

# LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

*TAHUN 2023*



**DIREKTORAT BINA TENAGA**

## KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran yang dikelola. Penyusunan laporan kinerja bertujuan untuk memberikan informasi yang terukur kepada pemberian mandat atas kinerja yang telah seharusnya dicapai serta sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Laporan Kinerja Direktorat Bina Tenaga Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) disusun dengan mengacu kepada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023 ini memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja dan sebagai tolak ukur keberhasilan pencapaian kinerja Direktorat Bina Tenaga. Laporan ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Pimpinan dalam menentukan strategi dan kebijaksanaan yang akan diambil untuk meningkatkan kinerja Direktorat Bina Tenaga di masa mendatang.

Jakarta, Februari 2023

Direktur Bina Tenaga,



Tarjoni

Marsekal Pertama TNI

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Tuntutan masyarakat makin meningkat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam upaya mewujudkan *Good Governance*. Salah satu perwujudan *Good Governance* adalah hasil pelaksanaan tugas yang dapat dipertanggungjawabkan (*akuntabel*).

Direktorat Bina Tenaga adalah unit kerja di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan pembinaan tenaga teknis yang melaksanakan tugas-tugas pencarian dan pertolongan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, capaian hasil kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional	Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina.	93 %	100 %	108 %
	Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	93 %	100 %	108 %
	Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis PP	85	97,13	114 %
Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standarisasi tenaga teknis Pencarian dan Pertolongan	Persentase norma, stándar, prosedur dan kriteria tenaga yang ditetapkan	93 %	100 %	108 %

	Persentase dokumen rencana, pengembangan dan evaluasi tenaga yang disahkan	93 %	100 %	108 %
Rata rata capaian				108,88 %

Berdasarkan table pengukuran kinerja di atas menunjukkan bahwa sasaran program dapat terwujud sesuai dengan yang ditetapkan. Tahun anggaran 2023 Direktorat Bina Tenaga telah melaksanakan program kegiatan guna menghasilkan kinerja dalam rangka mendukung tugas pencarian dan pertolongan.

Dari hasil evaluasi kinerja secara keseluruhan di Tahun anggaran 2023 relaisasi kinerja Direktorat Bina Tenaga sebesar 108,88 %

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Direktorat Bina Tenaga .....	3
Gambar 1.2	Jumlah Pegawai Direktorat Bina Tenaga .....	6
Gambar 2.1	Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga .....	10
Gambar 3.1	Capaian Kinerja Direktorat Bina Tenaga .....	11

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Peta Jabatan Direktorat Bina Tenaga .....	5
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Direktorat Bina Tenaga .....	6
Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga .....	11
Tabel 3.1	Capaian Kinerja Direktorat Bina Tenaga .....	13

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Umum

Indonesia yang terletak pada jalur pelayaran internasional dalam posisi yang sangat strategis dalam jalur perdagangan internasional. Secara geografis Indonesia juga berada diantara dua Benua dan dua Samudra sehingga menjadi pertemuan dan persimpangan arus pelayaran dan penerbangan antar negara. Oleh karenanya potensi terjadinya musibah di bidang penerbangan dan pelayaran tinggi. Selain itu, secara geologis Indonesia berada pada jalur api dan pertemuan dua lempeng bumi yaitu lempeng Eurasia dan lempeng Indo-Australia yang rawan terjadinya bencana alam berupa gempa bumi, tsunami dan gunung meletus.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) dalam mengantisipasi hal tersebut terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang SAR baik internal Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan maupun untuk potensi SAR. Sesuai Undang-Undang No.29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan dan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2016 tentang Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan mempunyai tugas salah satunya adalah perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyelenggaraan Operasi pencarian dan Pertolongan, pembinaan tenaga dan potensi, sarana dan prasarana, dan sistem komunikasi.

