POHON KINERJA

DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN

Kota Ternate

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya berkat Rahmat dan Karunia-Nya Pohon Kinerja dan Penjenjangan Kinerja Tahun 2025 Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate dapat tersusun.

Penyusunan Pohon Kinerja Tahun 2025 bagi suatu unit kerja yang ada di instansi pemerintah atau lembaga tinggi negara merupakan suatu keharusan, karena dari Pohon Kinerja Tahun 2025 ini kita dapat menyusun sasaran strategis yang spesifik, jelas, dan terukur.

Kami menyadari bahwa Pohon Kinerja Tahun 2025 ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kami mengharapkan masukan, sumbangan pemikiran dan saran, sehingga di tahun mendatang kami bisa menyajikan Pohon Kinerja yang lebih baik, dan kami berharap semoga Pohon Kinerja Tahun 2025 ini bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate.

Ternate, Januari 2025

Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan
Kota Ternate

Faisal Harun Dano Husein, SP., M.Si
NIP. 19750609 200312 1 007

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iii

DAFTAR GAMBAR iv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

BAB II POHON KINERJA DAN PENJENJANGAN KINERJA 3

A. Pengertian Kinerja 3

B. Pengertian Pohon Kinerja 4

C. Penjenjangan Kinerja 7

BAB III POHON KINERJA DKP KOTA TERNATE 10

BAB IV PENUTUP 17

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Level Penjenjangan Kinerja.....5
Gambar 2. Alur Tahapan Penjenjangan Kinerja.....8
Gambar 3. Pohon Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan.....12
Gambar 4. Area Strategis Pohon Kinerja.....14
Gambar 5.Area Taktikal Pohon Kinerja DKP Kota Ternate 15
Gambar 6. Area Operasional Pohon Kinerja DKP Kota Ternate 16

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi yang berorientasi pada hasil adalah organisasi yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Sumber daya yang relevan dapat berupa sumber daya manusia atau anggaran.

Pendayagunaan sumber daya aparatur negara secara efektif berarti setiap aparatur negara memiliki peran dan kontribusi yang jelas dan terukur untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Kontribusi yang dimaksud harus disesuaikan dengan masing-masing tingkat tanggung jawab dan keahlian. Untuk menciptakan aparatur Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate yang memberikan kontribusi jelas dan terukur terhadap pencapaian kinerja organisasi, maka perlu dilakukan penjabaran dan rekonsiliasi antara kinerja organisasi dengan kinerja individu.

Setiap individu harus berpartisipasi dalam upaya yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Instansi pemerintah tidak hanya harus memberikan kontribusi/kontribusi yang jelas dan terukur kepada organisasi, tetapi juga memastikan bahwa anggaran yang dialokasikan digunakan secara efektif dan efisien. Salah satu yang dapat dilakukan adalah memastikan bahwa rancangan program dan kegiatan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Karena jika program/kegiatan yang ditargetkan tidak memiliki daya ungkit untuk mencapai tujuan organisasi, maka anggaran yang digunakan untuk membiayainya menjadi sia-sia, dengan kata lain anggaran terbuang sia-sia. Dalam praktiknya, penggunaan dana aparatur dan anggaran negara secara efektif dan efisien tidaklah mudah

Selama ini instansi pemerintah masih memiliki banyak kondisi yang belum optimal, antara lain (1) sebagian besar perangkat belum memiliki kinerja yang jelas untuk mencapai kinerja organisasi; dan (2) rancangan program/kegiatan tidak mempengaruhi/meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Keduanya menyebabkan anggaran terbuang sia-sia selama

bertahun-tahun. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, fungsi perangkat yang tidak jelas dan tidak terukur membuat mekanisme reward and punishment menjadi tidak adil dan pengembangan keterampilan dan kompetensi menjadi tidak terkendali. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keselarasan tujuan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate dengan kinerja setiap staf dan perencanaan strategi/program/kegiatan, perlu perencanaan yang sistematis, terukur, dan terarah. Pedoman ini akan memandu instansi pemerintah untuk mengembangkan model pemikiran logis yang tepat agar kinerja perusahaan diterjemahkan dengan baik menjadi kinerja individu dan untuk merancang strategi/program/kegiatan yang sesuai dengan tujuan Dinas.

Untuk mengawal berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan *outcome* yang diinginkan maka diperlukan adanya pohon kinerja. Menyusun pohon kinerja dilakukan dengan mengurai rute atau jalur kinerja yang secara logis dianggap paling terkait dan dibutuhkan dalam pencapaian outcome yang diinginkan. Melalui pohon kinerja, instansi pemerintah diharapkan dapat mengenali rute logika yang dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi baru dalam mencapai kinerja, sehingga dapat mendukung pencapaian visi dan misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate dalam pembangunan sektor kelautan dan perikanan yang berkelanjutan.

Dalam rangka mengoptimalkan pengelolaan potensi kelautan dan perikanan tersebut, diperlukan perencanaan yang sistematis, terukur, dan terarah melalui penyusunan Pohon Kinerja. Pohon Kinerja merupakan instrumen perencanaan yang menggambarkan keterkaitan antara sasaran strategis, indikator kinerja, dan program/kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu Dinas.

