

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

TAHUN 2024



DIREKTORAT BINA TENAGA

KATA PENGANTAR

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

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

Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024 ini memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja dan sebagai tolak ukur keberhasilan pencapaian kinerja Direktorat Bina Tenaga. Laporan ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Pimpinan dalam menentukan strategi dan kebijaksanaan yang akan diambil untuk meningkatkan kinerja Direktorat Bina Tenaga di masa mendatang.

Jakarta, 18 Februari 2025

Direktur Bina Tenaga,



Tarjoni

Marsekal Pertama TNI

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| IHTISAR EKSEKUTIF | iii |
| DAFTAR GAMBAR | v |
| DAFTAR TABEL | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1. Umum | 1 |
| 2. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi..... | 2 |
| 3. Sumber Daya Manusia | 4 |
| 4. Aspek Strategis Organisasi..... | 6 |
| 5. Sistematika..... | 7 |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | 10 |
| 1. Rencana Strategis (RENSTRA) | 11 |
| 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2024 | 14 |
| 3. Perhitungan Kinerja..... | 13 |
| 4. Cascading Kinerja..... | 15 |
| 5. Crosscutting Kinerja..... | 16 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | 18 |
| 1. Capaian Kinerja Organisasi | 18 |
| 2. Prosedur Pengumpulan Data..... | 20 |
| 3. Pengukuran Capaian Kinerja..... | 21 |
| 4. Realisasi Anggaran..... | 35 |
| BAB IV PENUTUP | 39 |
| 1. Kesimpulan..... | 39 |
| 2. Evaluasi Kinerja..... | 39 |
| 3. Tindak Lanjut..... | 40 |
| LAMPIRAN | |

IKHTISAR EKSEKUTIF



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

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

| SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | REALISASI | CAPAIAN |
|---|--|--------|-----------|---------|
| Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional | Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina. | 95 % | 95% | 100% |
| | Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | 95 % | 95% | 100% |
| | Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis PP | 90 | 97,05 | 107,83% |
| Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis | Persentase norma, stándar, prosedur dan kriteria tenaga yang ditetapkan | 95 % | 95% | 100% |

| | | | | |
|---------------------------|--|------|-----|---------|
| Pencarian dan Pertolongan | Persentase dokumen rencana, pengembangan dan evaluasi tenaga yang disahkan | 95 % | 95% | 100% |
| Rata rata capaian | | | | 101,56% |

Berdasarkan table pengukuran kinerja di atas menunjukkan bahwa sasaran program dapat terwujud sesuai dengan yang ditetapkan. Tahun anggaran 2024 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 2024 kinerja Direktorat Bina Tenaga telah tercapai sesuai target dengan persentase sebesar 101,56 %.

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Struktur Organisasi Direktorat Bina Tenaga..... | 3 |
| Gambar 1.2 Alur Hubungan Dan Kerjasama (<i>Crosscutting</i>) | 17 |
| Gambar 3.1. Alur Pengumpulan Data | 20 |

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 | 13 |
| Tabel 2.2. | Cascading Kinerja Direktorat Bina Tenaga | 19 |
| Tabel 3.1 | Kategori Capaian Kinerja..... | 18 |
| Tabel 3.2 | Capaian Kinerja Tahun 2024..... | 20 |
| Tabel 3.3 | Realisasi Anggaran Tahun 2024 | 38 |

BAB I

PENDAHULUAN

1. Umum

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

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

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

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

Untuk memenuhi ketentuan-ketentuan di atas, Direktorat Bina Tenaga menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai salah satu perwujudan kewajiban Direktur Bina Tenaga dan mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Tahun Anggaran 2024.

2. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

A. Kedudukan

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

B. Tugas

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

C. Fungsi

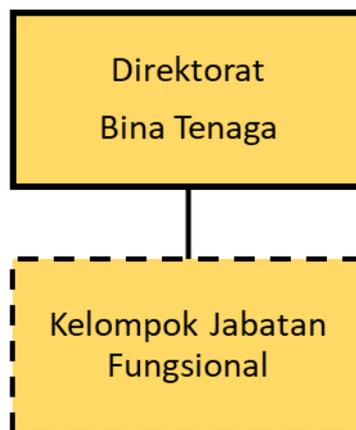
Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Direktorat Tenaga mempunyai fungsi:

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

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

D. Struktur Organisasi

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



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Direktorat Bina Tenaga

3. Sumber Daya Manusia

| |
|-----------------------------|
| DIREKTUR BINA TENAGA |
| TARJONI |
| <i>Kelas 15</i> |

| |
|---------------------------|
| JABATAN FUNGSIONAL |
|---------------------------|

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

| | | | | |
|---|--------------|----------|----------|-----------------|
| Arsiparis Mahir | 7 | 1 | 5 | -4 |
| Arsiparis Terampil | 6 | 1 | 5 | -4 |
| JABATAN PELAKSANA | | | | |
| Jabatan | Kelas | B | K | - /+ |
| Analisis Pengembangan Tenaga Pencarian dan Pertolongan | 7 | 0 | 1 | -1 |
| Penyusun Standardisasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan | 7 | 0 | 1 | -1 |
| Penyusun Program Pembinaan Tenaga Pencarian dan Pertolongan | 7 | 0 | 2 | -2 |
| Penyusun Bahan Sertifikasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan | 7 | 1 | 1 | 0 |
| Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran | 7 | 0 | 2 | -2 |
| Pengelola Data Tenaga Pencarian dan Pertolongan | 6 | 0 | 1 | -1 |
| Pengelola Dokumentasi | 6 | 1 | 4 | -3 |

Tabel 1.1. Peta Jabatan Direktorat Bina Tenaga Tahun 2024

Sumber daya manusia pada Direktorat Bina Tenaga terdiri dari 29 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 Madya | 3 orang |
| 5. | Analisis Kebijakan Ahli Muda | 1 orang |

| | | |
|-----|--|---------|
| 6. | Assesor SDM Ahli Muda | 1 orang |
| 7. | Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Muda | 6 orang |
| 8. | Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Pertama | 6 orang |
| 9. | Analisis SDM Aparatur Ahli Madya | 1 Orang |
| 10. | Analisis SDM Aparatur Ahli Muda | 1 Orang |
| 11. | Analisis Kepegawaian Ahli Pertama | 1 orang |
| 12. | Analisis Kepegawaian Mahir | 1 orang |
| 13. | Arsiparis Mahir | 1 orang |
| 14. | Arsiparis Ahli Pertama | 1 orang |
| | JFU | 3 orang |