Direktorat Bina Tenaga adalah unit kerja di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan pembinaan tenaga teknis yang melaksanakan tugas-tugas pencarian dan pertolongan. Perencanaan, pengembangan dan standardisasi tenaga, monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan diklat, penyiapan tenaga, pengadministrasian jabatan fungsional bidang teknis pencarian dan pertolongan serta sertifikasi kompetensi tenaga harus terus dilakukan sebagai bagian dari upaya menciptakan budaya perbaikan kinerja secara berkesinambungan. Ulasan secara berkelanjutan terhadap indikator kinerja

bertujuan untuk menguji validitas dan keandalan indikator yang disusun agar dapat menyesuaikan perubahan kebutuhan pembinaan tenaga sehingga dalam jangka panjang menghasilkan ukuran kinerja yang lebih baik dan efektif.

Untuk memenuhi ketentuan-ketentuan di atas, Direktorat Bina Tenaga menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai salah satu perwujudan kewajiban Direktur Bina Tenaga dan mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Tahun Anggaran 2023.

## **2. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi**

### **A. Kedudukan**

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, Direktorat Bina Tenaga berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Deputi Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan.

### **B. Tugas**

Direktorat Bina Tenaga mempunyai tugas melaksanakan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta kebijakan, pembinaan, koordinasi, pemantauan, penilaian, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang bina tenaga serta pengelolaan jabatan fungsional teknis bidang Pencarian dan Pertolongan.

### **C. Fungsi**

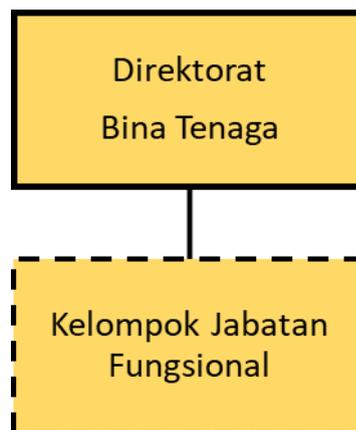
Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Direktorat Tenaga mempunyai fungsi:

- 1) penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang bina tenaga;
- 2) pelaksanaan kebijakan dibidang bina tenaga;
- 3) pelaksanaan pembinaan dibidang bina tenaga;

- 4) pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional teknis bidang pencarian dan pertolongan;
- 5) penyusunan jabatan fungsional teknis bidang pencarian dan pertolongan;
- 6) pelaksanaan koordinasi, pemantauan, penilaian, analisis, dan evaluasi di bidang bina tenaga;
- 7) penyiapan penyusunan rencana dan pengembangan di bidang bina tenaga;
- 8) pengelolaan tenaga pencarian dan pertolongan;
- 9) pelaksanaan sertifikasi tenaga pencarian dan pertolongan;
- 10) penyusunan laporan di bidang bina tenaga; dan
- 11) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat.

#### D. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Badan Nomor 8 Tahun 2020 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 824) maka struktur organisasi Direktorat Bina Tenaga terdiri dari Direktorat Bina Tenaga dan Kelompok Jabatan Fungsional, sebagaimana bagan berikut:



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Direktorat Bina Tenaga

## 3. Sumber Daya Manusia

<b>DIREKTUR BINA TENAGA</b>
<b>TARJONI</b>
<i>Kelas 15</i>

<b>JABATAN FUNGSIONAL</b>
---------------------------

Jabatan	Kelas	B	K	- /+
Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Madya	11	2	9	-7
Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Muda	10	7	12	-5
Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Pertama	8	7	14	-7
Analisis Kebijakan Ahli Madya	12	1	1	0
Analisis Kebijakan Ahli Muda	10	1	1	0
Analisis Kepegawaian/Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	11	2	2	0
Analisis Kepegawaian/Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	9	0	3	-3
Analisis Kepegawaian/Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	8	1	3	-2
Analisis Kepegawaian/Pranata SDM Aparatur Penyelia	8	0	4	-4
Analisis Kepegawaian/Pranata SDM Aparatur Mahir	7	1	4	-3
Analisis Kepegawaian/Pranata SDM Aparatur Terampil	6	1	4	-3
Asesor SDM Aparatur Ahli Muda	10	2	2	0
Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama	8	0	2	-2
Arsiparis Ahli Muda	9	0	1	-1
Arsiparis Ahli Pertama	8	1	1	0
Arsiparis Penyelia	8	0	5	-5

