

Nomor : PR.01.05/B.IX.2/1993/2026 17 April 2026
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintahan pada Satuan Kerja
Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Tahun 2025

Yth. Direktur Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas
Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
Jalan H.R.Rasuna Said Blok X-5 Kavling 4-9
Jakarta Selatan 12950

Sehubungan telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Satuan Kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Tahun 2025 oleh Tim Satuan Kepatuhan Internal (SKI), berikut terlampir kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Tahun 2025.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama Ibu diucapkan terima kasih.

Kepala Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan



dr. Darmawali Handoko, M.Epid

Tembusan:

1. Inspektur II Inspektorat Jenderal Kemenkes RI
2. Sekretaris Jenderal Kemenkes RI cq. Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran

Kementerian Kesehatan tidak menerima suap dan/atau gratifikasi dalam bentuk apapun. Jika terdapat potensi suap atau gratifikasi silakan laporkan melalui HALO KEMENKES 1500567 dan <https://wbs.kemkes.go.id>. Untuk verifikasi keaslian tanda tangan elektronik, silahkan unggah dokumen pada laman <https://tte.komdigi.go.id/verifyPDF>.

Nomor : PR.01.05/B.IX.2/1992/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintahan pada Satuan Kerja
Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Tahun 2025

17 April 2026

Yth. Kepala Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan
Jl. Percetakan Negara II No. 23
Jakarta Pusat 10560

Sehubungan telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Satuan Kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Tahun 2025 oleh Tim Satuan Kepatuhan Internal (SKI), berikut terlampir kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Tahun 2025. Selanjutnya mohon dapat segera menindaklanjuti rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama Bapak diucapkan terima kasih.

Ketua Tim Satuan Kepatuhan Internal



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

**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
SATUAN KERJA
BALAI BESAR LABORATORIUM BIOLOGI KESEHATAN
TAHUN 2025**

**NOMOR : PR.01.05/B.IX.2/1992/2026
TANGGAL : 17 APRIL 2026**

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA BALAI BESAR LABORATORIUM BIOLOGI KESEHATAN TAHUN 2025

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) periode 1 Januari s.d. 31 Desember 2025 pada satuan kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan, dapat disampaikan sebagai berikut:

I. Pendahuluan

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
3. Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
4. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan
5. Surat Tugas Kepala Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan nomor PR.01.04/B.IX.2/1973/2026 tanggal 16 April 2026 Perihal Surat Tugas reviu/desk/penelaahan Evaluasi SAKIP TA 2025 pada Satuan Kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana akuntabilitas kinerja dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerja dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang implementasi AKIP.
2. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja unit satuan kerja.
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas satuan kerja.
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP adalah:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan akuntabilitas kinerja untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

E. Metode Evaluasi

Evaluasi dilakukan secara daring melalui metode:

1. Penelaahan dokumen
2. Analisis dan interpretasi
3. Wawancara mendalam (*in depth interview*)

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah

1. Nama Satuan Kerja : Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan
2. Alamat Satuan Kerja : Jl. Percetakan Negara II No.23
3. Pimpinan Satuan Kerja: dr. Darmawali Handoko, M.Epid

G. Gambaran Umum Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/Unit Kerja

Rata-rata capaian kinerja tahun 2025 satuan kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan adalah sebesar 91,67%. Dengan kondisi dari total 12 (dua belas) Indikator Kinerja yang telah ditetapkan, terdapat 1 (satu) indikator yang belum mencapai target yang telah ditetapkan.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2024 telah ditindaklanjuti dengan:

Melakukan perbandingan target kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya.

II. Gambaran Hasil Evaluasi

A. Kondisi

Hasil Evaluasi pada satuan kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **86,20** dengan kategori **A (Memuaskan)**, dengan rincian sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
Hasil evaluasi atas Perencanaan Kinerja dengan nilai 27,00.
Tidak terdapat permasalahan pada komponen Perencanaan Kinerja.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja dengan nilai 26,40.

