



(LAKIP)

**LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2022**



**KEDEPUTIAN BIDANG BINA TENAGA DAN
BIDANG BINA POTENSI**

KATA PENGANTAR

Perbaikan tata kelola pemerintahan dan manajemen kinerja merupakan salah satu agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Untuk mewujudkan agenda tersebut melalui Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, telah diperkenalkan suatu sistem manajemen pemerintahan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan akuntabilitas namun juga pada peningkatan kinerja. Akuntabilitas kinerja mewajibkan seluruh pengguna anggaran untuk mempertanggungjawabkan kinerja atas penggunaan anggaran. Dalam Sistem AKIP, keberhasilan instansi pemerintah diukur dari kinerja atas manfaat yang dirasakan masyarakat dan bukan dari keberhasilan menghabiskan anggaran tersebut.

Sebagai wujud akuntabilitas dan pertanggungjawaban kinerja tersebut, Laporan Akuntabilitas Kinerja Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Tahun 2022 ini disusun dengan menyajikan gambaran capaian kinerja di bidang Pembinaan Tenaga dan Potensi. Laporan ini juga merupakan wujud transparansi Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Laporan ini sebagai masukan kepada Pimpinan dalam menentukan strategi dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi.

Jakarta, Februari 2023
Deputi Bidang Bina Tenaga
dan Potensi,



Moh. Barokna Haulah
Pembina Utama Muda

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
IHTISAR EKSEKUTIF.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Umum.....	1
B. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	2
C. Aspek Strategis.....	4
D. Sistematika Laporan.....	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	6
A. Umum.....	6
B. Ikhtisar Reviu Rencana Strategis (RENSTRA).....	7
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	17
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	17
1. Umum.....	18
2. Pengukuran Capaian Kinerja.....	19
B. Realisasi Anggaran.....	21
BAB IV PENUTUP.....	27
LAMPIRAN	

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kedepujian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Tahun 2022 merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LAKIP ini merupakan laporan kinerja tahun ketiga rencana strategis (Renstra) Kedepujian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Tahun 2020-2024.

Laporan akuntabilitas kinerja instansi ini berisi pertanggungjawaban dalam pelaksanaan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2022 yang telah diperjanjikan. Dalam Renstra tahun 2020-2024 menetapkan 1 (satu) tujuan program yang dijabarkan ke dalam 2 (dua) sasaran program yang memiliki indikator kinerja sebagai alat ukur tingkat ketercapaian sasaran. Adapun sasaran strategis dimaksud adalah sebagai berikut :

- 1). Meningkatnya kompetensi SDM tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS;
- 2). Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan.

Berikut ringkasan tingkat ketercapaian indikator kinerja utama yang dikelompokan 4 (empat) sasaran strategis pada tahun 2022:

- 1) Persentase peningkatan jumlah petugas Pencarian dan Pertolongan dan Anak Buah Kapal (ABK) yang kompeten;
- 2) Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan;
- 3) Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan;
- 4) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi Pencarian dan Pertolongan.

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten	85 %	97,89 %	115,25 %
Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan	Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	100 %	99,5 %	99,5 %
	Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan	100 %	89 %	89 %
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi Pencarian dan Pertolongan	84	88	104,7 %

Berdasarkan tabel pengukuran kinerja di atas menunjukkan bahwa sasaran program dapat terwujud sesuai dengan yang ditetapkan. Tahun anggaran 2022 Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan telah melaksanakan program kegiatan guna menghasilkan kinerja dalam rangka mendukung tugas pencarian dan pertolongan. Dari hasil evaluasi kinerja secara keseluruhan di Tahun Anggaran 2022 realisasi kinerja Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi sebesar 102,11%.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Umum

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan harapan semua pihak. Langkah untuk mewujudkan hal tersebut ditegaskan dalam berbagai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada dasarnya merupakan sistem manajemen berorientasi pada hasil. SAKIP merupakan salah satu instrumen untuk mewujudkan instansi pemerintah yang akuntabel, sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, transparan, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan. Untuk menerapkan SAKIP tersebut, setiap instansi pemerintah harus membuat Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kerja (*Performance Plan*), Penetapan Kinerja (*Performance Agreement*) serta Laporan Pertanggungjawaban Kinerja (*Performance Accountability Report*). Hasil penerapan SAKIP dilaporkan dalam bentuk laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). LAKIP menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan tahun 2022 dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban Kedeputian untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan visi dan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena hal tersebut maka disusunlah Laporan Kinerja Kedeputian Deputi Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan Tahun 2022.

B. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

1. Kedudukan

Berdasarkan Pasal 43 Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, maka Deputy Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Deputy Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan dipimpin oleh Deputy.

2. Tugas

Deputy Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, koordinasi pelaksanaan, pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan, serta bimbingan dan penyuluhan di bidang bina tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan.

3. Fungsi

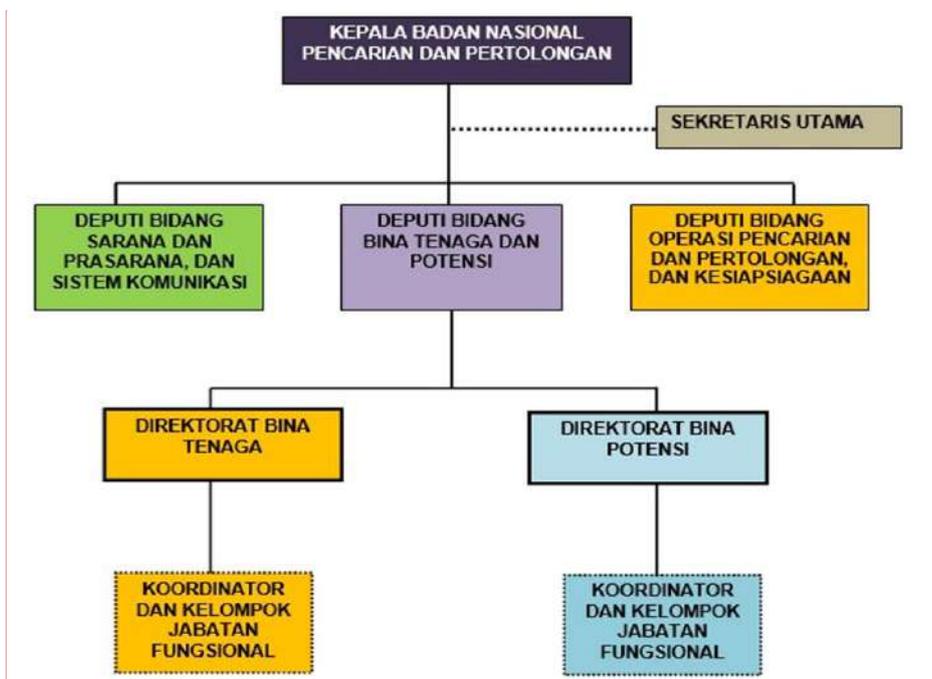
Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan di bidang bina tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan ;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang bina tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan;
- c. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang bina tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan;
- d. koordinasi pelaksanaan di bidang bina tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan;
- e. pemantauan, penilaian, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang bina tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan;
- f. pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan di bidang potensi pencarian dan pertolongan;

- g. pelaksanaan administrasi Deputy Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala.

4. Struktur Organisasi

Sebagai unit kerja tingkat eselon I, Deputy Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan membawahi 2 Direktorat setingkat eselon II, yaitu Direktorat Bina Tenaga dan Direktorat Bina Potensi. Masing-masing unit kerja eselon II membawahi beberapa kelompok jabatan fungsional tertentu. Adapun struktur organisasinya adalah sebagai berikut:



Commented [JIT1]: Perlu disesuaikan

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan

C. Aspek Strategis

Pembangunan manusia merupakan salah satu pilar pembangunan Indonesia hingga tahun 2045. Sumber daya manusia (SDM) sebagai subyek pembangunan berperan penting dalam menentukan kemajuan. Pembangunan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah diharapkan dapat mewujudkan sistem pemerintahan yang profesional, berintegritas, dan andal.