Arsiparis Mahir	7	1	5	-4
Arsiparis Terampil	6	1	5	-4

### JABATAN PELAKSANA

Jabatan	Kelas	B	K	- /+
Analisis Pengembangan Tenaga Pencarian dan Pertolongan	7	0	1	-1
Penyusun Standardisasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan	7	0	1	-1
Penyusun Program Pembinaan Tenaga Pencarian dan Pertolongan	7	0	2	-2
Penyusun Bahan Sertifikasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan	7	1	1	0
Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	7	0	2	-2
Pengelola Data Tenaga Pencarian dan Pertolongan	6	0	1	-1
Pengelola Dokumentasi	6	1	4	-3

Tabel 1.1. Peta Jabatan Direktorat Bina Tenaga Tahun 2023

Sumber daya manusia pada Direktorat Bina Tenaga terdiri dari 31 orang pegawai yang terdiri dari

No	Jabatan	Orang
1.	Direktur Bina Tenaga	1 orang
2.	Analisis Kebijakan Ahli Madya	1 orang
3.	Analisis Kepegawaian Ahli Madya	2 orang
4.	Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Madya	2 orang

5.	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1 orang
6.	Assesor SDM Ahli Muda	2 orang
7.	Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Muda	7 orang
8.	Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Pertama	7 orang
9.	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama	1 orang
10.	Analisis Kepegawaian Mahir	1 orang
11.	Arsiparis Mahir	1 orang
12.	Arsiparis Pertama	1 orang
13.	Arsiparis Terampil	1 orang
14.	JFU	3 orang

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai di Direktorat Bina Tenaga Tahun 2023

#### 4. Permasalahan Direktorat Bina Tenaga

Beberapa permasalahan yang dihadapi di Direktorat Bina Tenaga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara lain:

- a. Masih minimnya jumlah tenaga yang memiliki kompetensi teknis pencarian dan pertolongan di perairan arus deras;
- b. Perlu adanya jabatan fungsional analisis pengembangan kompetensi SDM untuk mengelola tenaga seluruh UPT;
- c. Belum optimalnya budaya kerja dan mindset pegawai tentang perubahan dalam pekerjaan sesuai dengan Reformasi Birokrasi terkait pengalihan jabatan struktural ke fungsional;
- d. Masih minimnya SOP pelaksanaan kegiatan di lingkungan Direktorat Bina Tenaga;

- e. Pelaksanaan Uji Periodik secara daring belum optimal baik proses maupun hasil penilaiannya;
- f. Terbatasnya jumlah kegiatan uji kompetensi yang dilaksanakan dengan calon peserta uji kompetensi yang memenuhi syarat.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA**

Dalam meningkatkan upaya pencarian dan pertolongan, Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dituntut membuat suatu perencanaan yang mempunyai perspektif lebih panjang, karena berbagai masalah yang dihadapi saat ini baik yang menyangkut kelembagaan, sumber daya manusia, sarana prasarana dan peralatan, koordinasi dan penyuluhan serta sosialisasi kepada masyarakat memerlukan penanganan secara bertahap agar hasil yang dicapai bisa membawa nama Basarnas semakin baik sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk membuat suatu rencana kebijakan jangka panjang tersebut maka dibuatlah Rencana Strategis Basarnas 2020-2024 sebagai dasar acuan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan pengembangan kelembagaan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, hukum dan kewenangan, sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, sarana prasarana, penyuluhan dan sosialisasi kepada masyarakat, kerjasama nasional dan internasional serta dalam rangka pelayanan jasa pencarian dan pertolongan yang terlaksana secara terpadu dengan program pembangunan nasional dan bersifat komprehensif dan responsif terhadap perkembangan lingkungan serta berpegang kepada pendekatan yang sistemik.

