KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

2026

MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon
Direktorat Jenderal Perikanan Budi Daya

KATA PENGANTAR

Ucapan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dukungan kerjasama dari semua pihak terkait lingkup Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon, sehingga Pedoman Umum Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2026 ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Sebagai bentuk upaya dalam mendukung Program Pengelolaan Sumber Daya Perikanan Budidaya, maka BPBL Ambon sebagai salah satu UPT Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya perlu melakukan pengukuran data kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja terhadap program/kegiatan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan suatu pedoman mengenai Pengukuran Indikator Kinerja Utama yang terkait dengan informasi Program Pengelolaan Sumber Daya Perikanan Budidaya seperti yang tertuang dalam Penetapan Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Utama tahun 2026.

Pedoman ini diharapkan dapat menjadi arahan dan petunjuk dalam melakukan pengukuran kinerja sehingga akan diperoleh data capaian keberhasilan kinerja yang akurat dan memberikan kontribusi dalam pencapaian keberhasilan kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon.

Ambon, 15 Januari 2026
Kepala Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon

KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
DIREKTORAT JENDERAL PERIKANAN BUDIDAYA
BALAI PERIKANAN BUDIDAYA LAUT AMBON
REPUBLIK INDONESIA

Manijo, S.St.Pi.,M.Pi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI ii
DAFTAR TABEL iv
GLOSSARY v
I. PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Tujuan 1
1.3. Sasaran 2
1.4. Ruang Lingkup 2
II. METODOLOGI PENGUKURAN DATA KINERJA **3**
2.1 Standar Operational Prosedur Pengukuran Data Kinerja 3
2.2 Koreksi Data Indikator Kinerja 5
2.3 Organisasi Pengukuran Indikator Kinerja 5
2.4 Pelaporan Data Kinerja 6
III. MATRIKS KINERJA BALAI PERIKANAN BUDIDAYA LAUT AMBON **7**
IV. INFORMASI MANUAL IKU BALAI PERIKANAN BUDIDAYA LAUT AMBON . **9**
IKS.01.1 Sarana Budi Daya Ikan Air Tawar yang disalurkan ke masyarakat oleh BPBL Ambon (Unit) (Unit) 9
IKS.02.1 Calon Induk Unggul Ikan Laut yang diproduksi oleh BPBL Ambon (Ekor) .. 10
IKS.02.2 Benih Ikan Laut yang diproduksi oleh BPBL Ambon (Ekor) 11
IKS.02.3 Benih Ikan Laut yang disalurkan ke masyarakat oleh BPBL Ambon (Ekor) 12
IKS.02.4 Sampel Uji Laboratorium Kesehatan Ikan dan Lingkungan Ikan Air Laut oleh BPBL Ambon (Sampel) 13
IKS.02.5 Sampel Monitoring Penyakit Ikan Air Laut yang diuji oleh BPBL Ambon (Sampel) 14
IKS.02.6 Sampel Survaillance Resistensi Antimikroba Ikan Air Laut (AMU/AMR) yang diuji oleh BPBL Ambon (Sampel) 15
IKS.03.1 Peralatan Laboratorium pengujian penyakit dan lingkungan yang disediakan oleh BPBL Ambon (Unit) 16
IKS.04.1 Bibit Rumput Laut Kultur Jaringan yang disalurkan ke masyarakat oleh BPBL Ambon (Kg) 17
IKS.05.1 Nilai PM SAKIP BPBL Ambon (Nilai) 18
IKS.05.2 Indeks Profesionalitas ASN Unit Kerja Lingkup BPBL Ambon (Indeks) 19
IKS.05.3 Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja BPBL Ambon (Persen) 23
IKS.05.4 Nilai minimal yang dipersyaratkan untuk pembangunan unit kerja berpredikat menuju wilayah bebas korupsi satker BPBL Ambon (Nilai) ... 24
IKS.05.5 Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Ditjen Perikanan Budi Daya Satker BPBL Ambon (Nilai) 25

IKS.05.6 Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Ditjen Perikanan Budi Daya satker BPBL Ambon (Nilai) 26
IKS.05.7 Indeks Pengelolaan SDM Satker BPBL Ambon (Indeks) 28
IKS.05.8 Pelayanan Keterbukaan Informasi Publik (Nilai) 30
IKS.05.9 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Balai Perikanan Budi Daya Laut Ambon 31
IKS.05.10 Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP satker BPBL Ambon (Persen) 32
IKS.05.11 Persentase Layanan Perkantoran (Persen) 33
V. PENUTUP 34

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Alur SOP Pengukuran Indikator Kinerja BPBL Ambon 3
Tabel 2. Matriks Indikator Kinerja BPBL Ambon Tahun 2026 7

GLOSSARY

1. **Pemantauan** adalah kegiatan yang dilakukan untuk memastikan apakah input atau sumber daya yang tersedia telah optimal dimanfaatkan dan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah menghasilkan *output*, *outcome*, *benefit*, dan *impact* yang diharapkan.
2. **Evaluasi** adalah kegiatan untuk menilai efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan dengan menggunakan indikator-indikator tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini dilakukan secara sistematik dan obyektif serta terdiri dari evaluasi sebelum kegiatan dimulai, saat kegiatan berlangsung, dan sesudah kegiatan selesai.
3. **Indikator** adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari program dan kegiatan yang telah direncanakan atau sasaran yang akan dicapai.
4. **Kinerja** adalah suatu hasil pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi
5. **Indikator kinerja** adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan keberhasilan yang akan dicapai dari program dan kegiatan yang telah direncanakan atau sasaran yang akan dicapai.
6. **Pengukuran Kinerja** adalah suatu metode untuk menilai dan mengukur tingkat kemajuan kinerja instansi/unit kerja dengan membandingkan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi kinerja.
7. **Pengukuran data kinerja** adalah kegiatan pengukuran data dan capaian kinerja unit kerja lingkup Direktorat Jenderal Perikanan Budi Daya.
8. **Pelaporan data kinerja** adalah salah satu bentuk media penyampaian informasi hasil capaian kinerja dari pelaksanaan program dan atau kegiatan dan tingkat keberhasilannya suatu pembangunan.
9. **Perspektif Stakeholder** adalah Sudut pandang organisasi yang berfokus pada bagaimana organisasi memehuni harapan *stakeholder*.
10. **Perspektif Customer** adalah Sudut pandang organisasi yang berfokus pada kepuasan *customer* (pengguna layanan).
11. **Perspektif Internal Process** adalah Sudut pandang organisasi yang berfokus pada proses bisnis utama di dalam organisasi untuk memberikan layanan dan nilai-nilai kepada *stakeholder* dan *customer*.
12. **Perspektif Learn and Growth** adalah Sudut pandang organisasi yang berfokus pada sumber daya internal organisasi untuk melakukan perbaikan dan perubahan internal.
13. **Sasaran Strategis** yang selanjutnya disingkat SS adalah Sasaran jangka panjang yang langsung berasal dari pernyataan misi organisasi.
14. **Peta Strategi** adalah Suatu dashboard yang memetakan SS organisasi dalam suatu kerangka hubungan sebab akibat yang menggambarkan keseluruhan perjalanan strategi organisasi.
15. **Rencana Aksi** yang selanjutnya disingkat RA adalah satu atau beberapa langkah kegiatan yang digunakan sebagai cara untuk mencapai target indikator kinerja sehingga berimplikasi pada pencapaian SS.
16. **Cascading** adalah proses penjabaran dan penyelarasan SS, indikator kinerja, dan target indikator kinerja ke level unit organisasi yang lebih rendah.

