



PERATURAN BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2026
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
MELALUI SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan bertanggung jawab untuk mengarahkan, membimbing, mengawasi, dan menyelenggarakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia pencarian dan pertolongan;
- b. bahwa untuk mewujudkan sumber daya manusia pencarian dan pertolongan yang profesional, kompeten, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki integritas, perlu pengembangan kompetensi melalui pembelajaran terintegrasi;
- c. bahwa untuk memberikan arah, landasan, dan kepastian hukum dalam pengembangan kompetensi melalui pembelajaran terintegrasi di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan diperlukan pengaturan mengenai pengembangan kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan tentang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 267, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5600);

2. Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2016 tentang Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 186);
3. Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1378) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 824);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MELALUI SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan, kebutuhan tugas, dan rencana pengembangan karier.
2. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku sumber daya manusia di bidang pencarian dan pertolongan yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk dapat melaksanakan tugas.
3. Sistem Pembelajaran Terintegrasi atau *Corporate University* yang selanjutnya disebut *Corpu* adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. Pencarian dan Pertolongan adalah segala usaha dan kegiatan mencari, menolong, menyelamatkan, dan mengevakuasi manusia yang menghadapi keadaan darurat dan/atau bahaya dalam kecelakaan, bencana, atau kondisi membahayakan manusia.
5. Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan yang selanjutnya disingkat SDM PP adalah seseorang/individu yang memiliki Kompetensi di bidang Pencarian dan Pertolongan dan/atau keahlian tertentu dalam penyelenggaraan Pencarian dan Pertolongan.

6. Pegawai di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai aparatur sipil negara dan pegawai Lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pelatihan adalah program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku untuk pemenuhan Kompetensi tertentu.
9. Peserta Pelatihan yang selanjutnya disebut Peserta adalah Pegawai dan/atau sumber daya manusia selain sumber daya manusia Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang memenuhi persyaratan sebagai Peserta Pelatihan.
10. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang selanjutnya disebut Badan adalah Lembaga Pemerintah Nonkementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Pencarian dan Pertolongan.
11. Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan yang selanjutnya disingkat Puslat SDM PP adalah unit kerja Badan yang mempunyai tugas melaksanakan Pelatihan dan peningkatan Kompetensi sumber daya manusia Pencarian dan Pertolongan.
12. Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan yang selanjutnya disebut Balai adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Badan yang mempunyai tugas melaksanakan Pelatihan dan peningkatan Kompetensi sumber daya manusia Pencarian dan Pertolongan.
13. Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya disingkat UPT adalah unit yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau teknis penunjang Badan.

Pasal 2

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui Corpu dilaksanakan terhadap SDM PP
- (2) SDM PP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pegawai dan sumber daya manusia selain sumber daya manusia Badan.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melakukan Pengembangan Kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Pasal 3

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilaksanakan melalui Basarnas Corpu.
- (2) Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan strategi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM PP melalui pendekatan Corpu dalam rangka mendukung tujuan pembangunan nasional dan tujuan strategis serta pencapaian target kinerja Badan dengan mewujudkan keterkaitan dan kesesuaian antara pendidikan, pembelajaran, dan penerapan nilai-nilai dengan target kinerja dan didukung dengan sistem manajemen pengetahuan dan sistem manajemen pembelajaran.

Pasal 4

- (1) Pengembangan Kompetensi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi SDM PP.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan rencana strategis yang dirancang untuk mengatasi kesenjangan kompetensi pada waktu tertentu.
- (3) Kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan identifikasi antara kompetensi yang dimiliki saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan instansi/organisasi.
- (4) Dalam hal terdapat kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang belum ditetapkan dalam kebutuhan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), SDM PP dapat diikutsertakan dalam Pengembangan Kompetensi.
- (5) Kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi SDM PP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala Badan.

Pasal 5

Pengembangan Kompetensi melalui Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilaksanakan dalam rangka:

- a. pemenuhan Pengembangan Kompetensi tingkat nasional yang merupakan program prioritas nasional;
- b. pemenuhan Pengembangan Kompetensi tingkat Badan;
- c. pemenuhan pengembangan talenta bagi Pegawai yang masuk dalam kelompok rencana suksesi; dan
- d. pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.