#### **1. Rencana Strategis (RENSTRA) Direktorat Bina Tenaga Tahun 2020 – 2024**

##### **A. Visi**

Terwujudnya kualitas SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan yang andal dan efektif.

##### **B. Misi**

Untuk mencapai visinya Direktorat Bina Tenaga menetapkan 2 misi :

- 1) Meningkatkan kualitas tenaga pencarian dan pertolongan melalui pengelolaan dan pengembangan yang berkesinambungan,
- 2) Meningkatkan kualitas tenaga pencarian dan pertolongan melalui perencanaan dan standarisasi tenaga teknis.

### C. Tujuan

Terwujudnya kualitas SDM tenaga Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang andal dan profesional.

### D. Sasaran

- 1) Terwujudnya peningkatan pembinaan tenaga, sertifikasi dan pengelolaan jabatan fungsional
- 2) Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis pencarian dan pertolongan.

### E. Program

Program didefinisikan sebagai instrumen kebijakan yang berisi satu/lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh K/L untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, dan/atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh K/L.

Dengan mempertimbangkan restrukturisasi program yang dirancang oleh Bappenas bahwa setiap LPNK menggunakan satu program teknis yang spesifik untuk LPNK tersebut dan satu atau beberapa program generik, Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan menetapkan satu program teknis dan satu program generik. Program Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) merupakan penjabaran dari kebijakan sesuai dengan visi dan misi Basarnas yang rumusannya mencerminkan tugas dan fungsinya. Kegiatan-kegiatan ini sekaligus penjabaran tugas dan fungsi Basarnas untuk mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Direktorat Bina Tenaga merupakan direktorat teknis berkewajiban untuk melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Direktur Bina Tenaga mempunyai program utama yang akan dilaksanakan, yaitu : **“Program pengelolaan pencarian, pertolongan pada kecelakaan dan bencana.”**

## 2. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024

Perjanjian Kinerja merupakan kontrak kerja dalam pelaksanaan tugas yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja. Pada dasarnya Perjanjian Kinerja merupakan tekad dan janji pimpinan dalam melaksanakan rencana kerja yang telah disusun dimana di dalamnya menjanjikan atau menetapkan sasaran, indikator kinerja, dan target/rencana capaiannya serta anggaran yang akan digunakan untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Tujuan khusus Perjanjian Kinerja adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dan pemberi amanah, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja, dan sebagai dasar pemberian *reward* atau penghargaan dan sanksi.

### A. Rencana Kerja Tahunan (RKT)

Dalam penetapan target kinerjanya, Direktorat Bina Tenaga selalu memperhatikan RKT yang merupakan penjabaran atas Renstra. RKT bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan Direktorat Bina Tenaga terarah dan fokus terhadap pencapaian Renstra. Dalam RKT mengatur mengenai kebijakan umum dan kebijakan operasional untuk setiap program penganggaran yang ada di Direktorat Bina Tenaga.

### B. Perjanjian Kinerja (PK)

Perjanjian Kinerja (PK) sebagai bentuk komitmen atas target kinerja yang telah diperjanjikan. PK memuat sasaran Program/Kegiatan, Indikator Kinerja Program/Kegiatan yang menjadi target pada tahun 2023.

Direktur Bina Tenaga telah membuat Perjanjian Kinerja tahun 2024 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi yang ada. Perjanjian kinerja ini merupakan tolak ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun 2023. Perjanjian Kinerja disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kerja Tahun 2023 yang telah ditetapkan sehingga secara substansial Penetapan Kinerja Tahun 2024.