17. **Kontrak Kinerja** adalah Dokumen kesepakatan antara atasan langsung dengan bawahan tentang terget kinerja dalam periode 1 (satu) tahun.
18. **Penghitungan Maximize** adalah Indikator kinerja yang diukur dengan menggunakan polarisasi *maximize* yaitu indikator kinerja yang mempunyai kriteria pencapaian semakin tinggi (dari nilai 100%) semakin baik.
19. **Penghitungan Minimize** adalah Iindikator kinerja yang diukur dengan menggunakan polarisasi *minimize* yaitu Indikator Kinerja yang mempunyai kriteria pencapaian semakin rendah (dari nilai 100%) semakin baik. Rumus capaian untuk indikator kinerja minimize adalah: (1+(1-realisasi/target)) x 100%.
20. **Penghitungan Stabilize** adalah Indikator kinerja yang diukur dengan menggunakan polarisasi *stabilize* yaitu indikator kinerja yang semakin stabil (tidak naik dan tidak turun) pencapaian dari target maka kinerja semakin baik.
21. **Lag Outcome** adalah pencapaian kinerja yang dipengaruhi pihak eksternal dan jenis IKU-nya bersifat *outcome* (hasil dari keluaran).
22. **Lag Output** adalah pencapaian kinerja yang dipengaruhi pihak eksternal dan jenis IKU-nya bersifat *output* (keluaran).
23. **Lead Input** adalah pencapaian kinerja yang sepenuhnya berada di bawah kendali unit kerjanya sendiri dan jenis IKU-nya bersifat input.
24. **Lead Process** adalah pencapaian kinerja yang sepenuhnya berada di bawah kendali unit kerjanya sendiri dan jenis IKU-nya bersifat proses.
25. **Adopsi Langsung** adalah Langsung menurunkan Sasaran Strategi, KPI dan Target dari atasan.
26. **Lingkup Dipersempit** adalah Mempersempit lingkup sesuai dengan bidang masing-masing.
27. **Komponen Pembentuk** adalah Memisahkan Sasaran Strategi atau KPI berdasarkan komponen pembentuk pada masing-masing bagian.
28. **Buat baru** adalah Membuat Sasaran Strategi, KPI dan Target yang baru.
29. **Akumulasi** adalah IKU lingkup dipersempit dan pencapaiannya dihitung dari capaian IKU bawahannya.
30. **Kontribusi** adalah IKU lingkup dipersempit dan pencapaiannya dihitung berdasarkan kontribusi pencapaian IKU dari bawahannya (biasanya untuk komponen pembentuk).
31. **Rata-rata** adalah IKU lingkup dipersempit dan pencapaiannya dihitung dari capaian rata-rata pencapaian IKU bawahannya.
32. **Sama Persis** adalah IKU yang mempunyai metode adopsi langsung.
33. **Jenjang pengelola** adalah merupakan penanggung jawab dalam melakukan pengelolaan (pelaksanaan dan pengukuran) terhadap capaian IKU (pengelola adalah unit kerja setingkat eselon III).

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai dukungan atas program Pengelolaan Perikanan dan Kelautan tahun 2026, terdapat 5 sasaran kegiatan dengan 20 indikator kinerja yang telah ditetapkan guna mencapai target kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon sebagaimana ditetapkan dalam Renstra. Salah satu upaya mendukung prioritas pembangunan 2025-2029 diperlukan adanya reformasi birokrasi. Untuk proses inilah, maka BPBL Ambon melakukan fokus pembenahan manajemen kinerja pada birokrasi pemerintah melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang bertujuan untuk mendorong peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja, dan penerapan manajemen berbasis kinerja. Penerapan SAKIP meliputi (i) rencana strategis; (ii) perjanjian kinerja; (iii) pengukuran kinerja; (iv) pengelolaan data kinerja; dan (v) pelaporan kinerja.

Pengukuran kinerja menjadi hal penting sebagai upaya untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Agar pengukuran dan pelaporan kinerja dapat disampaikan dengan benar, tepat waktu dan bertanggung jawab, diperlukan suatu Pedoman Pengukuran Data Kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon tahun 2026.

1.2. Tujuan

Penyusunan Pedoman Umum Pengukuran Data Kinerja Direktorat Jenderal Perikanan Budi Daya tahun 2026 dimaksudkan sebagai panduan dalam melakukan pengukuran kinerja di lingkup Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon, dengan tujuan :

a. Penilaian (Evaluasi) Kinerja

Yaitu untuk mengevaluasi sejauhmana keberhasilan terhadap kinerja yang telah dilakukan dalam upaya pencapaian sasaran outcome sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

b. Pengendalian Kinerja

Yaitu untuk mengendalikan kinerja pada tahun berjalan dari hasil monitoring yang dilakukan dengan membandingkan antara target dan capaian kinerja sehingga dapat diantisipasi keburukan yang akan terjadi ataupun dicari solusi atas permasalahan yang ada, sehingga dapat diputuskan apakah kegiatan masih dapat dilanjutkan, atau pun dihentikan.

c. Peningkatan Kinerja

Yaitu untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya dari hasil evaluasi yang diperoleh dengan melakukan perbaikan kinerja dengan cara yang berbeda berdasarkan kinerja yang telah ada dan umpan balik untuk menilai kesesuaian rencana/target yang telah ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian akan diketahui kegiatan mana yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut untuk diperbaiki dan dikembangkan.

1.3. Sasaran

Sasaran yang diharapkan dari diterbitkannya pedoman umum ini adalah:

- ✓ Tersedianya informasi cara pengukuran, pengolahan dan penyajian data;
- ✓ Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran pembangunan kelautan dan perikanan di semua jenjang pelaksanaan;
- ✓ Terukurnya *output* dan *outcome* yang dihasilkan sesuai dengan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan;
- ✓ Meningkatnya koordinasi dan keterpaduan pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran.

1.4. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup Pedoman Umum Pengukuran Indikator Kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon Tahun 2026 meliputi : (i) Pendahuluan; (ii) Metodologi Pengukuran Data Kinerja; (iii) Peta Strategis BPBL Ambon; (iii) Matriks Indikator Kinerja BPBL Ambon; (iv) SOP Pengukuran Indikator Kinerja; (v) Informasi Manual Indikator Kinerja BPBL Ambon; dan (vi) Lampiran.

BAB II. METODOLOGI PENGUKURAN DATA KINERJA

2.1. Standar Operational Procedur (SOP) Pengukuran Indikator Kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon

	Nomor SOP	: SOP 008-010
	Tanggal Pembuatan	: 23 Januari 2017
	Tanggal Revisi	: 11 Januari 2026
	Tanggal Efektif	
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN DIREKTORAT JENDERAL PERIKANAN BUDIDAYA BALAI PERIKANAN BUDIDAYA LAUT AMBON	Disahkan oleh	Kepala Balai Manijo 198504292008011005
	Nama SOP	Pengukuran Indikator Kinerja
Dasar Hukum		Kualifikasi pelaksana
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);		1. S1, D3
2. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 5);		2. Memahami Kebijakan mengenai Perencanaan, Pelaksanaan dan Pelaporan Kegiatan Instansi Pemerintah
3. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 48/PERMEN-KP/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1114);		
4. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 62/PERMEN-KP/2020 tentang Pembentukan Produk Hukum di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1665);		
5. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 67/PERMEN-KP/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Perikanan Budidaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1688);		
6. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 32 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 67/PERMENKP/2020 Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Perikanan Budidaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 967);		
7. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 43/PERMEN-KP/2015 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2016);		
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.		
Keterkaitan		Peralatan/perlengkapan
		1. ATK
		2. Komputer
		3. SK Pengelola Manajemen
Peringatan		Pencatatan dan pendataan
Data maksimal terkumpul pada tim kinerja pada tanggal 10 bulan triwulan berikutnya		Buku Kontrol Dokumen

Tabel 1. Alur SOP Pengukuran Indikator Kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon

