



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)



● ════════════ **Direktorat Bina Tenaga**
Tahun 2022 ════════════ ●

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran 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 2022. Laporan Akuntabilitas kinerja ini disusun menjadi suatu dokumen yang berisi tentang pencapaian kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2022.

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 2023
Direktur Bina Tenaga



Tarjoni
Marsekal pertama TNI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
IHTISAR EKSEKUTIF	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Umum	1
2. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	2
3. Sumber Daya Manusia	4
4. Permasalahan	6
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	7
1. Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2020 – 2024	7
A. Visi.....	7
B. Misi	7
C. Tujuan	8
D. Sasaran	8
E. Program	8
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022	9
A. Rencana Kerja Tahunan.....	9
B. Perjanjian Kinerja.....	9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	11
1. Capaian Kinerja Organisasi	11
2. Pengukuran Capaian Kinerja	12
3. Realisasi Anggaran.....	21
BAB IV PENUTUP	24

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	10
Tabel 3.1	Capaian Kinerja Direktorat Bina Tenaga	11

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	CAPAIAN
Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina.	85 %	99,26 %	117 %
Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	85 %	95,42 %	112 %
Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	85 %	96.86 %	114 %
Persentase norma, stándar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi	85 %	100 %	118 %

Berdasarkan tabel pengukuran kinerja di atas menunjukkan bahwa sasaran program dapat terwujud sesuai dengan yang ditetapkan. Tahun anggaran 2022 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 2022 realisasi kinerja Direktorat Bina Tenaga sebesar 115,25%.

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 untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Tahun Anggaran 2022.

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

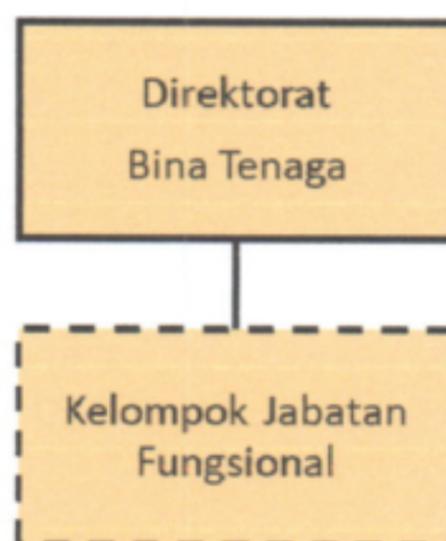
Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Direktorat Tenaga mempunyai fungsi:

- 1) penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang bina tenaga;

- 2) pelaksanaan kebijakan 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.

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

DIREKTUR BINA TENAGA
TARJONI
Kelas 15

JABATAN FUNGSIONAL

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

Arsiparis Terampil	6		5	-5
		12	79	67

JABATAN PELAKSANA

Jabatan	Kelas	B	K	-/+
Analisis Pengembangan Tenaga Pencarian dan Pertolongan	7	2	6	-4
Penyusun Standardisasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan	7	3	5	-2
Penyusun Program Pembinaan Tenaga Pencarian dan Pertolongan	7	2	3	-1
Penyusun Bahan Sertifikasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan	7	2	2	0
Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	7	2	2	0
Pengelola Data Tenaga Pencarian dan Pertolongan	6	1	1	0
Pengelola Dokumentasi	6	6	7	-1
		18	26	-8
Total Pelaksana grade 6		8	8	0
Total Pelaksana grade 7		13	18	-5
Total			26	-5

Tabel 1.1. Peta Jabatan Direktorat Bina Tenaga Tahun 2022

Sumber daya manusia pada Direktorat Bina Tenaga terdiri dari 32 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	1 Orang
4.	Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli	2 Orang

	Madya	
5.	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1 Orang
6.	Assesor SDM Ahli Muda	2 Orang
7.	Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Muda	5 orang
8.	Analisis Kepegawaian Ahli Muda	1 Orang
9.	Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Pertama	4 Orang
10.	JF Analisis Kepegawaian Ahli Pertama	3 Orang
11.	Arsiparis Mahir	1 Orang
12.	Arsiparis Terampil	1 orang
13.	JFU	9 orang

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai di Direktorat Bina Tenaga Tahun 2022

4. Permasalahan Direktorat Bina Tenaga

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

- a. Masih minimnya jumlah dan kompetensi sumber daya manusia dibidang tenaga teknis.
- b. Masih kurangnya budaya kerja dan mindset pegawai tentang perubahan dalam pekerjaan sesuai dengan Reformasi Birokrasi, terkait pengalihan jabatan struktural ke fungsional.
- c. Belum optimalnya sitem pelaporan berbasis IT yang terpadu di lingkungan Basarnas.
- d. Perlunya jenjang karier yang jelas untuk personil Pilot ASN Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

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 standardisasi 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 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 2022

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 2022.

Direktur Bina Tenaga 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. Perjanjian Kinerja disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kerja Tahun 2022 yang telah ditetapkan sehingga secara substansial Penetapan Kinerja Tahun 2022.