Adapun Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2024 sebagai berikut:

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Terwujudnya peningkatan pembinaan tenaga, sertifikasi dan pengelolaan jabatan fungsional.	Persentase Tenaga Pencarian dan Pertolongan yang terbina	95 %
	Persentase Petugas Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	95 %
	Indeks kepuasan layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Teknis Pencarian dan Pertolongan	90
Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis pencarian dan pertolongan.	Persentase norma, standar, prosedur dan kriteria tenaga yang ditetapkan	95 %
	Persentase dokumen rencana, pengembangan dan evaluasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan yang disahkan	95 %

Pagu Anggaran

Rp. 40.455.366.000,-

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2024

### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

#### A. Capaian Kinerja Organisasi

Tingkat keberhasilan capaian sasaran organisasi diukur dari capaian kinerja. Capaian kinerja organisasi dihitung berdasarkan keberhasilan Direktorat Bina Tenaga dalam merealisasikan target indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Pencapaian indikator Kinerja tersebut difokuskan pada pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran organisasi, sedangkan Indikator Kinerja lainnya merupakan pendukung tercapainya IKU tersebut.

Secara garis besar capaian kinerja pada IKU Direktorat Bina Tenaga sebesar 108,88 %. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional	Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina.	93 %	100 %	108 %
	Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	93 %	100 %	108 %
	Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis PP	85	97,13	114 %

Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis Pencarian dan Pertolongan	Persentase norma, stándar, prosedur dan kriteria tenaga yang ditetapkan	93 %	100 %	108 %
	Persentase dokumen rencana, pengembangan dan evaluasi tenaga yang disahkan	93 %	100 %	108 %
Rata rata capaian				108,88 %

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2023

## B. Pengukuran Kinerja

Secara umum terdapat 2 (dua) sasaran kegiatan Direktorat Bina Tenaga yang merupakan turunan dari sasaran program Kedeputusan Bidang Tenaga dan Potensi. Penjelasan terkait target kinerja, realisasi dan capaian untuk masing masing sasaran yang ada di Direktorat Bina Tenaga sebagai berikut:

1. Sasaran pertama “terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional”.

- a. Capaian

Sasaran ini didukung oleh 3 (tiga) indikator kinerja yaitu persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina, Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi, dan Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional. Adapun capaian indikator tersebut:

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional	Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina.	93 %	100 %	108 %
	Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	93 %	100 %	108 %
	Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	85	97,13	114 %

b. Analisis

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, disebutkan bahwa setiap pernyataan kinerja sasaran dilakukan analisis sebagai berikut:

- 1) Membandingkan antara target dengan realisasi kinerja tahun ini;

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional	Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina.	93 %	100 %	108 %
	Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	93 %	100 %	108 %
	Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	85	97,13	114 %

Penjelasan dari indikator kinerja yang mendukung sasaran tersebut adalah untuk pembinaan terhadap tenaga pencarian dan pertolongan baik itu kuantitas maupun kualitasnya dalam upaya meningkatkan kemampuan, sehingga perlu disusun program pembinaan yang bertahap, berjenjang, dan berlanjut sehingga arah dalam mencapai tenaga pencarian dan pertolongan yang ideal dapat terwujud untuk mendukung tugas dan fungsi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

- 2) Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;

INDIKATOR KINERJA	TAHUN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina.	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	99,26 %	117 %
Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	95,42%	112 %
Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85	96,86	114 %

Dari tabel perbandingan di atas dapat dilihat bahwa capaian dari indikator-indikator kinerja yang mendukung sasaran terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional telah mencapai targetnya.

- 3) Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

INDIKATOR KINERJA	TAHUN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina.	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	99,26 %	117 %

	2023	93 %	100 %	108 %
	2024	95 %		
Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	95,42 %	112 %
	2023	93 %	100 %	108 %
	2024	95 %		
Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	96,86 %	114 %
	2023	85	97,13	114 %
	2024	90		

- 4) Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);

Untuk indikator-indikator kinerja yang mendukung pencapaian sasaran terwujudnya pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional tidak ada standar nasional. Dari began tersebut menggambarkan bahwa antara tahun pelaporan dan tahun sebelumnya sama-sama mencapai target yang ditetapkan.

