

**RENCANA STRATEGI
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL
TAHUN 2020 - 2024**

KATA PENGANTAR

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan sangat ditentukan oleh ketersediaan berbagai komponen yang saling terkait satu sama lain, diantaranya adalah sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lain yang mendukung pelaksanaan pelatihan. Komponen sumber daya manusia dalam sebuah pelatihan terdiri atas pengelola pelatihan atau segenap jajaran struktur organisasi lembaga pelatihan, penyelenggara pelatihan atau segenap personil kepanitiaan sebuah kegiatan pelatihan, fasilitator pelatihan yakni para widyaiswara dan instruktur, dan yang tak kalah penting adalah peserta pelatihan itu sendiri.

Hal tersebut dilakukan untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai secara komprehensif baik kompetensi teknis, manajerial, maupun sosial kultural. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Pengembangan karir harus melihat pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja.

Rencana Strategis PPSDM BNN 2020-2024 disusun dengan memperhatikan Rencana Strategis BNN 2020-2024 serta perkembangan kebutuhan pengembangan SDM sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi BNN yang dinamis. Diharapkan konstruksi perencanaan strategis pengembangan kompetensi yang disusun dapat menyelesaikan permasalahan dan isu strategis yang di emban oleh organisasi BNN terkait dinamika peredaran dan penyalahgunaan narkoba yang semakin hari terus berkembang.

Banyak pihak yang terlibat dalam tertuangnya perencanaan strategis ke dalam dokumen Renstra BNN 2020-2024 ini, oleh karenanya ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya diucapkan kepada seluruh pihak yang turut membantu dalam penyusunan Dokumen Renstra BNN 2020-2024 sehingga dokumen ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin kedepannya.

Bogor, 2020
Kepala PPSDM BNN

Sindhu Setiatmoko, SE.,MM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Kondisi Umum Permasalahan Narkoba yang Disertai dengan Data-Data Terkait Tugas Unit Kerja, Termasuk Data Kondisi dan Ketersediaan Sumber Daya Aparatur.....	1
B. Kondisi Capaian Evaluasi Pelaksanaan Program Kerja Periode Sebelumnya dan Upaya Perbaikan Perumusan Masalah	4
C. Identifikasi Potensi dan Tantangan yang dihadapi sebagai Dasar Perumusan Kebijakan dan Strategi Operasional Unit Kerja	5
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN PPSDM BADAN NARKOTIKA NASIONAL	8
A. Visi dan Misi	8
B. Tujuan	10
C. Sasaran	11
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PPSDM BADAN NARKOTIKA NASIONAL	12
A. Arah Kebijakan Tujuan	12
B. Strategi	13
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PPSDM BNN	14
A. Target Kinerja	14
B. Kerangka Pendanaan	16
BAB V PENUTUP	17

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Kondisi Umum Permasalahan Narkoba yang Disertai dengan Data-Data Terkait Tugas Unit Kerja, Termasuk Data Kondisi dan Ketersediaan Sumber Daya Aparatur

Narkoba adalah masalah yang mengancam masa depan bangsa. Daya rusak narkoba yang *massif* menjadikan seorang yang kecanduan narkoba akan kehilangan kendali atas dirinya dan tak lagi berpikir soal masa depan. Efek adiksi memaksa dirinya hanya berkutat dalam memuaskan dahaga untuk mengonsumsi narkoba. Ancaman terbesar penyalahgunaan narkoba adalah terjadinya fenomena *lost generation* atau generasi yang hilang di masa yang akan datang. Data BNN tahun 2017 menunjukkan bahwa jumlah penyalahguna narkoba di Indonesia sudah mencapai 3,5 juta orang, hampir 1 juta orang di antaranya bahkan telah menjadi pecandu, angka prevalensi menunjukkan berdasarkan data penelitian yang dilakukan oleh BNN pada tahun 2017, tercatat angka prevalensi penyalahguna di Indonesia mencapai 1,77%.

