

JURNAL MINGGUAN

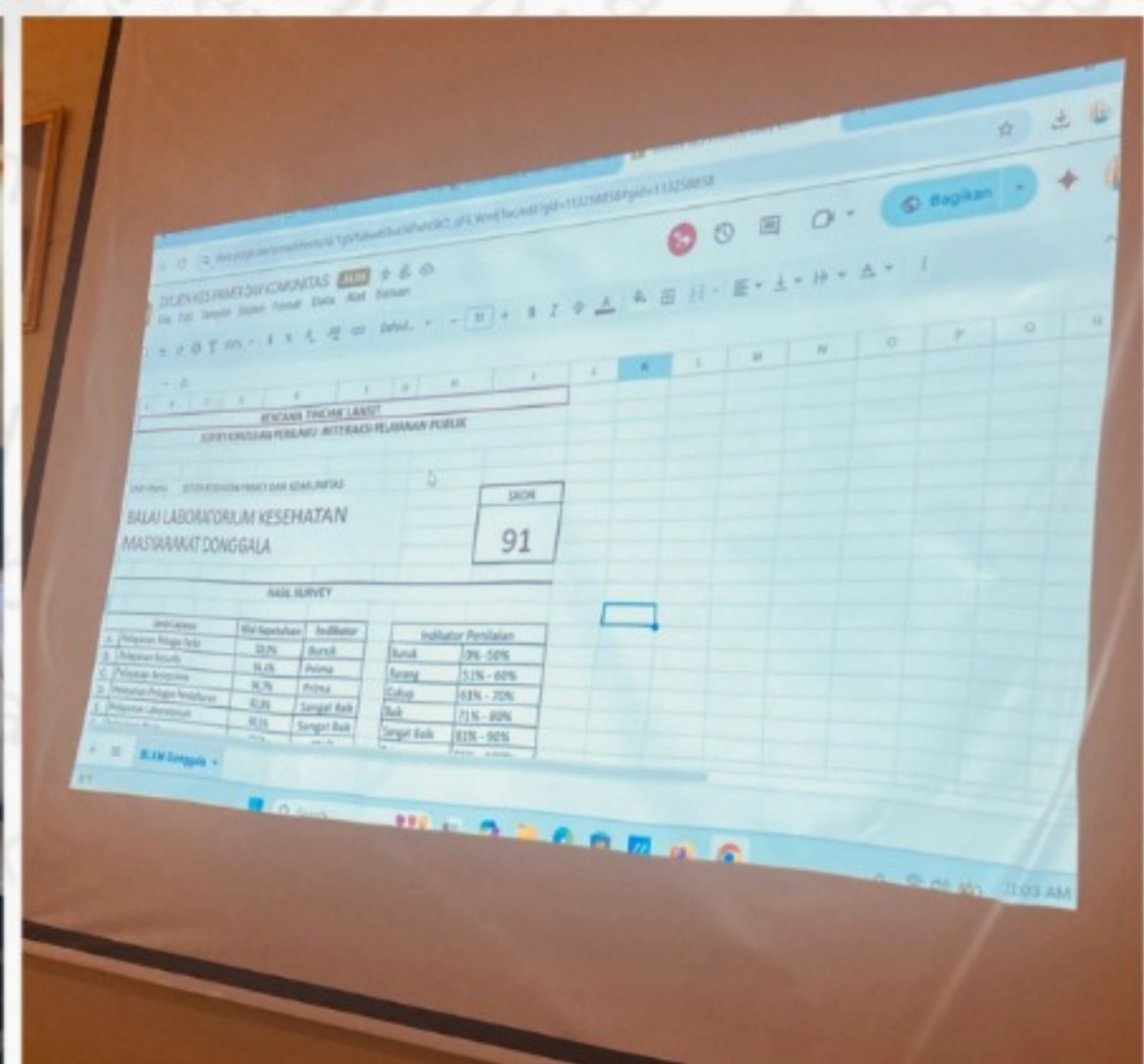
BALADO

RAPAT EVALUASI KINERJA OUTSOURCING DAN INTERAKSI LAYANAN PUBLIK

Balai Labkesmas Donggala terus berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui evaluasi kinerja tenaga outsourcing serta penguatan interaksi layanan publik. Kegiatan ini menjadi langkah penting untuk memastikan setiap proses layanan berjalan lebih efektif, responsif, dan profesional.

Melalui diskusi dan masukan yang konstruktif, diharapkan tercipta perbaikan berkelanjutan demi pelayanan yang semakin optimal.

#EvaluasiKinerja #PelayananPublik #Outsourcing #PeningkatanLayanan #KomitmenPelayanan



JURNAL MINGGUAN BALADO

RAPAT TIM KONTEN TERKAIT PEMBAHASAN PEMBUATAN PROFIL BALAI LABKESMAS DONGGALA

Dalam upaya memperkuat identitas dan informasi kepada publik, tim konten melaksanakan rapat pembahasan pembuatan profil balai labkesmas donggala. Kegiatan ini difokuskan pada perencanaan konsep, alur cerita, serta strategi penyampaian informasi yang menarik dan informatif.

Diharapkan melalui profil balai ini, masyarakat dapat lebih mengenal peran, fungsi, serta layanan yang diberikan secara jelas dan mudah dipahami.

#TimKonten #ProfilBalai #InformasiPublik #PelayananPublik #KomunikasiEfektif



JURNAL MINGGUAN **BALADO**

KUNJUNGAN TIM AUDIT KINERJA LABKESMAS

Kunjungan dalam rangka Audit Kinerja Laboratorium Kesehatan Masyarakat, asistensi dan fasilitasi WBK, serta tindak lanjut hasil pengawasan pada 4 satuan kerja binaan Inspektorat II.