SDM pencarian dan pertolongan merupakan isu strategis renstra Kedepuyan Bidang Bina Tenaga dan Potensi. Sumber daya manusia tersebut berkaitan dengan tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan. Tenaga dan potensi merupakan komponen penting dalam menunjang penyelenggaraan pencarian dan pertolongan. Sebagai faktor krusial, maka perlu dilaksanakan peningkatan kualitas tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan, melalui:

1. standarisasi tenaga dan potensi sebagai dasar penyusunan program dan kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia;
2. peningkatan capaian target sertifikasi tenaga SAR dan potensi SAR;
3. Keterlibatan potensi SAR dalam bimbingan teknis dan uji kompetensi pencarian dan pertolongan;
4. program pembinaan rutin tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan; dan
5. peran serta masyarakat melalui program pelibatan aktif masyarakat.

Tindak lanjut hal tersebut, maka dirumuskan aspek strategis pembangunan SDM pencarian dan pertolongan melalui kebijakan sebagai berikut:

1. Kebijakan potensi pencarian dan pertolongan melalui peningkatan fungsi pembinaan yang meliputi pengaturan, pengendalian, dan pengawasan potensi pencarian dan pertolongan:
 - a. meningkatkan jumlah norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
 - b. memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan norma, standar, prosedur, kriteria, dan kebijakan yang telah ditetapkan dan memberikan bimbingan dan penyuluhan mengenai hak dan kewajiban kepada masyarakat dalam penyelenggaraan pencarian dan pertolongan; dan

- c. meningkatkan jumlah pemantauan dan penilaian terhadap pelaksanaan kebijakan dan penyelenggaraan Pencarian dan Pertolongan, serta penyempurnaan terhadap pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan.
2. Kebijakan peran serta masyarakat melalui peningkatan kesadaran dan keterlibatan masyarakat dalam kegiatan pencarian dan pertolongan, yaitu “meningkatkan kesadaran masyarakat untuk berperan serta dalam kegiatan pencarian dan pertolongan”.
3. Kebijakan sumber daya manusia melalui penguatan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kualifikasi, dan berdaya saing tinggi, yaitu “penyusunan standar kompetensi petugas pencarian dan pertolongan”.

D. Sistematika Laporan

Sistematika laporan kinerja Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi terdiri dari:

1. Bab I Pendahuluan memuat kondisi umum, tugas, fungsi, struktur organisasi, penekanan pada aspek strategis organisasi dan permasalahan utama/*strategic issue* yang sedang dihadapi.
2. Bab II Perencanaan Strategis memuat peta strategis, ikhtisar Renstra Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi, *Cascading* Kinerja mulai dari sasaran strategis hingga sasaran kegiatan, perjanjian kinerja Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi serta keterkaitan sasaran program dengan kegiatan termasuk penganggarannya.
3. Bab III Akuntabilitas Kinerja memuat:
 - a. Capaian kinerja organisasi, pada sub bab ini menyajikan capaian kinerja Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi dari setiap kinerja sasaran program Kedeputian sesuai hasil pengukuran kinerja Kedeputian.
 - b. Realisasi anggaran, pada sub bab ini menyajikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai perjanjian kinerja.
4. Bab IV Penutup memuat simpulan umum atas capaian kinerja Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi serta Langkah masa mendatang yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja.
5. Lampiran memuat Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Pengukuran Kinerja Tahun 2022.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA KEDEPUTIAN BIDANG BINA TENAGA DAN POTENSI

A. Umum

Rencana Strategis (Renstra) Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi adalah pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi kedeputian dalam mendukung tujuan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Renstra disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu tahun 2020 hingga 2024 yang berisi 1) kondisi umum, potensi dan permasalahan; 2) visi, misi, dan tujuan; 3) arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi dan kerangka kelembagaan; 4) target kinerja dan kerangka pendanaan.

Sejak diterbitkan tahun 2020, Renstra Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi mengalami tantangan baik internal maupun eksternal. Secara internal, sebagai unit kerja pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi tidak terlepas dari perubahan kebijakan dan sistem penganggaran yang dilakukan oleh pemerintah selama tahun 2020-2021. Tahun tersebut merupakan tahun dengan kondisi khusus karena adanya pandemi COVID-19 yang menimbulkan dampak signifikan pada semua sektor. Selain itu juga banyak peraturan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berdampak pada target pembangunan, struktur kelembagaan, dan pola tata kelola organisasi, maupun tata hubungan dengan *stakeholder* terkait.