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai di Direktorat Bina Tenaga Tahun 2024

4. Aspek Strategis Organisasi

Pembinaan tenaga pencarian dan pertolongan oleh Direktorat Bina Tenaga meliputi pengaturan, pengendalian dan pengawasan, kegiatan tersebut dalam rangka mendukung tugas dan fungsinya dalam melaksanakan operasi pencarian dan pertolongan. Selain kegiatan tersebut Direktorat Bina Tenaga juga melakukan pembinaan terhadap Jabatan Fungsional yaitu pranata pencarian dan pertolongan dan penata kelola pencarian dan pertolongan baik internal maupun eksternal Badan.

a. Faktor yang menjadi penghambat:

- a) Belum lengkapnya pedoman atau petunjuk teknis pembinaan terhadap seluruh tenaga pencarian dan pertolongan.
- b) Proses adaptasi terhadap perubahan peralihan jabatan dari struktural ke fungsional yang belum dilengkapi dengan petunjuk kerja.

- b. Faktor yang menjadi penguat:
 - a) Komitmen yang kuat dari seluruh pegawai Direktorat Bina Tenaga.
 - b) Dukungan penuh dari Direktur Bina Tenaga terhadap pelaksanaan kegiatan Pembinaan kompetensi tenaga pencarian dan pertolongan.
 - c) Sinergitas yang baik antara Direktorat Bina Tenaga dengan Unit Kerja Kantor Pusat, Pusat Pelatihan SDM, Balai Pelatihan SDM, dan Kantor Pencarian dan Pertolongan.

5. Sistematika Penyajian

Dalam laporan ini sistematika yang kami susun adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

BAB II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

BAB III Akuntabilitas Kinerja

BAB IV Penutup

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.

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Bina Tenaga 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran Sekretariat Utama selama periode Tahun 2020-2024. Renstra Direktorat Bina Tenaga 2020-2024 selain dapat menjadi ukuran pencapaian kinerja Direktorat Bina Tenaga selama lima tahun juga dapat menjadi pedoman penyelenggaraan seluruh program dan kegiatan di lingkungan Direktorat Bina Tenaga dalam pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan melalui optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk membuat suatu rencana kebijakan jangka panjang tersebut maka disusunlah 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 merupakan direktorat teknis berkewajiban untuk melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Direktur Bina Tenaga mempunyai program utama yang akan

| INDIKATOR KINERJA | TAHUN | TARGET | REALISASI | CAPAIAN |
|--|-------|--------|-----------|---------|
| Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina. | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 99,26 % | 117 % |
| | 2023 | 93 % | 100 % | 108 % |
| | 2024 | 95 % | 95% | 100% |
| | | | | |
| Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 95,42 % | 112 % |
| | 2023 | 93 % | 100 % | 108 % |
| | 2024 | 95 % | 95% | 100% |
| | | | | |
| Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 96,86 % | 114 % |
| | 2023 | 85% | 97,13% | 114 % |
| | 2024 | 90% | 97,05% | 107,83% |
| | | | | |

dilaksanakan, yaitu : **“Program pengelolaan pencarian, pertolongan pada kecelakaan dan bencana.”**

Sasaran harus menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat

dicapai. Berikut rincian Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Direktorat Bina Tenaga

| SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TAHUN | TARGET |
|---|--|-------|--------|
| Terwujudnya peningkatan pembinaan tenaga, sertifikasi dan pengelolaan jabatan fungsional. | Persentase Tenaga Pencarian dan Pertolongan yang terbina | 2020 | 100% |
| | | 2021 | 100 % |
| | | 2022 | 85 % |
| | | 2023 | 93 % |
| | | 2024 | 95 % |
| | Persentase Petugas Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | 2020 | |
| | | 2021 | 100 % |
| | | 2022 | 85 % |
| | | 2023 | 93 % |
| | | 2024 | 95 % |
| | Indeks kepuasan layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Teknis Pencarian dan Pertolongan | 2020 | 100 |
| | | 2021 | 100 |
| | | 2022 | 85 |
| | | 2023 | 85 |
| | | 2024 | 90 |
| Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis pencarian dan pertolongan. | Persentase norma, stándar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi | 2020 | 100 % |
| | | 2021 | 100 % |
| | | 2022 | 85 % |
| | | 2023 | 93 % |
| | | 2024 | 95% |
| | | | |

2. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024

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

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

A. Rencana Kerja Tahunan (RKT)

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

B. Perjanjian Kinerja (PK)

Perjanjian Kinerja (PK) sebagai bentuk komitmen atas target kinerja yang telah diperjanjikan. PK memuat sasaran Program/Kegiatan, Indikator Kinerja Program/Kegiatan yang menjadi target pada tahun 2024.

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

Adapun Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2024 sebagai berikut:

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

Pagu Anggaran Rp. 40.455.366.000,-

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2024

3. Perhitungan Target Kinerja

Sasaran 1

Terwujudnya peningkatan pembinaan tenaga, sertifikasi dan pengelolaan jabatan fungsional.

Indikator Kinerja Utama

- a. Persentase Tenaga Pencarian dan Pertolongan yang terbina.
- b. Persentase Petugas Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi.

- c. Indeks kepuasan layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Teknis Pencarian dan Pertolongan.

FORMULA

Mengukur Pelayanan yang berkualitas, kompeten, netral, berintegritas dan berkinerja tinggi berdasarkan presentase.

TUJUAN

Indikator ini bertujuan untuk dapat memantau pelaksanaan pembinaan tenaga SAR di Basarnas, serta untuk mengidentifikasi dan mengantisipasi permasalahan yang timbul sehingga dapat diambil tindakan sedini mungkin.

SUMBER DATA

Direktorat Bina Tenaga

FREKWENSI PENGUKURAN

Mengukur persentase jumlah yang terbina

$$\% = (\text{Jumlah yang mengikuti} \times \text{Jumlah yang lulus uji kompetensi}) \times 100\%$$

Mengukur persentase jumlah yang kompeten dan tersertifikasi

$$\% = (\text{Jumlah yang mengikuti} \times \text{Jumlah yang lulus uji kompetensi}) \times 100\%$$

Triwulanan survey pelayanan.

Sasaran 2

Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis pencarian dan pertolongan.

Indikator Kinerja Utama

- a. Persentase norma, standar, prosedur dan kriteria tenaga yang ditetapkan
- b. Persentase dokumen rencana, pengembangan dan evaluasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan yang disahkan.