No.	Uraian Kegiatan	Pelaksana							Ket.
		Kasubbag Umum	Ka. Balai	Tim Pengelola Manajeman	Staf Pelaksana	Kelengkapan	Waktu / menit	Output	
1	Kasubbag Umum melaporkan rencana Pengukuran Indikator Kinerja					Rencana kerja, TOR	30	Kesediaan dan arahan	
2	Ka Balai menelaah kegiatan Pengukuran Indikator Kinerja dan memberikan arahan serta memerintahkan Kasubbag Umum untuk membuat usulan Tim Pengelola Manajemen Kinerja					Rencana kerja, TOR	30	Disposisi	
3	Kasubbag Umum mengusulkan Tim Pengelola Manajemen Kinerja ke Ka. Balai					Disposisi, draft SK	1.080	Disposisi, SK	
4	Ka. Balai Mengesahkan SK Tim Pengelola Manajemen Kinerja					Disposisi, SK	60	Disposisi, SK	
5	Tim Pengelola manajemen melakukan Pengukuran Indikator Kinerja Balai					Rencana kerja, TOR, Disposisi	360	Konsep hasil pengukuran	
6	Tim Pengelola Manajemen menyerahkan draft hasil Pengukuran Indikator Kinerja kepada Ka. Balai	tidak				Konsep hasil Pengukuran	60	Konsep hasil pengukuran	
7	Memeriksa kelengkapan dan substasi draft hasil Pengukuran Indikator Kinerja. Jika menyetujui memberikan paraf dan menyerahkan ke Kasubbag Umum. Jika tidak menyetujui, mengembalikan ke Tim Pengelola Manajemen.		ya			Disposisi, draft kebijakan	30	Disposisi, draft kebijakan	
8	Meneruskan laporan hasil Pengukuran Indikator Kinerja Kasubbag Umum untuk di dokumentasikan					Disposisi, dokumen hasil pengukuran	360	Disposisi, dokumen hasil pengukuran	
9	Kasubbag Umum memerintahkan staf untuk mendokumentasikan					Disposisi, dokumen hasil pengukuran	120	Tanda Terima, dokumen	
10	Staf Pelaksana mendokumentasikan dan mendistribusikan laporan Hasil Pengukuran Indikator Kinerja					Agenda, Dokumen hasil pengukuran	120	Tanda terima, dokumentasi	

2.2. Koreksi Data Indikator Kinerja

Berdasarkan sifatnya, data-data capaian kinerja dapat dikategorikan ke dalam data sangat sementara, data sementara, dan data final, yang disesuaikan dengan perkembangan capaian dan realisasi yang tidak statis. Kondisi ini memungkinkan untuk melakukan langkah koreksi untuk mengarah ke perbaikan data kinerja.

Untuk melakukan perbaikan dan koreksi data kinerja dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Usulan dilakukan oleh Kepala Seksi/Sub Bagian selaku penanggung jawab data kinerja sesuai jenis spesifik datanya, disertai dengan data dukung sebagai bukti.
b. Usulan tersebut diajukan kepada Kepala Balai yang kemudian akan diteruskan secara berjenjang kepada Tim Pengukuran Data Kinerja untuk dipelajari serta dilakukan verifikasi dan validasi.
c. Apabila usulan koreksi disetujui, Tim Pengukuran Data Kinerja akan menyampaikan kembali usulan koreksi kepada Kepala Balai untuk dilakukan pengesahan.
d. Usulan koreksi yang telah mendapat pengesahan dari Kepala Balai selanjutnya akan dilakukan publikasi ulang.
e. Untuk data capaian kinerja antara pada periode triwulanan (triwulan I, triwulan II dan triwulan III), batas waktu usulan koreksi paling lambat 10 (sepuluh) hari kalender setelah batas akhir pelaporan per periode triwulan.
f. Untuk periode triwulan IV sebagai pendataan data capaian terakhir, batas waktu usulan koreksi paling lambat 10 hari setelah akhir periode triwulan IV.

2.3. Organisasi Pengukuran Indikator Kinerja

Untuk dapat melakukan pendataan kinerja secara terorganisir dengan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan, maka pada setiap tingkatan pengukuran data kinerja perlu ditetapkan dalam suatu tim pengukuran kinerja, dengan ketentuan bahwa pembentukan tim dilakukan secara terperinci yang diatur masing-masing unit kerja dengan mengacu pada Pedoman Evaluasi dan Pelaporan serta Pedoman Pengukuran Data Kinerja.

2.4. Pelaporan Data Kinerja

Dalam pelaksanaan pengukuran data kinerja, masing-masing penanggungjawab kinerja menyampaikan laporan melalui mekanisme pelaporan yang dilakukan secara berjenjang mulai dari unit kerja pelaksana kegiatan sampai ke tingkat eselon I. Pelaporan data kinerja harus selaras dengan tingkatan unit organisasi dan diatur dalam Pedoman Evaluasi dan Pelaporan Direktorat Jenderal Perikanan Budi Daya.

BAB III. MATRIKS INDIKATOR KINERJA BPBL AMBON

Matriks indikator kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon Tahun 2026 sebagaimana tercantum pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Matriks Indikator Kinerja BPBL Ambon Tahun 2026

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026
BALAI PERIKANAN BUDIDAYA LAUT AMBON

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET
1.	Terkelolanya Prasarana dan Sarana Perikanan Budi Daya	1.	Sarana Budi Daya Ikan Air Tawar yang disalurkan ke masyarakat oleh BPBL Ambon (Unit)	26
2.	Terkelolanya Sistem Perikanan Budi Daya Ikan Air Laut	2.	Calon Induk Unggul Ikan Laut yang diproduksi oleh BPBL Ambon (Ekor)	1.667
		3.	Benih Ikan Laut yang diproduksi oleh BPBL Ambon (Ekor)	46.667
		4.	Benih Ikan Laut yang disalurkan ke masyarakat oleh BPBL Ambon (Ekor)	1.088.624
		5.	Sampel Uji Laboratorium Kesehatan Ikan dan Lingkungan Ikan Air Laut oleh BPBL Ambon (Sampel)	700
		6.	Sampel Monitoring Penyakit Ikan Air Laut yang diuji oleh BPBL Ambon (Sampel)	60
		7.	Sampel Survaillance Resistensi Antimikroba Ikan Air Laut (AMU/AMR) yang diuji oleh BPBL Ambon (Sampel)	50
3.	Terkelolanya Sistem Perikanan Budi Daya Ikan Air Tawar	8.	Peralatan Laboratorium pengujian penyakit dan lingkungan yang disediakan oleh BPBL Ambon (Unit)	1
4.	Terkelolanya Sistem Perikanan Budi Daya Rumput Laut	9.	Bibit Rumput Laut Kultur Jaringan yang disalurkan ke masyarakat oleh BPBL Ambon (Kg)	16.801
5.	Terwujudnya Layanan Dukungan Manajemen yang baik lingkup Balai Perikanan Budi Daya Laut Ambon	10.	Nilai PM SAKIP BPBL Ambon (Nilai)	84,2
		11.	Indeks Profesionalitas ASN Unit Kerja Lingkup BPBL Ambon (Indeks)	81,5
		12.	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja BPBL Ambon (Persen)	86
		13.	Nilai minimal yang dipersyaratkan untuk pembangunan unit kerja berpredikat menuju wilayah bebas korupsi satker BPBL Ambon (Nilai)	76

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET
		14.	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Ditjen Perikanan Budi Daya Satker BPBL Ambon (Nilai)	92,1
		15.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Ditjen Perikanan Budi Daya satker BPBL Ambon (Nilai)	71,75
		16.	Indeks Pengelolaan SDM Satker BPBL Ambon (Indeks)	4
		17.	Pelayanan Keterbukaan Informasi Publik (Nilai)	≥81
		18.	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Balai Perikanan Budi Daya Laut Ambon	81
		19.	Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP satker BPBL Ambon (Persen)	77
		20.	Persentase Layanan Perkantoran (Persen)	100