Melalui Pohon Kinerja ini, diharapkan dapat tercipta keselarasan antara perencanaan strategis dengan pelaksanaan program dan kegiatan di lapangan, sehingga dapat mendukung pencapaian visi dan misi Dinas Kelautan dan Perikanan dalam pembangunan sektor kelautan dan perikanan yang berkelanjutan.

BAB II POHON KINERJA DAN PENJENJANGAN KINERJA

A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan atau indicator tertentu yang telah ditetapkan.

Kinerja organisasi merupakan kumulatif dari kinerja pegawai, oleh karenanya semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Kinerja juga terantung pada keputusan dan tindakan yang diambil oleh seorang pimpinan. Keputusan dan kebijakan pimpinan tidak akan mencapai suatu target yang telah ditentukan jika tidak diikuti oleh tindakan-tindakan lain baik yang dilakukan pimpinan maupun para pegawai. Demikian juga, dampak dari keputusan pimpinan tidak bisa dilihat pada saat keputusan tersebut dibuat melainkan baru beberapa waktu sesudahnya, artinya meski keputusan pimpinan merupakan rangkaian dari kinerja dan merupakan unsur penting dari kinerja, kita tidak bisa mengatakan bahwa keputusan pimpinan adalah sebuah kinerja. Keputusan pimpinan hanyalah sebuah pemicu atau penggerak (*driver*) yang memungkinkan terciptanya kinerja organisasi.

Sebuah organisasi dikatakan berkinerja jika organisasi tersebut menghasilkan sesuatu di waktu yang akan datang sebagai akibat dari tindakan saat ini. Penjelasan ini menggambarkan adanya proses sebab akibat dalam pencapaian kinerja. Tindakan adalah sebab yang menimbulkan kinerja dan hasil adalah akibat dari sebuah tindakan, keduanya terjadi secara sekuensial dan kontinyu secara berulang-ulang. indikator yang paling umum untuk mengetahui kinerja sebuah organisasi bisa dilihat dari efektifitas dan efisiensi organisasi. Efektif berarti organisasi mampu bertindak dan menghasilkan sesuatu sesuai atau lebih baik dari yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan efisien adalah penggunaan

sumberdaya organisasi termasuk anggaran, sehemat mungkin sepanjang hasil yang diinginkan bisa dicapai. Pengertian kinerja seperti yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja yang sangat kompleks akan lebih mudah dipahami jika diujudkan dalam sebuah model.

B. Pengertian Pohon Kinerja

Pohon Kinerja merupakan proses penjabaran dan penetapan kinerja dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pohon kinerja menunjukkan hubungan logis antara sasaran strategis di setiap tingkat jabatan, dimana sasaran strategis di tingkat yang lebih tinggi dicapai melalui sasaran strategis di tingkat yang lebih rendah.

Melalui pohon kinerja, instansi pemerintah diharapkan dapat mengenali rute logika yang dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi baru dalam mencapai kinerja. Secara teoritis, konsep pohon kinerja mengadopsi konsep model logis (*logic model*) yang menunjukkan relasi logis suatu proses transformasi dari input menjadi output untuk mewujudkan keluaran (*outcome/result*) yang diinginkan.

Dalam konteks perencanaan pembangunan daerah, pohon kinerja merupakan instrumen yang menggambarkan keterkaitan antara visi, misi, tujuan, sasaran strategis, program, dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Penyusunan pohon kinerja menjadi bagian integral dari sistem perencanaan dan penganggaran yang berbasis kinerja.

Dalam menyusun pohon kinerja, yang perlu dilakukan oleh instansi pemerintah adalah mengubah alur berpikir logis sari sebuah skema model logis, yang awalnya dimulai dari input dan berakhir pada *outcome*, menjadi dimulai dari *outcome* yang diinginkan dan berakhir pada input. Dalam sebuah organisasi, setidaknya dikenal 3 level kinerja (sasaran kinerja), yaitu sasaran kinerja level strategis (*strategic objectives*), sasaran kinerja level taktis (*tactical objectives*) dan sasaran kinerja level operasional (*operational objectives*).

Gambar 1. Level Penjenjangan Kinerja

a. Level Organisasi (*Strategic Level*)

Pada level ini, kinerja diarahkan pada pencapaian visi, misi, dan tujuan strategis Dinas Kelautan dan Perikanan. Indikator kinerja mencakup:

- Capaian program pembangunan daerah
- Kontribusi sektor kelautan dan perikanan terhadap perekonomian daerah
- Pencapaian target pembangunan berkelanjutan di bidang kelautan dan perikanan

b. Level Unit Kerja (*Tactical Level*)

Pada level ini, kinerja difokuskan pada pencapaian sasaran strategis masing-masing bidang/unit kerja. Setiap unit kerja memiliki indikator kinerja yang spesifik yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

c. Level Individu (*Operational Level*), Pada level ini, kinerja diukur berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai.

Prestasi Individu dalam Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi. Setiap level tersebut tidak merepresentasikan satu jabatan tertentu dalam organisasi. Bisa saja dalam kinerja/sasaran operasional diisi oleh beberapa jabatan pada jenjang yang berbeda.