Tidak terdapat permasalahan pada komponen Pengukuran Kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja dengan nilai 12,30.

Permasalahan pada komponen Pelaporan Kinerja yaitu:

- a. Kriteria 3.c.6 belum terpenuhi karena belum tercantum di dalam dokumen RKT 2025.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal dengan nilai 20,50.

Permasalahan pada komponen Akuntabilitas Kinerja Internal yaitu:

- a. Kriteria 4.c.5 belum terpenuhi karena terdapat 1 indikator kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditentukan.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Satker Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan, beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Tidak ada perbaikan

2. Pengukuran Kinerja

- a. Tidak ada perbaikan

3. Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen RKT tahun evaluasi/revisi Renstra atau dokumen yang setara agar mengacu pada informasi yang ada di LAKIP tahun sebelumnya

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Agar dilakukan pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal guna perbaikan dan peningkatan kinerja sehingga seluruh target indikator kinerja dapat tercapai

C. Catatan lainnya

Lembar Kerja Evaluasi (LKE) terlampir.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.

B. Dorongan terhadap Implementasi Akuntabilitas Kinerja

Satuan kerja diharapkan dapat berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerja dalam mewujudkan capaian kinerja yang diharapkan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di satuan kerja Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Ketua Tim Satuan Kepatuhan Internal



Kambang Sariadji, S.Si, M.Biomed

NIP. 197204122006041003

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
BALAI BESAR LABORATORIUM BIOLOGI KESEHATAN
TAHUN 2025**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
			2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	27,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	26,40
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			86,20
Kategori Predikat			A

No	Catatan (harus spesifik dan rinci)
1	Seluruh kriteria terpenuhi
2	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'
3	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'
4	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'
5	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'
6	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'
7	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'
8	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'
9	Kriteria 3.c.6 belum terpenuhi karena belum tercantum di dalam dokumen RKT 2025
10	Seluruh kriteria terpenuhi
11	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'
12	Kriteria 4.c.5 belum terpenuhi karena terdapat 1 indikator kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditentukan

No	Catatan Lainnya
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	

No	Rekomendasi (harus spesifik)
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	Dokumen RKT tahun evaluasi/revisi Renstra atau dokumen yang setara agar mengacu pada informasi yang ada di LAKIP tahun sebelumnya
10	
11	

No	Rekomendasi (harus spesifik)
12	Agar dilakukan pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal guna perbaikan dan peningkatan kinerja sehingga seluruh target indikator kinerja dapat tercapai

Evaluatan,
Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan

Kepala Sub Bagian Administrasi Umum



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

Jakarta, 17 April 2026
Tim SKI Balai Besar Laboratorium
Biologi Kesehatan

Ketua,



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

Perencana Ahli Muda



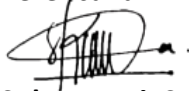
Farida Kusumaningrum, SKM, MKM
NIP.198308032006042001

Anggota,



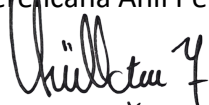
Daryanto, ST
NIP. 197906172010121001

Perencana Ahli Pertama



Sukmawati, S.E
NIP.199606122025062006

Perencana Ahli Pertama



Oktaviani Cipta Dwi Putri, S.E
NIP.199110242025062005

LEMBAR KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
BALAI BESAR LABORATORIUM BIOLOGI KESEHATAN
TAHUN 2025

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	26,40	88,00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	4,8	80,00%
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	12,30	82,00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	3	100,00%
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	20,50	82,00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	5	100,00%
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	8,75	70,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja / Kategori Predikat			86,20	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

Perencana Ahli Pertama

Sukmawati, S.E
NIP.199606122025062006

Perencana Ahli Pertama

Oktaviani Cipta Dwi Putri, S.E
NIP.199110242025062005

Jakarta, 17 April 2026
Tim SKI Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan
Ketua,

