



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)



● ════════════ **Direktorat Bina Tenaga** ════════════ ●
Tahun 2021 ════════════ ●

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T. yang telah memberikan karunia rahmat taufiq dan hidayah-Nya sehingga Direktorat Bina Tenaga dapat menyusun dan menyelesaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021. Laporan Akuntabilitas kinerja ini disusun menjadi suatu dokumen yang berisi tentang pencapaian kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2021.

Hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan baik di pusat maupun di daerah untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014. Laporan Akuntabilitas Kinerja ini sebagai bentuk aplikasi dari penyelenggaraan pemerintahan yang transparan sehingga tugas dan fungsinya dapat berjalan dengan baik menuju pemerintahan yang baik atau *good governance*. Kami berharap laporan ini dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja dan sebagai pemicu bagi peningkatan kinerja di lingkungan Badan nasional Pencarian dan Pertolongan.

Jakarta, Februari 2022
Direktur Bina Tenaga



M. Somin, S.Sos.
Marsekal pertama TNI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Umum	1
2. Kedudukan, Tugas pokok dan Fungsi	2
3. Struktur Organisasi.....	3
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	4
4. Umum	4
5. Ikhtisar Rencana Strategis (RENSTRA)	5
A. Visi.....	5
B. Misi	5
C. Tujuan	5
D. Sasaran	5
E. Program.....	5
6. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun	6
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA DIREKTORAT BINA TENAGA	8
7. Umum	8
8. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun.....	9
9. Analisis Capaian Kinerja	9
10. Analisis Pekerjaan Direktorat Bina Tenaga	31
11. Analisis Sumber Daya Manusia Direktorat Bina Tenaga	32
12. Analisis Efisiensi Keuangan	33
13. Realisasi Anggaran	34
BAB IV PENUTUP	36

IKHTISAR EKSEKUTIF

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. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, capaian hasil kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	KINERJA
Prosentase peningkatan pengelolaan dan pembinaan tenaga	100 %	100 %	100 %
Prosentase peningkatan pengembangan kompetensi dan standarisasi tenaga	100 %	100 %	100 %

Pencapaian masing-masing Indikator Kinerja Utama (IKU) tersebut didukung oleh indikator pendukung sebagai berikut :

1. Indikator Kinerja Utama “Prosentase peningkatan pengelolaan dan pembinaan tenaga pencarian dan pertolongan” didukung oleh 5 (lima) indikator pendukung yaitu:
 - a. Persentase peningkatan pelaksanaan kebijakan terkait dengan pengelolaan tenaga;
 - b. Persentase peningkatan pemantauan penilaian pelaksanaan pembinaan tenaga pencarian dan pertolongan;
 - c. Persentase peningkatan uji kompetensi tenaga pencarian dan pertolongan dan jabatan fungsional teknis bidang pencarian dan pertolongan;
 - d. Persentase peningkatan kelulusan uji kompetensi dalam rangka pemberian sertifikat bagi tenaga pencarian dan pertolongan dan jabatan fungsional teknis bidang pencarian dan pertolongan;
 - e. Persentase peningkatan laporan data tenaga pencarian dan pertolongan.

2. Indikator Kinerja Utama “Prosentase peningkatan pengembangan kompetensi dan standarisasi tenaga” didukung oleh 3 (tiga) indikator pendukung yaitu:

- a. Persentase peningkatan pengembangan kompetensi tenaga teknis yang dihasilkan;
- b. Persentase peningkatan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan diklat teknis pencarian dan pertolongan;
- c. Persentase peningkatan kebijakan pembinaan dan standar tenaga teknis pencarian dan pertolongan yang dihasilkan.

Dilihat dari evaluasi pencapaian IKU masing-masing pelaksanaan sasaran (sesuai Formulir Perjanjian Kinerja dan Pengukuran Kinerja), maka tingkat capaian kinerja Direktorat Bina Tenaga secara keseluruhan dapat dikatakan sangat memuaskan (A), dimana rata-rata tingkat capaian sasaran kinerja Direktorat Bina Tenaga terealisasi 100%. Hasil penilaian evaluasi ini akan dijadikan kebijakan dalam pengambilan keputusan dan menjadi bahan dalam penyusunan Rencana Strategis.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Umum

Indonesia yang terletak pada jalur pelayaran internasional menempatkan Indonesia 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 berkelanjutan. 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 untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Tahun Anggaran 2021.

2. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

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 di bidang bina tenaga;
- 3) pelaksanaan pembinaan di bidang 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.

3. Struktur Organisasi



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Direktorat Bina Tenaga

Struktur Organisasi Direktorat Bina Tenaga adalah sebagai berikut :

- a. Direktur Bina Tenaga
- b. Koordinator Substansi Perencanaan dan Standardisasi Tenaga (Analisis Kebijakan Ahli Madya)

Koordinator ini dibantu 2 (dua) subkoordinator yaitu :

- 1) Subkoordinator Substansi Rencana dan Pengembangan (Analisis kebijakan Ahli Muda),
- 2) Subkoordinator Substansi Standardisasi Tenaga (Analisis Kebijakan Ahli Muda).

- c. Koordinator Substansi Pengelolaan Tenaga (Analisis Kepegawaian Ahli Madya)

Koordinator ini dibantu 3 (tiga) subkoordinator yaitu :

- 1) Subkoordinator Substansi Penyiapan Tenaga (Assessor SDM Ahli Muda),
- 2) Subkoordinator Substansi Sertifikasi (Assessor SDM Ahli Muda),
- 3) Subkoordinator Substansi Jabatan Fungsional (Analisis Kepegawaian Ahli Muda).

4. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai Direktorat Bina Tenaga pada akhir tahun 2021 sebanyak 32 orang yang terdiri dari :

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai di Direktorat Bina Tenaga Tahun 2020

No	Jabatan	Orang
1.	Direktur Bina Tenaga	1 Orang
2.	Analisis Kebijakan Ahli Madya	1 Orang
3.	Analisis Kepegawaian Ahli Madya	1 Orang
4.	Analisis Kebijakan Ahli Muda	2 Orang
5.	Assesor SDM Ahli Muda	2 Orang
6.	Analisis Kepegawaian Ahli Muda	1 Orang

7.	JFU	18 Orang
8.	JF Arsiparis	2 Orang
9.	JF Analisis Kepegawaian	3 Orang
10.	Sekretaris Pimpinan	1 Orang

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

Terciptanya Sumber Daya Manusia Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi dalam mendukung pencapaian visi dan misi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

B. Misi

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

C. Tujuan

- 1) Meningkatkan pembinaan dan pengelolaan tenaga pencarian dan pertolongan;

- 2) Meningkatkan pengembangan dan standardisasi Tenaga Teknis pencarian dan pertolongan.

D. Sasaran

- 1) Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, penilaian tenaga 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 yang merupakan direktorat teknis berkewajiban untuk melaksanakan kegiatan teknis 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 2021

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 2021.

Direktur Bina Tenaga telah membuat Perjanjian Kinerja tahun 2021 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi yang ada. Perjanjian kinerja ini merupakan tolak ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun 2021. Perjanjian Kinerja disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kerja Tahun 2021 yang telah ditetapkan sehingga secara substansial Penetapan Kinerja Tahun 2021.