Dari sisi eksternal, pembinaan tenaga dan potensi dipengaruhi oleh faktor-faktor luar organisasi seperti berkembangnya kesepakatan internasional bidang pembinaan sumber daya manusia pencarian dan pertolongan, perubahan iklim yang mempengaruhi kondisi keselamatan transportasi dan potensi bencana alam, perubahan kondisi sosial masyarakat, tuntutan yang makin tinggi terhadap kinerja penyelenggaraan layanan publik termasuk layanan publik bidang pembinaan sumber daya manusia pencarian dan pertolongan.

Berkaitan dengan perubahan internal dan eksternal tersebut, maka perlu dilakukan reviu terhadap renstra Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Tahun 2020-2024. Reviu renstra Kedeputian juga dilakukan pada tataran sasaran dan indikator

kinerja utama Kedepuitan. Meskipun demikian penyesuaian indikator kinerja tidak merubah indikator kinerja utama lembaga (Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan).

B. Ikhtisar Reviu Rencana Strategis Kedepuitan Bidang Bina Tenaga dan Potensi Tahun 2020 - 2024

1. Visi

Kedepuitan Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan mempunyai visi yaitu "Terwujudnya Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pencarian dan Pertolongan dan Potensi Pencarian dan Pertolongan yang Kompeten dan tersertifikasi dalam Mendukung Pencapaian Visi dan Misi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan".

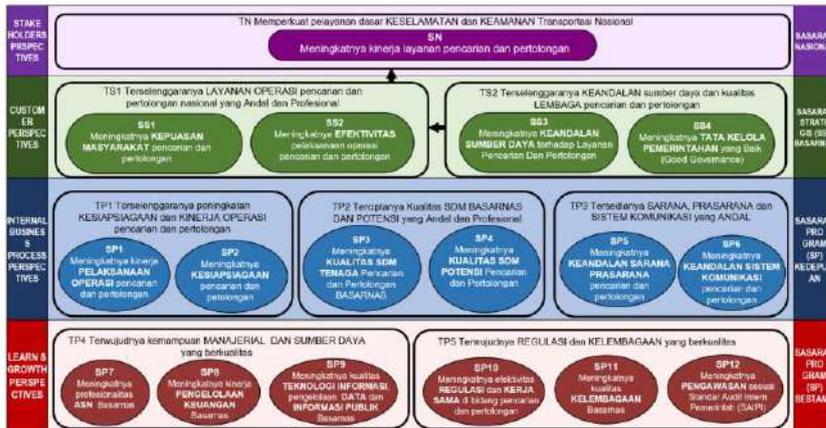
2. Misi

- a. Meningkatkan kualitas tenaga pencarian dan pertolongan untuk mendukung keberhasilan operasi pencarian dan pertolongan.
- b. Meningkatkan kompetensi potensi pencarian dan pertolongan untuk mendukung keberhasilan operasi pencarian dan pertolongan.

3. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran visi dan misi Kedepuitan Bidang Bina Tenaga dan Potensi. Rumusan tujuan Kedepuitan dilakukan dengan pendekatan *balance scorecard (BSC)*. Metode BSC menganalisis tujuan dari 4 (empat) perspektif yaitu: *stakeholder perspective*, *customer perspective*, *internal business proces perspective*, dan *learn and growth perspective*. Berikut disampaikan peta strategis mengacu pada 4 perspektif tersebut:

TUJUAN DAN SASARAN BASARNAS 2020-2024



Berdasarkan analisis BSC maka tujuan Kedeputan dilihat dari perspektif *Internal business process*, sebagai berikut:

- Terwujudnya kompetensi SDM Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dan Potensi yang andal dan profesional.

4. Sasaran

Sasaran Kedeputan Bidang Bina Tenaga dan Potensi memperhatikan sasaran strategis Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Berdasarkan peta strategis Basarnas, maka pada level *Internal business process perspective*, sasaran Kedeputan adalah:

- Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS; dan
- Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan.

5. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) merupakan sarana untuk mengukur capaian sasaran yang telah ditetapkan. Rumusan indikator kinerja memperhatikan sasaran dan tujuan. Berikut disampaikan *cascading* tujuan hingga IKSP Kedeputan Bidang Bina Tenaga dan Potensi:

PROGRAM							
Program Pencarian dan Pertolongan pada Kecelakaan dan Bencana							
TUJUAN PROGRAM (TP)	SASARAN PROGRAM (SP)	INDIKATOR KINERJA SASARAN PROGRAM (IKSP)	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
Terciptanya SDM Basarnas dan Potensi Pencarian dan Pertolongan	Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten	78%	80%	85%	93%	95%
	Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan	Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan	100%	100%	100%	100%	100%
		Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi Pencarian dan Pertolongan	82	83	84	85	85

Penjelasan indikator kinerja untuk mencapai sasaran program pada Kedeputusan Bidang Bina Tenaga dan Potensi adalah sebagai berikut:

SASARAN PROGRAM
Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS
INDIKATOR KINERJA
Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten
PENJELASAN
Pembinaan berdasarkan Peraturan Badan Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Pembinaan Tenaga Pencarian dan Pertolongan meliputi pengaturan, pengendalian dan pengawasan. Sertifikasi berdasarkan Peraturan Badan Nomor 8 Tahun 2018 tentang Sertifikasi Petugas

Pencarian dan Pertolongan diantaranya adalah sertifikat kompetensi petugas Pencarian dan Pertolongan dan Anak Buah Kapal.
DEFINISI
Mengukur jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten yaitu diberikan peningkatan kompetensi, pemeliharaan kebugaran, pemeliharaan kesehatan dan uji periodik. Indikator ini juga mengukur petugas pencarian dan pertolongan dan Anak Buah Kapal yang kompeten dan tersertifikasi dibuktikan dengan adanya pemberian sertifikat kompetensi.
RUMUS
$\% = \frac{\text{jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan ABK yang terbina}}{\text{jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan ABK keseluruhan}} \times 100\%$
SUMBER DATA
Data Tenaga, Data Pemeliharaan Kompetensi Tenaga, Data Peningkatan Kompetensi Tenaga, data peningkatan/pemeliharaan kebugaran jasmani, data pemeliharaan kesehatan, data periodik
FREKUENSI PENGUKURAN
Per bulan, per triwulan, per semester, per tahun

SASARAN PROGRAM 4
Meningkatnya Kualitas SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan
INDIKATOR KINERJA
<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan b. Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan c. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi Pencarian dan Pertolongan
PENJELASAN
SDM Potensi adalah SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan, perilaku dan/atau keahlian di bidang Pencarian dan Pertolongan yang dapat mendukung operasi pencarian dan pertolongan.

DEFINISI
<ul style="list-style-type: none"> a. Mengukur persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan b. Mengukur persentase potensi yang tersertifikasi pelatihan teknis Pencarian dan Pertolongan c. mengetahui capaian Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap unit pelayanan pembinaan Potensi Pencarian dan Pertolongan
RUMUS
$\% = \frac{\text{JUMLAH SDM POTENSI YANG TERLIBAT DALAM OPSAR}}{\text{JUMLAH POTENSI YANG ADA}} \times 100\%$
SUMBER DATA
<ul style="list-style-type: none"> a. Data Potensi dari aplikasi SIBINPOT dan data keterlibatan Potensi dalam operasi Pencarian dan Pertolongan dari aplikasi SIMASDA b. Laporan Triwulan Hasil Kuesioner Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan Pembinaan Potensi
FREKUENSI PENGUKURAN
Per bulan, per triwulan, per semester, per tahun

6. Program

Untuk mencapai tujuan dan sasaran Kedeputian, maka Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan melaksanakan 1 (satu) program teknis yaitu Program Pencarian dan Pertolongan pada Kecelakaan dan Bencana.