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

Anggota,

Daryanto, ST
NIP. 197906172010121001

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	Seluruh kriteria terpenuhi	- 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	Permenkes/Persekjen/Perdirjen/Pedoman dan SOP Penyusunan Perencanaan Kinerja yang dipakai satuan kerja
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				1	Nilai 1 untuk satker/uker
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				1	Renstra atau dokumen yang setara (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	Renstra atau dokumen yang setara berkesinambungan dari tahun pertama sd tahun berikutnya/ terakhir
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	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'	- 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	Renstra atau dokumen yang setara telah ditandatangani
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				1	Bukti publikasi Renstra atau dokumen yang setara di website
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				1	ada IKU tidak 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 Renstra atau dokumen yang setara 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 Renstra atau dokumen yang setara/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
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 yang ditetapkan oleh Eselon 1/ Kepala
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil	15,00	A	13,5	Seluruh kriteria terpenuhi dan	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai
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 perbaikan kinerja sebelumnya				1	Hasil Reviu/Kajian Renstra atau dokumen yang setara, Revisi Renstra atau dokumen yang setara
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				1	Hasil Reviu/Kajian Renstra atau dokumen yang setara, Revisi Renstra atau dokumen yang setara
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				1	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 direncanakan				1	Bukti Pencapaian Kinerja Individu
	Terdapat upaya inovatif terkait manfaat perencanaan kinerja				Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		26,4		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	BB	4,8	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'	- 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	Permenkes/Persekjen/Peridrjen/Pedoman dan SOP Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja yang dipakai
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	Semua dokumen tersebut masih berkesimbangan dari
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	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'	- 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 terlibat 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

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
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	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'	- 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				1	Bukti penempatan/penghapusan jabatan berdasarkan
3	Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi refocusing
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
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		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	AA	3	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'	- 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	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'	- 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	Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target tahunan
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				1	Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target akhir Renstra atau dokumen yang setara
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				1	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	Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target nasional/internasional
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata				1	Kualitas Keberhasilan
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam				1	1. Ada bukti efisiensi penggunaan sumber daya
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				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	Kriteria 3.c.6 belum terpenuhi karena belum tercantum di dalam dokumen RKT 2025	- 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	Keterlibatan pimpinan dalam penyusunan LAKIP
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				1	Keterlibatan seluruh pegawai dalam 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 mencapai kinerja.				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 Renstra atau dokumen yang setara
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				1	1. Terdapat bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi budaya kinerja 2. LHKPN tepat waktu (sebelum 31 maret)/ pegawai terkahir lapor 3. Tidak ada Fraud/ OTT 4. WBK Tercapai 4, (nilai 1) Tidak tercapai 4 (nilai 0)
	Terdapat upaya inovatif terkait manfaat pelaporan kinerja				Dapat Dihargai	Bukti Upaya Inovasi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		20,5		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	AA	5	Seluruh kriteria terpenuhi	- 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	Permenkes/Persekjen/Peridrjen/Pedoman dan SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang digunakan Satker/Uker
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				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	Seluruh kriteria terpenuhi dan inovasi mendapatkan penilaian 'dapat dihargai'	- 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/perangkat daerah.				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	B	8,75	Kriteria 4.c.5 belum terpenuhi karena terdapat 1 indikator kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditentukan	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 4 kriteria terpenuhi maka 4/5x100% = 80% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					80,00	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				1	Bukti TL LAKIP tahun lalu; Bukti TL Hasil Monev berkala
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				1	Bukti TL LAKIP tahun lalu; Bukti TL Hasil Monev berkala
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

Jakarta, 17 April 2026
Tim SKI Balai Besar
Ketua,



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

Perencana Ahli Muda



Farida Kusumaningrum, SKM, MKM
NIP.198308032006042001

Anggota,



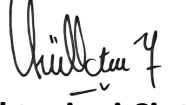
Daryanto, ST
NIP. 197906172010121001

Perencana Ahli Pertama



Sukmawati, S.E
NIP.199606122025062006

Perencana Ahli Pertama



Oktaviani Cipta Dwi Putri, S.E
NIP.199110242025062005