Dengan masih tingginya angka prevalensi penyalah guna narkoba di Indonesia, menunjukkan bahwa Indonesia masih tetap jadi surga dalam *destinasi supply* dan *demand* bagi para bandar dalam memuluskan bisnis narkoba. Populasi penduduk Indonesia yang tinggi dan letak geografis yang cukup strategis menyebabkan pasar narkoba di Indonesia tumbuh subur. Berbagai modus operandi dilakukan oleh bandar dan sindikat narkoba baik itu lokal maupun internasional dalam memasukan barang haramnya ke Indonesia. Jalur laut menjadi jalur favorit karena jalur laut dianggap minim pengawasan, apalagi Indonesia memiliki pintu masuk lewat laut baik itu yang resmi maupun jalur tikus yang tersebar dari pesisir pantai sumatera sampai ke papua.

Kecenderungan meningkatnya perdagangan bisnis gelap narkoba di Indonesia disinyalir tidak terlepas dari lemahnya penegakan hukum dan rendahnya integritas moral oknum aparat. Hal tersebut menyebabkan konsistensi penegakan hukum menjadi terganggu. Imbas dari itu semua adalah mandeknya implementasi hukum karena lemahnya komitmen antar pemangku kepentingan. Dalam rangka memutus mata rantai peredaran narkoba di Indonesia maka

merujuk kepada Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009, kehadiran BNN memiliki peran yang sangat strategis sebagai *leading sector* upaya Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN). Tugas ini tidaklah semudah membalikan telapak tangan, oleh karena itu BNN harus terus tertantang untuk berbenah dalam memperbaiki setiap kekurangan sebagai upaya mengimbangi dinamika kejahatan narkoba yang cenderung meningkat.

Narkoba adalah masalah bersama, menghadapi kejahatan narkoba tidaklah bisa hanya mengandalkan satu organisasi seperti BNN saja, akan tetapi memerlukan peran serta dari semua perangkat Negara. Sinergitas antar lembaga sangatlah dibutuhkan dalam bentuk *collaborative government* karena yang dihadapi adalah organisasi kejahatan narkoba yang selalu berusaha selangkah lebih canggih dari kecanggihan aparat penegak hukum itu sendiri.

Berkaitan dengan hakikat sinergitas yang ingin di capai, menurut Ronny Nitibaskara (2009) semua orang yang terkait dan merasakan manfaat keberadaan kelompok harus ditempatkan sebagai pemangku kepentingan yang diupayakan untuk dipuaskan keinginannya, sehingga keinginan pribadi akan melebur bersama cita-cita kelompok.

Sinergitas lembaga yang sangat urgen adalah bagaimana meningkatkan peran aktif semua komponen bangsa untuk memberdayakan masyarakat dalam upaya penanganan masalah Narkoba. Formulasi yang bisa dijalankan dalam membangun sinergitas lembaga adalah dengan adanya pelibatan peran secara penuh dalam program P4GN kepada setiap kementerian/lembaga/daerah.

Partisipasi lembaga dalam penanganan masalah narkoba menjadi langkah konkret negara membangun ketahanan nasional dalam menangkal ancaman masalah narkoba. Menurut Wan Usman (2017) ketahanan nasional dipandang sebagai suatu mata uang dengan dua sisi yakni keamanan (*security*) dan kesejahteraan (*prosperity*). Keduanya harus berjalan seimbang, dimana kesejahteraan dan keamanan mengandung muatan utama yakni partisipasi masyarakat yang demokratis.

Aset terbesar dari sebuah organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kebutuhan organisasi. Saat ini BNN di hadapkan pada sebuah tantangan bahwa untuk memerangi kejahatan narkoba yang semakin *massif* dibutuhkan langkah langkah penanggulangan yang juga harus *massif*. Langkah yang *massif* dan luar biasa dalam sebuah organisasi akan

sulit dijalankan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memenuhi kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan sebuah formulasi kebijakan yang mendukung pada terciptanya pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas.

Sukses dan tidaknya organisasi BNN akan sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang cakap dan terampil dalam hal P4GN. Tanpa adanya keterampilan yang memadai seorang pegawai akan sulit melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, bahkan bayang-bayang kegagalan program tentunya akan menghantui dan kinerja organisasi pun akan terganggu.

Untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, salah satu upaya konkret yang bisa dilakukan oleh BNN adalah dengan cara melaksanakan kegiatan pelatihan yang kontinyu dan terarah. Melalui pelatihan diharapkan *gap* kompetensi pegawai BNN akan teratasi. *Gap* kompetensi ini terjadi ketika tuntutan kerja tidak lagi terpenuhi oleh seorang pegawai disebabkan kurangnya kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan hal ini akan berdampak pada tidak optimalnya layanan organisasi BNN itu sendiri.

