester
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				1	LAKIP yang telah ditandatangani
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				1	Hasil reviu internal LAKIP
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				1	Bukti publikasi LAKIP
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				1	Bukti penyampaian LAKIP
	Usia Dokumen				1 tahun	
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	A	4.05	3.b.6. BBLBK tidak bisa membandingkan target tahun lalu karena merupakan Satker yang baru berdiri di tahun 2024, namun justifikasinya telah dijelaskan di dalam LAKIP	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 8 kriteria terpenuhi maka 8/9x100% = 89% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100.00	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				1	LAKIP telah sesuai dengan Permenpan 53/2014
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				1	LAKIP telah mencakup: 1. Capaian Kinerja setiap Indikator
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.				1	2. Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target tahunan
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				1	3. Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target akhir RSB
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				1	4. Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target tahun lalu
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				1	5. Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target nasional/internasional (jika ada)
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				1	6. Kualitas Keberhasilan 7. Penyebab/Hambatan Kegagalan 8. Upaya yang Telah Dilakukan
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai				1	9. Efisiensi penggunaan sumber daya
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan				1	10. Rekomendasi perbaikan kinerja
	Terdapat upaya inovatif terkait kualitas pelaporan kinerja				Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	B	5.25	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 6 kriteria terpenuhi maka 6/7x100% = 86% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					85.71	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				1	Bukti Keterlibatan pimpinan dalam penyusunan LAKIP (Notulensi rapat, arahan pimpinan)
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				1	Bukti Keterlibatan seluruh pegawai dalam penyusunan LAKIP (absensi dan notulensi rapat penyusunan LAKIP)
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi aktifitas pencapaian kinerja
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi anggaran
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				1	Laporan Monev Pencapaian Kinerja
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				0	Bukti bahwa informasi yang ada di LAKIP tahun lalu telah menjadi dasar penyusunan RKT tahun evaluasi/revisi RSB
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi budaya kinerja
	Terdapat upaya inovatif terkait manfaat pelaporan kinerja				Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		17.5		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	A	4.5	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1 tahun maka nilai maksimal BB - Jika hanya 2 kriteria terpenuhi maka 2/3x100% = 67% sehingga nilai maksimal CC
Kriteria:					100.00	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				1	Pedoman dan SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/bagian/instalasi/dll				1	Laporan Hasil Monev berdasarkan data kinerja setiap unit
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				1	Hasil Evaluasi Kinerja telah dilakukan secara berjenjang
	Usia Dokumen				1 tahun	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	A	6.75	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 4 kriteria terpenuhi maka 4/5x100% = 80% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100.00	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				1	SOP Evaluasi; LKE Internal (yang dilakukan SPI/SKI/PE)
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				1	Bukti sertifikasi evaluator internal; pelatihan/workshop
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				1	Kertas kerja Evaluasi
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/bagian/instalasi/dll				1	Bukti evaluasi telah dilaksanakan pada seluruh unit
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				1	Bukti penggunaan aplikasi pada evaluasi kinerja (jika tidak ada, ambil data dari E-Performance, SMART DJA)
	Terdapat upaya inovatif terkait kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal				Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	C	6.25	BBLBK merupakan satker yang baru berdiri di awal tahun 2024 sehingga tidak terdapat LAKIP tahun sebelumnya	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 4 kriteria terpenuhi maka 4/5x100% = 80% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					40.00	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				0	Bukti TL LAKIP tahun lalu; Bukti TL Hasil Monev berkala
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				0	Bukti TL LAKIP tahun lalu; Bukti TL Hasil Monev berkala

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				1	Bukti perbaikan dan peningkatan akuntabilitas berdasarkan hasil evaluasi LAKIP; Perbandingan capaian kinerja bulan/triwulan lalu telah dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja bulan/triwulan sekarang
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				1	Bukti efektifitas dan efisiensi kinerja berdasarkan hasil evaluasi LAKIP; Perbandingan capaian kinerja bulan/triwulan lalu telah dimanfaatkan untuk efektifitas dan efisiensi kinerja bulan/triwulan sekarang
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				0	Bukti perbaikan dan peningkatan kinerja berdasarkan hasil evaluasi LAKIP
Terdapat upaya inovatif terkait manfaat evaluasi akuntabilitas kinerja internal					Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi

Evaluatan,
Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan
Kepala Sub Bagian Administrasi Umum

Budiyanto, ST, M.Tr.A.P
NIP. 198204262010121004

Perencana Ahli Muda,

Farida Kusumaningrum, SKM, MKM
NIP. 198308032006042001

Staf Sub Bagian Administrasi Umum

Annisa Anindita Rahmania, SKM
NIP. -

Jakarta, 15 April 2025
Tim Satuan Kepatuhan Internal
Ketua,

Kambang Sariadji, S.Si, M.Biomed
NIP. 197204122006041003

Anggota,

Daryanto, ST
NIP. 197906172010121001

Anggota,

Iis Imroatun Sholihah, S.Si
NIP. 919980218202104201