FORMULA

Mengukur Pelayanan yang berkualitas, kompeten, netral, berintegritas dan berkinerja tinggi berdasarkan presentase.

TUJUAN

Indikator ini bertujuan untuk dapat memantau pelaksanaan pembinaan tenaga SAR di Basarnas, serta untuk mengidentifikasi dan mengantisipasi permasalahan yang timbul sehingga dapat diambil tindakan sedini mungkin.

SUMBER DATA

Direktorat Bina Tenaga

FREKWENSI PENGUKURAN

a. Mengukur Persentase jumlah NSPK yang di tetapkan

$$\% = (\dots\dots\dots \times \dots\dots\dots) \times 100\%$$

b. Mengukur persentase jumlah dokumen perencanaan yang ditetapkan

c. $\% = (\dots\dots\dots \times \dots\dots\dots) \times 100\%$

4. Cascading Kinerja

Tugas dan fungsi Basarnas serta tugas dan fungsi unit kerja pelaksana Kegiatan yang menghasilkan Keluaran (Output) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri terkait struktur organisasi dan tata kelola Kementerian/Lembaga. Berikut kegiatan pokok sebagai penjabaran rancangan Renstra Direktorat Bina Tenaga 2020-2024. Dari sasaran dan indikator Direktorat Bina Tenaga sebagai sasaran dan indikator program untuk tingkat eselon 2, kemudian disusun secara cascade sasaran dan indikator kegiatan dibawahnya sampai dengan kegiatan yang mendukung tercapainya sasaran dan indikator tersebut. Berikut rincian sasaran, indikator dan kegiatan yang mendukung dapat dilihat pada tabel cascading Bina Tenaga di bawah ini.

| PROGRAM | | KEGIATAN | | | | AKTIFITAS (POK) | | DANA | | | |
|-----------|---|----------|--|------------|---|-----------------|--|------------|--|----|----------------|
| SASARAN | INDIKATOR KINERJA PROGRAM | SASARAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | | | | | | | | |
| 1 | Meningkatnya kompetensi SDM tenaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS | 1.1 | Persentase pelaksanaan peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional | 1.1.1 | Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional | 1.1.1.a | Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang terbina | 1.1.1.a.1 | Pembinaan Tenaga Pencarian dan Pertolongan | Rp | 1.189.327.000 |
| | | | | | | | | 1.1.1.a.2 | Pembinaan Awak Sarana Air | Rp | 1.932.620.000 |
| | | | | | | | | 1.1.1.a.3 | Uji Periodik Tenaga SAR | Rp | 541.256.000 |
| | | | | | | | | 1.1.1.a.4 | Training Crew Helicopter | Rp | 1.000.000.000 |
| | | | | | | | | 1.1.1.a.5 | Penyediaan Jasa Pengawakan Kapal SAR | Rp | 16.477.089.000 |
| | | | | | | | | 1.1.1.a.6 | Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan | Rp | 8.224.209.000 |
| | | | | | | | | 1.1.1.a.7 | Raker Pengelolaan Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan | Rp | 181.900.000 |
| | | | | | | | | 1.1.1.a.8 | Pembinaan Awak Sarana Udara melalui Simulator | Rp | 4.414.204.000 |
| | | | | | | | | 1.1.1.a.9 | Pembinaan Kompetensi Petugas Pencarian dan Pertolongan | Rp | 165.925.000 |
| | | | | | | | | 1.1.1.a.10 | Pemantauan Pembinaan Kompetensi Tenaga Teknis SAR | Rp | 496.000.000 |
| | | | | 1.1.1.a.11 | Pembinaan Tenaga Instruktur | Rp | - | | | | |
| | | | | 1.1.1.b | Persentase Petugas Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | 1.1.1.b.1 | Sertifikasi ARO | Rp | 645.000.000 | | |
| | | | | | | 1.1.1.b.2 | Uji Kompetensi Pranata Pencarian dan Pertolongan | Rp | 912.494.000 | | |
| | | | | | | 1.1.1.b.3 | Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) | Rp | 896.942.000 | | |
| | | | | | | 1.1.1.b.4 | Uji Kompetensi Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan | Rp | 275.000.000 | | |
| | | | | | | 1.1.1.b.5 | Pengelolaan Sertifikasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan | Rp | 188.600.000 | | |
| | | | | | | 1.1.1.b.6 | Sertifikasi K3 | Rp | 447.067.000 | | |
| | | | | | | 1.1.1.b.7 | Sertifikasi Pasca Pelatihan Teknis Tenaga SAR | Rp | - | | |
| | | | | 1.1.1.c | Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Teknis Pencarian dan Pertolongan | 1.1.1.c.1 | Sosialisasi Jabatan Fungsional (313.OA) | Rp | 187.825.000 | | |
| | | | | | | 1.1.1.c.2 | Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Basarnas | Rp | 429.839.000 | | |
| 1.1.1.c.3 | Sosialisasi Jabatan Fungsional (313.OC) | Rp | - | | | | | | | | |
| 1.1.1.c.4 | Forum Koordinasi Jabatan Fungsional | Rp | 256.360.000 | | | | | | | | |