BAB II PENYELENGGARAAN BASARNAS CORPU

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

- (1) Penyelenggaraan Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 meliputi:
 - a. struktur penyelenggara Basarnas Corpu;
 - b. manajemen pengetahuan;
 - c. forum pembelajaran;
 - d. sistem pembelajaran;
 - e. strategi pembelajaran;
 - f. teknologi pembelajaran; dan
 - g. integrasi sistem.
- (2) Hasil penyelenggaraan Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis oleh Kepala Badan kepada Kepala Lembaga Administrasi Negara.

Bagian Kedua Struktur Penyelenggara Basarnas Corpu

Pasal 7

- (1) Struktur penyelenggara Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. dewan pengarah; dan
 - b. tim pelaksana.
- (2) Dewan pengarah dan tim pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan
- (3) Struktur penyelenggara Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 8

Penyelenggara Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 bertugas:

- a. menyusun kebijakan Pengembangan Kompetensi dengan berpedoman pada kebijakan Pengembangan Kompetensi tingkat nasional;
- b. menyusun rencana Pengembangan Kompetensi sesuai dengan rencana strategis Badan;
- c. mengembangkan program Pengembangan Kompetensi di instansi pemerintah yang dapat mendukung pelaksanaan manajemen talenta Badan dan pemenuhan rencana strategis Badan;
- d. menyelenggarakan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara terintegrasi dengan manajemen talenta Badan dan rencana strategis Badan;

- e. menyampaikan kebutuhan dan rencana, hasil pemantauan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi kepada Lembaga Administrasi Negara; dan
- f. melaksanakan evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Pasal 9

- (1) Dewan pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. Kepala Badan sebagai ketua;
 - b. Sekretaris Utama Badan sebagai sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. pimpinan tinggi madya sebagai anggota.
- (2) Dewan pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. merumuskan arah dan kebijakan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan pengembangan talenta Badan;
 - b. merumuskan kebutuhan Kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan pengembangan talenta Badan;
 - c. merumuskan prioritas Kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan pengembangan talenta Badan;
 - d. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Badan; dan
 - e. melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan Basarnas Corpu yang terkait dengan kinerja organisasi.
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dewan pengarah mengadakan pertemuan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun atau sewaktu-waktu jika diperlukan.
- (4) Pertemuan dewan pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan pada triwulan kesatu dalam tahun berjalan.
- (5) Pertemuan dewan pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit menghasilkan:
 - a. pemetaan kebutuhan dan prioritas Pengembangan Kompetensi tahun berjalan dan tahun selanjutnya; dan/atau
 - b. kebijakan strategis pengembangan sumber daya manusia untuk 5 (lima) tahun sesuai dengan periode masa pemerintahan.
- (6) Hasil pertemuan dewan pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditindaklanjuti oleh tim pelaksana.
- (7) Hasil pertemuan dewan pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (6) digunakan sebagai landasan validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.

Pasal 10

- (1) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. koordinator pembelajaran; dan
 - b. koordinator keahlian.
- (2) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi SDM PP;
 - b. mengidentifikasi kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM PP;
 - c. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM PP kepada dewan pengarah;
 - d. mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM PP sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Badan;
 - e. melaksanakan Pengembangan Kompetensi SDM PP; dan
 - f. mengusulkan anggota kelompok keahlian dari setiap unit kerja eselon I.

Pasal 11

- (1) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a dijabat secara *ex-officio* oleh Kepala Puslat SDM PP.
- (2) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. mengoordinasikan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM PP;
 - b. melaksanakan Pengembangan Kompetensi SDM PP;
 - c. mengoordinasikan pengembangan metode Pengembangan Kompetensi SDM PP yang dapat digunakan oleh tim pelaksana; dan
 - d. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi SDM PP.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), koordinator pembelajaran dibantu secara *ex-officio* oleh:
 - a. pimpinan tinggi pratama di lingkungan Badan; dan
 - b. Kepala Balai.