BAB IV. INFORMASI MANUAL BPBL AMBON

Informasi manual indikator kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon dijabarkan sebagai berikut :

Nomor Urut	**:**	**IKS.01.1**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Sarana Budi Daya Ikan Air Tawar yang disalurkan ke masyarakat oleh BPBL Ambon (Unit)**
2. Definisi	:	Bioflok yang disalurkan ke masyarakat dengan kriteria yang tercantum dalam Keputusan Dirjen Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya nomor 411 Tahun 2025 tentang petunjuk teknis penyaluran bantuan pemerintah sarana dan prasarana budidaya ikan lele dan/atau ikan nila sistem bioflok tahun 2026. Bantuan sarana prasarana budidaya ikan sistem bioflok yang dibantukan kepada masyarakat atau kelompok pembudidaya ikan yang bertujuan menyiapkan ketersediaan benih ikan air tawar seperti Nila (*Oreochromis niloticus*) dan Lele (*Clarias* sp) yang berkualitas secara berkesinambungan. Adapun jenis bantuan yang diberikan antara lain: ○ benih ikan ○ pakan ikan starter ○ Pakan ikan Grower dan finisher ○ obat ikan dan vitamin ○ prasarana dan sarana operasional ○ peralatan perikanan ○ pendampingan teknis bioflok. Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon memperoleh target bantuan bioflok yang harus dicapai sebanyak 26 unit
3. Formula Perhitungan	:	Jumlah bantuan sarana budidaya ikan air tawar yang diterima oleh penerima bantuan
4. Satuan	:	Unit
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Sarana dan Prasarana
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Tahun

Pengukuran dilakukan pada akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	-	-	26

Nomor Urut	**:**	**IKS.02.1**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Calon Induk Unggul Ikan Laut yang diproduksi oleh BPBL Ambon (Ekor)**
2. Definisi	:	Produksi calon induk ikan laut yang dihasilkan, untuk meremajakan induk induk yang sudah ada, guna meningkatkan kualitas dan kuantitas induk sehingga dapat membantu kenaikan produksi perikanan budidaya. Adapun jenis komoditas yang dikembangkan adalah : - Calon Induk Kakap Putih - Calon Induk Bubara - Calon Induk Ikan Hias Clownfish Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon memperoleh target produksi calon induk yang harus dicapai sebanyak 1.667 ekor.
3. Formula Perhitungan	:	Jumlah calon induk ikan laut yang diproduksi Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon setiap periode
4. Satuan	:	Ekor
5. Tingkat Validitas	:	output kendali tinggi
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Produksi
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan setiap triwulan dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
30	270	450	917

Nomor Urut	**:**	**IKS.02.2**
10. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Benih Ikan Laut yang diproduksi oleh BPBL Ambon (Ekor)**
11. Definisi	:	Produksi benih ikan laut yang dihasilkan, untuk menunjang ketersediaan benih ikan laut serta jumlah ikan ukuran konsumsi yang memadai, guna meningkatkan kualitas dan kuantitas benih ikan laut serta ikan ukuran konsumsi sehingga dapat membantu kenaikan produksi perikanan budidaya. Adapun jenis komoditas yang dikembangkan adalah : - Calon Induk Kakap Putih - Calon Induk Bubara - Calon Induk Ikan Hias Clownfish Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon memperoleh target produksi calon induk yang harus dicapai sebanyak 46.667 ekor.
12. Formula Perhitungan	:	Jumlah benih ikan laut yang diproduksi Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon setiap periode
13. Satuan	:	Ekor
14. Tingkat Validitas	:	output kendali tinggi
15. Sumber Data	:	Tim Kerja Produksi
16. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
17. Polarisasi	:	Maximize
18. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan setiap triwulan dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
30.000	5.000	5.000	6.667

Nomor Urut	**:**	**IKS.02.3**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Benih Ikan Laut yang disalurkan ke masyarakat oleh BPBL Ambon (Ekor)**
2. Definisi	:	Berdasarkan Peraturan Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya nomor 381 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Bantuan Benih pada Direktorat Jenderal Perikanan Budi Daya ikan Tahun Anggaran 2026, BPBL Ambon sebagai salah satu unit pelaksana teknis DJPB mendistribusikan bantuan benih kakap putih, Bubara, kerapu, dan ikan hias laut, kepada kelompok penerima bantuan dengan rincian sebagai berikut: • Benih Kerapu ukuran minimal 5 cm • Benih Kakap Putih ukuran minimal 2,5 cm • Benih Bubara ukuran minimal 2,5 cm • Ikan hias laut ukuran minimal 2 cm Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon memperoleh target bantuan benih ikan laut yang harus dicapai sebanyak 1.088.624 Ekor.
3. Formula Perhitungan	:	Jumlah bantuan benih ikan laut yang diterima penerima bantuan
4. Satuan	:	Ekor
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Induk Dan Benih
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan setiap triwulan dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
150.000	50.000	100.000	788.624

Nomor Urut	**:**	**IKS.02.4**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Sampel Uji Laboratorium Kesehatan Ikan dan Lingkungan Ikan Air Laut oleh BPBL Ambon (Sampel)**
2. Definisi	:	Indikator kinerja ini merupakan kegiatan penyelenggaraan pengujian sampel ikan air laut di laboratorium UPT lingkup DJPB yang menangani Ikan Air Laut dalam rangka pelayanan laboaratorium kesehatan ikan dan lingkungan yang terdiri dari pengujian kualitas air, residu, patologi, mikrobiologi dan biologi molekuler. Sampel layanan kesehatan ikan air laut berasal dari monitoring internal UPT maupun dari masyarakat pembudidaya ikan air laut. Capaian diukur berdasarkan jumlah sampel layanan pengujian kesehatan ikan air laut.
3. Formula Perhitungan	:	Jumlah sampel layanan kesehatan ikan yang diuji
4. Satuan	:	Sampel
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Laboratorium
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan setiap triwulan dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
161	167	186	186

Nomor Urut	**:**	**IKS.02.5**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Sampel Monitoring Penyakit Ikan Air Laut yang diuji oleh BPBL Ambon (Sampel)**
2. Definisi	:	Jumlah sampel hasil monitoring pada beberapa sentra budidaya ikan di wilayah kerja yang diujikan di laboratorium Keskanling yang terdiri dari sampel HPI. Hama dan penyakit ikan adalah seluruh organisme (hewan/mikroorganisme) atau faktor lingkungan yang merusak, mengganggu, memangsa, hingga menyebabkan kematian pada ikan budidaya, sehingga menimbulkan kerugian ekonomi. Hama menyerang langsung (predator), sementara penyakit disebabkan infeksi patogen (bakteri, virus, parasit) atau kondisi lingkungan buruk. Jumlah sampel monitoring HPI pada ikan air laut yang diambil dan diuji BPBL Ambon pada tahun 2026 sebanyak 60 sampel.
3. Formula Perhitungan	:	Jumlah sampel monitoring HPI yang diuji
4. Satuan	:	Sampel
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Laboratorium
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan setiap triwulan dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
10	20	15	15