Ada cara pandang baru atas pengembangan kompetensi pegawai dimana pengembangan kompetensi adalah hak. hak yang sejajar dengan hak-hak yang lainnya yaitu gaji, cuti dan perlindungan. Artinya, setiap pegawai berhak mendapatkannya dan menjadi kewajiban pemerintah untuk menyediakannya. Hal ini masuk akal karena pegawai harus memadai kompetensinya dalam memberikan pelayanan khususnya pelayanan rehabilitasi. Pegawai BNN dituntut mampu bekerja secara profesional, bebas dari intervensi, tanggung jawab dan bertintegritas.

Sebuah kualitas tentunya tidak lah terlahir dari proses instan, ada proses panjang yang terjadi di dalamnya. Proses tersebut terbangun baik di sengaja melalui sistem dan desain lembaga maupun di bentuk secara natural berdasarkan pengalaman. Kaitannya dengan upaya pengembangan kompetensi pegawai dalam rangka mendukung kinerja organisasi BNN, maka perlu kiranya ada unit yang berfungsi menjalankan peran dalam mengembangkan kompetensi pegawai.

Salah satu unit yang tepat dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia adalah lembaga diklat. Unit tersebut harus mampu mewujudkan tiga kompetensi pegawai yang dipersyaratkan dalam Undang-undang Aparatur Sipil

Negara yaitu teknis, manajerial dan sosial kultural. Indikator tiap kompetensi secara jelas dijabarkan dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara. Kompetensi teknis, misalnya, diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan; pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja secara teknis. Sedangkan kompetensi manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Terakhir, kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

B. Kondisi Capaian Evaluasi Pelaksanaan Program Kerja Periode Sebelumnya dan Upaya Perbaikan

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional adalah suatu lembaga yang secara fungsional bertugas melaksanakan dan mengoordinasikan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah di lingkungan Badan Narkotika Nasional. Sasaran dari semua kegiatan tersebut adalah, meningkatnya kontribusi lulusan diklat terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam berbagai segmen jabatan, yang meliputi prajabatan, jabatan struktural, tenaga teknis, dan fungsional. Sehubungan dengan itu maka, semua program diklat telah disusun berdasarkan: 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.

Terkait dengan hal tersebut di atas maka kiprah PPSDM BNN sesuai visi dan misinya diarahkan menjadi pusat keunggulan (*center of excellence*) dalam menyiapkan kemampuan SDM di bidang Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN)

Keberadaan Lembaga Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu institusi (pemerintah). Pada era yang penuh dengan nuansa kompetensi, pemberdayaan 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.

Capaian kinerja yang telah dihasilkan pada dasarnya tetap harus dielaborasi secara dinamis dengan berbagai perkembangan atau perubahan sistem ekologis dari mandat konstitusional BNN. Hal tersebut diwujudkan dengan upaya memahami kondisi dinamis dari potensi BNN untuk penyelesaian permasalahan dan identifikasi permasalahan itu sendiri yang akan dihadapi dalam periode lima tahunan ke depan.

Berdasarkan environmental scanning and analysis dalam menghadapi permasalahan-permasalahan lima tahun ke depan, terdapat potensi baik secara internal maupun eksternal yang dapat dikapitalisasi oleh BNN, yakni :

1. Meningkatnya komitmen politik dan keberpihakan bersama dalam menempatkan dan memperlakukan kejahatan narkoba sebagai isu kejahatan nasional dan internasional;
2. Adanya perjanjian kerja sama antar negara;
3. Perspektif penanganan masalah dalam kejahatan narkoba semakin mengarah pada upaya integratif dan kolaboratif dan bersifat mainstreaming melalui pelibatan banyak K/L

Dalam rangka menjalankan keberlangsungan organisasi yang sesuai dengan tugas dan fungsi dalam koridor perencanaan lima tahun kedepan, BNN membutuhkan tambahan SDM sebanyak 1.728 pegawai setiap tahun untuk mengisi formasi. Selain sumberdaya manusia dan kerangka kelembagaan, dalam perencanaan strategis lima tahun kedepan juga menginventarisir kebutuhan tambahan infrastruktur dalam hal efektivitas dan efisiensi mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