Pengembangan pohon kinerja juga sebaiknya dilakukan berdasarkan level organisasi, sehingga terdapat beberapa level pohon kinerja berdasarkan tingkatan organisasinya, seperti pohon kinerja level organisasi, pohon kinerja level unit organisasi, pohon kinerja level satuan kerja dan seterusnya. Dalam membangun pohon kinerja, terdapat beberapa prinsip yang harus dipegang teguh instansi pemerintah untuk mendapatkan

logika yang ideal. Prinsip tersebut dapat dibagi menjadi dua, yaitu prinsip umum, dan prinsip penyusunan. Berikut adalah prinsip-prinsip umum membangun pohon kinerja:

1. Logis, yakni suatu pohon kinerja harus menggambarkan hubungan ‘sebab-akibat’ ataupun ‘jika-maka’. Pohon kinerja disusun untuk mengawal ketepatan logika. Kondisi yang berada di level/hierarkhi lebih tinggi adalah akibat/hasil dari kondisi/hierarkhi dibawahnya.
2. Empiris, yakni suatu pohon kinerja harus berdasarkan kondisi/isu strategis/permasalahan faktual yang terjadi. Fungsi pohon kinerja adalah untuk mendapatkan alternatif solusi atau pemecahan masalah yang dibutuhkan oleh organisasi. Agar mendapatkan alternatif pemecahan masalah yang tepat tentu penyusunan pohon kinerja harus didasari pada kondisi faktual di lapangan dan berdasar pada evidence dan informasi yang andal.
3. Antisipatif, yakni suatu pohon kinerja harus disusun dengan mempertimbangkan kondisi masa depan karena akan digunakan dalam jangka waktu lebih dari satu tahun.
4. Dinamis, yakni suatu pohon kinerja harus mengikuti perubahan lingkungan strategis. Hal ini berarti bahwa jika memang diperlukan, pohon kinerja dapat terus disempurnakan, diubah, bahkan disusun ulang untuk mengakomodir perubahan-perubahan yang terjadi. Pohon kinerja harus mendukung organisasi menjadi lebih dinamis dan berorientasi hasil, sehingga menjadikan pohon kinerja sebagai acuan yang tidak dapat diubah adalah hal yang salah.
5. Holistik, yakni suatu pohon kinerja harus mempertimbangkan keterkaitan dengan urusan lainnya. Penyusunan pohon kinerja seharusnya tidak tersekat oleh urusan atau kewenangan yang akan membatasi keluasan cakupan analisis. Penyusun perlu untuk membuka kemungkinan adanya pengaruh dari urusan lainnya pada pohon kinerja yang akan dibuat.
6. *Out of the box*, yakni suatu pohon kinerja harus mengedepankan kerangka logis untuk mendapatkan upaya/strategis terbaik, bukan

untuk mempertahankan status quo. Penyusun harus berusaha untuk mencari alternatif kondisi / solusi lain di luar rutinitas atau eksisting.

7. Materialitas, yakni suatu pohon kinerja harus diisi oleh kondisi-kondisi yang penting, strategis, dan paling berdampak. Apabila organisasi dihadapkan pada keterbatasan sumber daya yang membuatnya harus menentukan pilihan dari berbagai solusi yang dihasilkan dari pohon kinerja, maka pilihan solusi harus dijatuhkan pada yang paling penting, strategis, dan berdampak.

C. Penjenjangan Kinerja

Perjenjangan kinerja merupakan suatu pendekatan sistematis untuk menjabarkan tujuan dan sasaran organisasi ke dalam berbagai level yang saling terkait, mulai dari tingkat strategis hingga tingkat operasional. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara. Adapun tujuan dari penjenjangan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong perencanaan yang kolaboratif, sehingga mampu menetapkan program, kegiatan secara fokus dan tepat
2. Menyelaraskan kinerja organisasi kepada kinerja unit dan individu dengan baik
3. Sebagai acuan dalam menilai kinerja organisasi, unit kerja dan individu
4. Penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Penyusunan pohon kinerja akan menjadi dasar dalam penjenjangan kinerja instansi pemerintah. Untuk menyusun penjenjangan kinerja, terdapat serangkaian tahapan yang perlu dilakukan oleh instansi pemerintah. Karena ini merupakan tahapan, maka seharusnya instansi pemerintah tidak melewati satu tahapan dan ‘lompat’ ke tahapan lainnya. Secara umum, terdapat 5 tahapan yang perlu dilalui sebagaimana yang terlihat pada gambar di bawah ini. Tahap I sampai dengan Tahap IV adalah tahap penyusunan pohon kinerja. Tahap V adalah tahap untuk menerjemahkan pohon kinerja dalam komponen perencanaan dan struktur organisasi

Gambar 2. Alur Tahapan Penjenjangan Kinerja

Tahap I : **Tentukan *outcome*/hasil yang akan dijabarkan**

Tahap pertama dari penyusunan pohon kinerja adalah menetapkan *outcome*/hasil yang akan dijabarkan dalam pohon kinerja. Penentuan *outcome*/hasil apa yang akan dijabarkan memerlukan kesepakatan bersama, khususnya dari para penentu keputusan strategis, karena akan mempengaruhi bangunan kinerja instansi nya