Pasal 12

- (1) Koordinator keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b dijabat secara *ex-officio* oleh pimpinan tinggi madya pada unit kerja eselon I.
- (2) Koordinator keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. menyampaikan usulan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi SDM PP di lingkungan unit kerja eselon I;

- b. menyampaikan usulan konsep rancang bangun program Pelatihan dalam bentuk kurikulum;
 - c. mengoordinir penyelenggaraan pembelajaran berdasarkan metode pembelajaran yang diselenggarakan oleh unit kerjanya;
 - d. menyampaikan usulan rumpun kelompok keahlian kepada ketua tim pengarah sesuai dengan bidang tugas unit kerja atau perangkat daerahnya;
 - e. menyampaikan usulan kelompok keahlian di lingkungan unit kerjanya;
 - f. memimpin kelompok keahlian di lingkungan unit kerjanya; dan
 - g. melaksanakan pembinaan terhadap kelompok keahlian di unit kerjanya.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya, koordinator keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibantu oleh kelompok keahlian.

Pasal 13

- (1) Kelompok keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) beranggotakan Pegawai yang mempunyai keahlian dan Kompetensi dalam bidang tertentu.
- (2) Kelompok keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas membantu koordinator keahlian dalam melaksanakan Pengembangan Kompetensi sesuai bidang keahlian dan Kompetensi.

Bagian Ketiga Manajemen Pengetahuan

Pasal 14

- (1) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b merupakan pengelolaan pengetahuan secara terstruktur dan sistematis sebagai aset intelektual untuk peningkatan kinerja organisasi, baik pengetahuan tersirat maupun eksplisit.
- (2) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui:
 - a. identifikasi dan akuisisi;
 - b. dokumentasi;
 - c. pengorganisasian;
 - d. penyebarluasan;
 - e. penerapan;
 - f. pengembangan;
 - g. pemantauan; dan
 - h. evaluasi
- (3) Identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang akan digunakan sebagai aset intelektual.

- (4) Akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan proses pengumpulan, penyaringan, dan pengorganisasian Pengetahuan dari sumber internal atau eksternal untuk memperkaya basis Pengetahuan organisasi.
- (5) Dokumentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kegiatan untuk mendokumentasikan pengetahuan untuk menghasilkan aset intelektual.
- (6) Pengorganisasian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan kegiatan penataan pengetahuan sebagai aset intelektual.
- (7) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan proses penyediaan pengetahuan sebagai aset intelektual yang bisa digunakan oleh SDM PP.
- (8) Penerapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e merupakan pemanfaatan manajemen pengetahuan sebagai aset intelektual oleh seluruh SDM PP dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.
- (9) Pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f merupakan proses pengembangan manajemen pengetahuan baik secara operasional maupun substansi agar sesuai dengan kebutuhan SDM PP dan organisasi.
- (10) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa Manajemen Pengetahuan yang ada telah dikelola dan dimanfaatkan dengan baik oleh SDM PP.
- (11) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h merupakan kegiatan untuk menilai seberapa efektif dan efisien kegiatan pengelolaan pengetahuan dilakukan dalam mendukung pencapaian strategis tujuan Badan.
- (12) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan SDM PP difasilitasi dalam sistem manajemen pengetahuan.

Pasal 15

- (1) Puslat SDM PP mengelola manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1).
- (2) Dalam mengelola manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Puslat SDM PP sebagai koordinator pembelajaran bekerja sama dengan koordinator keahlian dan kelompok keahlian.

Bagian Keempat
Forum Pembelajaran

Pasal 16

- (1) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c merupakan mekanisme untuk memastikan berjalannya manajemen pembelajaran di dalam pengorganisasian Basarnas Corpu.
- (2) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. level strategis;
 - b. level operasional; dan
 - c. level teknis.

Pasal 17

- (1) Forum pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a bertujuan untuk:
 - a. menetapkan identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - b. menyusun desain pembelajaran;
 - c. menyelenggarakan pembelajaran; dan
 - d. melakukan evaluasi Pengembangan Kompetensi, dalam rangka penyelesaian permasalahan yang bersifat strategis.
- (2) Forum pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diikuti oleh:
 - a. dewan pengarah pembelajaran; dan
 - b. tim pelaksana.
- (3) Forum pembelajaran level strategis dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Dalam hal terdapat kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang bersifat insidental, dapat dikoordinasikan melalui forum pembelajaran level strategis.

Pasal 18

- (1) Forum pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b bertujuan untuk:
 - a. menetapkan identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - b. menyusun desain pembelajaran;
 - c. menyelenggarakan pembelajaran; dan
 - d. melakukan evaluasi Pengembangan Kompetensi dan strateginya, dalam rangka penyelesaian permasalahan lintas unit organisasi.
- (2) Forum pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diikuti oleh:
 - a. koordinator pembelajaran;
 - b. koordinator keahlian; dan
 - c. anggota keahlian.
- (3) Forum pembelajaran level operasional dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 6 (enam) bulan.