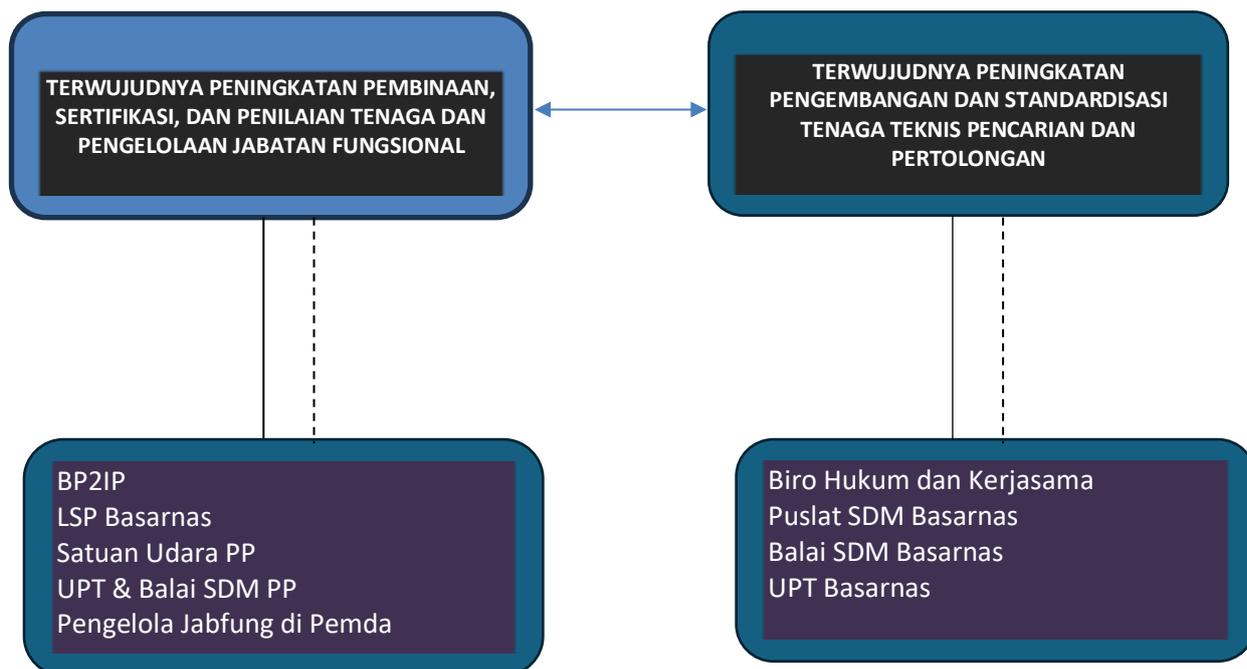
Tabel 2.2 Cascading Kinerja Direktorat Bina Tenaga

5. Crosscutting Kinerja

Crosscutting kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kemampuan unit kerja untuk mengintegrasikan kegiatan-kegiatan operasionalnya

secara efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan berbagai bidang atau fungsi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Crosscutting kinerja penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja dan lembaga, terutama dalam konteks pengambilan keputusan yang efektif dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik. Berikut Crosscutting Kinerja pada Direktorat Bina Tenaga.

Direktorat Bina Tenaga menjalin koordinasi dan hubungan sebagai bentuk Kerjasama yang dikembangkan baik itu dengan unit kerja Kantor Pusat maupun unit pelaksana teknis yang ada dilingkungan Basarnas, selain itu Direktorat Bina Tenaga juga menjalin koordinasi dengan pihak eksternal dalam rangka pemenuhan pembinaan ketenagaan yaitu dengan lembaga-lembaga yang bergerak bidang pendidikan dan pelatihan seperti yang tertera pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2. Alur Hubungan Dan Kerjasama (*Crosscutting*) Program Direktorat Bina Tenaga

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Pada Bab Akuntabilitas Kinerja menyajikan hasil capaian indikator-indikator kinerja Sekretariat Utama sebagai ukuran keberhasilan pencapaian sasaran dan merupakan bentuk pertanggung-jawaban kinerja yang memuat realisasi dan tingkat capaian kinerja yang diperjanjikan pada Tahun 2024. Pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dengan realisasinya.

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. Di dalam penilaian capaian kinerja dilakukan pengelompokan kategori, yaitu:

| No. | Kategori Nilai Angka | (%) Interpretasi |
|-----|----------------------|------------------|
| 1 | AA >90-100 | Sangat Memuaskan |
| 2 | A >80-90 | Memuaskan |
| 3 | BB >70-80 | Sangat Baik |
| 4 | B >60-70 | Baik |
| 5 | CC >50-60 | Cukup |
| 6 | C >30-50 Kurang | Kurang |

| | | |
|---|--------|---------------|
| 7 | D 0-30 | Sangat Kurang |
|---|--------|---------------|

Tabel 3.1 Kategori Capaian Kinerja

Secara garis besar capaian kinerja pada IKU Direktorat Bina Tenaga sebesar 101,56 %. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

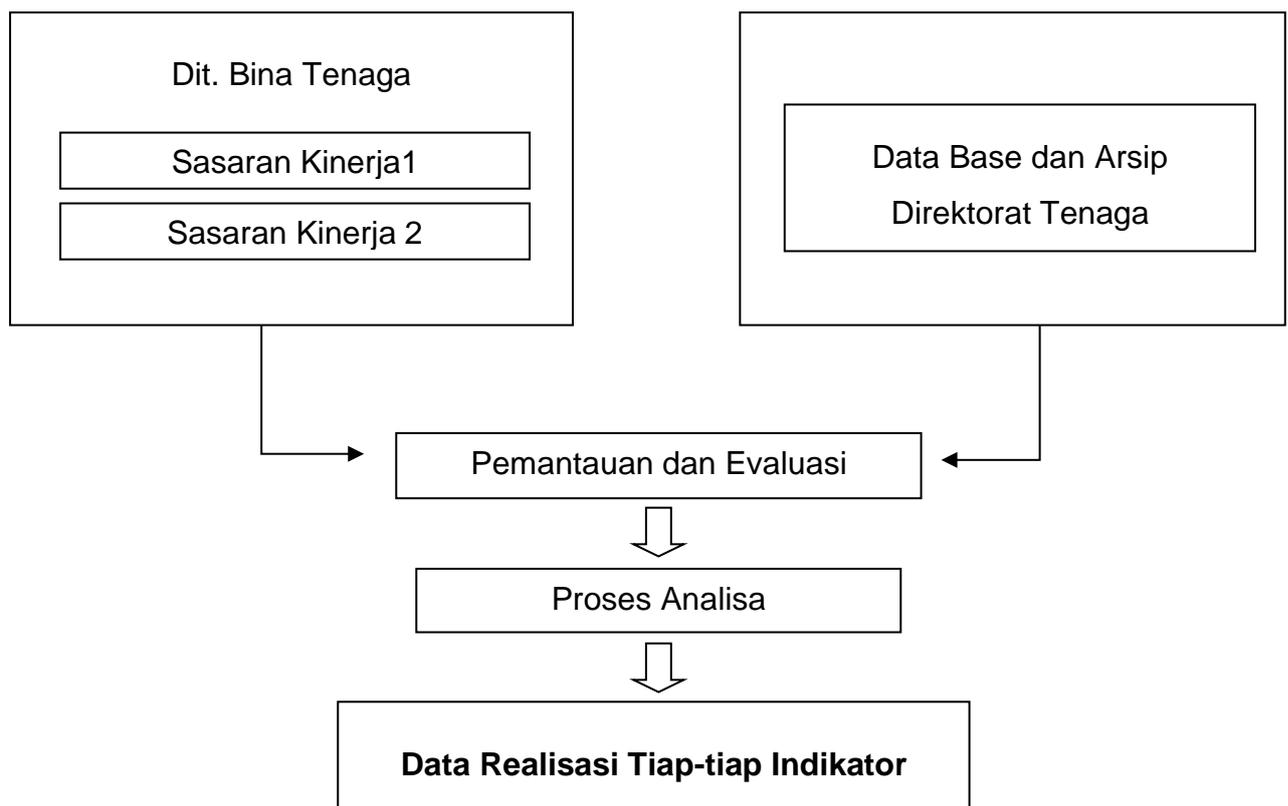
| SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | REALISASI | CAPAIAN |
|---|--|--------|-----------|---------|
| Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional | Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina. | 95 % | 95% | 100% |
| | Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | 95 % | 95% | 100% |
| | Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis PP | 90 | 97,05 | 107,83% |
| Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis Pencarian dan Pertolongan | Persentase norma, standar, prosedur dan kriteria tenaga yang ditetapkan | 95 % | 95% | 100% |
| | Persentase dokumen rencana, pengembangan dan evaluasi tenaga yang disahkan | 95 % | 95% | 100% |