Tahap II : **Identifikasi *Critical Success Factor* yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja/ outcome strategis**

Setelah instansi pemerintah menetapkan outcome/hasil yang harus dicapai, maka tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi *Critical Success Factor* (CSF) *outcome*/hasil terkait

Tahap III : **Uraikan *Critical Success Factor* kepada Kondisi-Kondisi Antara Sampai kepada Kondisi Paling Teknis/Operasional**

CSF yang telah diidentifikasi dan diterjemahkan dalam kalimat kondisi merupakan dasar bagi proses penjabaran kondisi-kondisi perlu lainnya. Proses penjabaran-nya sama seperti ketika mengidentifikasi *key success factor* dan menerjemahkannya menjadi kondisi yang diperlukan untuk pencapaian *outcome*

Tahap IV : **Lengkapi dengan Indikator Kinerja**

Apabila variabel yang mempengaruhi pencapaian outcome telah cukup dijabarkan, maka langkah selanjutnya adalah melengkapi setiap variabel dengan indikatornya masing – masing. Indikator harus mampu menggambarkan pencapaian kinerja pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*), dan terukur

BAB III POHON KINERJA DKP KOTA TERNATE

VISI PEMERINTAH KOTA TERNATE

Mewujudkan Kota Ternate yang Mandiri dan Berkeadilan "Ternate Andalan"

MISI PEMERINTAH KOTA TERNATE

MISI 1. Menciptakan Kemandirian Ekonomi Masyarakat, Sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi Regional

Tujuan	Sasaran
Meningkatkan Pertumbuhan ekonomi yang berkualitas	Meningkatnya Pertumbuhan ekonomi yang berkualitas

MISI 5. Setiap Warga Memiliki Hak dan Kesempatan Yang Sama Dalam berekonomi

Tujuan	Sasaran
Menyediakan Sarana dan Prasarana sektor informal	Tersedianya Sarana Prasarana Pendukung Sektor Informal

KEPALA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN

Sasaran		Indikator Kinerja Utama	
1	Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas	1	Persentase Terpenuhinya Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam Tiap Tahun Perencanaan
		2	Prosentase Peningkatan Produksi Perikanan Tangkap
		3	Prosentase Penyediaan dan Pengembangan Sarana Perikanan
		4	Persentase Peningkatan Produksi Perikanan Budidaya
		5	Prosentase Peningkatan Pemberdayaan Pembudi Daya Ikan Kecil
2	Tersedianya Sarana Prasarana Pendukung Sektor Informal	6	Prosentase Peningkatan Produksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan
		7	Prosentase Peningkatan Pembinaan Mutu Hasil Perikanan Bagi Usaha Pengolahan dan Pemasaran Skala Mikro dan Kecil

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

PENGELOLA PRODUKSI PERIKANAN TANGKAP AHLI MUDA

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Kapasitas Nelayan Kecil	1	Jumlah Nelayan Kecil Yang Meningkat Kapasitasnya	40 orang
2	Terlaksananya Fasilitasi Pembentukan dan Pengembangan Kelembagaan Nelayan Kecil	2	Jumlah Kelompok Nelayan Kecil Yang Difasilitasi Pembentukan dan Pengembangan Kelembagaannya	10 orang
3	Tersedianya Persyaratan dan Prosedur Penerbitan Rekomendasi Perizinan Berusaha Perikanan Tangkap yang menjadi Kewenangan Kabupaten/Kota	3	Jumlah Persyaratan dan Prosedur Penerbitan Rekomendasi Perizinan Berusaha Perikanan Tangkap yang menjadi Kewenangan Kabupaten/Kota	1 Dokumen

BIDANG PENGELOLAAN PERIKANAN TANGKAP

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Produksi Perikanan Tangkap	1	Persentase Peningkatan Produksi Perikanan Tangkap	3,5%
2	Tersedianya Penyediaan dan Pengembangan Sarana Perikanan	2a	Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Perikanan Tangkap	100%
		2b	Peningkatan Jumlah Kelompok Pemberdayaan Nelayan	25 Kelompok

BIDANG PENGELOLAAN PERIKANAN BUDIDAYA

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Produksi Perikanan Budidaya	1	Presentase Peningkatan Produksi Perikanan Budidaya	1,5%
2	Meningkatnya Pemberdayaan Pembudi Daya Ikan Kecil	2a	Persentase penyediaan sarana dan prasarana perikanan budidaya	100%
		2b	Jumlah Kelompok pembudidaya ikan	25 Kelompok

SEKRETARIS DINAS

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Terlaksananya Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1	Jumlah Dokumen Perecanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5 Dokumen
2	Terlaksananya Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 Dokumen
3	Terlaksananya Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	3	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	4 Laporan
4	Terlaksananya Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	4	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	7 Laporan
5	Terlaksananya Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	5	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Laporan