Pasal 19

- (1) Forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf c bertujuan untuk:
 - a. menetapkan identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - b. menyusun desain pembelajaran;
 - c. menyelenggarakan pembelajaran; dan
 - d. melakukan evaluasi Pengembangan Kompetensi dan strateginya,dalam rangka penyelesaian permasalahan dalam unit organisasi.
- (2) Forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diikuti oleh:
 - a. koordinator keahlian; dan
 - b. anggota keahlian.
- (3) Forum pembelajaran level teknis dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan.
- (4) Periode pelaksanaan forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mengikuti tahapan sistem pembelajaran.

Bagian Kelima
Sistem Pembelajaran

Pasal 20

- (1) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf d memastikan siklus manajemen pembelajaran dapat berjalan dan terintegrasi di setiap tahapan sistem pembelajaran.
- (2) Tahapan sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. identifikasi kebutuhan pembelajaran;
 - b. pengembangan desain pembelajaran;
 - c. implementasi pembelajaran; dan
 - d. evaluasi pembelajaran.

Pasal 21

- (1) Identifikasi kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a terdiri atas kegiatan analisis organisasi, analisis kesenjangan kinerja, dan analisis kebutuhan Kompetensi SDM PP.
- (2) Identifikasi kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada triwulan 1 (satu) sampai dengan triwulan 2 (dua) oleh setiap forum pembelajaran pada level strategis, level operasional, dan level teknis.

Pasal 22

- (1) Pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. penyesuaian tujuan pembelajaran dengan kebutuhan pembelajaran;
 - b. penetapan metode pembelajaran;

- c. penyusunan desain kurikulum pembelajaran; dan
 - d. pengembangan kurikulum berdasarkan kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada triwulan 2 (dua) sampai dengan triwulan 3 (tiga) oleh tim pelaksana.

Pasal 23

- (1) Implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c meliputi:
- a. penetapan penyelenggara Pengembangan Kompetensi, penyiapan dan penugasan fasilitator;
 - b. penetapan target Peserta dan kalender Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berdasarkan jenis dan jalur yang telah ditetapkan.
- (2) Implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada triwulan 1 (satu) sampai dengan triwulan 4 (empat) oleh setiap forum pembelajaran pada level strategis, level operasional, dan level teknis.

Pasal 24

- (1) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf d kegiatannya meliputi evaluasi penyelenggaraan dan evaluasi hasil pembelajaran.
- (2) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada triwulan 4 (empat) dan triwulan satu pada tahun berikutnya.
- (3) Evaluasi pembelajaran triwulan 4 (empat) dilakukan oleh forum pembelajaran level operasional dan level teknis.
- (4) Evaluasi pembelajaran triwulan satu pada tahun berikutnya dilakukan oleh forum pembelajaran level strategis.

Bagian Keenam Strategi Pembelajaran

Pasal 25

Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf e dapat dilakukan dengan proporsi:

- a. 10 (sepuluh) persen kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan klasikal pembelajaran di dalam kelas dan belajar mandiri dan non klasikal;
- b. 20 (dua puluh) persen kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan nonklasikal dalam sebuah komunitas atau dalam bentuk bimbingan; dan/atau
- c. 70 (tujuh puluh) persen kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan nonklasikal bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.

Pasal 26

- (1) Strategi pembelajaran dengan proporsi 10 (sepuluh) persen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a meliputi:
 - a. pendidikan berjenjang;
 - b. Pelatihan manajerial;
 - c. Pelatihan teknis;
 - d. Pelatihan fungsional;
 - e. seminar, konferensi, sarasehan, atau sosialisasi;
 - f. lokakarya;
 - g. kursus;
 - h. bimbingan teknis;
 - i. belajar mandiri; dan/atau
 - j. bentuk Pelatihan lainnya.
- (2) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan disusun sesuai:
 - a. standar Kompetensi dan kebutuhan organisasi;
 - b. rancang bangun program Pelatihan, dalam bentuk kurikulum;
 - c. rancang bangun pembelajaran mata Pelatihan, dalam bentuk silabus;
 - d. modul Pelatihan; dan/atau
 - e. pedoman penyelenggaraan Pelatihan.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Puslat SDM PP;
 - b. Balai;
 - c. unit kerja;
 - d. UPT; dan
 - e. instansi atau organisasi lain.
- (4) Pelatihan teknis dan Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c bagi jabatan fungsional yang instansi pembinanya berkedudukan di luar Badan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi pembina masing-masing.
- (5) Penyusunan rancang program Pelatihan, pembelajaran mata Pelatihan rancang bangun, modul Pelatihan, pedoman penyelenggaraan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sampai dengan huruf e dilakukan oleh Puslat SDM PP dan bekerja sama dengan unit kerja terkait.
- (6) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d sampai dengan huruf i dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk Pelatihan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) huruf b merupakan Pelatihan bagi Pegawai ASN yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan dan meningkatkan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin, dan/atau mengelola unit organisasi di bidang Pencarian dan Pertolongan.