| | |
|----------------------|---------|
| Rata rata capaian | 101,56% |
|----------------------|---------|

Tabel 3.2. Capaian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2024

B. Prosedur Pengumpulan Data

Pengukuran Capaian Kinerja Direktorat Bina Tenaga Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara Target (rencana) dan Realisasi dari tiap-tiap indikator. Pencatatan dan pengumpulan data diperoleh dari seluruh indikator kegiatan Direktorat Bina Tenaga, baik data administratif maupun data teknis. Data-data tersebut kemudian dianalisa dan dievaluasi sehingga didapatkan data realisasi dari indikator yang telah ditetapkan. Adapun prosedur pengumpulan data tersebut sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar 3.1. Alur Pengumpulan Data

C. Pengukuran Kinerja

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

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

- a. Capaian

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

| SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | REALISASI | CAPAIAN |
|---|--|--------|-----------|---------|
| Terwujudnya peningkatan pembinaan, sertifikasi, dan penilaian tenaga dan pengelolaan jabatan fungsional | Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang terbina. | 95 % | 95% | 100% |
| | Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | 95 % | 95% | 100% |
| | Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan | 90 | 97,05 | 107,83% |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan | | | |
|--|--|--|--|--|

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. | 95 % | 95% | 100% |
| | Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | 95 % | 95% | 100% |
| | Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan | 90 | 97,05 | 107,83% |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan | | | |
|--|--|--|--|--|

Penjelasan dari indikator kinerja yang mendukung sasaran tersebut adalah untuk pembinaan terhadap tenaga pencarian dan pertolongan baik itu kuantitas maupun kualitasnya dalam upaya meningkatkan kemampuan, dapat terwujud pada tahun ini secara optimal dengan berbagai kondisi dan hambatan yang dapat dilalui dengan strategi penyelenggaraan dan efisiensi yang diterapkan dapat berhasil sesuai target.

- 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. | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 99,26 % | 117 % |
| | 2023 | 93 % | 100 % | 108 % |
| | 2024 | 95 % | 95% | 100% |
| Persentase tenaga pencarian dan pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 95,42% | 112 % |
| | 2023 | 93 % | 100 % | 108 % |
| | 2024 | 95 % | 95% | 100% |
| Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 | 96,86 | 114 % |
| | 2023 | 85 | 97,13 | 114 % |
| | 2024 | 90 | 97,05 | 107,83% |

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 tercapai sesuai target yang ditetapkan.

- 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. | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 99,26 % | 117 % |
| | 2023 | 93 % | 100 % | 108 % |
| | 2024 | 95 % | 95% | 100% |
| | | | | |
| Persentase tenaga Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 95,42 % | 112 % |
| | 2023 | 93 % | 100 % | 108 % |
| | 2024 | 95 % | 95% | 100% |
| | | | | |
| Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Tenaga Teknis Pencarian dan Pertolongan | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 96,86 % | 114 % |
| | 2023 | 85% | 97,13% | 114 % |
| | 2024 | 90% | 97,05% | 107,83% |
| | | | | |

- 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 dikarenakan Direktorat Bina Tenaga menjadi satu-satunya unit Pembina Jabatan

Fungsional bidang pencarian dan pertolongan di Indonesia realisasi kinerja yang digunakan sudah pada level 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 dapat terlaksana dengan baik karena koordinasi dan Kerjasama antara Kantor Pusat yaitu Direktorat Bina Tenaga dan UPT dilakukan dengan komprehensif baik pada tahapan perencanaan maupun tahapan evaluasi.
- Jumlah tenaga pencarian dan pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi melalui uji kompetensi profesi terlaksana sesuai target dengan pendekatan bertahap dan pembinaan yang berkesinambungan sebelum melaksanakan uji kompetensi.
- Terukurnya indeks kepuasan pranata pencarian dan pertolongan terhadap layanan pengelolaan jabatan fungsional teknis yang melebihi target ekspektasi target yang ditetapkan.

6) Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

- Penyusunan administrasi jabatan fungsional teknis yang aplikatif, kemudahan pencarian data, dan pemanfaatan berbagai peralatan penunjang.
- penyusunan materi uji dan evaluasi serta penyelenggaraan sertifikasi kompetensi jabatan fungsional yang efektif dan efisien dalam pemilihan materi uji dan tempat pelaksanaan serta partisipasi peserta.
- Pelaksanaan kegiatan sertifikasi K3 yang efektif dan efisien sesuai dengan standar kelulusan yang ditetapkan oleh instansi Pembina.

