

**RENCANA KINERJA TAHUNAN
PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL
TAHUN 2021**

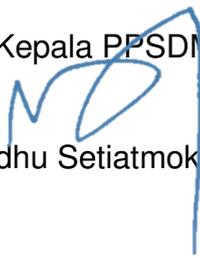
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas izin-Nya maka Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN Tahun 2021 telah selesai disusun, sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan selama satu tahun.

Rencana kinerja tahunan ini memuat sasaran, indikator kinerja dan target yang harus dicapai pada tahun 2021, sebagai proses penjabaran dari sasaran dan program dalam rangka menciptakan tata laksana pemerintahan yang baik (*good governance*).

Kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan RKT ini, namun kami menyadari masih terdapat kekurangan, untuk itu saran, kritik, dan masukan sangat diharapkan guna perbaikan dimasa yang akan datang. Semoga dokumen RKT ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kepala PPSDM BNN


Sindhu Setiatmoko, SE., MM

BAB I

PENDAHULUAN

A. KONDISI UMUM

Latar Belakang

Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 5 tahun 2020 mengamanatkan kepada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional (PPSDM BNN) sebagai lembaga pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan BNN dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia personil BNN. Dalam Peraturan Badan Narkotika Nasional tersebut disebutkan, PPSDM BNN mempunyai tugas :“melaksanakan penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian program pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang P4GN.” Dalam melaksanakan tugasnya PPSDM BNN juga menyelenggarakan fungsi sebagai “penyusunan kebijakan teknis, rencana dan anggaran program pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN; Penyusunan dan pengembangan kurikulum, modul dan materi pendidikan dan pelatihan; Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN; Pelaksanaan penilaian kompetensi dan sertifikasi keterampilan teknis dan jabatan fungsional di bidang P4GN; Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN; Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN; dan Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.”

Sasaran dari semua kegiatan tersebut adalah, meningkatnya kontribusi lulusan diklat terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam berbagai jabatan seperti : struktural, tenaga teknis, dan fungsional. Sehubungan dengan itu maka, semua program diklat telah disusun berdasarkan dari hasil analisis kebutuhan, rancang bangun program diklat mengacu pada standar kompetensi yang dibutuhkan pengguna, penyelenggara diklat yang kompeten, dan ketersediaan sarana dan teknologi diklat yang representatif dan mutakhir.

Permasalahan

Adapun isu / permasalahan yang di hadapi oleh PPSDM BNN, yaitu :

1. Belum tersedianya profil kebutuhan pegawai terhadap pengembangan kompetensi;
2. Belum tersedianya standar kompetensi jabatan pegawai BNN;
3. Jabatan yang ada di BNN belum sesuai dengan merit sistem;
4. Masih sulitnya dalam memenuhi HCDP;
5. Dengan adanya penyederhanaan birokrasi menjadi tantangan PPSDM untuk mengembangkan berbagai jenis pelatihan tenaga fungsional.

Keberadaan Lembaga Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu institusi (pemerintah). Pada era yang penuh dengan nuansa kompetensi, pengembangan sumber daya manusia dalam suatu institusi perlu untuk selalu ditingkatkan dan dipertahankan kualitasnya, sehingga mampu melaksanakan tugas secara profesional sebagaimana tuntutan masyarakat pada aparatur negara. Profesionalisme sumber daya manusia suatu institusi juga sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut dalam perwujudan pemerintahan yang baik dan bersih.

Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja kegiatan dan pengukuran kinerja sasaran, secara umum dapat dikatakan bahwa capaian kinerjanya “sangat baik”. Meskipun saat ini PPSDM BNN masih banyak kekurangan, seperti minimnya Widyaiswara, serta terbatasnya pegawai PPSDM BNN, namun PPSDM BNN tetap berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik dalam hal pelayanan prima.

Pada tahun 2020 PPSDM BNN telah melakukan akreditasi pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan nilai “A”, akreditasi pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan nilai “B” dan melakukan re akreditasi untuk pelatihan dasar CPNS. Ini merupakan pembuktian dari kerja keras seluruh komponen PPSDM BNN untuk terus memajukan PPSDM BNN agar semakin lebih baik. Hasil akreditasi tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan terbukti adanya korelasi positif antara hasil diklat dengan kinerja organisasi, serta terhadap prakarsa dan karier pegawai,

akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dan karir peserta diklat.

B. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Lembaga;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional;
7. Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 05 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional;
8. Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 06 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan BNN Kabupaten/Kota;
9. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 08 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Badan Narkotika Nasional.

BAB II
RENCANA KINERJA DAN KEBUTUHAN PENDANAAN
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2021

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan rencana kinerja Tahun 2021 sesuai dengan arah kebijakan dan rencana kinerja BNN Tahun 2021. Rencana kinerja Tahun 2021 sebagai gambaran rencana program kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam satu tahun mendatang. Adapun rencana target kinerja dan kebutuhan pendanaan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 sebagai berikut.

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN	TARGET KINERJA	KEBUTUHAN PENDANAAN
Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BNN	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di pusat pengembangan sumber daya manusia BNN	Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan	17 %	11.631.465.000
		Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN	3,5%	

BAB III

PENUTUP

Dokumen RKT Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN Tahun 2021 merupakan komitmen instansi untuk pencapaian target indikator yang telah ditetapkan per tahunnya sebagai upaya tata laksana pemerintahan yang baik (good governance). Rencana kinerja ini dapat tercapai bila dilaksanakan dengan dedikasi dan kerja keras sumber daya yang ada di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN dengan memberikan kontribusi maksimal dalam pelaksanaan kegiatan karena keberhasilan suatu organisasi apabila penggunaan anggaran dilaksanakan dengan seefisien mungkin, namun output yang dihasilkan berkualitas dan efektivitas dalam mencapai tujuan. Dengan tersusunnya dokumen RKT ini, diharapkan dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan kegiatan dan anggaran dan memberikan gambaran perencanaan kegiatan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN Tahun 2021.

Lampiran
Matrik Rencana Volume Rincian Output Kegiatan
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN
Tahun 2021

KEGIATAN	RINCIAN OUTPUT (RO)	VOLUME RO
Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	542 Orang