Adapun Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2021

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional	Persentase tersedianya bahan pelaksanaan kebijakan terkait dengan pengelolaan tenaga	85 %
	Persentase pelaksanaan sertifikasi dan penilaian kompetensi tenaga	85 %
	Persentase pelaksanaan pengelolaan, pengembangan, dan penilaian jabatan fungsional	85 %
Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis Pencarian dan Pertolongan	Persentase tersusunnya analisis pengembangan kompetensi tenaga teknis yang dihasilkan	85 %
	Persentase pemantauan dan evaluasi pelaksanaan diklat teknis Pencarian dan Pertolongan	85 %
	Persentase norma dan kebijakan pembinaan tenaga teknis Pencarian dan Pertolongan	85 %

Pagu Anggaran : Rp. 30.739.613.000,-

Terbilang Tiga Puluh Miliar Tujuh Ratus Tiga Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Tiga Belas Ribu Rupiah

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

1. Capaian Kinerja Organisasi

Akuntabilitas kinerja merupakan langkah strategis dalam menerapkan kinerja yang berorientasi pada hasil (*result oriented*). Kebijakan pemerintah yang berorientasi pada hasil akan lebih difokuskan pada kepentingan masyarakat pada umumnya.

Akuntabilitas kinerja dapat dipertanggungjawabkan apabila disertai dengan adanya informasi mengenai hasil-hasil yang diperoleh. Hasil-hasil yang diperoleh tersebut kinerjanya harus diukur sampai sejauh mana pencapaiannya melalui pengukuran kinerja. Berdasarkan analisa terhadap akuntabilitas kinerja tersebut dapat dijadikan landasan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program, kegiatan dan kebijakan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi dengan memperhatikan rencana kerja dan realisasi kerja dalam program Direktorat Bina Tenaga. Dalam penilaian pencapaian kinerja Direktorat Bina Tenaga dilakukan pengelompokan kategori, yaitu:

Tabel 3.1. Penilaian Pencapaian Kinerja

No.	Kategori	Nilai Angka (%)	Interprestasi
1.	A	86 – 100	Sangat Baik
2.	B	66 – 85	Baik
3.	C	51 – 65	Cukup
4.	D	0 – 50	Kurang

Pengukuran Capaian kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi kinerja Tahun 2021; dan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2021 dengan tahun sebelumnya.

Secara garis besar capaian kinerja Direktorat Bina Tenaga sudah memenuhi target, dengan capaian kinerja rata-rata Tahun 2021 sebesar 100 %.

2. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2021

Pengukuran tingkat capaian kinerja Direktorat Bina Tenaga tahun 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja utama. Secara umum kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai prosentase nilai capaian kinerja yang cukup baik. Hasil evaluasi kegiatan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	KINERJA
Prosentase peningkatan pengelolaan dan pembinaan tenaga	85 %	100 %	100 %
Prosentase peningkatan pengembangan kompetensi dan standarisasi tenaga	85 %	100 %	100 %

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja dari masing-masing indikator ada yang telah mencapai target.

3. Analisis Capaian Kinerja

Analisis capaian kinerja Direktorat Bina Tenaga diukur dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	KINERJA
Prosentase peningkatan pengelolaan dan pembinaan tenaga	85 %	100 %	100 %
Prosentase peningkatan pengembangan kompetensi dan standarisasi tenaga	85 %	100 %	100 %

Adapun penjelasan perhitungan capaian masing-masing indikator kinerja utama adalah sebagai berikut :

- a. **Indikator** kinerja utama “**Prosentase peningkatan pengelolaan dan pembinaan tenaga**” tercapai 100 %. Pencapaian indikator kinerja utama ini didukung oleh sasaran “terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional”. Capaian sasaran ini diukur dari indikator sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	KINERJA
Persentase tersedianya bahan pelaksanaan kebijakan terkait dengan pengelolaan tenaga	85 %	100 %	100 %
Persentase pelaksanaan sertifikasi dan penilaian kompetensi tenaga	85 %	100 %	100 %
Persentase pelaksanaan pengelolaan, pengembangan, dan penilaian jabatan fungsional	85 %	100 %	100 %

Capaian indikator tersebut mengalami peningkatan dibandingkan dengan capaian dari tahun 2018. Berdasarkan sasaran yang menjadi fokus kegiatan Direktorat Bina Tenaga Tahun Anggaran 2020, pengukuran pencapaian sasaran adalah sebagai berikut :

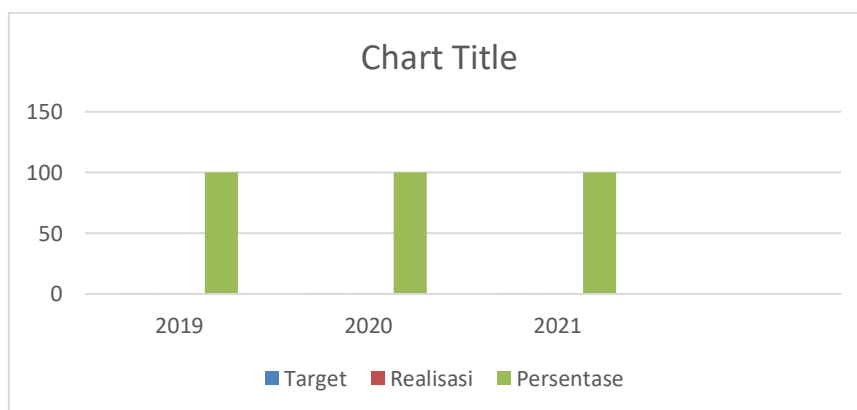
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
	2019			2020			2021		
Persentase tersedianya bahan pelaksanaan kebijakan terkait dengan pengelolaan tenaga									
Pembinaan Kompetensi Tenaga SAR	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100

Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Keahlian Awak Kapal	-	-	-	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Peningkatan Kompetensi Pilot ASN	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Training Crew For Helicopter Captaincy	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Penyediaan Jasa Pengawakan SAR	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Persentase pelaksanaan sertifikasi dan penilaian kompetensi tenaga									
Sertifikasi Petugas Pencarian dan Pertolongan	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Uji Kompetensi Tenaga Fungsional Rescuer	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Lembaga Sertifikasi Profesi	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Persentase pelaksanaan pengelolaan, pengembangan, dan penilaian jabatan fungsional									

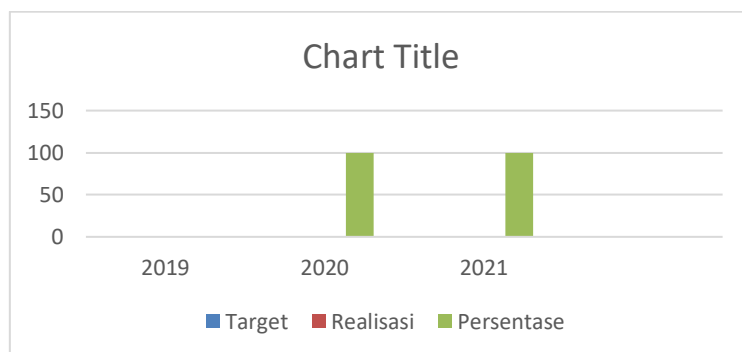
Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Rescuer	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Sosialisasi Jabatan Fungsional	-	-	-	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100

Dari tabel di atas dapat dilihat peningkatan capaian kinerja yang diukur dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Pada indikator kinerja sasaran **“Persentase tersedianya bahan pelaksanaan kebijakan terkait dengan pengelolaan tenaga”** peningkatan capaian dapat digambarkan sebagaimana grafik berikut:

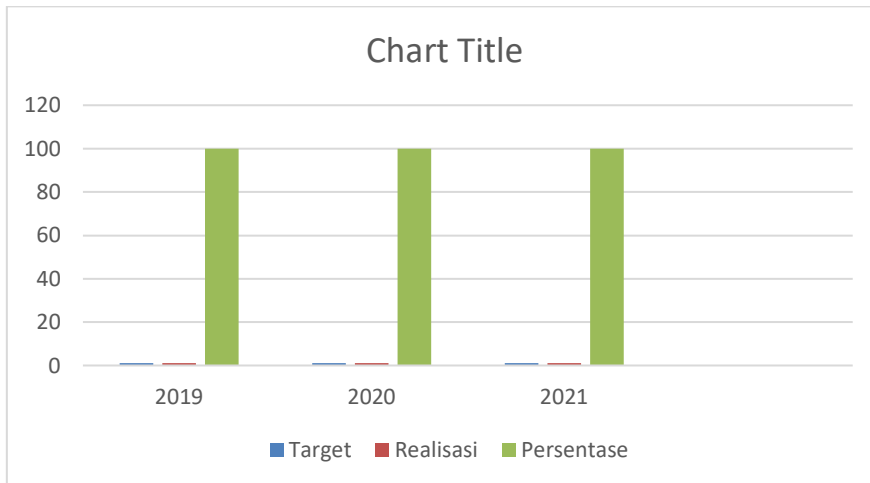
a. Pembinaan Kompetensi Tenaga SAR



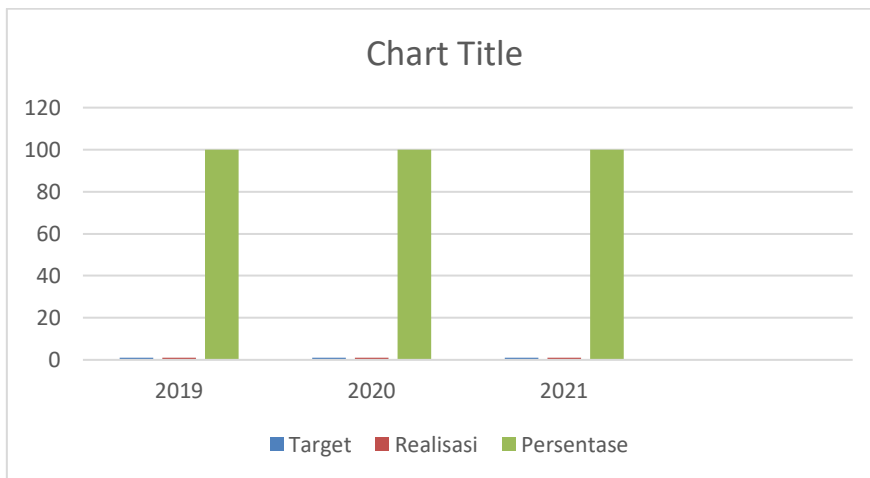
b. Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Keahlian Awak Kapal



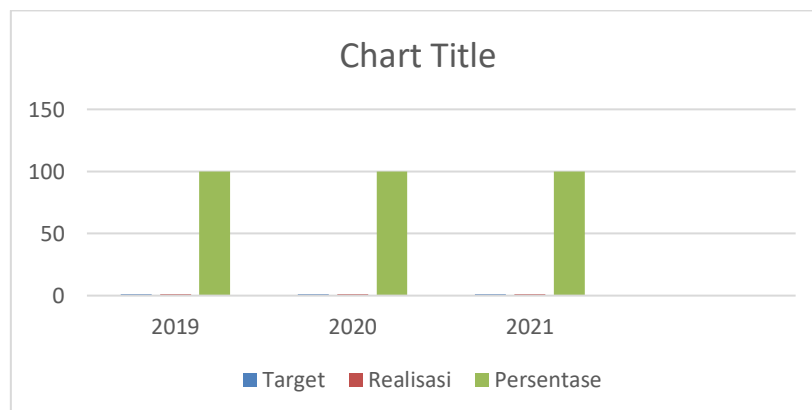
c. Peningkatan Kompetensi Pilot ASN



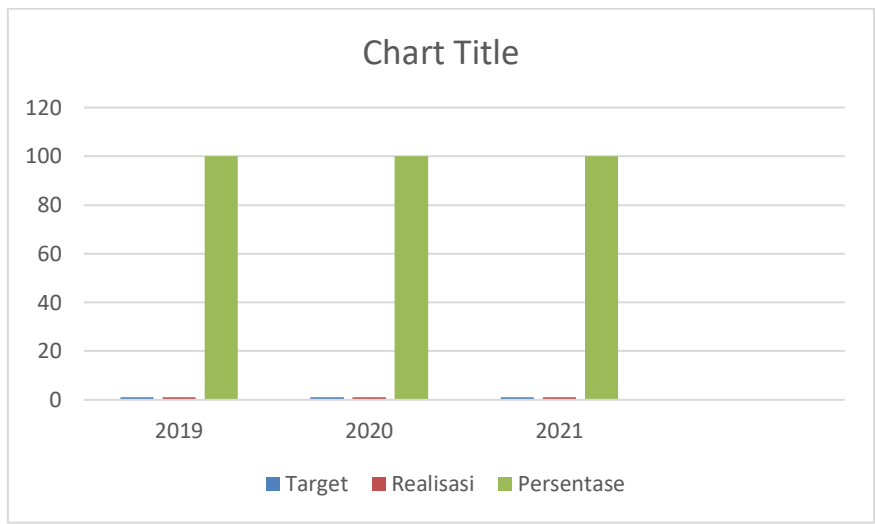
d. Training Crew For Helicopter Captaincy



e. Penyediaan Jasa Pengawakan SAR

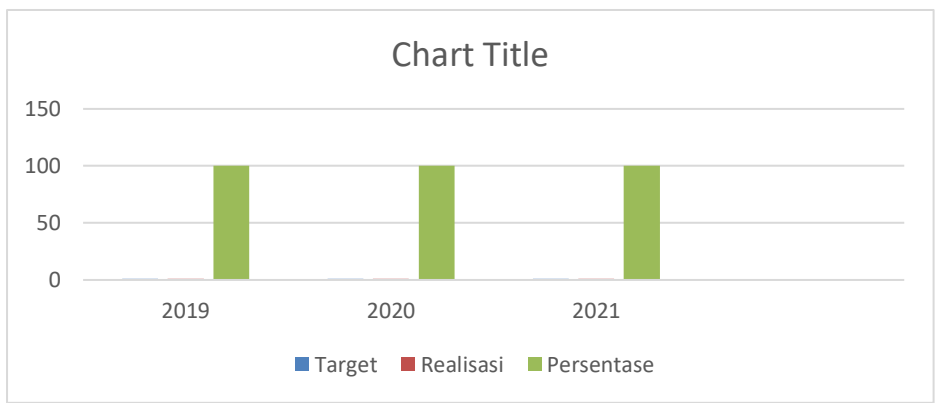


f. Penyedia Jasa Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan

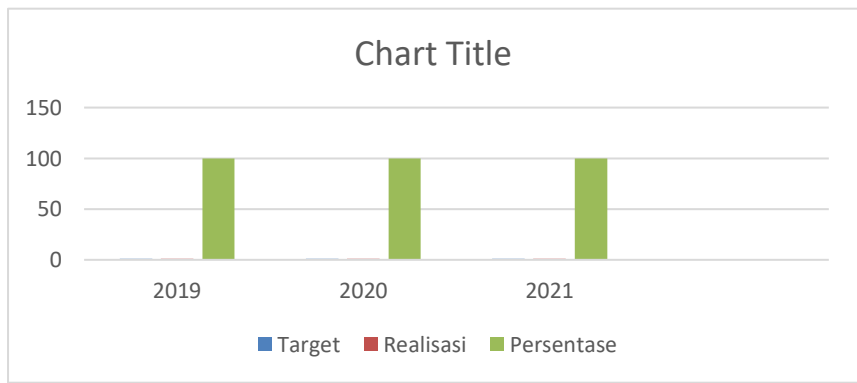


Pada indikator kinerja sasaran “**Persentase pelaksanaan sertifikasi dan penilaian kompetensi tenaga**” peningkatan capaian dapat digambarkan sebagaimana grafik berikut:

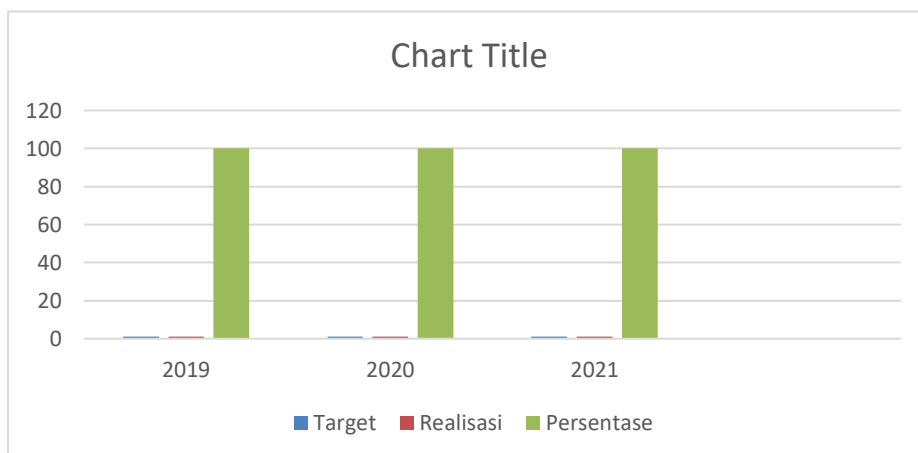
a. Sertifikasi Petugas Pencarian dan Pertolongan



b. Uji Kompetensi Tenaga Fungsional Rescuer

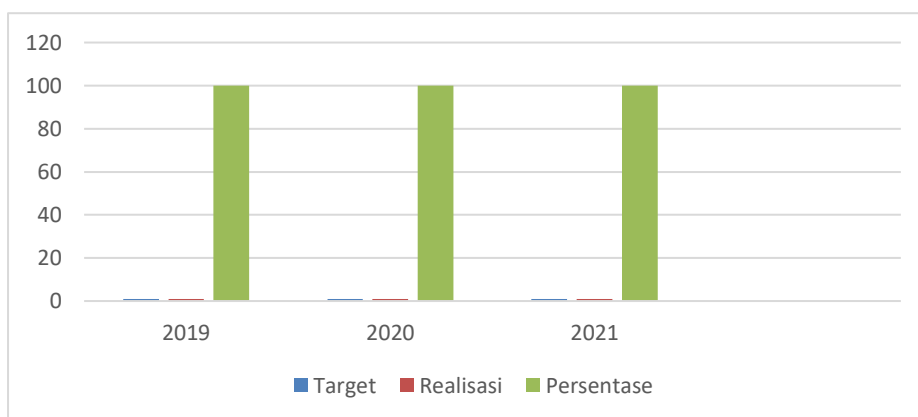


c. Lembaga Sertifikasi Profesi

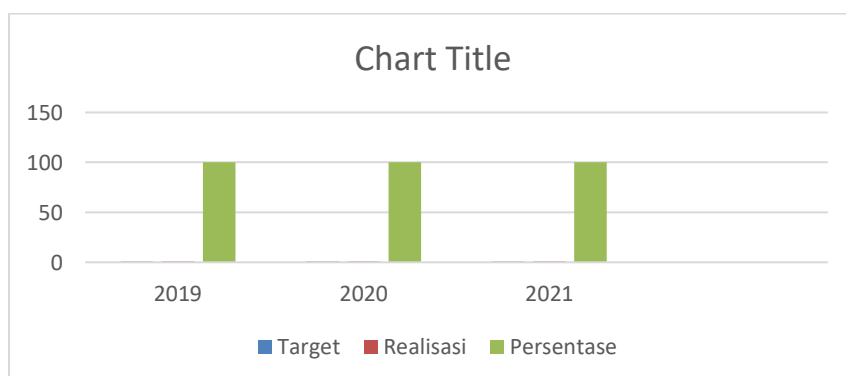


Pada indikator kinerja sasaran “**Persentase pelaksanaan pengelolaan, pengembangan, dan penilaian jabatan fungsional**” peningkatan capaian dapat digambarkan sebagaimana grafik berikut:

a. Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Rescuer



b. Sosialisasi Jabatan Fungsional Rescuer



Lebih rinci maka capaian kinerja yang ditetapkan digunakan untuk dapat mengukur pencapaian sasaran telah terpenuhi dari capaian masing-masing indikator yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Pembinaan Kompetensi Tenaga SAR

Telah dilaksanakan kegiatan Pelatihan Perawatan Luka Dasar Perawat bagi Perawat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan tanggal 18 s.d 22 September 2021 di Hotel Amarossa Bekasi.



2. Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Keterampilan Awak Kapal

Telah dilaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ANT-II dan ATT-II di Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3 IP) dari 25 Mei 2021 hingga tanggal 28 Oktober 2021.



3. Peningkatan Pilot ASN

Telah dilaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Refreshment Rotary Wing (Single Engine R44 dan Multi Engine AS355) serta Initial Type Rating Multi Engine AS365 terhadap 2 (dua) orang Pilot ASN



4. Training for Crew Helicopter

Dalam Proses penyelesaian Administrasi Keuangan dari masing-masing Lanud dan Lanudal.

5. Penyediaan Jasa Pengawakan Kapal SAR

Telah terlaksana pembayaran PPNPN tenaga pengawakan kapal dari bulan Januari s.d Desember 2021.

6. Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan

Telah terlaksana pembayaran PPNPN tenaga pendukung pencarian dan pertolongan dari bulan Januari s.d Desember 2021.

7. Sertifikasi Tenaga SAR

Telah dilaksanakan Penyusunan Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Fungsional



8. Uji Kompetensi Tenaga Rescuer

Telah dilaksanakan Uji Kompetensi Angkatan I dari tanggal 7-12 Februari 2021 di Bumi Perkemahan Cibubur . yang terdiri dari Uji Kompetensi jenjang Terampil dan Mahir.

- a. Uji Kompetensi kenaikan jenjang Tk. Terampil yang diikuti sebanyak 43 orang peserta perwakilan dari Kantor Pencarian dan Pertolongan. Dari hasil kegiatan terdapat 11 orang yang dinyatakan tidak lulus pada triwulan I;



- b. Telah dilaksanakan Uji Kompetensi kenaikan jenjang Tk. Mahir yang diikuti sebanyak 24 orang peserta perwakilan dari Kantor Pencarian dan Pertolongan. Dari hasil kegiatan terdapat 7 orang dinyatakan tidak lulus pada triwulan I;



- c. Telah dilaksanakan Uji Kompetensi Angkatan II : tanggal 14-19 Februari 2021;



- d. Remedial Ukom : tanggal 16-26 Juni 2021 via Zoom;
- e. Telah dilaksanakan Uji Kompetensi tanggal 7 s.d 10 Oktober 2021 untuk jenjang Pemula yang diikuti 2 orang peserta. Dari hasil kegiatan 1 orang dinyatakan tidak lulus;



- f. Uji kompetensi untuk jenjang mahir yang diikuti 35 orang peserta. Dari hasil kegiatan 2 orang dinyatakan tidak lulus dan jenjang penyelia sebanyak 3 orang.



9. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

- a. Telah dilaksanakan Sosialisasi dan Pra Asesmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Jakarta pada tanggal 19 April 2021;



- b. Telah dilaksanakan Sosialisasi dan Pra Asesmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Banten, pada tanggal 20 April 2021;



- c. Telah dilaksanakan Asesmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Bandung pada tanggal 27-30 Mei 2021;
- d. Telah dilaksanakan Pra Asesmen dan Asesmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang (pra asesmen tanggal 24-25 Mei 2021 dan Asesmen tanggal 30 Agustus – 3 September 2021);
- e. Telah dilaksanakan pra asesmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Cilacap, tanggal 26-28 Mei 2021;
- f. Telah dilaksanakan pra asesmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta tanggal 19 April 2021 via Zoom
- g. Telah dilaksanakan RCC Asesor, tanggal 4-7 Oktober 2021 di Hotel Padjajaran Bogor.



10. Sosialisasi Jabatan Fungsional

Telah dilaksanakan Sosialisasi Jabatan Fungsional Kepada Rescuer Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dari bulan Januari s.d Maret 2021.



11. Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Rescuer

Telah dilaksanakan penilaian dan pengelolaan jabatan fungsional dilingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan tanggal 30 Agustus s.d 1 September 2021.



- b. **Indikator kinerja utama “Prosentase peningkatan pengembangan kompetensi dan standarisasi tenaga”** tercapai 100 %. Pencapaian indikator kinerja utama ini didukung oleh sasaran “terwujudnya peningkatan pengembangan dan standarisasi tenaga teknis pencarian dan pertolongan”. Capaian sasaran ini diukur dari indikator sasaran sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	KINERJA
Persentase tersusunnya analisis pengembangan kompetensi tenaga teknis yang dihasilkan	85 %	100 %	100 %
Persentase pemantauan dan evaluasi pelaksanaan diklat teknis pencarian dan pertolongan	85 %	100 %	100 %
Persentase norma dan kebijakan pembinaan tenaga teknis pencarian dan pertolongan yang dihasilkan	85 %	100 %	100 %

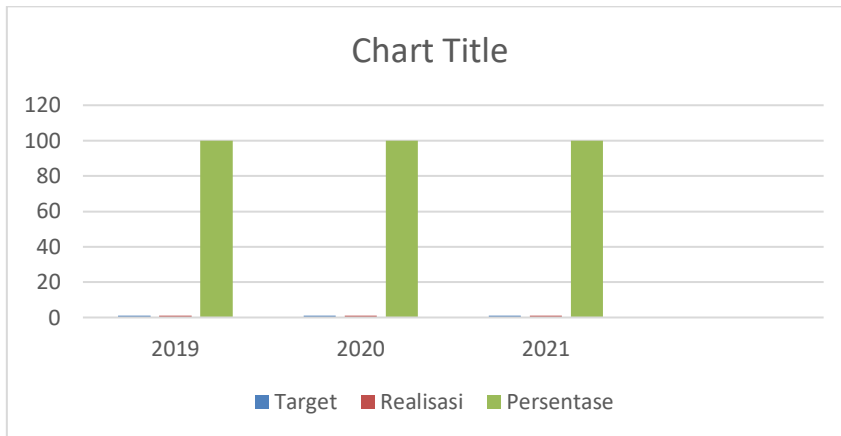
Berdasarkan sasaran yang menjadi fokus kegiatan Direktorat Bina Tenaga Tahun Anggaran 2021, pengukuran pencapaian sasaran dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
	2019			2020			2021		
Persentase tersusunnya analisis pengembangan kompetensi tenaga teknis yang dihasilkan									
Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Penyusunan Kurikulum dan Silabus Diklat Teknis	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Penyusunan Bahan Ajar dan	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100

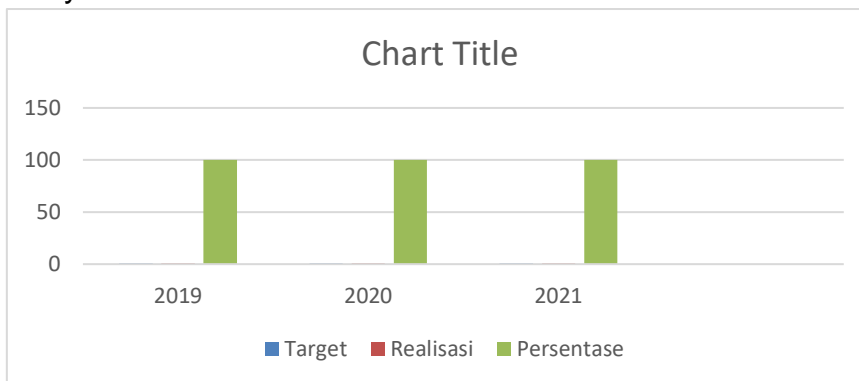
Modul Diklat Teknis									
Reviu Pengembangan Lembaga Pendidikan Teknis	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Workshop Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis	-	-	-	1 dok	1 dok	100	-	-	-
Persentase pemantauan dan evaluasi pelaksanaan diklat teknis pencarian dan pertolongan									
Penyelenggara Pemantauan dan Evaluasi Diklat Teknis SAR	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Persentase norma dan kebijakan pembinaan tenaga teknis pencarian dan pertolongan yang dihasilkan									
Penyusunan pedoman penyelenggara diklat teknis	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100
Penjamin Mutu Diklat	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100	1 dok	1 dok	100

Dari tabel di atas dapat dilihat peningkatan capaian kinerja yang diukur dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Pada indikator kinerja sasaran **“Persentase tersusunnya analisis pengembangan kompetensi tenaga teknis yang dihasilkan”** peningkatan capaian dapat digambarkan sebagaimana grafik berikut:

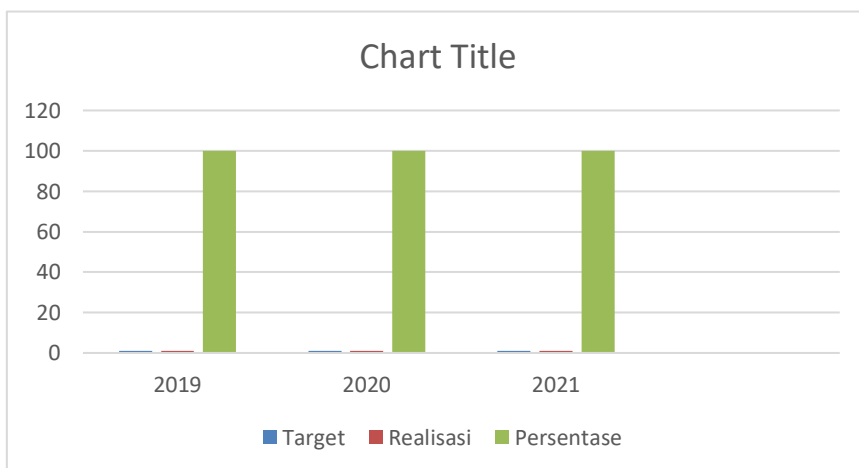
a. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis



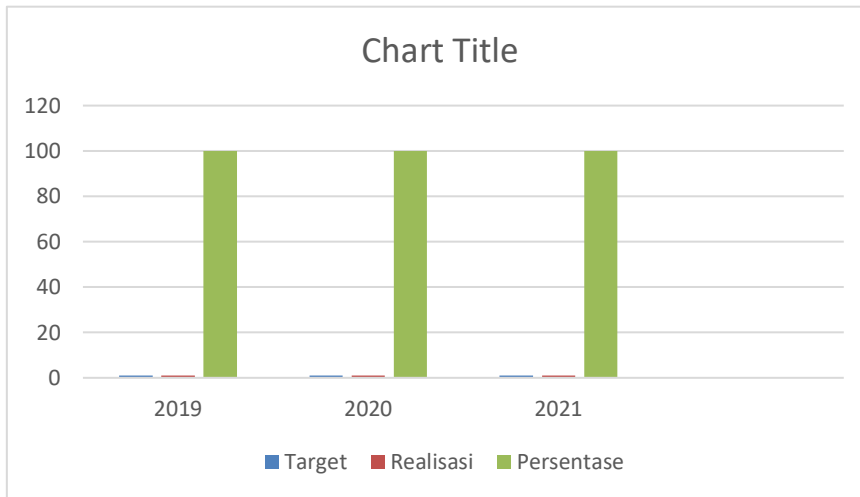
b. Penyusunan Kurikulum dan Silabus Diklat Teknis



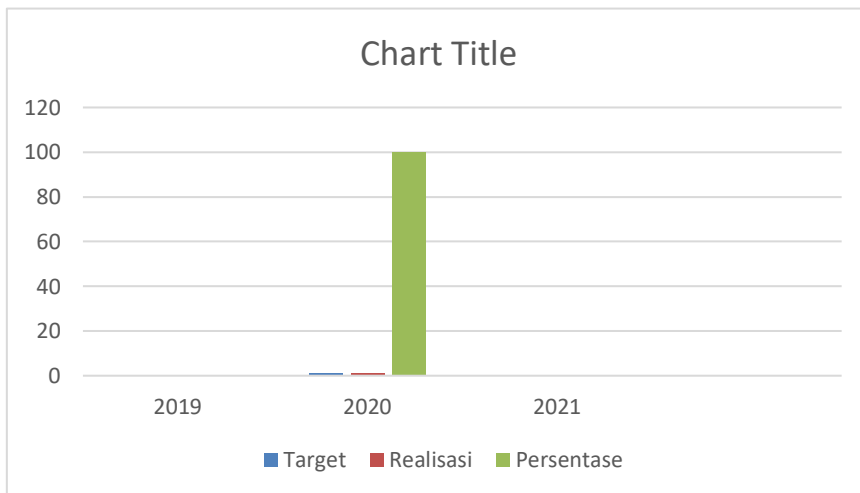
c. Penyusunan Bahan Ajar dan Modul Diklat Teknis



d. Reviu Pengembangan Lembaga Pendidikan Teknis

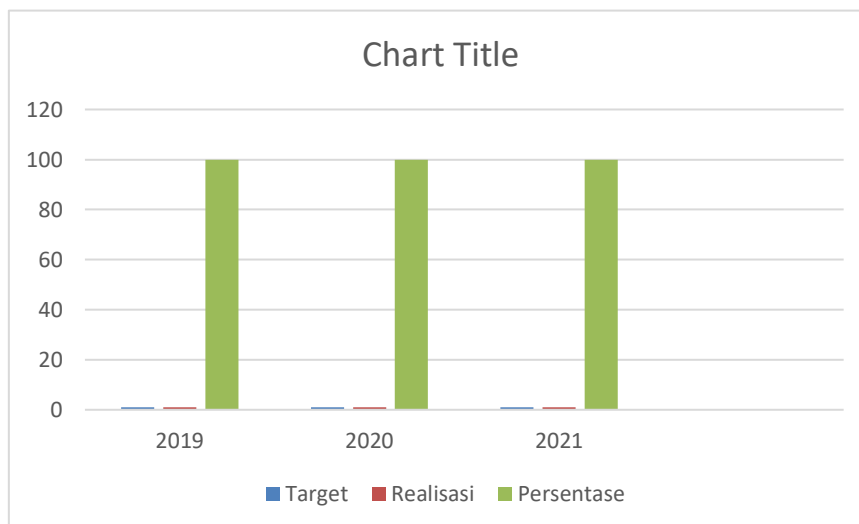


e. Workshop Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis



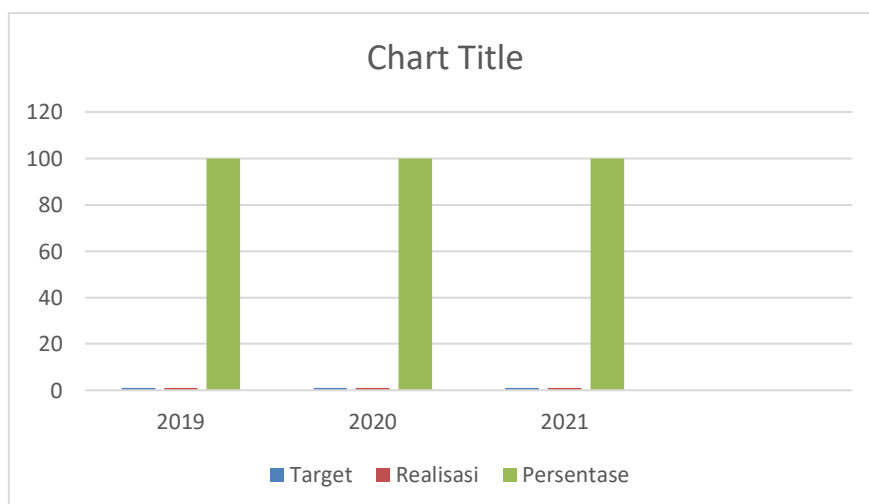
Pada indikator kinerja sasaran **“Persentase pemantauan dan evaluasi pelaksanaan diklat teknis pencarian dan pertolongan”** peningkatan capaian dapat digambarkan sebagaimana grafik berikut:

- a. Penyelenggaraan Pemantauan dan Evaluasi Diklat Teknis Pencarian dan Pertolongan

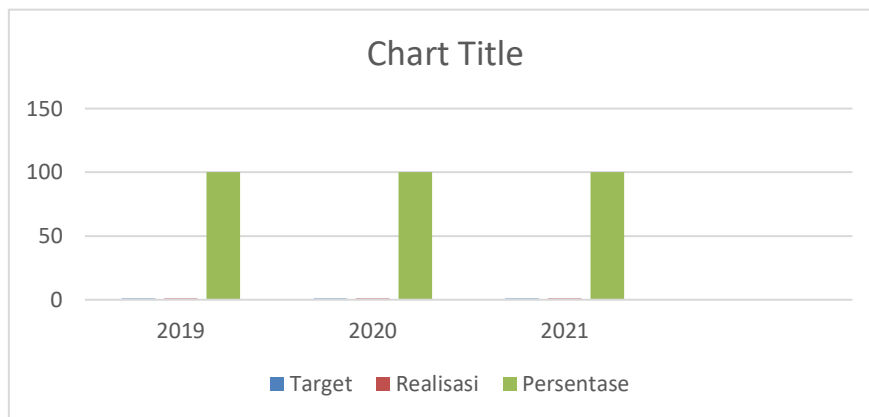


Pada indikator kinerja sasaran **“Persentase norma dan kebijakan pembinaan tenaga teknis pencarian dan pertolongan yang dihasilkan”** peningkatan capaian dapat digambarkan sebagaimana grafik berikut:

- a. Penyusunan pedoman penyelenggaraan diklat teknis



b. Penjamin Mutu Diklat



Lebih rinci maka capaian kinerja yang ditetapkan digunakan untuk dapat mengukur pencapaian sasaran telah terpenuhi dari capaian masing-masing indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Penyusunan Kurikulum dan Silabus Diklat Teknis SAR

Pelaksanaan penyusunan Kurikulum dan Silabus diklat teknis yaitu :

- a) Urban SAR Bagian Manajemen;
- b) Urban SAR Bagian Logistik;
- c) Urban SAR Bagian Medis.



