

**RENCANA KINERJA TAHUNAN
PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL
TAHUN 2022**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas izin-Nya maka Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN Tahun 2022 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 2022, 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

1. Permasalahan

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional (PPSDM BNN) sebagai unit pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan BNN memiliki peran dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia 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 terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam berbagai jabatan seperti : struktural, tenaga teknis, dan fungsional. Sehubungan dengan itu maka, semua program pengembangan kompetensi telah disusun berdasarkan dari hasil analisis kebutuhan, rancang bangun program pengembangan kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi yang dibutuhkan pengguna, penyelenggara pengembangan kompetensi yang kompeten, dan ketersediaan sarana dan teknologi yang representatif dan mutakhir.

Sementara itu, sejalan dengan dinamika lingkungan strategis, isu dan permasalahan yang dihadapi oleh PPSDM BNN dalam menjalankan tugas dan fungsinya juga semakin kompleks. Adapun identifikasi isu dan permasalahan yang dihadapi PPSDM BNN sebagaimana termuat dalam Renstra Settama BNN 2020–2024 dan diperkirakan masih/akan terjadi di tahun 2022 adalah sebagai berikut:

- a. Belum tersedianya profil pegawai terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi;
- b. Belum tersedianya standar kompetensi jabatan pegawai BNN;
- c. Jabatan yang ada di BNN belum sesuai dengan merit sistem;
- d. Masih sulitnya dalam memenuhi HCDP;
- e. Dengan adanya penyederhanaan birokrasi menjadi tantangan PPSDM untuk mengembangkan berbagai jenis pelatihan tenaga fungsional.

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

2. Hasil Evaluasi

PPSDM sebagai unit penyelenggara pengembangan kompetensi bagi pegawai BNN dalam menjalankan tugas dan fungsinya memiliki peran untuk dapat memenuhi kompetensi pegawai diantaranya yaitu kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Kompetensi teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Sedangkan kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Sementara kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal

agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Sehingga PPSDM dalam upaya pengembangan kompetensi tersebut dengan memberikan program pelatihan, bimbingan teknis, workshop, coaching, mentoring, seminar dan sebagainya.

Berdasarkan hasil evaluasi pada tahun sebelumnya PPSDM telah menghasilkan capaian sebagai berikut :

1. Tersusunnya Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai BNN.

PPSDM telah melaksanakan penyusunan rencana pengembangan kompetensi dengan melaksanakan Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) bersama kepala serta pembina kepegawaian di seluruh satuan kerja BNN. Rakornas perencanaan pengembangan kompetensi tersebut dengan menjaring profil pegawai serta kebutuhan pengembangan kompetensinya melalui *google form* dengan tujuan tersusunnya perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BNN sehingga pengembangan kompetensi dapat terlaksana secara efektif, tepat sasaran dan tepat guna.

2. Melakukan terobosan Pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Dengan alokasi anggaran yang dimiliki serta situasi kondisi yang terjadi, PPSDM terus melakukan berbagai terobosan dengan menyusun program pengembangan kompetensi secara *e-learning* di samping program pengembangan kompetensi secara tatap muka. Hal tersebut untuk dapat memberikan kesempatan lebih besar bagi pegawai BNN untuk dapat mengembangkan kompetensinya. Selain itu pengembangan kompetensi secara *e-learning* memberi dampak pada efisiensi biaya penyelenggaraannya. Namun pelaksanaan pengembangan kompetensi secara *e-learning* juga memiliki kekurangan diantaranya tidak semua tempat peserta tersedia fasilitas internet yang memadai, konten dan bahan ajar yang dimiliki belum sepenuhnya berbasis multimedia dan kurangnya komitmen belajar baik dari peserta maupun pimpinan peserta.

Dengan demikian pelaksanaan pengembangan kompetensi perlu dilakukan evaluasi secara berkelanjutan baik dari segi pencapaian kompetensi pegawai setelah mengikuti program pengembangan,

pemenuhan serta peningkatan sarana dan prasarana pengembangan kompetensi yang dapat meningkatkan hasil belajar, dan tersedianya standar kompetensi jabatan pegawai BNN sehingga peningkatan kompetensi yang dilakukan menjadi sangat terarah dan terukur berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi tiap pegawai sehingga diharapkan hasil pengembangan kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan serta pengembangan karier pegawai BNN.

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 2019 tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Badan Narkotika Nasional;
8. Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 05 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional;
9. Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 06 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan BNN Kabupaten/Kota;
10. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 08 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Badan Narkotika Nasional.

BAB II

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

BNN sebagai institusi yang mengemban amanah dalam menanggulangi permasalahan narkoba di Indonesia merupakan bagian dari agenda pembangunan ketujuh, yakni memperkuat stabilitas bidang Politik, Hukum, Pertahanan, dan Keamanan (Polhukhankam) dan transformasi pelayanan publik, dengan jabaran Program Prioritas Nasional, Kegiatan Prioritas Nasional dan Proyek Prioritas Nasional. Proyek prioritas nasional BNN terdiri dari :

1. Pencegahan dan Pemberantasan Peredaran Gelap Narkoba dan Prekursor Narkoba
2. Peningkatan Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba dan Rehabilitasi Penyalahgunaan Narkoba

Dalam rangka mendukung terwujudnya proyek prioritas nasional BNN, PPSDM sebagai satuan kerja yang mengemban amanah dalam mendukung penanggulangan permasalahan narkoba di Indonesia, dengan cara meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing untuk memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparaturnya P4GN. Untuk itu PPSDM memiliki arah kebijakan yaitu “ **Menerapkan *Grand Design* pengembangan kompetensi ASN Tahun 2020 – 2045 sesuai dengan arah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN)** ”

Arah kebijakan diatas untuk menunjang tugas dan fungsi baik di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi, pemberantasan maupun dalam rangka kerjasama dan penegakan hukum. Adapun strategi yang dipilih dalam pelaksanaan arah kebijakan ini sebagai berikut:

1. Menindaklanjuti surat edaran Kepala BNN;
2. Sinergitas pengelola SDM di satuan kerja dengan PPSDM melalui forum Rakornis (Rapat Koordinasi Teknis) setiap tahun;
3. Akselerasi penerapan standar kompetensi jabatan disesuaikan dengan merit sistem;

4. Mendorong stakeholder terkait dalam melakukan akselerasi penerapan Permen PAN dan RB No.40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit;
5. Penyusunan rencana pelatihan pengembangan profesi di BNN.

BAB III

RENCANA KINERJA DAN KEBUTUHAN PENDANAAN

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan rencana kinerja Tahun 2022 sesuai dengan arah kebijakan dan rencana kinerja BNN Tahun 2022. Rencana kinerja Tahun 2022 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 2022 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	20 %	13.473.253.000
		Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN	3,6	

BAB IV

PENUTUP

Dokumen RKT Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN Tahun 2022 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 2022.

Lampiran
Target Indikator Kinerja
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN
Tahun 2022

Kinerja Eselon II

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
1	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di pusat pengembangan sumber daya manusia BNN	Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan	20 %
		Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN	3,6

Lampiran
Matrik Rencana Volume Rincian Output Kegiatan
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN
Tahun 2022

NO	KEGIATAN	RINCIAN OUTPUT (RO)	VOLUME RO
1	Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	1083