C. Identifikasi Potensi dan Tantangan yang dihadapi sebagai Dasar Perumusan Kebijakan dan Strategi Operasional Unit Kerja

Dalam penyusunan Rencana Strategi ini perlu dilakukan adanya analisa mengenai potensi dan permasalahan yang dihadapi PPSDM BNN. Analisa potensi dan permasalahan ini sangat penting agar langkah dan strategi yang diambil PPSDM BNN tepat sasaran. Berdasarkan situasi dan kondisi sekarang, analisa potensi dan permasalahan yang dihadapi PPSDM BNN dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Tantangan dan Peluang

Selain memiliki potensi dan permasalahan, PPSDM BNN juga dihadapkan pada berbagai tantangan dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Adapun tantangan yang harus dihadapi oleh PPSDM BNN dalam 5 (lima) tahun kedepan adalah sebagai berikut :

- a. menyiapkan kualitas SDM dalam rangka peningkatan kinerja organisasi dalam berbagai segi jabatan, yang meliputi latsar, kepemimpinan pengawas dan admimistrator, tenaga teknis, dan fungsional di bidang Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dengan tetap berpedoman pada Undang-Undang ASN Nomor 5 tahun 2014.
- b. Menyelenggarakan pelatihan melalui koordinasi, kerjasama dengan instansi terkait yang meliputi pelatihan kepemimpinan, teknis, dan fungsional, baik secara klasikal (luring) maupun non klasikal (daring).
- c. Penyiapan bahan penyelenggaraan pelatihan di bidang P4GN, latsar, Kepemimpinan dan teknis.
- d. Membangun sistem pelatihan yang berbasis teknologi informasi secara lebih komprehensif dan adaftif sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi BNN.
- e. Dengan bertambahnya pegawai, maka kompleksitas permasalahan kemungkinan akan meningkat.
- f. Menyiapkan SDM yang unggul dalam rangka mendukung transformasi digital Indonesia di era revolusi industri 4.0 sebagai upaya mendukung kinerja organisasi BNN menuju birokrasi yang berkelas dunia.

Peluang yang dimiliki oleh PPSDM BNN sesuai peran dan fungsinya adalah sebagai berikut :

- a. PPSDM adalah lembaga yang ditunjuk Negara yang menjalankan fungsi pengembangan kompetensi SDM, baik pengembangan bidang P4GN maupun pengembangan kompetensi kinerja lainnya.
- b. PPSDM BNN harus mampu menjadi pusat pengembangan pegawai yang mendukung terwujudnya pelaksanaan Inpres Nomor 2 Tahun 2020 dalam hal pengembangan kompetensi P4GN baik internal BNN maupun untuk K/L/D.

2. Kekuatan dan Kelemahan

- a. Selain memiliki tantangan dan peluang, PPSDM BNN juga memiliki kekuatan dan kelemahan dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya. Kekuatan yang dimiliki PPSDM BNN adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya Pedoman pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, berupa kurikulum Diklat yang di sahkan langsung oleh Kepala BNN.
 - 2) Adanya tempat yang luas, memungkinkan pengembangan fasilitas sarana dan prasarana yang lengkap guna menunjang kelancaran pendidikan dan pelatihan.
 - 3) Adanya jenis pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan guna meningkatkan kualitas SDM BNN baik yang bersifat teknis, fungsional, maupun kepemimpinan.
 - 4) Loyalitas dan integritas pegawai PPSDM BNN dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Kelemahan yang dimiliki PPSDM BNN adalah sebagai berikut :
- 1) Kekurangan jumlah personil yang belum sesuai dengan Daftar Susunan Personil BNN yang ditempatkan di PPSDM BNN.
 - 2) Masih terbatasnya sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan diklat.
 - 3) Belum adanya kesepahaman antar unit kerja utama dan PPSDM BNN dalam mengembangkan kompetensi SDM unggul di BNN sehingga menjadi kendala dalam menyusun rencana program pelatihan.
 - 4) Keterbatasan anggaran dalam pendidikan dan pelatihan khususnya kompetensi teknis.