- (2) Strategi pembelajaran dalam bentuk Pelatihan manajerial di bidang Pencarian dan Pertolongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Pelatihan kepemimpinan substantif tingkat dasar/pertama; dan
 - b. Pelatihan kepemimpinan substantif tingkat lanjutan/muda.

Pasal 28

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) huruf c merupakan Pelatihan bagi SDM PP yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan, penguasaan keterampilan, dan membentuk sikap perilaku bidang Pencarian dan Pertolongan.
- (2) Pelatihan teknis bidang Pencarian dan Pertolongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikelompokkan dalam:
 - a. kelompok Pelatihan dasar Pencarian dan Pertolongan;
 - b. kelompok pelatihan bidang kesehatan;
 - c. kelompok Pelatihan bidang Pencarian dan Pertolongan di air;
 - d. kelompok Pelatihan bidang Pencarian dan Pertolongan di ketinggian;
 - e. kelompok Pelatihan bidang Pencarian dan Pertolongan reruntuhan bangunan atau urban *search and rescue*;
 - f. kelompok Pelatihan bidang Pencarian dan Pertolongan pada kecelakaan transportasi;
 - g. kelompok Pelatihan bidang komunikasi;
 - h. kelompok Pelatihan bidang Pencarian dan Pertolongan di gunung dan hutan;
 - i. kelompok Pelatihan bidang Pencarian dan Pertolongan pada ruang terbatas;
 - j. kelompok Pelatihan bidang perencanaan dan manajerial;
 - k. kelompok Pelatihan bidang operator dan teknisi sarana dan peralatan Pencarian dan Pertolongan; dan
 - l. kelompok Pelatihan bidang Pencarian dan Pertolongan lainnya.

Pasal 29

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) huruf d merupakan Pelatihan bagi pejabat fungsional Pegawai ASN.
- (2) Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dilaksanakan oleh Badan terdiri atas:
 - a. Pelatihan fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan; dan
 - b. Pelatihan fungsional Pranata Pencarian dan Pertolongan.

- (3) Pelatihan fungsional bagi jabatan fungsional yang instansi pembinaanya berkedudukan di luar Badan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi pembina masing-masing.

Pasal 30

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk Pelatihan dengan proporsi 20 (dua puluh) persen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b terdiri atas:
 - a. Pelatihan;
 - b. pendampingan;
 - c. komunitas belajar; dan/atau
 - d. Pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan lainnya.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Puslat SDM PP, Balai, unit kerja, dan UPT.

Pasal 31

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk Pelatihan dengan proporsi 70 (tujuh puluh) persen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c terdiri atas:
 - a. magang atau praktik kerja;
 - b. pertukaran antara Pegawai dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
 - c. patok banding;
 - d. detasering;
 - e. pembelajaran alam terbuka;
 - f. bimbingan di tempat kerja; dan/atau
 - g. bentuk Pelatihan nonklasikal lainnya yang bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.
- (2) Strategi pembelajaran dalam bentuk Pelatihan dengan proporsi 70 (tujuh puluh) persen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Pelatihan yang mengintegrasikan materi yang diperlukan dengan Kompetensi yang dibutuhkan yang dilaksanakan di tempat kerja tanpa meninggalkan pekerjaan Pegawai yang bersangkutan.
- (3) Strategi pembelajaran dalam bentuk Pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam penyelenggaraannya mengikutsertakan Widyaiswara untuk merancang desain implementasi pembelajaran di tempat kerja disesuaikan dengan kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi.
- (4) Dalam pelaksanaan Pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlukan komitmen belajar yang dituangkan dalam dokumen pembelajaran dan disepakati oleh Widyaiswara, pimpinan lembaga penyelenggara Pelatihan, pimpinan unit kerja, dan Peserta.
- (5) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Puslat SDM PP, Balai, unit kerja, dan UPT.