PENGELOLA PRODUKSI PERIKANAN TANGKAP AHLI MUDA				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersedianya Data dan Informasi Sumberdaya Ikan di Perairan Darat dalam Satu Kabupaten/Kota.	1	Jumlah Data dan Informasi Sumberdaya Ikan di Perairan Darat dalam Satu Kabupaten/Kota yang tersedia	1 Dokumen
2	Tersedianya Prasarana Usaha Perikanan Tangkap	2a	Jumlah Armada Penagkapan Ikan 2 GT dan 3 GT yang Tersedia di 8 Kecamatan	8 unit
		2b	Jumlah Alat Bantu Penangkapan Rumpon Laut dalam dan laut dangkal	4 unit
		2c	Jumlah Pengadaan Mesin Tempel 15 PK	10 unit
		2d	Sarana Pengangkapan Ramah Lingkungan	7 Unit

PENGELOLA KESEHATAN IKAN AHLI MUDA				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersedianya Data dan Informasi Pembudidayaan Ikan dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	1	Jumlah Data dan Informasi Pembudidayaan Ikan dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	1 Dokumen
2	Tersedianya Prasarana Pembudiyaan Ikan dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	2	Jumlah Prasarana Pembudiyaan Ikan dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	3 Unit

TEKNISI AKUAKULTUR PEMULA				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Terlaksananya Pengembangan Kapasitas Pembudidaya Ikan Kecil	1	Jumlah Nelayan Kecil Yang Meningkat Kapasitasnya	6 Kelompok
2	Terpenuhinya Pendampingan,Kemudahan Akses Ilmu Pengetahuan,Teknologi dan Informasi,serta Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	2	Jumlah Kelompok Usaha yang memperoleh Pendampingan,Kemudahan Akses Ilmu Pengetahuan,Teknologi dan Informasi,serta Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	8 kelompok

PEMBINA MUTU HASIL KELAUTAN DAN PERIKANAN AHLI MUDA				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Ketersediaan Ikan Untuk Konsumsi dan Usaha Pengolahan Dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/Kota	1	Jumlah Peningkatan Ketersediaan Ikan untuk Konsumsi dan Usaha Pengolahan Dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	1 Ton

PENGELOLA KESEHATAN IKAN AHLI MUDA				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersedianya Data dan Informasi usaha Pemasaran dan Pengolahan Hasil Perikanan Berdasarkan Skala Usaha dan	1	Jumlah Data dan Informasi Usaha Pemasaran dan Pengolahan Hasil Perikanan Berdasarkan Skala Usaha dan Risiko	1 Dokumen
2	Tersedianya Fasilitas bagi pelaku Usaha Perikanan skala Mikro dan kecil dalam 1 (satu) Daerah Kabubupaten/Kota	2	Jumlah Pelaku Usaha Perikanan skala Mikro dan kecil dalam 1 (satu) Daerah Kabubupaten/Kota Yang Terfasilitasi	370 Pelaku Usaha

BIDANG PENGOLAHAN DAN PEMASARAN HASIL PERIKANAN				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Produksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan	1	Prosentase Peningkatan Produksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan	100%
2	Peningkatan Pembinaan Mutu Hasil Perikanan Bagi Usaha Pengolahan dan Pemasaran Skala Mikro dan Kecil	2	Prosentase Peningkatan Pembinaan Mutu Hasil Perikanan Bagi Usaha Pengolahan dan Pemasaran Skala Mikro dan Kecil	100%

UPTD BALAI BENIH IKAN				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersedianya Hasil Ikan dan Lingkungan Budidaya dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota Yang teruji melalui pengelolaan kesehatan ikan	1	Jumlah Hasil Ikan dan Lingkungan Budidaya dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota Yang teruji melalui pengelolaan kesehatan ikan	1 Dokumen

6	Terlaksananya Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Uruasan Pemerintah Daerah	6	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	4 Laporan
7	Terlaksananya Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	7	Jumlah Laporan Pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Laporan

SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Terlaksananya Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen
2	Terlaksananya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	2	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen
3	Terlaksananya Pemulangan Pegawai yang pensiun	3	Jumlah Pegawai yang Pensiun Yang Dipulangkan	2 orang
4	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Orang
5	Tersedianya Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5	Jumlah paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	1 Paket
6	Tersedianya Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	6	Jumlah paket Peralatan dan Perlengkapan Rumah Tangga yang disediakan	1 Paket
7	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	7	Jumlah paket bahan Logistik kantor Yang disediakan	1 Paket
8	Tersedianya barang Cetakan dan Penggandaan	8	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan Yang Disediakan	1 Paket
9	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	9	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	1 Dokumen
10	Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	10	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	1 Laporan
11	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	11	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 Laporan
12	Tersedianya Peralatan dan Mesin lainnya	12	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin lainnya Yang Disediakan	11 Unit
13	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	13	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan
14	Tersedianya Jasa Komunikasi , Sumber Daya Air dan Listrik	14	Jumlah Laporan Penyediaan jasa Komunikasi , Sumber Daya Air dan Listrik Yang Disediakan	1 Laporan
15	Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	1 Laporan
16	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	16	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1 Laporan
17	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan , dan Pajak Kendaraan Perorangana Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	17	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan Yang di Peliharan dan di Bayarkan Pajaknya.	4 Unit
18	Tersedianya Jasa pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	18	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan Yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	4 Unit
19	Terlaksananya Pemeliharaan/ Rehabilitas Sarana dan Prasarana Pendukung Gendung Kantor atau bangunan Lainnya	19	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gendung Kantor atau bangunan Lainnya Yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Gedung