- Pengelolaan program pembinaan tenaga Pencarian dan Pertolongan berupa uji periodik tenaga SAR guna meningkatkan dan menjaga kompetensi baik kebugaran jasmani, pengetahuan dan keterampilan tenaga pencarian dan pertolongan yang sesuai standar.
- 7) Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja
- Pembinaan Kompetensi Tenaga Medis
Direktorat Bina Tenaga pada tahun ini telah melakukan pembinaan kompetensi terhadap tenaga pencarian dan pertolongan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Bentuk kegiatan berupa Peningkatan Kompetensi Tenaga Medis Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS) peserta kegiatan adalah Perawat 43 KPP, Baldik dan Kantor Pusat.
 - Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Pelatihan Awak Kapal
Salah satu kendala yang dihadapi saat ini adalah minimnya personil awak kapal rescue boat. Beberapa solusi yang diambil salah satunya adalah perbantuan tenaga dari jabatan lain, tetapi masalah yang muncul adalah kompetensi yang dimiliki sangat minim karena basically belum pernah mempelajari ilmu perkapalan. Untuk itu, Direktorat Bina melaksanakan kegiatan peningkatan kompetensi dan keahlian awak kapal sehingga para awak kapal dapat bekerja dengan baik. Harapannya, para awak kapal dapat memelihara dan mengoperasikan kapal dengan baik dan benar. Telah dilaksanakan Peningkatan Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan Pelaut Kapal Negara (DPKN) Tk. III Dek dan Mesin pada 1 Agustus s.d. 13 Oktober 2024 secara online dan 14 Oktober s.d. 29 November 2024 secara offline.
 - Uji Periodik Tenaga SAR
Telah dilaksanakan Uji Periodik bagi tenaga Pranata Pencarian dan Pertolongan pada Triwulan I, II, III, IV secara daring dan luring pada bulan Maret, Juli, Desember 2024. Kendala yang dihadapi saat

melaksanakan kegiatan ini adalah terbatasnya perangkat kamera saat dilakukan secara daring.

- Training Crew Helicopter

Telah dilaksanakan Training for Crew Helicopter bagi Pilot yang mengawaki Helikopter Basarnas mulai Januari s.d. Juli 2024.

Meningkatnya kompetensi crew helikopter Basarnas melalui:

- a) Refreshing dan Initial Type Rating di Satud PP;
- b) Latihan peningkatan kompetensi profesi penerbang di Lanudal Surabaya; dan
- c) Latihan peningkatan kompetensi profesi penerbang di Lanudal Tanjung Pinang.

- Penyediaan Jasa Pengawakan Kapal SAR

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan saat ini memiliki pengawak kapal Non ASN yang perlu diberikan kompensasi atas kinerjanya. Kegiatan ini berupa pemberian kompensasi kepada ABK PPNPN yang secara rutin dibayarkan setiap bulan. Tahun 2024 ini telah dilaksanakan kegiatan penyediaan jasa pengawakan kapal SAR dari bulan Januari s.d. Desember 2024.

- Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan

Dalam mendukung kesiapsiagaan pencarian dan pertolongan, Basarnas menyiapkan Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan yang penempatannya tersebar di seluruh Kantor Pencarian dan Pertolongan. Kegiatan ini berupa pemberian kompensasi kepada Rescuer PPNPN yang secara rutin dibayarkan setiap bulan. Telah dilaksanakan kegiatan penyediaan jasa tenaga pendukung dari bulan Januari s.d. Desember 2024.

- Pembinaan Awak Sarana Udara Melalui Simulator

Peningkatan kompetensi 11 (sebelas) Pilot Basarnas melalui Simulator Helikopter pada tanggal 21 s.d. 27 Oktober 2024 di Australia, pada tanggal 2 s.d. 10 November 2024 dan 2 s.d. 8 Desember 2024 di Perancis. Kegiatan ini merupakan strategi yang

digunakan oleh Direktorat Bina Tenaga untuk memberikan pengalaman nyata dalam meningkatkan dan memelihara kompetensi Pilot.

- Peningkatan Kompetensi Awak Drone
Pembekalan kemampuan pengawakan drone dibutuhkan sebagai upaya dalam pembinaan tenaga, Peningkatan kompetensi awak drone Basarnas pada tanggal 27 Mei s.d. 1 Juni 2024 di Bogor. Hal tersebut dilaksanakan sebagai terobosan dalam penguasaan kemampuan untuk pemanfaatan teknologi bidang pesawat tanpa awak.
- Pemantauan Pembinaan Kompetensi Tenaga Teknis SAR
Kegiatan yang dilakukan adalah dengan melaksanakan pemantauan pembinaan kompetensi tenaga teknis bagi setiap tenaga pencarian dan pertolongan yang telah lulus melaksanakan Pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pemantauan pembinaan kompetensi tenaga teknis SAR tahun 2024 mulai tanggal 7 Oktober 2024 s.d. 25 November 2024 di Kantor Pencarian dan Pertolongan.
- Pengelolaan Sertifikasi Tenaga Pencarian dan Pertolongan
Kegiatan yang dilakukan adalah dengan melaksanakan pembuatan soal materi uji kompetensi bagi setiap tenaga pencarian dan pertolongan yang telah lulus melaksanakan Pendidikan dan pelatihan, yaitu meliputi:
 - a) Telah dilaksanakan penyusunan perangkat untuk uji kompetensi dan sertifikasi Rescuer Pemula, termasuk pembuatan skema.
 - b) Telah dilaksanakan penyusunan perangkat untuk uji kompetensi dan sertifikasi Rescuer Terampil, termasuk pembuatan skema.
 - c) Kegiatan penyusunan perangkat untuk uji kompetensi dan sertifikasi Rescuer Mahir, termasuk pembuatan skema.
- Uji Kompetensi Pranata Pencarian dan Pertolongan
Sebagai jabatan fungsional tertentu maka pemangkunya harus dapat mengumpulkan Angka Kredit dalam jumlah tertentu untuk dapat naik

pangkat golongan dan/atau naik jenjang jabatannya. Selain angka kredit yang telah memenuhi syarat maka ada syarat lain untuk seorang pemangku dapat naik pangkat golongan dan naik jenjang yaitu sertifikat uji kompetensi fungsional Pranata Pencarian dan Pertolongan. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan Uji Kompetensi Fungsional Pranata Pencarian dan Pertolongan bagi pemangku jabatan fungsional tertentu Pranata Pencarian dan Pertolongan yang telah memenuhi angka kredit maupun yang telah mendekati nilainya. Kegiatan ini dilaksanakan secara rutin di bulan Januari dan Juli sebagai antisipasi proses pemenuhan persyaratan naik pangkat yang disyaratkan oleh BKN yaitu pada bulan April dan Oktober.