Nomor Urut	**:**	**IKS.02.6**
10. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Sampel Survaillance Resistensi Antimikroba Ikan Air Laut (AMU/AMR) yang diuji oleh BPBL Ambon (Sampel)**
11. Definisi	:	Jumlah sampel yang diujikan di laboratorium Keskanling yang terdiri dari sampel AMR. AMR adalah kondisi ketika mikroorganisme seperti bakteri, virus, fungi dan parasit menjadi resisten atau kebal terhadap antimikroba (antibiotik, antivirus, antifungal, antiparasit) yang sebelumnya efektif untuk mencegah atau membunuh mikroorganisme tersebut. Dengan kata lain, antimikroba yang sebelumnya dapat mengatasi infeksi akibat suatu mikroorganisme menjadi tidak efektif atau berkurang efikasinya. Jumlah sampel Survailen Anti Microbial Resistance (AMR) pada ikan air laut yang diambil dan diuji BPBL Ambon pada tahun 2026 sebanyak 50 sampel.
12. Formula Perhitungan	:	Jumlah sampel AMR yang diuji
13. Satuan	:	Sampel
14. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
15. Sumber Data	:	Tim Kerja Laboratorium
16. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
17. Polarisasi	:	Maximize
18. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan setiap triwulan dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
10	15	15	10

Nomor Urut	**:**	**IKS.03.1**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Peralatan Laboratorium pengujian penyakit dan lingkungan yang disediakan oleh BPBL Ambon (Unit)**
2. Definisi	:	Penyediaan peralatan pendukung pengujian penyakit (parasit, mikrobiologi, virus, biomolekuler) dan kualitas lingkungan untuk mendukung budidaya laut. Alat-alat tersebut digunakan untuk analisis sampel, termasuk monitoring AMR (Antimicrobial Resistance). Kegiatan ini juga mendukung pelaksanaan akreditasi laboratorium yang dilakukan.
3. Formula Perhitungan	:	Jumlah peralatan yang disediakan dalam mendukung pengujian sampel dan akreditasi laboratorium keskanling BPBL Ambon
4. Satuan	:	Unit
5. Tingkat Validitas	:	output kendali tinggi
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Laboratorium
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Tahun

Pengukuran dilakukan pada akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	-	-	1

Nomor Urut	**:**	**IKS.04.1**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Bibit Rumput Laut Kultur Jaringan yang disalurkan ke masyarakat oleh BPBL Ambon (Kg)**
2. Definisi	:	Bibit rumput laut yang dibantukan kepada masyarakat atau kelompok pembudidaya rumput laut yang bertujuan menyiapkan ketersediaan bibit rumput laut yang berkualitas secara berkesinambungan sesuai dengan petunjuk teknis bantuan bibit rumput laut tahun anggaran 2026 yang tertuang dalam Keputusan Direktur Jenderal Perikanan Budi Daya Nomor 413 Tahun 2025 Tentang Petunjuk Teknis Bantuan Pemerintah Bibit Rumput Laut Tahun Anggaran 2026. Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon pada tahun 2026 memiliki target kinerja untuk IKU ini sebanyak 16.801 Kg.
3. Formula Perhitungan	:	Jumlah bantuan bibit rumput laut yang disalurkan ke masyarakat
4. Satuan	:	Kg
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Produksi
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan setiap triwulan dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
0	3000	5000	8.801

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.1**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Nilai PM SAKIP BPBL Ambon (Nilai)**
2. Definisi	:	Penilaian Kementerian PAN & RB atas akuntabilitas kinerja KKP. Akuntabilias kinerja yaitu perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah di amanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Penilaian Rekon SAKIP Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon secara berkala dilakukan oleh Tim Kinerja Biro Perencanaan dan Direktorat Jenderal Perikanan Budi Daya dengan menggunakan lembar evaluasi tertentu dengan cara perhitungan dan bobot tertentu untuk setiap pemenuhan dokumen yang dilaksanakan. Nilai Rekonsiliasi Kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon dihitung berdasarkan Permen PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP. Terdapat 5 aspek penilaian di dalam evaluasi atas implementasi SAKIP, yakni perencanaan kinerja (30%), pengukuran kinerja (25%), pelaporan kinerja (15%), evaluasi kinerja (10%), dan capaian kinerja (20%).
3. Formula Perhitungan	:	Capaian Nilai Rekonsiliasi Kinerja Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon berdasarkan hasil penilaian Kemenpan RB atas implementasi SAKIP di Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon dengan menggunakan instrument (lembar Kerja Evaluasi) yang sudah dirumuskan oleh KEMENPAN-RB
4. Satuan	:	Nilai
5. Tingkat Validitas	:	output kendali tinggi
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Tahun

Pengukuran dilakukan akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	-	-	84,20

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.2**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Indeks Profesionalitas Asn Unit Kerja Lingkup Bpbl Ambon (Indeks)**
2. Definisi	:	1. Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya di Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon. 2. Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. 3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN KKP merupakan gambaran kualitas profesionalitas ASN KKP yang diukur setiap tahun oleh Biro SDM Aparatur dan Organisasi, Sekretariat Jenderal dengan mengacu pada: a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Peraturan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara; b. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara; dan c. Surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024, tanggal 20 Juni 2024, perihal Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 terkait penyesuaian perhitungan dimensi Kualifikasi dan Kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN.
3. Formula Perhitungan	:	1. Nilai Indeks Profesionalitas ASN diukur setiap tahun dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi: a. Kualifikasi; b. Kompetensi; c. Kinerja; dan d. Disiplin. 2. Indikator dimensi kualifikasi yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh ASN, meliputi: a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga); b. Pendidikan S-2 (Strata Dua); c. Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat); d. Pendidikan D-III (Diploma Tiga); e. Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan f. Pendidikan di bawah SLTA. 3. Berdasarkan Surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024, tanggal 20 Juni 2024, dimensi kualifikasi memperhitungkan persyaratan kualifikasi pendidikan pada jabatan, sehingga formula pengukuran bobot dimensi kualifikasi adalah sebagai berikut: a. ASN yang memperoleh ijazah jenjang pendidikan formal lebih tinggi/di atas persyaratan kualifikasi pendidikan pada jabatan yang diduduki, akan diberikan bobot nilai 25 (dua puluh lima); b. ASN yang memperoleh ijazah jenjang pendidikan formal sesuai dengan persyaratan kualifikasi pendidikan pada jabatan yang diduduki, akan diberikan bobot nilai 20 (dua puluh); dan c. ASN yang memperoleh ijazah jenjang pendidikan formal di bawah persyaratan kualifikasi Pendidikan pada jabatan yang diduduki, akan diberikan bobot nilai 10 (sepuluh).

Dimensi	Jabatan	Jenis Jabatan	Persyaratan Pendidikan Minimal Diangkat Kedalam Jabatan	Pendidikan yang Diperoleh Pegawai (Bobot Nilai)					
				S3	S2	SI / DIV	DIII	DII / DI / SLTA / Sederajat	Di Bawah SLTA
Kualifikasi	Manajerial	Jabatan Pimpinan Tinggi	SI / DIV	25	25	20	10	10	10
		Jabatan Administrator	SI / DIV	25	25	20	10	10	10
		Jabatan Pengawas	DIII	25	25	25	20	10	10
	Nonmanajerial	Jabatan Fungsional (Kategori Keterampilan)	SLTA	25	25	25	25	20	10
			DIII	25	25	25	20	10	10
		Jabatan Fungsional (Kategori Keahlian)	SI / DIV	25	25	20	10	10	10
			S2	25	20	10	10	10	10
		Jabatan Pelaksana	SLTA	25	25	25	25	20	10

4. Berdasarkan Surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024, tanggal 20 Juni 2024, indikator dimensi kompetensi yang digunakan, terdiri dari:
   a. Bobot dasar yang diperoleh dari konversi hasil predikat kinerja pada tahun sebelumnya; dan
   b. Riwayat pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal yang diperoleh selama tahun berjalan, meliputi:
      1) Diklat Kepemimpinan (khusus bagi Jabatan Manajerial);
      2) Diklat Fungsional (khusus bagi Jabatan Fungsional);
      3) Diklat Teknis bagi (khusus bagi Jabatan Pelaksana); dan
      4) Pengembangan Kompetensi 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) dalam satu tahun terakhir bagi PNS atau 24 (dua puluh empat) JP dalam satu tahun terakhir bagi PPPK.