- 5) Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan;

Untuk pencapaian sasaran kinerja terwujudnya pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional target telah tercapai. Berikut penyebab keberhasilan/ kenaikan realisasi kinerja dan capaian kinerja untuk indikator tersebut:

- Jumlah tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina dengan pelaksanaan uji periodik masing-masing UPT tiap triwulan;
- Jumlah tenaga pencarian dan pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi melalui uji kompetensi profesi;

- Terukurnya indeks kepuasan pranata pencarian dan pertolongan terhadap layanan pengelolaan jabatan fungsional teknis.
- 6) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
- Penyusunan administrasi jabatan fungsional teknis yang aplikatif, kemudahan pencarian data, dan pemanfaatan berbagai peralatan penunjang;
  - penyusunan materi uji dan evaluasi serta penyelenggaraan sertifikasi kompetensi jabatan fungsional yang efektif dan efisien;
  - Pelaksanaan kegiatan sertifikasi K3 yang efektif dan efisien;
  - Pengelolaan program pembinaan tenaga Pencarian dan Pertolongan berupa uji periodik tenaga SAR guna meningkatkan kinerja tenaga pencarian dan pertolongan.
- 7) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;
- Pembinaan Kompetensi Tenaga Medis;
  - Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Keterampilan Awak Kapal;
  - Uji Periodik Tenaga SAR;
  - *Training for Crew Helicopter*;
  - Penyediaan Jasa Pengawakan Kapal SAR;
  - Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan;
  - Raker Pengelolaan Tenaga Teknis PEncarian dan Pertolongan;
  - *Aeronautical Radio Operator (ARO)*;
  - Pengelolaan Sertifikasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan;
  - Uji Kompetensi Pranata Pencarian dan Pertolongan;
  - Uji Kompetensi Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan;
  - Sertifikasi K3;
  - Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Rescuer;
  - Bimbingan Teknis Tim Verifikasi Jabatan Fungsional.

2. Sasaran kedua “terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis Pencarian dan Pertolongan”.

a. Capaian

Sasaran ini didukung oleh oleh 2 (dua) indikator kinerja yaitu Persentase norma, standar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi. Penjabaran dari masing-masing analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1.) Membandingkan antara target dengan realisasi kinerja tahun ini.

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis pencarian dan pertolongan	Persentase norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan	93 %	100 %	108 %
	Persentase dokumen rencana, pengembangan dan evaluasi tenaga pencarian dan pertolongan yang disahkan	93 %	100 %	108 %

Penjelasan dari indikator kinerja yang mendukung sasaran tersebut adalah untuk tercapainya tujuan organisasi dengan lebih baik atau terjaminnya pencapaian hasil yang diharapkan dalam upaya meningkatkan kemampuan, sehingga perlu disusun program pengembangan pembinaan tenaga yang bertahap, berjenjang, dan berlanjut untuk mencapai tenaga

pencarian dan pertolongan yang ideal melalui pengembangan dan kajian-kajian ilmiah serta tersusunnya pedoman yang terstandar sebagai acuan pembinaan tenaga pencarian dan pertolongan.

- 2.) Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.

INDIKATOR KINERJA	TAHUN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Persentase norma, stándar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	100 %	118 %

Dari tabel perbandingan di atas dapat dilihat bahwa capaian indikator-indikator kinerja yang mendukung sasaran terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis telah mencapai targetnya sehingga tidak mengalami penurunan.

- 3.) Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

INDIKATOR KINERJA	TAHUN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Persentase Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria, Rencana dan Pengembangan tenaga yang terimplementasi.	2019	100 %	100 %	100 %
	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	100 %	118 %
	2023	90 %	93%	108%
	2024	93 %		

Bagan tersebut menggambarkan bahwa antara tahun sebelumnya dan tahun ini telah mencapai target yang ditetapkan.