Upaya ini untuk memperkuat kinerja, integritas, dan akuntabilitas layanan publik.

#AuditKinerja #WBK #ZonaIntegritas #PelayananPublik



JURNAL MINGGUAN BALADO

SOSIALISASI EVALUASI KINERJA PEGAWAI ASN KEMENKES TRIWULAN I TAHUN 2026

Balai Labkesmas Donggala ikut serta dalam kegiatan Zoom Sosialisasi Evaluasi Kinerja Pegawai ASN Kemenkes Triwulan I Tahun 2026.

Lewat kegiatan ini, diharapkan seluruh pegawai semakin semangat meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan pelayanan terbaik untuk masyarakat.

Bersama kita wujudkan ASN yang berintegritas dan berkinerja optimal demi Indonesia yang lebih sehat.

#KemenkesRI #ASNBerAKHLAK #LabkesmasDonggala #KinerjaASN #IndonesiaSehat

Arahan Menteri Kesehatan dalam RAPIM Tanggal 2 April 2026: Perbaiki Kualitas Evaluasi Kinerja Pegawai ASN Kemenkes yang selaras dengan SE Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023

Nilai Kinerja Organisasi (NKO)	Predikat Kinerja Organisasi (PKO)	Predikat Kinerja Pegawai				
		Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang
X > 100%	Istimewa	Max 70%	Dimungkinkan			
80% < X ≤ 100%	Baik	Dimungkinkan	Max 70%	Harus Ada		Dimungkinkan
60% < X ≤ 80%	Butuh Perbaikan	Max 10%	Dimungkinkan	Min 60%	Dimungkinkan	
20% < X ≤ 60%	Kurang	Max 10%	Dimungkinkan	Min 10%	Min 60%	Dimungkinkan
0% ≤ X ≤ 20%	Sangat Kurang	0%	Dimungkinkan	Min 10%		Min 60%

↓ Asumsi PKO Kemenkes adalah "Baik"

NKO Kemenkes	PKO Kemenkes	Predikat Kinerja Pegawai				
		Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang
80% < X ≤ 100%	Baik	Maksimal 20%	Maksimal 70%	Minimal 5%	Minimal 3%	Minimal 2%

RAPIM Tanggal 2 April 2026



Ditjen Keslan_RS Wahidin Sudirohusodo

Surat Sekretaris Jenderal tentang Evaluasi Kinerja Pegawai ASN Kemenkes TW 1 Tahun 2026



Kementerian Kesehatan
Sekretariat Jenderal
Jl. Sekeloa Tengah I No. 11
Jakarta Selatan 12122
Telp. (021) 52031000
@kemenkes.go.id

Nomor : KP.02.044/SJ/0206 15 April 2026
Lampiran : satu berkas
Hal : Evaluasi Kinerja Pegawai ASN Kementerian Kesehatan Triwulan I Tahun 2026

Yth. (sesuai daftar terlampir)

Menindaklanjuti arahan Menteri Kesehatan untuk perbaikan kualitas evaluasi kinerja pegawai ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan pada tahun 2026, bersama ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

- Predikat kinerja pegawai pada unit/satuan kerja mengacu pada karta debetasi normal dengan asumsi predikat kinerja organisasi "Baik".
- Predikat kinerja pegawai pada unit/satuan kerja terdistribusi pada 5 (lima) kelompok predikat kinerja, yaitu Sangat Baik, Baik, Butuh Perbaikan, Kurang dan Sangat Kurang, dengan komposisi:
 - Sangat Baik, maksimal 20%;
 - Baik, maksimal 70%;
 - Butuh Perbaikan, minimal 5%;
 - Kurang, minimal 3%;
 - Sangat Kurang, minimal 2%.

- Dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai pada unit/satuan kerja:
 - atasan langsung memberikan pertimbangan terhadap progress capaian kinerja diri dan perilaku pegawai;
 - pimpinan unit/satuan kerja melakukan panel kalibrasi internal unit/satuan kerja dengan pemberi pertimbangan sesuai panduan;
 - Jadwal pelaksanaan evaluasi kinerja triwulan I Tahun 2026:
 - Input hasil kerja dan link/tautan data dukung, tanggal 01 s.d. 20 April 2026;
 - Pemberian pertimbangan kinerja oleh pemberi pertimbangan (atasan langsung), tanggal 20 s.d. 27 April 2026;
 - Panel kalibrasi internal unit/satuan kerja oleh pejabat penilai kinerja dan pemberi pertimbangan, tanggal 25 s.d. 30 April 2026; dan
 - Evaluasi kinerja oleh pejabat penilai kinerja, tanggal 25 April s.d. 8 Mei 2026.
- Konfirmasi pegawai atas hasil evaluasi kinerja selama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penetapan. Jika tidak melakukan konfirmasi, maka pegawai dianggap menyetujui hasil evaluasi kinerja tersebut.
- Pengajuan keberatan penilaian kinerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak dokumen evaluasi kinerja ditetapkan.
- Dalam rangka pengembangan kinerja agar dilakukan dialog kinerja. Ditindaklanjuti dengan perencanaan pengembangan kompetensi dan karier serta pembinaan kinerja pegawai sesuai ketentuan.

Penggunaan Distribusi Normal dalam Evaluasi Kinerja Triwulan I bukan untuk mengorbankan Pegawai, melainkan berfokus pada Pembinaan Pegawai agar lebih Berkinerja sebagai Akselerasi Pencapaian Tujuan Organisasi



Ditjen Keslan_RS Wahidin Sudirohusodo