   Pengukuran dimensi kompetensi adalah sebagai berikut:

No	Instrumen Perhitungan	Jabatan Manajerial			Jabatan Nonmanajerial	
		Jabatan Pimpinan Tinggi	Jabatan Administrator	Jabatan Pengawas	Jabatan Fungsional	Jabatan Pelaksana
1.	**Hasil Penilaian Kinerja**					
	- Sangat Baik	25	25	25	25	25
	- Baik	20	20	20	20	20
	- Butuh Perbaikan	15	15	15	15	15
	- Kurang / *Misconduct*	10	10	10	10	10
	- Sangat Kurang	5	5	5	5	5
2.	**Diklat Kepemimpinan**					
	- Sudah	10	10	10	-	-
	- Belum	0	0	0	-	-
3.	**Diklat Fungsional**					
	- Sudah	-	-	-	10	-
	- Belum	-	-	-	0	-
4.	**Diklat Teknis**					
	- Sudah	-	-	-	-	10
	- Belum	-	-	-	-	0
5.	**Pengembangan Kompetensi 20 JP Setahun**					
	PNS					
	>= 20 JP	5	5	5	5	5
	<20 JP	Proporsional	Proporsional	Proporsional	Proporsional	Proporsional
	PPPK					
	>= 24 JP	5	5	5	5	5
	<24 JP	Proporsional	Proporsional	Proporsional	Proporsional	Proporsional

5. Indikator dimensi kinerja yang digunakan adalah predikat kinerja yang diperoleh pada tahun sebelumnya, dengan pengukuran sebagai berikut:

Dimensi	Predikat Kinerja	Bobot Nilai	
		Maksimal	Perolehan
Kinerja	Sangat Baik	30	30
	Baik		25
	Butuh Perbaikan		20
	Kurang/*Misconduct*		15
	Sangat Kurang		10

6. Indikator dimensi disiplin yang digunakan adalah riwayat hukuman disiplin 1 (satu) tahun terakhir yang mencakup:
   a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
   b. Hukuman disiplin ringan;
   c. Hukuman disiplin sedang; dan
   d. Hukuman disiplin berat,

   Pengukuran dimensi disiplin adalah sebagai berikut:

Dimensi	Nama Hukuman Disiplin	Bobot Nilai
Disiplin	Tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin	5
	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat ringan	3
	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang	2
	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat berat	1

7. Sumber data pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat diperoleh dari beberapa sumber yang tervalidasi, meliputi:
   a. Dimensi kualifikasi dihitung dari jenjang pendidikan formal terakhir yang diperoleh pegawai ASN dengan ketentuan sesuai SK Pangkat Terakhir atau SK Pencantuman Gelar yang sudah diperbaharui dengan pemukhtahiran riwayat kepegawaian pada SIASN BKN yang terintegrasi dengan MyASN BKN dan SIMPEGNAS BKN;
   b. Dimensi kompetensi diolah data hasil predikat kinerja dari e-kinerja BKN dan data riwayat pengembangan kompetensi dari SIASN BKN sesuai pemuktahiran riwayat pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh pegawai ASN pada MyASN BKN dan oleh operator pada SIASN BKN;
   c. Dimensi kinerja diolah data predikat kinerja dari e-kinerja BKN atau data riwayat Kinerja pada SIASN BKN; dan
   d. Dimensi disiplin diolah data riwayat disiplin pegawai ASN dari integrasi IDIS BKN dengan SIASN BKN dan/atau peremajaan data hukuman disiplin pada SIASN BKN.
8. Bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN, terdiri atas:
   a. Kualifikasi memiliki bobot 25% (dua puluh lima persen);
   b. Kompetensi memiliki bobot 40% (empat puluh persen);
   c. Kinerja memiliki bobot 30% (tiga puluh persen); dan
   d. Disiplin memiliki bobot 5% (lima persen).
9. Berdasarkan bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN, dilakukan perhitungan dengan rumus matematis sebagai berikut:

$$Nilai\ IP\ ASN = Nilai\ Kualifikasi + Nilai\ Kompetensi + Nilai\ Kinerja + Nilai\ Disiplin$$

$$IP\ ASN\ Unit\ Organisasi\ Level\ II = \frac{Total\ nilai\ IP\ ASN\ seluruh\ pegawai\ ASN\ Unit\ Organisasi\ Level\ II}{Jumlah\ pegawai\ ASN\ Unit\ Organisasi\ Level\ II}$$

10. Kategori penilaian tingkat Indeks Profesionalitas ASN, antara lain:

Nilai	Kategori
91-100	Sangat tinggi
81-90	Tinggi
71-80	Sedang
61-70	Rendah
60 ke bawah	Sangat rendah

11. Penilaian Indeks Profesionalitas ASN menghitung pegawai dengan status kepegawaian aktif di SIASN BKN yang berkedudukan hukum sebagai ASN, yang terdiri dari:
    a. PNS; dan
    b. PPPK yang telah diangkat sebelum tahun penilaian Indeks Profesionalitas ASN.
12. Penilaian Indeks Profesionalitas ASN mengecualikan pegawai PNS dengan status berikut:
    a. Calon PNS (CPNS);
    b. Cuti di Luar Tanggungan Negara (CTLN);
    c. Dipekerjakan (DPK); dan
    d. Tugas Belajar Dibiayai.

4. Satuan	:	Indeks
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Semester

Pengukuran dilakukan setiap semester dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	74	-	81,50

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.4**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja BPBL Ambon (Persen)**
2. Definisi	:	Persentase tindak lanjut dari rekomendasi hasil pengawasan internal Itjen KKP meliputi Sistem Akuntansi Pemerintah adalah Sistem pelaporan Pemerintah yang terintegrasi antara Laporan Keuangan dan Barang Milik Negara. Sistem Akuntansi Pemerintahan (SAP) bertujuan untuk : (i) Menjaga asset Pemerintah dan instansi-instansinya melalui pencatatan, pemprosesan dan pelaporan transaksi keuangan yang konsisten sesuai dengan standar dan praktek akuntansi yang diterima secara umum; (ii) Menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu tentang anggaran dan kegiatan keuangan pemerintah baik secara nasional maupun instansi yang berguna sebagai dasar penilaian kinerja; (iii) Menyediakan informasi yang dapat dipercaya tentang posisi keuangan suatu instansi dan pemerintah secara keseluruhan; dan (iv) Menyediakan informasi keuangan yang berguna untuk perencanaan, pengelolaan dan pengendalian kegiatan dan keuangan pemerintah secara efisien.
3. Formula Perhitungan	:	$(\%) = \frac{\text{jumlah rekomendasi itjen yang tuntas}}{\text{Total rekomendasi itjen yang diterima}} \text{x } 100\%$
4. Satuan	:	Persen
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan setiap triwulan dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
86	86	86	86

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.5**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Nilai minimal yang dipersyaratkan untuk pembangunan unit kerja berpredikat menuju wilayah bebas korupsi satker BPBL Ambon (Nilai)**
2. Definisi	:	Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Terdiri dari penilaian komponen: 1. Komponen Manajemen Perubahan 2. Komponen Penguatan Tata Laksana 3. Komponen Penataan Sistem Manajemen SDM 4. Komponen Penguatan Akuntabilitas 5. Komponen Penguatan Pengawasan 6. Komponen Peningkatan kualitas layanan publik dan 7. Komponen penilaian persepsi anti korupsi yang diperoleh daripengisian kuesioner oleh stakeholder terhadap pelayanan yang dilaksanakan.
3. Formula Perhitungan	:	Hasil penilaian Tim Penilai Internal KKP (Inspektorat V) yang ditetapkan dalam SK Menteri KP dan/atau Piagam Penghargaan yang ditandatangani Menteri KP. Capaian IKU Nilai Rata-rata Hasil Panel Penilaian Unit Kerja Berpredikat Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK) Oleh Tim Penilai Internal (TPI) KKP di hitung dari rata-rata nilai hasil penilaian TPI terhadap Unit Kerja lingkup DJPB yang diusulkan untuk memperoleh predikat WBK
4. Satuan	:	Nilai
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Inspektorat Jenderal KKP dengan mekanisme berdasarkan padaPermen PAN & RB dan Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Tahun