7. *Cascading* Kinerja

Cascading kinerja Kedeputian dapat dilihat dari program hingga kegiatan yang dilaksanakan oleh unit kerja pada Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi. Kegiatan pokok tiap unit kerja menghasilkan *output* sesuai bidang tugas, sebagai berikut:

Program Pencarian dan Pertolongan pada Kecelakaan dan Bencana

a. Direktorat Bina Tenaga, dengan sasaran kegiatan pokok sebagai berikut:

- 1) Layanan norma, standar, prosedur, dan kriteria pembinaan tenaga; dan
- 2) Layanan pembinaan tenaga, sertifikasi, dan jabatan fungsional

b. Direktorat Bina Potensi

- 1) Layanan norma, standar, prosedur, dan kriteria pembinaan potensi; dan
- 2) Layanan pembinaan potensi, sertifikasi, dan pemberdayaan masyarakat.

Cascading sasaran dan indikator disusun berjenjang mulai dari sasaran dan indikator tingkat eselon 1 hingga sasaran dan indikator tingkat eselon II dibawahnya. *Cascading* sasaran dan indikator Kedeputusan Bidang Bina Tenaga dan Potensi adalah sebagai berikut:

PROGRAM			KEGIATAN		
SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENANG-GUNG JAWAB	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENANG-GUNG JAWAB
Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten	Deputi Bidang Bina Tenaga dan Potensi	Terwujudnya peningkatan pembinaan tenaga, sertifikasi dan pengelolaan jabatan fungsional	Persentase Tenaga Pencarian dan Pertolongan yang terbina	Direktur Bina Tenaga
				Persentase Petugas Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	
				Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Pencarian dan Pertolongan	
			Terwujudnya peningkatan	Persentase norma,	Direktur Bina Tenaga

			pengembangan dan standardisasi tenaga teknis	stándar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi	
Meningkatnya kualitas SDM potensi Pencarian dan Pertolongan	Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	Deputi Bidang Bina Tenaga dan Potensi	Tersusunnya Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria di bidang Potensi Pencarian dan Pertolongan yang sesuai dengan Kebutuhan	Persentase Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria di bidang Potensi Pencarian dan Pertolongan yang diimplementasikan	Direktur Bina Potensi
	Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan		Meningkatnya peran serta SDM Potensi dalam menyelenggarakan operasi Pencarian dan Pertolongan	Persentase keterlibatan Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi		Meningkatnya efektivitas pendataan Potensi Pencarian dan Pertolongan	Persentase data Potensi Pencarian dan Pertolongan yang mutakhir	Direktur Bina Potensi

	Pencarian dan Pertolongan			secara berkala	
			Meningkatnya SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan yang paham tentang penyelenggara an Pencarian dan Pertolongan	Persentase SDM Potensi yang memahami penyelenggara aan Pencarian dan Pertolongan	

C. Perjanjian Kinerja

1. Sasaran, Indikator Kinerja dan Target Kinerja

Perjanjian Kinerja merupakan kontrak kerja pelaksanaan tugas yang tertuang dalam penetapan. Penetapan Kinerja adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu tertentu. Penetapan kinerja mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus penetapan kinerja adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, dan transparansi kinerja sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dan pemberi amanah. Penetapan kinerja juga sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Deputi Bidang Bina Tenaga dan Potensi telah membuat Perjanjian Kinerja Tahun 2022 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi yang ada. Perjanjian kinerja ini merupakan tolak ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun 2022. Berikut Sasaran dan Indikator Kinerja yang diperjanjikan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Deputi Bidang Bina Tenaga dan Potensi Tahun 2022.

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten	85%
2	Meningkatnya Kompetensi SDM Potensi Pencarian dan pertolongan	Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	100%
		Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan	100%
		Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi Pencarian dan Pertolongan	84

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Kedepuitan Bidang Bina Tenaga dan Potensi Tahun 2022

2. Keterkaitan Sasaran Program, Kegiatan, dan Anggaran

Perumusan *performance-based budgeting* memperhatikan rincian sasaran program, indikator kinerja, dan aktivitas yang dilakukan di level eselon 2 sampai jenjang di bawahnya. Keterkaitan sasaran program, indikator kinerja, dan anggaran Kedepuitan Bidang Bina Tenaga adalah sebagai berikut:

NO.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	TOTAL PAGU REVISI	REALISASI
1.	Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga	1 Persentase peningkatan jumlah petugas	85%	32.849.494.000	31.218.950.457

	Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten			
2.	Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan	1 Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	100	1.729.129.000	1.633.497.220
		IKSP.2.2 Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan	100	1.183.117.000	1.158.236.894
		IKSP.2.2 Indeks kepuasan masyarakat terhadap pemberdayaan masyarakat Pencarian dan Pertolongan	84	<i>Non-budgeter</i>	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA KEDEPUTIAN BIDANG BINA TENAGA DAN POTENSI

A. Capaian Kinerja Organisasi

1. Umum

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 Kedeputan Bidang Bina Tenaga dan Potensi.

Dalam penilaian pencapaian kinerja Kedeputan Bidang Bina Tenaga dan Potensi dilakukan pengelompokan kategori, yaitu:

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

Secara garis besar capaian kinerja Kedeputan Bidang Bina Tenaga dan Potensi dapat dikatakan sangat baik dengan kategori A dan sudah memenuhi target

capaian kinerja, yaitu dengan capaian kinerja rata-rata sebesar **100%**. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten	85 %	97,89 %	115,25 %
Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan	Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	100 %	99,5 %	99,5 %
	Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan	100 %	89 %	89 %
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi Pencarian dan Pertolongan	84	88	104,7 %

2. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2022

Pengukuran tingkat capaian kinerja Kedeputusan Bidang Bina Tenaga dan Potensi Tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran. Secara umum kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai prosentase nilai capaian kinerja yang cukup baik. Hasil evaluasi kegiatan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sasaran: Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS

1) Capaian

Keberhasilan capaian sasaran "Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS" diukur dari 1 indikator kinerja sebagai berikut:

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten	85 %	97,89 %	115,16 %

2) 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 :

a) Membandingkan antara target dengan realisasi kinerja tahun ini;

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten	85 %	97,89 %	115,16 %

Penjelasan dari indikator kinerja yang mendukung sasaran tersebut adalah untuk pembinaan tenaga pencarian dan pertolongan kuantitas pengetahuan maupun kualitasnya dalam upaya meningkatkan kemampuan, sehingga perlu di susun 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.

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

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TAHUN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten	2019	100 %	100 %	100 %
		2020	100 %	100 %	100 %
		2021	100 %	100 %	100 %

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 serta tidak mengalami penurunan maupun kenaikan.

c) Membandingkan antara target dengan realisasi kinerja tahun ini;

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TAHUN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS	Persentase peningkatan jumlah petugas pencarian dan pertolongan dan anak buah kapal yang kompeten	2019	100 %	100 %	100 %
		2020	100 %	100 %	100 %
		2021	100 %	100 %	100 %
		2022	85 %	97,89 %	115,16 %
		2023	90 %		
		2024			

d) 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.

e) 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.

f) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

- merancang program pengembangan tenaga yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi;
- penyusunan standar regulasi yang sesuai dengan kebutuhan melalui kolaborasi dengan berbagai pihak yang berkepentingan;
- 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;
- pengelolaan program pembinaan tenaga dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pencarian dan pertolongan.

g) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;

- Pembinaan Kompetensi Tenaga SAR
- 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
- Aeronautical Radio Operator
- Pengelolaan Sertifikasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan
- Uji Kompetensi Tenaga Rescuer

- Lembaga Sertifikasi LSP
- Penyusunan Standar Biaya Sertifikasi LSP
- Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Rescuer
- Bimbingan Teknis Tim Verifikasi Jabatan Fungsional
- Penyusunan Juknis Jabatan Fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan
- Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan

b. Sasaran: Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan

1) Capaian

Keberhasilan capaian sasaran "Meningkatnya kompetensi SDM Tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS" diukur dari 1 indikator kinerja sebagai berikut:

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan	Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	100 %	60 %	60 %
	Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan	100 %	100%	100%
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi Pencarian dan Pertolongan	84	88	104,76%

2) 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:

a) Membandingkan antara target dengan realisasi kinerja tahun ini;

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan	Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	100 %	60 %	60 %
	Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan	100 %	100%	100%
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi Pencarian dan Pertolongan	84	88	104,76%

Penjelasan dari indikator kinerja yang mendukung sasaran tersebut adalah untuk pembinaan potensi pencarian dan pertolongan kuantitas

pengetahuan maupun kualitasnya dalam upaya meningkatkan kemampuan, sehingga perlu di susun 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.