Pasal 32

- (1) Selain strategi pembelajaran melalui Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, bagi talenta juga dapat diberikan Pelatihan lainnya meliputi:
 - a. Pelatihan kerja;
 - b. tugas khusus;
 - c. penyuluhan;
 - d. pencitraan;
 - e. pengelolaan pengetahuan;
 - f. forum ilmiah; dan
 - g. bentuk Pelatihan lainnya.
- (2) Bentuk Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Puslat SDM PP, Balai, unit kerja, dan UPT.

Pasal 33

- (1) Setiap Peserta yang telah mengikuti strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dan pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) memperoleh surat keterangan Pelatihan.
- (2) Surat keterangan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. surat tanda tamat Pelatihan;
 - b. sertifikat;
 - c. surat keterangan mengikuti Pelatihan; dan
 - d. piagam penghargaan.

Pasal 34

- (1) Surat tanda tamat Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf a diberikan bagi Peserta Pelatihan yang dinyatakan lulus.
- (2) Surat tanda tamat Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada pelatihan yang dilakukan melalui jalur:
 - a. Pelatihan manajerial;
 - b. Pelatihan teknis; dan
 - c. Pelatihan fungsional.
- (3) Surat tanda tamat Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diterbitkan oleh penyelenggara Pelatihan yang terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara dan/atau Puslat SDM PP.

Pasal 35

- (1) Sertifikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf b diberikan bagi Peserta Pelatihan yang dinyatakan lulus Pelatihan sosial kultural dan Pelatihan selain Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) yang tidak mempersyaratkan kelulusan.
- (2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikeluarkan oleh penyelenggara Pelatihan yang terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara dan/atau Puslat SDM PP.

Pasal 36

- (1) Surat keterangan mengikuti Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf c diberikan bagi Peserta Pelatihan yang dinyatakan tidak lulus.
- (2) Surat keterangan mengikuti Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikeluarkan oleh penyelenggara Pelatihan yang terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara dan/atau Puslat SDM PP.

Pasal 37

- (1) Piagam penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf d diberikan kepada peserta yang memperoleh peringkat terbaik pada Pelatihan.
- (2) Piagam penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh penyelenggara.

Bagian Ketujuh
Teknologi Pembelajaran

Pasal 38

- (1) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf f merupakan media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.
- (2) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Puslat SDM PP bekerja sama dengan unit kerja yang mengelola teknologi informasi dan komunikasi.
- (3) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dan/atau terhubung dengan sistem informasi kepegawaian dan sistem pembinaan Kompetensi.

Bagian Kedelapan
Integrasi Sistem

Pasal 39

Integrasi sistem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf g dilakukan melalui konsolidasi dan keterhubungan antara Pengembangan Kompetensi dengan minimal aspek:

- a. perencanaan penganggaran;
- b. pengembangan budaya organisasi;
- c. penilaian kinerja Pegawai;
- d. teknologi pembelajaran;
- e. manajemen pengetahuan; dan
- f. manajemen talenta dan pengembangan karier.

BAB III EVALUASI BASARNAS CORPU

Pasal 40

- (1) Evaluasi Basarnas Corpu dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, dan capaian hasil pengembangan Kompetensi dengan standar pengembangan Kompetensi SDM PP dan pengembangan karier.
- (2) Evaluasi Basarnas Corpu berfokus pada pemantauan pelaksanaan Pelatihan termasuk kesesuaian rencana, kendala untuk perbaikan berkelanjutan.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Badan melalui Puslat SDM PP.
- (4) Hasil evaluasi Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai bahan acuan untuk mengukur efektivitas Pelatihan, mengidentifikasi kesenjangan Kompetensi, serta menjadi dasar pengambilan kebijakan, perbaikan program, dan perencanaan pengembangan karir atau Pelatihan selanjutnya.
- (5) Evaluasi yang dilaksanakan oleh Badan melalui Puslat SDM PP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa penyusunan tata cara pelaksanaan evaluasi.