- a) Telah dilaksanakan uji kompetensi Pranata Kelola Pencarian dan Pertolongan periode I pada bulan April 2024.
 - b) Telah dilaksanakan uji kompetensi Pranata Kelola Pencarian dan Pertolongan periode II pada bulan Oktober 2024.
- Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)
LSP telah berhasil memberikan sertifikasi profesi kepada semua profesi petugas pencarian dan pertolongan baik dari pemerintah, swasta maupun umum. Kegiatan asesment kompetensi teknis LSP Basarnas telah berhasil dilaksanakan pada tanggal 11 s.d. 15 November 2024 di Kantor Pencarian dan Pertolongan Mataram.
 - Uji Kompetensi Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan
Kegiatan ini dilaksanakan secara rutin di bulan Januari dan Juli. Bagi pemangku jabatan fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan yang telah lulus uji kompetensi Jabatan fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan akan mendapatkan sertifikat uji kompetensi Jabatan fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan dan dapat direkomendasikan untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan jenjang. Kegiatan telah dilaksanakan berupa uji kompetensi Penata Kelola Pencaraan dan Pertolongan pada bulan Agustus 2024.
 - Sertifikasi ARO

Sertifikasi tenaga operator radio pencarian dan pertolongan yang sesuai standar, agar para petugas operator radio pencarian dan pertolongan dapat selalu menjaga dan memelihara kompetensi yang dimilikinya, sehingga dapat membantu tugas dan fungsi pencarian dan pertolongan. Telah dilaksanakan Sertifikasi ARO bulan September 2024 sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan.

- Sertifikasi K3

Telah dilaksanakan kegiatan sertifikasi K3 untuk pemangku jabatan teknis tanggal 26 Nov s.d.9 Desember 2024 di Balai Pelatihan SDM Pencarian dan Pertolongan yang diikuti oleh 25 peserta dengan keseluruhan telah lulus dan tersertifikasi sesuai dengan target 100% kelulusan.

- Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional

Pengelolaan administrasi Jabatan Fungsional telah berhasil dilakukan yaitu dengan membentuk kepanitiaan secara ad hoc yang terdiri dari tim Sekretariat yang diberi tugas telah melaksanakan tugas administrasi seperti memeriksa kelengkapan DUPAK sampai dengan penerbitan PAK yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang.

Pengelolaan administrasi jabatan fungsional telah dilaksanakan dengan rincian sebagai berikut:

a) Triwulan I, kegiatan difokuskan pada penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pengisian E-Kinerja yang dilaksanakan pada tanggal 19-20 Januari 2024 di Jakarta sesuai dengan rencana dan target;

b) Triwulan II, kegiatan difokuskan pada penyusunan Rancangan Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan, yang dilaksanakan pada tanggal 14-17 Agustus 2024 di Bandung sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan.

- Sosialisasi Jabatan Fungsional

Sosialisasi jabatan fungsional telah dilaksanakan pada Triwulan II (TW II) tanggal 27 sampai dengan 30 Mei 2024 dan pada Triwulan IV (TW

IV) tanggal 7 sampai dengan 13 November 2024. Kegiatan ini telah tuntas dilaksanakan dengan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai tata kelola, tugas, dan tanggung jawab jabatan fungsional, serta mendorong peningkatan kompetensi para pejabat fungsional dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Telah dilaksanakan proses inpassing JF PKPP dan sosialisasi aturan baru JF. Keberhasilan sosialisasi ini terlihat dari respon dan umpan balik dari peserta serta tingkat kehadiran peserta mencapai lebih dari 90%.

- Forum Koordinasi Jabatan Fungsional

Telah dilaksanakan kegiatan koordinasi Jabatan Fungsional dengan Pemerintah Daerah pada tanggal 8 Mei 2024 di eL Hotel, Kelapa Gading Jakarta Utara. Kegiatan tersebut dihadiri oleh peserta yang berasal dari Kantor Pencarian dan Pertolongan seluruh Indonesia dan Pemerintah Daerah yang memiliki pegawai pemangku JF Pranata Pencarian dan Pertolongan 227 orang. Keberhasilan forum ini terlihat dari respon dan umpan balik dari peserta serta tingkat kehadiran peserta mencapai lebih dari 95%.

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

a. Capaian

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

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

| SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | REALISASI | CAPAIAN |
|---------|-------------------|--------|-----------|---------|
| | | | | |

| | | | | |
|--|--|-------|-------|-------|
| Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi tenaga teknis | Persentase norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan | 95 % | 100 % | 100 % |
| pencarian dan pertolongan | Persentase dokumen rencana, pengembangan dan evaluasi tenaga pencarian dan pertolongan yang disahkan | 995 % | 100 % | 100 % |

Penjelasan dari indikator kinerja yang mendukung sasaran tersebut adalah untuk tercapainya tujuan organisasi dengan lebih baik atau terjaminnya pencapaian hasil yang diharapkan dalam upaya mewujudkan pembinaan tenaga melalui standardisasi penerapan norma, standar dan prosedur secara nasional, sehingga perlu disusun program pengembangan pembinaan tenaga yang bertahap, berjenjang, dan berlanjut untuk mencapai tenaga pencarian dan pertolongan yang ideal melalui pengembangan sistem pembinaan tenaga serta tersusunnya pedoman atau panduan yang terstandar yang dilandasi oleh kajian-kajian ilmiah serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai dasar dan acuan pembinaan tenaga pencarian dan pertolongan. Pada tabel tersebut tergambar bahwa Direktorat Bina Tenaga telah berhasil untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

- 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, standar, prosedur dan kriteria, rencana dan pengembangan tenaga yang terimplementasi | 2020 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 100 % | 118 % |
| | 2023 | 93 % | 93% | 100 % |
| | 2024 | 95% | 95% | 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 selaras dengan rencana yang ditetapkan dari tahun ke tahun telah sesuai dengan target.

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

| INDIKATOR KINERJA | TAHUN | TARGET | REALISASI | CAPAIAN |
|---|-------|--------|-----------|---------|
| Persentase Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria, Rencana dan Pengembangan tenaga yang terimplementasi. | 2019 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2020 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2021 | 100 % | 100 % | 100 % |
| | 2022 | 85 % | 100 % | 118 % |
| | 2023 | 90 % | 93% | 108% |
| | 2024 | 95 % | 95% | 100% |

Bagan tersebut menggambarkan bahwa antara tahun-tahun sebelumnya dan tahun ini telah mencapai target yang ditetapkan hal tersebut menggambarkan adanya kesinambungan capaian target indikator kinerja setiap tahun periode.

- 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. Keberhasilan capaian kinerja pada tahun ini adalah telah disahkannya dua peraturan yang menjadi pedoman dalam pembinaan maupaun pemeliharaan kompetensi tenaga yaitu: Pedoman Pemeliharaan Awak Kapal Pencarian dan Pertolongan dan Pedoman Pemeliharaan Kompetensi SDM kesehatan Pencarian dan Pertolongan.