SUB BAGIAN KEUANGAN				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Terbayarnya Gaji dan Tunjangan ASN	1	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan tunjangan ASN	48 Orang
2	Terlaksananya Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	2	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	1 Dokumen

SUB BAGIAN PERENCANAAN				
Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen
2	Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen
3	Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	3	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen
4	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Laporan
5	Terlaksananya Evaluasi kinerja Perangkat daerah	5	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 Laporan

Gambar 3. Pohon Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya pohon kinerja adalah alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan outcomes yang diinginkan. Pohon Kinerja adalah penjabaran kinerja dan indikator kinerja yang lebih terperinci atau kondisi-kondisi yang mempengaruhinya dengan menggunakan kerangka logis dalam memonitoring dan mengevaluasi secara berkala dan periodik atas capaian setiap indikator kinerja. Pohon kinerja juga berperan dan dan mengontrol jalannya setiap program dan kegiatan agar selalu selaras dengan tujuan dari lembaga/instansi. Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate menyusun pohon kinerja sebagaimana yang ditampilkan pada Gambar 1.

Pada Gambar 1, Pohon Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate dibagi menjadi tiga area: area strategis, taktikal, dan operasional. Area strategis adalah area secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah tujuan dalam waktu jangka Panjang. Area ini terkait dengan visi, misi dan tujuan dari Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate yang merupakan realisasi dari visi dan misi Pemerintah Kota yang tercantum dalam RPJMD Kota Ternate.

Visi dan misi merupakan sebuah pernyataan yang digunakan sebagai cara untuk mengkomunikasikan tujuan dari sebuah organisasi. Visi berbeda dengan Misi, di mana misi adalah penyebab dan visi adalah efek dari penyebab tersebut. Sebuah misi merupakan sesuatu yang harus dicapai, sedangkan visi merupakan sesuatu yang harus dilakukan untuk mencapai apa yang dimaksud dalam misi tersebut. Visi Pemerintah Kota Ternate Periode 2019-2024 adalah **Mewujudkan Kota Ternate yang Mandiri dan Berkeadilan**. Implementasi visi tersebut dilaksanakan melalui 8 misi, dimana terdapat 2 misi yang sangat berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan yaitu **Misi ke 1: Menciptakan Kemandirian Ekonomi Masyarakat, Sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi Regional; dan Misi ke 5 yaitu: Setiap Warga Memiliki Hak dan Kesempatan yang Sama Dalam Berekonomi**.

Mewujudkan Kota Ternate yang Mandiri dan Berkeadilan "Ternate Andalan"

MISI PEMERINTAH KOTA TERNATE

MISI 1. Menciptakan Kemandirian Ekonomi Masyarakat,
Sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi Regional

Tujuan	Sasaran
Meningkatkan Pertumbuhan ekonomi yang berkualitas	Meningkatnya Pertumbuhan ekonomi yang berkualitas

MISI 5. Setiap Warga Memiliki Hak dan Kesempatan Yang Sama Dalam berekonomi

Tujuan	Sasaran
Menyediakan Sarana dan Prasarana sektor informal	Tersedianya Sarana Prasarana Pendukung Sektor Informal

KEPALA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN

Sasaran		Indikator Kinerja Utama	
1	Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas	1	Persentase Terpenuhinya Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam Tiap Tahun Perencanaan
		2	Prosentase Peningkatan Produksi Perikanan Tangkap
		3	Prosentase Penyediaan dan Pengembangan Sarana Perikanan
		4	Persentase Peningkatan Produksi Perikanan Budidaya
		5	Prosentase Peningkatan Pemberdayaan Pembudi Daya Ikan Kecil
2	Tersedianya Sarana Prasarana Pendukung Sektor Informal	6	Prosentase Peningkatan Produksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan
		7	Prosentase Peningkatan Pembinaan Mutu Hasil Perikanan Bagi Usaha Pengolahan dan Pemasaran Skala Mikro dan Kecil

Gambar 4. Area Strategis Pohon Kinerja

Area berikutnya yaitu area taktikal, area tactical ini adalah area pelaksanaan dari strategi yang telah ditetapkan. Area dimana rencana atau tindakan yang bersistem, baik jangka menengah maupun jangka pendek untuk mencapai tujuan jangka panjang dari Dinas Kelautan dan Perikanan

Kota Ternate. Penetapan Sasaran Strategis dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) terjadi pada area ini. Sasaran strategis sebagai pelaksanaan jangka pendek harus selaras dan turunan dari tujuan organisasi jangka panjang. Sasaran strategis dan indikator kinerja utama Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate mengacu pada sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang di tetapkan oleh Walikota Ternate. Sasaran strategis Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate yaitu:

1. Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas
2. Tersedianya Sarana Prasarana Pendukung Sektor Informal