Adapun Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2022

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional	Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina.	90 %
	Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	90 %
	Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	90 %
Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standarisasi tenaga teknis Pencarian dan Pertolongan	Persentase norma, stándar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi	90 %

Pagu Anggaran : Rp. 37.818.750.000

Terbilang : Tiga Puluh Tujuh Miliar Delapan Ratus Delapan Belas Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah

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 115,16 %. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Direktorat Bina Tenaga

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional	Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina.	85 %	99,26 %	117 %
	Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	85 %	95,42 %	112 %
	Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan	85 %	96.86 %	114 %

	Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan			
Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis Pencarian dan Pertolongan	Persentase norma, standar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi	85 %	100 %	118 %
Rata rata capaian				115,25 %

B. Pengukuran Kinerja

Secara umum terdapat 2 (dua) sasaran kegiatan Direktorat Bina Tenaga yang merupakan turunan dari sasaran program Kedepuyan 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 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.	85 %	99,26 %	117 %
	Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	85 %	95,42 %	112 %
	Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	85 %	96.86 %	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.	85 %	99,26 %	117 %
	Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	85 %	95,42 %	112 %
	Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	85 %	96.86 %	114 %

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.

- 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.	2019	100 %	100 %	100 %
	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	2019	100 %	100 %	100 %
	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	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.

- 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.	2019	100 %	100 %	100 %
	2020	100 %	100 %	100 %

	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	99,26 %	117 %
	2023	90 %		
	2024	93 %		
Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi	2019	100 %	100 %	100 %
	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	95,42 %	112 %
	2023	90 %		
	2024	93 %		
Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan	2019	100 %	100 %	100 %
	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %
	2022	85 %	96,86 %	114 %
	2023	75 %		
	2024	80 %		

- 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.

- 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;
- 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.
- 7) 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

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

a. Capaian

Sasaran ini didukung oleh oleh 1 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	Persentase norma, standar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi	85 %	100 %	118 %

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 di susun program pengembangan pembinaan

tenaga yang bertahap, berjenjang, dan berlanjut untuk mencapai tenaga pencarian dan pertolongan yang ideal.

- 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	2019	100 %	100 %	100 %
	2020	100 %	100 %	100 %
	2021	100 %	100 %	100 %

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 atau kenaikan.

- 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 %		
	2024	93 %		

- 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;
 - 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.
- 7.) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;
 - Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga teknis;
 - Penyusunan kurikulum dan silabus diklat teknis SAR;
 - Pengembangan kompetensi tenaga berbasis e-learning;
 - Penyusunan dan reviu pedoman pengembangan kompetensi tenaga teknis;

- Penyusunan pedoman diklat teknis;
- Penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi diklat teknis;
- Workshop pengembangan kompetensi tenaga teknis
- Penyusunan pedoman jabatan fungsional teknis.

C. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mencapai sasaran strategis Direktorat Bina Tenaga, pada tahun Anggaran 2022 telah dianggarkan pendanaan APBN melalui Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dengan total anggaran Rp. 32.849.494.000,-.

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 SAR	Rp 813,600,000	Rp 738,236,550
		Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan Awak Kapal	Rp1,926,380,000	Rp1,887,446,460
		Uji Periodik Tenaga SAR	Rp 126,264,000	Rp 111,010,163
		Training Crew For Helicopter	Rp 750,000,000	Rp 727,964,100
		Penyediaan Jasa Pengawakan Kapal SAR	Rp16,980,260,000	Rp15,963,300,000
		Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan	Rp8,110,085,000	Rp7,949,079,978

		Aeronautical Radio Operator	Rp 485,000,000	Rp 474,393,105
Persentase petugas Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi		Pengelolaan Sertifikasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan	Rp 354,400,000	Rp 250,772,915
		Uji Kompetensi Tenaga Rescuer	Rp 318,750,000	Rp 278,537,359
		Lembaga Sertifikasi Profesi	Rp 313,000,000	Rp 266,246,461
		Penyusunan Standar Biaya Sertifikasi LSP	Rp 99,500,000	Rp 98,811,601
Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Teknis Pencarian dan Pertolongan		Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Rescuer	Rp 256,500,000	Rp 255,639,508
		Bimbingan Teknis Tim Verifikasi Jabatan Fungsional	Rp 413,975,000	Rp 411,498,638
		Penyusunan Juknis Jabfung Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan	Rp 109,625,000	Rp 104,056,330
		Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan	Rp 109,625,000	Rp 104,092,960
Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi Tenaga	Persentase norma, stándar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan	Penyusunan dan Reviu Pedoman Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis	Rp 90,700,000	Rp 86,658,665

Teknis pencarian dan pertolongan	tenaga yang terimplementasi	Penyusunan Pedoman Diklat Teknis	Rp 133,520,000	Rp 129,812,840
		Penyelenggaraan Pemantauan Diklat dan Evaluasi Diklat Teknis	Rp 474,400,000	Rp 464,554,343
		Workshop Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis	Rp 220,700,000	Rp 215,108,226
		Penyusunan Pedoman Jabatan Fungsional Teknis	Rp 221,000,000	Rp 204,724,381
		Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Tenaga Teknis	Rp 209,200,000	Rp 189,359,364
		Penyusunan Kurikulum dan Bahan Ajar Diklat Teknis	Rp 211,950,000	Rp 206,958,510
		Pengembangan Kompetensi Berbasis E-Learning	Rp 121,060,000	Rp 100,688,000

BAB IV PENUTUP

Laporan kinerja instansi pemerintah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan khususnya unit kerja Direktorat Bina Tenaga tahun 2022 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 2022 realisasi rata-rata sasaran kinerja Direktorat Bina Tenaga sebesar 115,16% hal tersebut menggambarkan capaian target secara keseluruhan dengan hasil yang sangat 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 2022 yang telah tersusun ini diharapkan dapat memperlihatkan pelaksanaan kerjanya dan mendorong adanya peningkatan kinerja yang dapat diimplementasikan pada program kerja berikutnya.