- b) Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional;
Untuk indikator-indikator kinerja yang mendukung pencapaian sasaran Meningkatnya kompetensi SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan tidak ada standar nasional.
- c) 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.
- d) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
Efisiensi didefinisikan sebagai suatu hubungan antara hasil (output) yang ingin dicapai dengan sumber daya (input) yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dalam pencapaian output tersebut menggunakan input seminimal mungkin.
Dalam melaksanakan efisiensi penggunaan sumber daya, BASARNAS menjalankan tugas dan fungsinya tidak dapat bekerja sendiri melainkan keterkaitan dengan potensi yang ada di wilayah

rawan bencana melalui forum koordinasi potensi pencarian dan pertolongan dan pemberdayaan kelompok masyarakat pencarian dan pertolongan pengkoordinasian dan dukungan penyelenggaraan operasi pencarian dan pertolongan dapat terlaksana dengan maksimal.

- e) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;

Keberhasilan pencapaian target kinerja pada 2022 menandakan telah efektifnya pelaksanaan kegiatan pada 2022 dan anggaran yang menunjang kegiatan tersebut telah efisien pula direalisasikan untuk mencapai target kinerja dan menghasilkan output-nya masing-masing.

Hal ini disebabkan selain karena adanya komitmen dan tanggung jawab bersama untuk mencapai target kinerja masing-masing, juga karena adanya kegiatan-kegiatan yang dikhususkan untuk melakukan peningkatan SDM Potensi yang memahami dan berpartisipasi penyelenggaraan Pencarian dan Pertolongan. Kegiatan-kegiatan tersebut terdapat dalam KRO AFA Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria yakni pembuatan video tutorial pelatihan potensi dalam mendukung inovasi pembelajaran *e-learning*.

B. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mencapai sasaran strategis Kedepuitian Bidang Bina Tenaga dan Potensi, pada tahun Anggaran 2022 telah dianggarkan pendanaan APBN melalui Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dengan total anggaran Rp. **35.762.195.000,-**

Untuk persentase realisasi anggaran Kedepuitian Bidang Bina Tenaga dan Potensi yang dicapai pada tahun 2022 adalah sebesar 95,10%. Hal tersebut secara keseluruhan menggambarkan daya serap anggaran telah tercapai untuk Kedepuitian Bidang Bina Tenaga dan Potensi.

INDIKATOR KINERJA	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	%
	2022		
Persentase peningkatan jumlah petugas Pencarian dan Pertolongan dan Anak Buah Kapal (ABK) yang kompeten	32.849.494.000	31.218.950.457	95,04
Persentase keterlibatan SDM Potensi Pencarian dan Pertolongan dalam penyelenggaraan operasi Pencarian dan Pertolongan	1.729.129.000	1.633.497.220	94,47
Persentase pemahaman SDM Potensi tentang Pencarian dan Pertolongan	1.183.117.000	1.158.236.894	97,90
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelatihan potensi Pencarian dan Pertolongan	<i>Non-budgeter</i>		

*Tabel 3.1. Realisasi Anggaran Tahun 2022
Kedepuitian Bidang Bina Tenaga dan Potensi*

BAB IV PENUTUP

Laporan kinerja instansi pemerintah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan khususnya unit kerja Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi tahun 2022 ini merupakan hasil pelaksanaan program kegiatan yang memberikan gambaran tentang pencapaian kinerja. Laporan ini merupakan wujud transparansi dan akuntabilitas Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi. Hal tersebut menggambarkan capaian target secara keseluruhan dapat terlaksana dengan hasil yang sangat baik.

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

LAKIP Tahun 2022 yang telah tersusun ini diharapkan dapat memperlihatkan pelaksanaan kerjanya dan mendorong adanya peningkatan kinerja yang dapat diimplementasikan pada program kerja berikutnya.