Pasal 41

- (1) Evaluasi Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis kepada Kepala Badan melalui Sekretaris Utama dengan tembusan pelaksana pengembangan Kompetensi.

Pasal 42

- (1) Evaluasi Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 terdiri atas evaluasi Pelatihan.
- (2) Evaluasi Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Evaluasi Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. evaluasi Pelatihan; dan
 - b. evaluasi pasca Pelatihan.

Pasal 43

- (1) Evaluasi Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3) huruf a merupakan proses penilaian dan pengukuran terhadap peserta, pengajar, dan penyelenggaraan Pelatihan.

- (2) Evaluasi Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap aspek:
 - a. reaksi Peserta Pelatihan terhadap penyelenggaraan dan pengajar; dan
 - b. hasil pembelajaran Peserta Pelatihan.

Pasal 44

- (1) Evaluasi pasca Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3) huruf b merupakan proses penilaian dan pengukuran terhadap dampak dan hasil Pelatihan.
- (2) Evaluasi pasca Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap aspek:
 - a. peningkatan perilaku alumni Pelatihan;
 - b. peningkatan kinerja alumni Pelatihan; dan
 - c. peningkatan kinerja unit kerja alumni Pelatihan.

Pasal 45

- (1) Hasil evaluasi pasca Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 disampaikan kepada koordinator pembelajaran paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Hasil evaluasi pelaksanaan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh koordinator pembelajaran kepada Sekretaris Utama paling lama 1 (satu) bulan sebelum batas akhir penyampaian hasil evaluasi Pengembangan Kompetensi oleh Kepala Badan kepada lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara.

BAB IV

LOGO BASARNAS CORPU

Pasal 46

- (1) Basarnas Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 mempunyai logo yang menjadi lambang atau simbol identitas resmi Basarnas Corpu.
- (2) Logo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan pada papan nama kantor, spanduk, umbul-umbul, atribut yang terdiri dari pin, serta seluruh kegiatan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Badan
- (3) Ketentuan mengenai bentuk, desain, makna, dan ukuran logo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

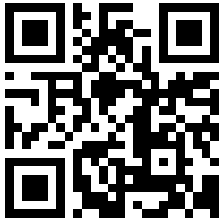
Pasal 47

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Badan SAR Nasional Nomor PK. 3 Tahun 2016 tentang Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Badan SAR Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 903), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 48

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.



Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 21 Agustus 2026

KEPALA BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA,

MOHAMMAD SYAFII

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal

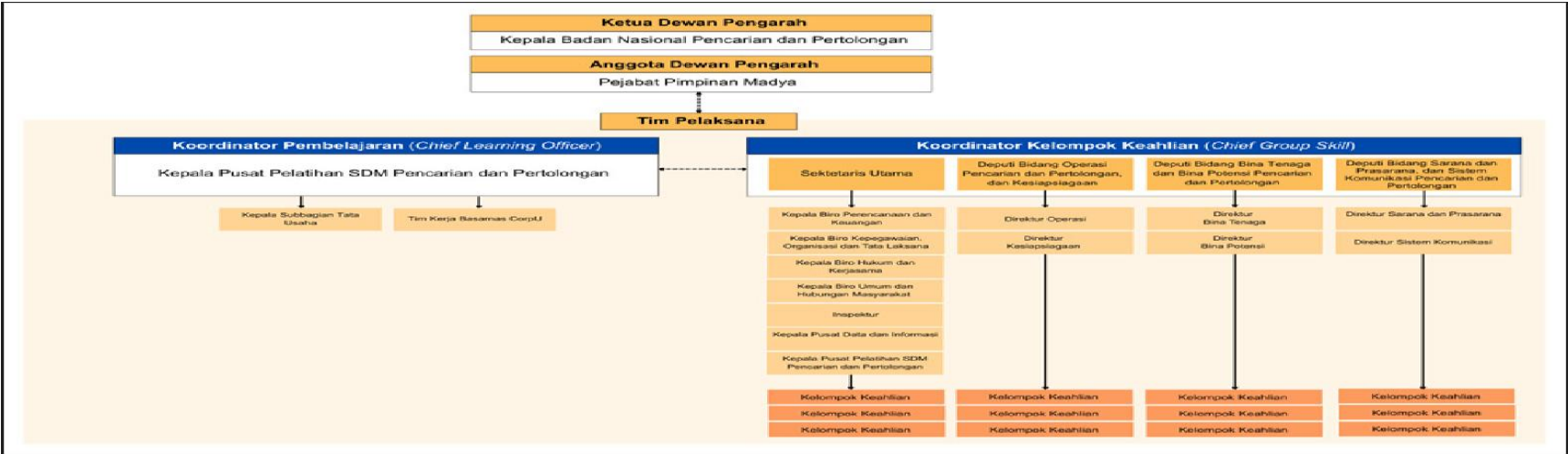
DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR

LAMPIRAN I
PERATURAN BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
NOMOR 1 TAHUN 2026
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MELALUI SISTEM
PEMBELAJARAN TERINTEGRASI

STRUKTUR PENYELENGGARAN BASARNAS *CORPORATE UNIVERSITY*



KEPALA BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MOHAMMAD SYAFII

LAMPIRAN II
PERATURAN BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
NOMOR 1 TAHUN 2026
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MELALUI SISTEM
PEMBELAJARAN TERINTEGRASI

BENTUK, DESAIN, MAKNA, DAN UKURAN LOGO BASARNAS *CORPORATE UNIVERSITY*



Penjelasan makna pada setiap elemen:

1. Lingkaran Orbit



Filosofi: Elemen dua garis melingkar yang membentuk lintasan orbit melambangkan bahwa pembelajaran di Basarnas Corpu, seperti pergerakan dalam sistem orbit, berlangsung secara teratur, dinamis, dan berkesinambungan, serta berpusat pada tujuan yang jelas. Hal ini dimaknai sebagai

proses pembelajaran berkelanjutan yang berlangsung secara konsisten.

2. Kompas / Delapan Penjuru Mata Angin



Filosofi: Elemen Kompas melambangkan jangkauan tugas SAR yang luas ke segala arah, orientasi, ketepatan dan keseimbangan yang menjadi landasan dalam proses pembelajaran selaras dengan Visi dan Misi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

3. Awan, Gunung, dan Ombak



Filosofi: Elemen Awan, Gunung, dan Ombak menggambarkan lingkup tugas Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan di udara (awan), darat (gunung), dan laut (ombak) berdasarkan karakter tugas Pencarian dan Pertolongan dibingkai dengan lingkaran ganda yang mengandung makna sinergi yang saling menguatkan sehingga mempresentasikan pembelajaran yang *agile* dan adaptif.

4. Warna Biru : menjadi simbol kedalaman ilmu pengetahuan, profesionalisme serta memiliki keterkaitan kuat dengan teknologi dan modernitas. Biru secara universal identik dengan dunia digital, sistem informasi, dan inovasi, sehingga mencerminkan peran pembelajaran yang semakin terdorong oleh pemanfaatan teknologi.
5. Warna Oranye : menggambarkan energi, keberanian, dan kesiapsiagaan. Dalam perspektif pembelajaran, warna oranye melambangkan dinamika, motivasi, dan pengembangan kompetensi yang progresif sesuai dengan karakter Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang menuntut respon cepat, tepat, dan dedikasi tinggi.
6. Warna Putih : mencerminkan integritas, dan profesionalisme. Putih melambangkan kemurnian niat serta komitmen moral, mencerminkan bahwa setiap proses pembelajaran diarahkan untuk membentuk insan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang bekerja dengan dedikasi tinggi, kejujuran dan tanggung jawab.

LOGO BASARNAS *CORPORATE UNIVERSITY*



HORIZONTAL VERSION



VERTICAL VERSION



BLACK/WHITE



BLACK/WHITE

Logo Basarnas Corpu merupakan representasi semangat dan paradigma baru dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Logo ini sekaligus mendefinisikan peran strategis pengembangan kompetensi sebagai bagian dari upaya pembangunan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang berorientasi pada standar internasional dan memiliki daya saing global menuju terwujudnya organisasi pembelajar (*learning organization*) di bidang pencarian dan pertolongan. Seluruh upaya tersebut menjadi wujud komitmen Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dalam membangun sistem pengembangan kompetensi yang efektif, terarah, dan berkelanjutan. Melalui Basarnas Corpu, pengembangan kompetensi dilaksanakan dalam rangka menghasilkan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan yang profesional dan andal serta mampu menjalankan tugas secara efektif.

KEPALA BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MOHAMMAD SYAFII