Pengukuran dilakukan akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	-	-	76

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.6**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Ditjen Perikanan Budi Daya Satker BPBL Ambon (Nilai)**
2. Definisi	:	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran adalah gambaran tingkat keberhasilan satuan kerja di dalam kegiatan pelaksanaan anggaran. Untuk mengukur tingkat indeks kinerja pelaksanaan anggaran IKPA dalam pengelolaan dana APBN yang terdiri dari : 1. Aspek kesesuaian dengan perencanaan • Revisi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) • Halaman III DIPA • Pagu minus 2. Aspek kepatuhan terhadap regulasi • Pengelolaan uang persediaan • Rekonsiliasi laporan pertanggungjawaban bendahara • Data Kontrak • Dispensasi Surat Perintah Membayar (SPM) 3. Aspek efektifitas pelaksanaan kegiatan • Penyelesaian tagihan • Penyerapan anggaran • Retur Surat Perintah Pencairan Dana 4. Aspek efisiensi pelaksanaan kegiatan • Perencanaan Kas • Pengembalian Surat Perintah Membayar (SPM)
3. Formula Perhitungan	:	Data di aplikasi Om Span
4. Satuan	:	Nilai
5. Tingkat Validitas	:	output kendali tinggi
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Semester

Pengukuran dilakukan setiap semester dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	85	-	92,10

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.7**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Ditjen Perikanan Budi Daya satker BPBL Ambon (Nilai)**
2. Definisi	:	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran adalah proses menghasilkan suatu nilai capaian kinerja untuk setiap indikator yg dilakukan dengan membandingkan data realisasi dengan target yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan menggunakan Peraturan Menteri Keuangan No.249/PMK.02/2011 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Atas Pelaksanaan RKA-K/L: $$NK = (PxW_p) + (KxW_K) + (PKxW_{PK}) + (ExW_E)$$ Nilai Kinerja aspek implementasi = P : dilakukan dengan membandingkan antara akumulasi realisasi anggaran seluruh satker dengan akumulasi pagu anggaran seluruh satker (Bobot Penyerapan Anggaran (WP) =9,7%) K : antara perencanaan dan implementasi, dilakukan berdasarkan rata-rata ketepatan waktu penyerapan anggaran setiap bulan yaitu dengan membandingkan antara akumulasi dan akumulasi realisasi anggaran bulanan seluruh satker rencana penarikan dana bulanan seluruh satker dengan jumlah Bulan (Bobot Konsistensi antara Perencanaan dan Implementasi (WK)=18,2%) PK : dilakukan dengan membandingkan antara rata-rata realisasi volume keluaran dengan target volume keluaran dan rata-rata realisasi Indikatorkinerja keluaran dengan target indicator kinerja keluaran (Bobot Pencapaian Keluaran (WPK) =43,5%) E : dilakukan berdasarkan rata-rata efisiensi untuk Setiap jenis keluaran pada setiap satker, yang diperoleh dari hasil perbandingan antara realisasi anggaran per Volume keluaran Dengan pagu anggaran per volume keluaran (Bobot Efisiensi (WE) =28,6%
3. Formula Perhitungan	:	Formula Aspek Implementasi NKI = (P x W_p) + (K x W_k) + (COP x W_{COP}) atau CRO x W_{CRO}) + (NE x W_E) Keterangan: NKI : nilai kinerja atas aspek implementasi P : penyerapan anggaran K : konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan COP : capaian output program CRO : capaian ro NE : nilai efisiensi unit eselon I atau satuan kerja WP : bobot penyerapan anggaran WK : bobot konsistensipenyerapan anggaran terhadap perencanaan WCOP : bobot capaian Output Program WCRO : bobot capaian RO Formulasi Aspek Manfaat

		$NKA\frac{K}{L} = \frac{CSS + rerata\ nilai\ kinerja\ anggaran\ tingkat\ unit\ esselon\ I}{2}$ Keterangan: NKA K/L : nilai kinerja anggaran tingkat kementerian/ lembaga CSS : capaian sasaran strategis/ nilai kinerja kementrian/lembaga atas aspek manfaat WE : bobot efisiensi Bobot masing masing variabel aspek implementasi sebagai berikut : WP = 9,7% WK = 18,2% $W_{COP} = W_{CRO}$ = 43,5 % WE = 28,6%
4. Satuan	:	Nilai
5. Tingkat Validitas	:	output kendali tinggi
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Tahun

Pengukuran dilakukan akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	-	-	71,75

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.8**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Indeks Pengelolaan SDM Satker BPBL Ambon (Indeks)**
2. Definisi	:	- Pengelolaan pegawai adalah proses pengelolaan pegawai mulai dari pengangkatan hingga pemberhentian bagi pegawai lingkup BPBL Ambon. Proses tersebut dibagi dalam 3 (tiga) rumpun, yaitu : (1) proses Mutasi, yang terdiri dari proses pengangkatan CANS, pengangkatan CPNS menjadi PNS, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, pengangkatan pertama dalam jabatan, perpindahan jabatan, pencantuman gelar pendidikan, proses peninjauan masa kerja, kenaikan gaji berkala, perpindahan SDM Aparatur dan pemberhentian; (2) proses ketatausahaan, yang terdiri dari proses pembuatan kartu pegawai/istri/suami, proses izin cuti, dan pemberian penghargaan atau sanksi, dan (3) informasi ASN, yang terdiri dari : rekapitulasi kehadiran, perhitungan tunjangan kinerja, pelaksanaan pengambilan sumpah PNS, dan peremajaan data ASN. - Indeks pengelolaan kepegawaian merupakan pengukuran kualitas proses pengelolaan pegawai, yang menyatakan tingkat penyimpangan proses dalam standar mutu yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. - Hasil pengukuran merupakan rata-rata hasil capaian komponen penyusun indeks yang telah ditetapkan (rata-rata tersebut ditetapan dengan mengkonversikan persentase rata-rata dengan nilai six sigma). - Pengukuran capaian dilakukan secara tahunan

No	Komponen	Nilai
1	Rata-Rata Persentase jumlah SK terkait proses mutasi yang ditetapkan dibanding dengan jumlah berkas proses mutasi yang diverifikasi	40
2	Rata-Rata Persentase jumlah SK terkait proses ketatausahan yang ditetapkan dibanding dengan jumlah berkas proses ketatausahan yang diverifikasi	30
3	Tersedianya informasi SDM Aparatur yang Akuntabel	30
Total Nilai		100

- Indikator capaian Indeks :

Nilai capaian dikonversikan ke dalam kategori berdasarkan konversi nilai dengan six sigma

Indeks	Predikat
1	Sangat dibawah rata-rata (nilai < 75)
2	Dibawah rata-rata (nilai 76 – 80)
3	Rata-Rata (nilai 81 – 85)
4	Diatas Rata-Rata (nilai 86 – 90)
5	Baik (nilai 91 – 95)
6	Sangat baik (nilai > 95)

3. Formula Perhitungan	:	1. Rata-Rata Persentase jumlah SK terkait proses mutasi yang ditetapkan dibanding dengan jumlah berkas proses mutase yang diverifikasi $\sum \% = [\sum (\frac{jumlah\ SK\ yang\ ditetapkan}{jumlah\ berkas\ yang\ diverifikasi} x\ 100\%)] x40$