6.) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

- Narasumber yang diberdayakan sebagai bagian dari efisiensi ini adalah dari Potensi SAR yang kompeten, dan menggunakan metode diskusi terbatas untuk terselesaikannya materi pembahasan.
- Pemanfaatan kajian yang telah ada sebagai bahan materi penyusunan petunjuk teknis;
- Penyusunan standar regulasi yang sesuai dengan kebutuhan melalui kolaborasi dengan unit terkait.

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

- Penyusunan materi pembelajaran mikro Jungle rescue terselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu dengan adanya prototipe pembelajaran melalui LMS dengan materi mikro jungle rescue, ini dapat terselesaikan secara efisien dengan

melibatkan beberapa mahasiswa UNJ dan alumni PKL Basarnas sebagai tim ahli sehingga target tercapai.

- Penyusunan Pedoman Pembinaan Kompetensi Awak Sarana Air ini terselesaikan secara komprehensif karna adanya kolaborasi dengan berbagai pihak baik internal maupun eksternal serta adanya studi analisis langsung dilapangan sebagai bagian dari ujicoba terbatas dari draf pedoman tersebut.

D. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mencapai sasaran strategis Direktorat Bina Tenaga pada tahun Anggaran 2024 telah dianggarkan pendanaan APBN melalui Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dengan total anggaran Rp. 41.237.708.000.

| 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 Tenaga Pencarian dan Pertolongan | 1.125.000.000 | 1.454.254.000 |
| | | Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan Awak Kapal | 2.000.000.000 | 1.873.620.000 |
| | | Uji Periodik Tenaga SAR | 1.000.000.000 | 448.048.000 |

| | | | | |
|--|--|--|----------------|----------------|
| | | <i>Training Crew For Helicopter</i> | 1.000.000.000 | 1.000.000.000 |
| | | Penyediaan Jasa Pengawakan Kapal SAR | 17.257.810.000 | 16.677.089.000 |
| | | Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Pencarian dan Pertolongan | 8.238.410.000 | 8.424.209.000 |
| | | Pemantauan Pembinaan Kompetensi Tenaga Teknis SAR | 700.000.000 | 600.000.000 |
| | | <i>Simulator Pilot</i> | 0 | 4.414.204.000 |
| | | Pembinaan Kompetensi Petugas Pencarian dan Pertolongan | 1.000.000.000 | 1.000.000.000 |
| | | Pelatihan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) | 500.000.000 | 470.067.000 |

| | | | | |
|--|---|--|-------------------------------------|-------------|
| | Persentase petugas Pencarian dan Pertolongan yang kompeten dan tersertifikasi | Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) | 750.000.000 | 819.500.000 |
| | | Uji Kompetensi Pranata PP | 399.000.000 | 394.590.172 |
| | | Uji Kompetensi Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan | 300.000.000 | 300.000.000 |
| | Indeks Kepuasan Layanan Pengelolaan Jabatan Fungsional Teknis Pencarian dan Pertolongan | Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Rescuer | 300.000.000 | 300.000.000 |
| | | Sosialisasi Jabatan Fungsional | 250.000.000 | 250.000.000 |
| | | | Forum Koordinasi Jabatan Fungsional | 300.000.000 |
| Terwujudnya peningkatan pengembangan dan standardisasi | Persentase norma, standar, prosedur dan kriteria, rencana dan | Penyusunan Materi Mikro Pembinaan Kompetensi Tenaga | 219.912.000 | 219.912.000 |

| | | | | |
|---|--|--|-------------|-------------|
| Tenaga Teknis pencarian dan pertolongan | pengembangan tenaga yang terimplementasi | Penyusunan Pedoman Uji Periodik | 223.512.000 | 223.512.000 |
| | | Penyusunan Pedoman Pembinaan Kompetensi Tenaga SAR | 244.883.000 | 244.883.000 |
| | | Penyusunan Pedoman Pemeliharaan Kesehatan Tenaga SAR | 219.912.000 | 100.000.000 |

Tabel 3.3. Realisasi Anggaran Tahun 2024

BAB IV

PENUTUP

Laporan kinerja instansi pemerintah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Direktorat Bina Tenaga tahun 2024 ini merupakan hasil pelaksanaan program kegiatan yang memberikan gambaran pencapaian kinerja dan merupakan wujud transparansi dan akuntabilitas Direktorat Bina Tenaga. Tersusunnya laporan akuntabilitas ini disadari belum sempurna, oleh karena itu untuk mewujudkan pencapaian dan peningkatan kinerja Direktorat Bina Tenaga akan melakukan penyempurnaan kedepannya sebagai wujud transparansi dan akuntabilitasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku agar mencapai hasil yang maksimal.

A. Kesimpulan

Dari hasil evaluasi kinerja secara keseluruhan dalam Tahun Anggaran 2024 realisasi rata-rata sasaran kinerja Direktorat Bina Tenaga sebesar 101,56% dari target sebesar 100% hal tersebut menggambarkan terpenuhinya capaian kinerja yang sesuai dengan rencana target yang ditetapkan.

B. Evaluasi Direktorat Bina Tenaga

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

1. Masih minimnya jumlah tenaga yang memiliki kompetensi teknis pencarian dan pertolongan sehingga perlu dibuatkan kajian analisis kebutuhan dan gap kompetensi pada setiap tenaga.
2. Perlu adanya jabatan fungsional analisis pengembangan kompetensi SDM untuk mengelola tenaga seluruh UPT.
3. Belum optimalnya budaya kerja dan mindset pegawai tentang perubahan dalam pekerjaan sesuai dengan Reformasi Birokrasi terkait pengalihan jabatan struktural ke fungsional.
4. Pelaksanaan Uji Periodik secara daring belum optimal baik proses maupun hasil penilaiannya.

C. Tindak Lanjut

Dalam rangka melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan capaian kinerja yang telah dilakukan maka terdapat beberapa hal yang menjadi fokus hasil evaluasi Tahun 2024 sebagai langkah tindak lanjut yang telah dilakukan diantaranya:

1. Direktorat Bina Tenaga telah menyusun SOP terkait dengan pedoman teknis pengukuran kinerja untuk pencapaian sasaran kinerja yang telah ditetapkan.
2. Direktorat Bina Tenaga telah menyusun SOP terkait dengan evaluasi terhadap kinerja internal dalam rangka memperoleh gambaran untuk perbaikan dan rekomendasi untuk periode tahun berikutnya.
3. Pimpinan sebagai pelaksana target kinerja telah melaksanakan pemantauan dan pengarahan secara berkala pada setiap indikator sasaran kinerja Direktorat Bina Tenaga.