2. Penyusunan Bahan Ajar dan Modul Diklat Teknis

Telah dilaksanakan Penyusunan Bahan Ajar Pencarian dan Pertolongan di arus deras tanggal 20 s.d 22 September 2021 di Bogor Valley Hotel.



3. Reviu Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Telah dilaksanakan kegiatan bahan kajian identifikasi kebutuhan pengembangan laboratorium pada Balai Diklat Basarnas di Hotel Padjajaran Bogor.

4. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis

Telah dilaksanakan kegiatan reviu perangkat kerja Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Rescuer tanggal 16 s.d 18 September 2021 di Hotel Kutaraja Jakarta.



5. Penjaminan Mutu Diklat

Telah dilaksanakan rapat pembahasan penjaminan mutu diklat terkait reakreditasi Balai Diklat pada tanggal 2 s.d 4 Juni 2021 di Balai Diklat Basarnas, dan 23-25 September 2021 dalam rangka persiapan Reakreditasi Balai Diklat.



6. Penyusunan Anggaran dan Kegiatan

a. Penyusunan RKA-KL Tahun 2022 dilingkungan Direktorat Bina Tenaga

1. Usulan Kebutuhan Rp 51.528.100,-
2. Pagu Indikatif Rp 41.379.512,-

b. Disetujuinya usulan kegiatan tahun 2022 yaitu Peningkatan dan Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis SAR pada 43 Kantor Pencarian dan Pertolongan. Alokasi anggaran per orang telah disetujui dalam bentuk Standar Biaya Keluaran Khusus (SBKK) oleh Kementerian Keuangan, sebesar Rp 4.120.000,- per rescuer;

c. Telah disusun kajian tentang Standard Biaya Masukan Lainnya (SBML) untuk Pengawak Pesawat Udara Basarnas dan Kajian SBML Pengawak Kapal Negara Non PNS. Naskah Kajian telah disampaikan kepada Biro Perencanaan untuk proses lanjut ke Kementerian Keuangan.

7. Penyusunan Pedoman Diklat Teknis

- a. Telah disusun dan ditetapkan Peraturan Badan tentang Pembinaan Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan;
- b. Telah dilaksanakan penyusunan Juknis Pembinaan petugas SAR (22-24 Maret 2021);
- c. Telah dilaksanakan Penyusunan Pedoman Pakaian Seragam Instruktur SAR (16-18 Juni 2021)

- d. Telah dilaksanakan tindaklanjut perban tentang Pembentukan Karakter SDM Basarnas;
 - e. Telah disusun SKEP Kurikulum Diklat Pembentukan Karakter SDM Basarnas;
 - f. Telah disusun perubahan keanggotaan SKEP Komite Penjaminan Mutu Diklat.
8. Penyelenggaraan Pemantauan dan Evaluasi Diklat Teknis
Telah dilaksanakan pemantauan Diklat:
- a. Diklat Penjurangan Jabatan Fungsional Rescuer Terampil Angkatan III (31 Januari-7 Februari 2021);
 - b. Diklat Penjurangan Rescuer Mahir Angkatan II Tahun 2021 (tanggal 7-14 Februari 2021);
 - c. Diklat Dasar Angkatan LXXIV (pada 7 Maret-16 April 2021);
 - d. Pelatihan Perawatan Luka Dasar Perawat tanggal 18 s.d 21 Agustus 2021 di Hotel Amarossa Bekasi;
 - e. Diklat MFR Angkatan XXIII dan XXIV (pada 19 Agustus- 9 September 2021);
 - f. Diklat Dasar SAR Angkatan LXXV dan LXXVI (27 September-28 Oktober 2021) yang diselenggarakan oleh Balai Diklat BAsarnas.
9. Workshop Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis
- *Refocussing*

4. Analisis Pekerjaan Direktorat Bina Tenaga

- a. Bidang Rencana dan Pengembangan Tenaga
Program kerja yang dilaksanakan pada tahun 2021 pada bidang perencanaan dan pengembangan tenaga telah menghasilkan beberapa outcome yaitu, menghasilkan bahan ajar diklat teknis Pencarian dan Pertolongan yang terbit dan digunakan Balai Diklat sebagai salah satu sumber belajar peserta didik dan juga membantu tugas instruktur saat pembelajaran. Hasil analisis kebutuhan pengembangan tenaga teknis Pencarian dan Pertolongan yang tersusun

menjadi dokumen rekomendasi kepada beberapa unit terkait sebagai bahan masukan untuk membuat program diklat teknis Pencarian dan Pertolongan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing Kantor Pencarian dan Pertolongan. Telah dilaksanakan Workshop Pengembangan Tenaga Teknis yang diikuti oleh instruktur dari perwakilan Kantor Pencarian dan Pertolongan dan BSG. Lalu terbitnya dokumen Kajian Kurikulum Politeknik Pencarian dan Pertolongan sebagai bagian dari Kajian Pendirian politeknik Pencarian dan Pertolongan secara keseluruhan.

b. Bidang Standardisasi Tenaga

Dalam bidang penyusunan Standardisasi Tenaga telah dihasilkan dokumen Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Diklat Teknis Substantif sebagai hasil koordinasi dan kolaborasi dengan seluruh pihak sehingga sudah ditetapkan dan dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan Diklat teknis Pencarian dan Pertolongan. Lalu menghasilkan juga dokumen pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan diklat teknis Pencarian dan Pertolongan sebagai upaya perbaikan penyelenggaraan diklat.

c. Bidang Pengelolaan Tenaga

Bidang pengelolaan tenaga melaksanakan program untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tenaga Pencarian dan Pertolongan, pembinaan tenaga instruktur Pencarian dan Pertolongan, pelatihan dan peningkatan kompetensi keahlian awak kapal, peningkatan kompetensi pilot ASN, training crew for helicopter Captaincy, serta penghitungan kompensasi kerja awak rescue boat kantor Pencarian dan Pertolongan, dan penyusunan jabatan analis Pencarian dan Pertolongan telah dilaksanakan pada tahun 2021 secara tuntas.

d. Bidang Sertifikasi Tenaga

Bidang sertifikasi tenaga melaksanakan program untuk melaksanakan sertifikasi petugas Pencarian dan Pertolongan, uji kompetensi tenaga

fungsional rescuer dalam rangka kenaikan jenjang serta sertifikasi kompetensi berkaitan dengan tugas dan fungsinya, dan Lembaga Sertifikasi Profesi telah dilaksanakan pada tahun 2021 secara tuntas.

e. Bidang Jabatan Fungsional Rescuer

Bidang jabatan fungsional rescuer melaksanakan program untuk melaksanakan pengelolaan administrasi jabatan fungsional rescuer serta pembinaan jabatan fungsional rescuer. Dokumentasi jabatan fungsional rescuer seluruh wilayah di Indonesia serta peningkatan dukungan pemanfaatan aplikasi secara online telah dilakukan dalam rangka memberikan kemudahan dan peningkatan kinerja personil.