		2. Rata-Rata Persentase jumlah dokumen terkait proses ketatausahan yang ditetapkan dibanding dengan jumlah berkas proses ketatausahan yang diverifikasi $\sum \% = [\sum (\frac{jumlah\ dokumen\ yang\ ditetapkan}{jumlah\ berkas\ yang\ diverifikasi} x\ 100\%)] x30$ 3. Tersedianya informasi SDM Aparatur yang Akuntabel $\sum \% = [\sum (\frac{jumlah\ dokumen}{jumlah\ target\ dokumen} x\ 100\%)] x30$
4. Satuan	:	Indeks
5. Tingkat Validitas	:	output kendali tinggi
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Tahun

Pengukuran dilakukan akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	-	-	4

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.9**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Pelayanan Keterbukaan Informasi Publik (Nilai)**
2. Definisi	:	Hasil Evaluasi Terhadap Pelaksanaan keterbukaan informasi publik di Lingkup Satker BPBL Ambon yang menggambarkan nilai Keterbukaan Informasi Publik dan Pelayanan Komunikasi dengan Media dan Lembaga yang Optimal.
3. Formula Perhitungan	:	Nilai diperoleh dari hasil pemeringkatan Keterbukaan Informasi Badan Publik oleh Komisi Informasi Pusat dengan formula perhitungan sesuai dengan Peraturan Komisi Informasi Nomor 1 Tahun 2022 tentang Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik. Adapun nilai keterbukaan informasi publik dan pelayanan komunikasi dengan media dan lembaga yang optimal di BKN sesuai dengan kriteria: a. informatif dengan nilai 97-100 b. menuju informatif dengan nilai 80-96; c. cukup informatif dengan nilai 60-79; d. kurang informatif dengan nilai 40-59; e. tidak informatif dengan nilai <39.
4. Satuan	:	Nilai
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Tahun

Pengukuran dilakukan akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	-	-	81

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.10**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Balai Perikanan Budi Daya Laut Ambon**
2. Definisi	:	Suatu ukuran yang menggambarkan Nilai Pengelolaan Kearsipan (Arsip dinamis) lingkup Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan Formula Perhitungan: Tingkat Nilai Pengelolaan Arsip Dinamis BPBL Ambon diukur berdasarkan jumlah nilai dari beberapa unsur berikut: • Penginputan data arsip masuk dan keluar • Identifikasi jumlah arsip yang terdata di BPBL Ambon
3. Formula Perhitungan	:	Nilai Pengawasan Kearsipan = ∑ ((Jumlah Nilai Akhir PAD x Bobot) + (Jumlah Nilai Akhir SDK x Bobot))
4. Satuan	:	Nilai
5. Tingkat Validitas	:	output kendali rendah
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Tahun

Pengukuran dilakukan akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-	-	-	81

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.11**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP satker BPBL Ambon (Persen)**
2. Definisi	:	Indikator ini mengukur seberapa besar porsi dari total Rencana Umum Pengadaan (RUP) yang *wajib* diumumkan serta RUP yang telah *benar* diumumkan pada aplikasi SIRUP Satuan Kerja BPBL Ambon. Tujuan utama dari indikator ini adalah memastikan bahwa semua rencana pengadaan barang/jasa yang akan dilaksanakan oleh BPBL Ambon diumumkan secara terbuka kepada publik melalui Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SIRUP) secepat mungkin.
3. Formula Perhitungan	:	Persentase RUP = $(\%RUP) = \frac{\text{jumlah RUP yang telah diumumkan di SIRUP}}{Jumlah\ RUP\ yang\ harus\ diumumkan} \text{x } 100\%$ Data dukung: **Pembilang: Jumlah Paket RUP yang Sudah Diumumkan di SIRUP** adalah jumlah paket pengadaan barang/jasa yang sudah diinput dan statusnya sudah "Diumumkan" di dalam sistem SIRUP. **Penyebut: Total Paket RUP yang Seharusnya Diumumkan** adalah keseluruhan paket pengadaan barang/jasa yang tercantum dalam dokumen RUP final Satker BPBL Ambon untuk tahun anggaran berjalan. Pengumuman RUP harus dilakukan **segera** setelah penetapan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) atau Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan sebelum pelaksanaan pengadaan dimulai.
4. Satuan	:	Persen
5. Tingkat Validitas	:	output kendali tinggi
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
77	77	77	77

Nomor Urut	**:**	**IKS.05.12**
1. NAMA INDIKATOR KINERJA	**:**	**PERSENTASE LAYANAN PERKANTORAN (PERSEN)**
2. Definisi	:	indikator ini adalah memastikan bahwa fungsi-fungsi pendukung operasional kantor (pelayanan internal) berjalan dengan optimal sehingga unit-unit pelaksana teknis dapat fokus pada tugas dan fungsi utamanya (tugas inti). "Layanan Perkantoran" mencakup berbagai fungsi pendukung yang penting. Indikator persentase biasanya mengukur *tingkat pemenuhan* atau *ketepatan waktu* dari aktivitas-aktivitas berikut: • **Administrasi Kepegawaian:** Penyelesaian dokumen kepegawaian (kenaikan pangkat, mutasi, cuti, dll.) tepat waktu. • **Administrasi Keuangan:** Pengelolaan dan pelaporan administrasi keuangan (pembayaran gaji, penyelesaian tagihan/SPJ) yang tepat waktu dan akuntabel. • **Sarana dan Prasarana:** Ketersediaan dan kelayakan pakai aset kantor (kendaraan dinas, peralatan kantor, air, listrik, kebersihan). • **Kearsipan dan Persuratan:** Pengelolaan surat masuk/keluar dan dokumen yang teradministrasi dengan baik dan tepat waktu.
3. Formula Perhitungan	:	Persentase Layanan Perkantoran = $(\%) = \frac{\text{jumlah Layanan yang diselesaikan}}{Jumlah\ Layanan\ yang\ diminta} \text{x } 100\%$ Data dukung: Capaian yang tinggi pada indikator ini menunjukkan manajemen internal yang baik dan efisien. Dukungan administrasi yang lancar adalah fondasi agar unit teknis dapat mencapai target kinerjanya tanpa terhambat masalah internal
4. Satuan	:	Persen
5. Tingkat Validitas	:	output kendali tinggi
6. Sumber Data	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen
7. Pola Perhitungan	:	Nilai Posisi Akhir
8. Polarisasi	:	Maximize
9. Periode Pelaporan	:	Triwulan

Pengukuran dilakukan akhir tahun dengan target :

Target IKU			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
100	100	100	100

BAB VI. PENUTUP

Pedoman Umum Pengukuran Indikator Kinerja Utama Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon Tahun 2026 ini menyajikan cara-cara yang dilakukan dalam melakukan pengukuran kinerja terhadap Indikator Kinerja Utama Balai Perikanan Budidaya Laut Ambon Tahun 2026 sehingga dapat diketahui capaian hasil dari kinerja berdasarkan perhitungan yang akurat sehingga diperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan validitas datanya.

Pedoman ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi unit kerja yang melakukan pengukuran terhadap indikator kinerja utama yang telah ditetapkan. Selain itu, realitas perolehan hasil kinerja pun dapat terukur dengan baik melalui hasil evaluasi terhadap pengukuran yang telah dilakukan. Dengan demikian, maka dapat diambil tindak lanjut berupa kebijakan stakeholder terhadap kinerja yang dihasilkan, baik pada saat dimulainya kegiatan, saat berlangsungnya kegiatan, ataupun di akhir kegiatan sehingga diharapkan akan diperoleh hasil kinerja yang lebih baik di periode berikutnya.