- 4.) Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);  
Untuk indikator-indikator kinerja yang mendukung pencapaian sasaran terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis pencarian dan pertolongan tidak ada standar nasional.
- 5.) Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan:  
Untuk pencapaian sasaran kinerja terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi teknis pencarian dan pertolongan target telah tercapai. Penyebab keberhasilan/ kenaikan realisasi kinerja dan capaian kinerja untuk indikator tersebut adalah Jumlah NSPK rencana pengembangan tenaga yang terimplementasikan.
- 6.) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
- Pemanfaatan kajian yang telah ada sebagai bahan materi penyusunan petunjuk teknis;
  - Penyusunan standar regulasi yang sesuai dengan kebutuhan melalui kolaborasi dengan unit terkait;
  - merancang program pengembangan tenaga yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi;
- 7.) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;
- Penyusunan Petunjuk Teknis Pembinaan Kebugaran Jasmani Tenaga Pencarian dan Pertolongan;
  - Penyusunan Pedoman Pembinaan Kompetensi Perawat;
  - Penyusunan Pedoman Pembinaan Kompetensi Awak Sarana Air

### **C. Realisasi Anggaran**

Dalam rangka mencapai sasaran strategis Direktorat Bina Tenaga pada tahun Anggaran 2023 telah dianggarkan pendanaan APBN melalui Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dengan total anggaran Rp. 33.075.620.000,-.

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	KEGIATAN	PAGU REVISI	REALISASI
1	2	3	4	5
Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional	Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang terbina	Pembinaan Kompetensi Tenaga Medis	645.600.000	636.916.635
		Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan Awak Kapal	2.024.315.000	1.630.350.238
		Uji Periodik Tenaga SAR	951.560.000	918.649.815
		<i>Training Crew For Helicopter</i>	1.107.000.000	982.934.947
		Penyediaan Jasa Pengawakan Kapal SAR	15.551.800.000	15.331.386.990
		Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan	8.180.745.000	8.120.413.066

	Raker Pengelola Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	395.250.000	395.005.476
	<i>Refreshment Pilot</i>	500.000.000	117.443.550
	Pelatihan SCDF	314.200.000	310.194.316
	Bimtek Pencarian dan Pertolongan BSG	113.200.000	109.938.200
	Bimtek Pencarian dan Pertolongan	550.364.000	495.405.403
	Pelatihan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	437.975.000	413.508.820
Persentase petugas Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)	449.000.000	430.991.277
	Uji Kompetensi Pranata PP	399.000.000	394.590.172

		Uji Kompetensi Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan	43.950.000	19.980.000
	Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional	Pengelolaan Administrasi Jabatan Rescuer	244.600.000	243.211.583
	Fungsional Teknis Pencarian dan Pertolongan	Bimbingan Teknis Jabatan Fungsional	205.400.000	196.661.605
Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi Tenaga Teknis pencarian dan pertolongan	Persentase norma, stándar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi	Penyusunan Pedoman Pembinaan Kompetensi Perawat	172.145.000	163.200.405
		Penyusunan Pedoman Standar Kompetensi Awak Sarana Air	223.716.000	183.132.545

## **BAB IV PENUTUP**

Laporan kinerja instansi pemerintah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan khususnya unit kerja Direktorat Bina Tenaga tahun 2023 ini merupakan hasil pelaksanaan program kegiatan yang memberikan gambaran tentang pencapaian kinerja. Laporan ini merupakan wujud transparansi dan akuntabilitas Direktorat Bina Tenaga. Dari hasil evaluasi kinerja secara keseluruhan dalam Tahun Anggaran 2023 realisasi rata-rata sasaran kinerja Direktorat Bina Tenaga sebesar 108,88 % hal tersebut menggambarkan capaian target secara keseluruhan dengan hasil baik.

Tersusunnya laporan akuntabilitas ini disadari belum sempurna, untuk mewujudkan pencapaian dan peningkatan kinerja Direktorat Bina Tenaga akan melakukan penyempurnaan sebagai wujud transparansi dan akuntabilitasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku agar mencapai hasil yang maksimal.

LAKIP Tahun 2023 yang telah tersusun ini diharapkan dapat memperlihatkan pelaksanaan kerjanya dan mendorong adanya peningkatan kinerja yang dapat diimplementasikan pada program kerja berikutnya.