8. Analisis SDM Direktorat Bina tenaga

Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan secara tegas bahwa setiap ASN berhak mendapat pengembangan kompetensi minimum 20 jam pelajaran per tahun. Dari pernyataan regulasi tersebut bahwa pemenuhan kompetensi terhadap pegawai sangatlah penting seperti halnya pemenuhan dari segi kuantitas, berkembangnya era industri 4.0 kemampuan pegawai harus ikut diberikan pembekalan sebagai pemenuhan penguasaan terhadap kompetensi abad 21 yang dicanangkan oleh UNESCO yaitu setidaknya dibutuhkan kompetensi dengan cakupan yaitu mampu untuk berkolaborasi, berkomunikasi, berfikir kritis dan berkreasi atau berinovasi.

Hasil analisis sumber daya manusia pada tahun 2021 untuk pembinaan tenaga dalam bidang teknis pencarian dan pertolongan tidak terlepas dari kemampuan personil untuk mampu membuat program perencanaan, pengembangan dan pembinaan serta standardisasi terhadap tenaga oleh karena itu berdasarkan data hasil evaluasi program kegiatan perlu direkomendasikan beberapa hal berkaitan dengan kualitas atau pemenuhan kompetensi untuk menjalankan sasaran strategis organisasi yaitu:

- a. Perlu kompetensi pegawai untuk merancang program pengembangan tenaga yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi;
- b. Perlu kompetensi untuk melakukan penyusunan standar regulasi yang sesuai dengan kebutuhan melalui kolaborasi dengan berbagai pihak yang berkepentingan;
- c. Perlu kompetensi dalam menyusun administrasi jabatan fungsional teknis yang aplikatif, kemudahan pencarian data, dan pemanfaatan berbagai peralatan penunjang
- d. Perlu kompetensi penyusunan materi uji dan evaluasi serta penyelenggaraan sertifikasi kompetensi jabatan fungsional yang efektif dan efisien
- e. Perlu kompetensi dalam pengelolaan program pembinaan tenaga dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pencarian dan pertolongan.

9. Analisis Efisiensi Keuangan

Direktorat Bina Tenaga pada tahun anggaran 2021 telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Secara umum, kegiatan dapat berjalan sesuai rencana dengan target dan capaian realisasi yang cukup signifikan, yaitu 100%.

Namun masih terdapat kegiatan yang masih perlu perhatian khususnya pada konteks ketersediaan anggaran yang memadai dan ketepatan tugas pokok dan fungsi adalah sebagai berikut :

- a. Dalam hal ketersediaan anggaran yang memadai adalah kegiatan pembayaran kompensasi bagi PPNPN anak buah kapal (ABK) pada rescue boat yang tersebar di seluruh Indonesia.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan saat ini telah memiliki beberapa kapal negara dengan berbagai kelas. Standardisasi pengawakan sarana SAR juga telah tertuang dalam PK.18 Tahun 2011. Secara keseluruhan kebutuhan awak rescue boat sesuai peraturan tersebut adalah 1.169. Pada kenyataannya, saat ini kapal-kapal negara Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan diawaki oleh 384 orang dengan status PNS dan 270 orang dengan status

PPNPN ABK Honorer. Data tersebut sudah termasuk kebutuhan untuk 5 kapal ukuran 40 meter yang membutuhkan sekitar 115 orang ABK, tetapi baru terpenuhi sebanyak 23 orang ABK.

- b. Ketepatan tugas pokok dan fungsi Direktorat Bina Tenaga adalah terkait dengan pembinaan dan peningkatan kompetensi tenaga teknis pencarian dan Pertolongan di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Namun, saat ini Direktorat Bina Tenaga telah ditambahkan beban tugas sebagai juru bayar yang seharusnya menjadi tugas pokok dan fungsi dari Biro Umum, khususnya pada Bagian Keuangan. Direktorat Bina Tenaga harus melakukan pembayaran gaji atau kompensasi bagi para PPNPN ABK Rescue Boat di seluruh Indonesia. Tidak hanya itu, legalitas seperti SK Pengangkatan PPNPN ABK Rescue Boat juga dilaksanakan oleh Direktorat Bina Tenaga yang seharusnya hal tersebut menjadi kewenangan dan tanggung jawab dari Biro Hukum dan Kepegawaian.

Selain itu, Direktorat Bina Tenaga juga harus melakukan pembayaran kompensasi kerja awak pesawat ground helikopter yang dikelola oleh TNI di beberapa lokasi. Kompensasi ini diberikan sebagai honor atas kinerja yang telah dilakukan oleh ground handling pada tiap-tiap hangar yang terdapat pesawat helikopter Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dan dibayarkan setiap bulan.

Untuk itu, sebagai tindak lanjut ke depannya diharapkan tugas pokok dan fungsi Direktorat Bina Tenaga dapat dipertimbangkan hanya pada pembinaan dan peningkatan kompetensi tenaga teknis, bukan sebagai juru bayar kompensasi awak buah kapal maupun awak helicopter.

10. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mencapai sasaran strategis Direktorat Bina Tenaga, pada tahun Anggaran 2021 telah dianggarkan pendanaan APBN melalui Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dengan total anggaran Rp. 30.739.613.000,-.

Dari Bulan Januari sampai Juli 2021 telah mengalami 4 (empat) kali refocusing (pemotongan anggaran). Adapun pada refocusing ke-4 pagu Direktorat Bina Tenaga menjadi Rp 27.554.908.000,-

Untuk prosentase realisasi anggaran dari 2 (dua) subdirektorat yang ada di Direktorat Bina Tenaga yang dicapai pada tahun 2021 adalah sebesar 96,34%, sedangkan untuk realisasi anggaran tahun 2020 mencapai 96,51%. Hal tersebut secara keseluruhan menggambarkan daya serap anggaran telah tercapai untuk Direktorat Bina Tenaga.

Tabel 3.1. Tabel Realisasi Anggaran Direktorat Bina Tenaga Tahun 2020 – 2021

INDIKATOR KINERJA	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	%	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	%
	2020			2021		
Jumlah Dokumen Perencanaan dan Standardisasi Tenaga	2.566.080.000	2.532.876.590	98,7	1.144.883.000	1.083.274.740	94,61
Jumlah Dokumen Pengelolaan Tenaga	21.255.000.000	20.458.197.164	96,2	26.410.025.000	25.904.635.138	98,08

BAB IV PENUTUP

Laporan kinerja instansi pemerintah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan khususnya unit kerja Direktorat Bina Tenaga tahun 2021 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 2021 realisasi rata-rata sasaran kinerja Direktorat Bina Tenaga sebesar 100% hal tersebut menggambarkan capaian target secara keseluruhan dengan hasil yang sangat baik. Sedangkan realisasi rata-rata anggaran sebesar 96,34 % dikarenakan dampak pandemi covid 19.

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 2021 yang telah tersusun ini diharapkan dapat memperlihatkan pelaksanaan kerjanya dan mendorong adanya peningkatan kinerja yang dapat diimplementasikan pada program kerja berikutnya.