Area taktikal Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini

BIDANG PENGELOLAAN PERIKANAN TANGKAP

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Produksi Perikanan Tangkap	1	Persentase Peningkatan Produksi Perikanan Tangkap	3,5%
2	Tersedianya Penyediaan dan Pengembangan Sarana Perikanan	2a	Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Perikanan Tangkap	100%
		2b	Peningkatan Jumlah Kelompok Pemberdayaan Nelayan	25 Kelompok

BIDANG PENGELOLAAN PERIKANAN BUDIDAYA

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Produksi Perikanan Budidaya	1	Presentase Peningkatan Produksi Perikanan Budidaya	1,5%
2	Meningkatnya Pemberdayaan Pembudi Daya Ikan Kecil	2a	Persentase penyediaan sarana dan prasarana perikanan budidaya	100%
		2b	Jumlah Kelompok pembudidaya ikan	25 Kelompok

BIDANG PENGOLAHAN DAN PEMASARAN HASIL PERIKANAN

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Produksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan	1	Prosentase Peningkatan Produksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan	100%
2	Peningkatan Pembinaan Mutu Hasil Perikanan Bagi Usaha Pengolahan dan Pemasaran Skala Mikro dan Kecil	2	Prosentase Peningkatan Pembinaan Mutu Hasil Perikanan Bagi Usaha Pengolahan dan Pemasaran Skala Mikro dan Kecil	100%

UPTD BALAI BENIH IKAN

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersedianya Hasil Ikan dan Lingkungan Budidaya dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota Yang teruji melalui pengelolaan kesehatan ikan	1	Jumlah Hasil Ikan dan Lingkungan Budidaya dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota Yang teruji melalui pengelolaan kesehatan ikan	1 Dokumen

SEKRETARIS DINAS

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Terlaksananya Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1	Jumlah Dokumen Perecanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5 Dokumen
2	Terlaksananya Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 Dokumen
3	Terlaksananya Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	3	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	4 Laporan
4	Terlaksananya Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	4	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	7 Laporan
5	Terlaksananya Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	5	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Laporan
6	Terlaksananya Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Uruasan Pemerintah Daerah	6	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	4 Laporan
7	Terlaksananya Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	7	Jumlah Laporan Pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Laporan

Gambar 5.Area Taktikal Pohon Kinerja DKP Kota Ternate

Indikator kinerja utama sebagai tolak ukur dari tercapainya sasaran strategis pada terwujudnya peningkatan produksi perikanan di Kota Ternate adalah Persentase peningkatan produksi perikanan tangkap dan budidaya. Selanjutnya, untuk sasaran strategis terwujudnya sarana dan prasarana sektor kelautan dan perikanan di Kota Ternate, indikator kinerja utamanya adalah persentase jumlah penyediaan sarana dan prasarana perikanan

tangkap dan budidaya, jumlah pemberdayaan kelompok nelayan dan pembudidaya ikan, dan jumlah kelompok usaha pengolahan dan pemasaran perikanan skala mikro dan kecil.

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

PENGELOLA PRODUKSI PERIKANAN TANGKAP AHLI MUDA

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Kapasitas Nelayan Kecil	1	Jumlah Nelayan Kecil Yang Meningkat Kapasitasnya	40 orang
2	Terlaksananya Fasilitasi Pembentukan dan Pengembangan Kelembagaan Nelayan Kecil	2	Jumlah Kelompok Nelayan Kecil Yang Difasilitasi Pembentukan dan Pengembangan Kelembagaannya	10 orang
3	Tersedianya Persyaratan dan Prosedur Penerbitan Rekomendasi Perizinan Berusaha Perikanan Tangkap yang menjadi Kewenangan Kabupaten/Kota	3	Jumlah Persyaratan dan Prosedur Penerbitan Rekomendasi Perizinan Berusaha Perikanan Tangkap yang menjadi Kewenangan Kabupaten/Kota	1 Dokumen

PENGELOLA PRODUKSI PERIKANAN TANGKAP AHLI MUDA

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersedianya Data dan Informasi Sumberdaya Ikan di Perairan Darat dalam Satu Kabupaten/Kota.	1	Jumlah Data dan Informasi Sumberdaya Ikan di Perairan Darat dalam Satu Kabupaten/Kota yang tersedia	1 Dokumen
2	Tersedianya Prasarana Usaha Perikanan Tangkap	2a	Jumlah Armada Penagkapan Ikan 2 GT dan 3 GT yang Tersedia di 8 Kecamatan	8 unit
		2b	Jumlah Alat Bantu Perlengkapan Rumpon Laut dalam dan laut dangkal	4 unit
		2c	Jumlah Pengadaan Mesin Tempel 15 PK	10 unit
		2d	Sarana Pengangkapan Ramah Lingkungan	7 Unit

PENGELOLA KESEHATAN IKAN AHLI MUDA

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersedianya Data dan Informasi Pembudidayaan Ikan dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	1	Jumlah Data dan Informasi Pembudidayaan Ikan dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	1 Dokumen
2	Tersedianya Prasarana Pembudiyaan Ikan dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	2	Jumlah Prasarana Pembudiyaan Ikan dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	3 Unit

TEKNISI AKUAKULTUR PEMULA

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Terlaksananya Pengembangan Kapasitas Pembudidaya Ikan Kecil	1	Jumlah Nelayan Kecil Yang Meningkat Kapasitasnya	6 Kelompok
2	Terpenuhinya Pendampingan,Kemudahan Akses Ilmu Pengetahuan,Teknologi dan Informasi,serta Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	2	Jumlah Kelompok Usaha yang memperoleh Pendampingan,Kemudahan Akses Ilmu Pengetahuan,Teknologi dan Informasi,serta Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	8 kelompok

PEMBINA MUTU HASIL KELAUTAN DAN PERIKANAN AHLI MUDA

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Meningkatnya Ketersediaan Ikan Untuk Konsumsi dan Usaha Pengolahan Dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/Kota	1	Jumlah Peningkatan Ketersediaan Ikan untuk Konsumsi dan Usaha Pengolahan Dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	1 Ton

PENGELOLA KESEHATAN IKAN AHLI MUDA

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersedianya Data dan Informasi usaha Pemasaran dan Pengolahan Hasil Perikanan Berdasarkan Skala Usaha dan Risiko	1	Jumlah Data dan Informasi Usaha Pemasaran dan Pengolahan Hasil Perikanan Berdasarkan Skala Usaha dan Risiko	1 Dokumen
2	Tersedianya Fasilitas bagi pelaku Usaha Perikanan skala Mikro dan kecil dalam 1 (satu) Daerah Kabubupaten/Kota	2	Jumlah Pelaku Usaha Perikanan skala Mikro dan kecil dalam 1 (satu) Daerah Kabubupaten/Kota Yang Terfasilitasi	370 Pelaku Usaha

SEKRETARIS DINAS

SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Terlaksananya Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen
2	Terlaksananya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	2	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen
3	Terlaksananya Pemulangan Pegawai yang pensiun	3	Jumlah Pegawai yang Pensiun Yang Dipulangkan	2 orang
4	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Orang
5	Tersedianya Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5	Jumlah paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	1 Paket
6	Tersedianya Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	6	Jumlah paket Peralatan dan Perlengkapan Rumah Tangga yang disediakan	1 Paket
7	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	7	Jumlah paket bahan Logistik kantor Yang disediakan	1 Paket
8	Tersedianya barang Cetakan dan Penggandaan	8	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan Yang Disediakan	1 Paket
9	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	9	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang	1 Dokumen
10	Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	10	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	1 Laporan
11	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	11	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 Laporan
12	Tersedianya Peralatan dan Mesin lainnya	12	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin lainnya Yang Disediakan	11 Unit
13	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	13	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan
14	Tersedianya Jasa Komunikasi , Sumber Daya Air dan Listrik	14	Jumlah Laporan Penyediaan jasa Komunikasi , Sumber Daya Air dan Listrik Yang Disediakan	1 Laporan
15	Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	1 Laporan
16	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	16	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1 Laporan
17	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan , dan Pajak Kendaraan Perorangana Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	17	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan Yang di Peliharan dan di Bayarkan Pajaknya.	4 Unit
18	Tersedianya Jasa pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	18	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan Yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	4 Unit
19	Terlaksananya Pemeliharaan/ Rehabilitas Sarana dan Prasarana Pendukung Gendung Kantor atau bangunan Lainnya	19	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gendung Kantor atau bangunan Lainnya Yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Gedung

SUB BAGIAN KEUANGAN

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Terbayarnya Gaji dan Tunjangan ASN	1	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan tunjangan ASN	48 Orang
2	Terlaksananya Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	2	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	1 Dokumen

SUB BAGIAN PERENCANAAN

Sasaran		Indikator Sasaran		Target
1	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen
2	Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen
3	Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	3	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen
4	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Laporan
5	Terlaksananya Evaluasi kinerja Perangkat daerah	5	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 Laporan

Gambar 6. Area Operasional Pohon Kinerja DKP Kota Ternate

BAB IV PENUTUP

Penggunaan uang negara tidak hanya berorientasi pada besarnya serapan anggaran semata, namun juga diharapkan hasil dan manfaatnya dirasakan langsung oleh masyarakat atau stakeholder instansi pemerintah. Unutk mewujudkan diperlukan komitmen setiap instansi pemerintah dan didukung setiap elemen dalam struktur organisasi instansi pemerintah. Pedoman penjabaran kinerja instansi pemerintah menjadi panduan instnasi pemerintah dalam menetapkan kinerja utama dan ukurannya serta menjabarkannya ke tiap level jabatan, komponen perencanaan dan anggaran. Dengan demikian, ukuran kinerja setiap level jabatan dan ukuran kinerja dari penggunaan anggaran menjadi lebih relevan dengan kinerja utama instansi pemerintah, sehingga pemerintahan yang berorientasi hasil dapat direalisasikan secara nyata dan tidak menjadi slogan semata.

Dengan adanya pohon kinerja ini diharapkan dapat menjadi pedoman kinerja satuan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Ternate dalam menetapkan kinerja utama dan ukurannya serta menjabarkan ke tiap level jabatan, komponen perencanaan dan anggaran.

Ternate, Januari 2025

Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan
Kota Ternate

Faisal Harun Dano Husein, SP., M.Si
NIP. 19750609 200312 1 007