BAB II

VISI, MISI, DAN SASARAN STRATEGIS PPSDM BADAN NARKOTIKA NASIONAL

BAB II
VISI, MISI DAN SASARAN STRATEGIS
PPSDM BADAN NARKOTIKA NASIONAL

A. Visi dan Misi

Sebagai penerjemahan visi Presiden 2020-2024, maka BNN merumuskan visi sebagai berikut: “Terwujudnya Masyarakat yang Terlindungi dan Terselamatkan dari Kejahatan Narkoba”. Sementara itu, rumusan misi BNN 2020-2024 merupakan penjabaran misi presiden khususnya pada misi yakni demi mencapai Visi Presiden RI 2020-2024 yang diterjemahkan melalui kaca mata Visi Organisasi BNN, berikut merupakan poin-poin yang dapat diambil melalui sudut pandang P4GN terhadap Misi Presiden RI 2020-2024:

1. Memberantas Peredaran Gelap dan Pencegahan Penyalahgunaan Narkotika secara Professional

Pemberantasan peredaran gelap merupakan salah satu tugas dan fungsi BNN pada *core operation* upaya pemerintah Indonesia untuk menanggulangi permasalahan Narkoba. Peredaran jaringan gelap Narkoba dalam *scope* global juga sering bertransformasi menjadi kejahatan transnasional lainnya sehingga dalam upaya pemberantasan peredaran gelap narkoba perlu diperhatikan intervensi dan proses bisnis yang mampu menjangkau tindakan pemberantasan yang tidak sempit. Tindakan pemberantasan yang dilakukan harus menekankan profesionalitas penanganan sebagai *leading sector* penanggulangan permasalahan narkoba. Dikarenakan tindak pemberantasan peredaran gelap memiliki jangkauan pekerjaan yang sangat luas baik secara spasial maupun secara arsitektur kinerja. Selain itu, misi ini mengusung muatan pencegahan penyalahguna sebagai intervensi yang dilakukan dalam menekan angka penyalahguna narkoba secara menyeluruh. Artinya upaya-upaya pencegahan penyalahguna selain harus dilaksanakan secara optimal oleh BNN juga harus dapat memanfaatkan sumber daya masyarakat untuk berperan dalam pencegahan penyalahguna narkoba.

2. Meningkatkan Kemampuan Lembaga Rehabilitasi dan Pemberdayaan Ketahanan Masyarakat terhadap Kejahatan Narkotika

Misi Meningkatkan Kemampuan Lembaga Rehabilitasi dan Pemberdayaan Ketahanan Masyarakat terhadap Kejahatan Narkotika nantinya juga merupakan salah satu acuan dalam melaksanakan *core operation* tugas dan fungsi BNN untuk mewujudkan masyarakat yang terselamatkan dan terlindungi dari ancaman bahaya narkoba. Salah satu tahapan akhir untuk menekan angka penyalahguna narkoba adalah memulihkan penyalahguna itu sendiri. Secara konseptual, pelaksanaan pemulihan penyalahguna narkoba bukan perkara mudah karena memerlukan keberlanjutan penanganan dari keberdayaan masyarakat yang tanggap dalam memerangi narkoba hingga *treatment* terhadap penyalahguna agar tidak *releapse* atau benar-benar sembuh dari penyalahgunaan narkoba. Hal tersebut membuat rehabilitasi yang selama ini telah dilaksanakan perlu didukung dan difasilitasi oleh BNN sebagai *leading sector* penanganan permasalahan narkoba. Pada kesimpulannya, misi ini menitikberatkan pada sinergitas upaya pencegahan penyalahguna baik melalui edukasi maupun diseminasi informasi lintas sektoral, peran serta masyarakat, hingga upaya rehabilitasi berkelanjutan.

3. Mengembangkan dan Memperkuat Kapasitas Kelembagaan

Pengembangan dan penguatan kapasitas kelembagaan merupakan suatu keharusan bagi entitas birokrasi dalam mengemban amanah dalam pemerintahan. Terlebih, dalam Visi Misi Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 termaktub dua poin yang harus diselaraskan oleh struktur birokrasi baik level Kementerian dan Lembaga maupun Pemerintah Daerah. Poin tersebut mengenai reformasi birokrasi dan akurasi penggunaan APBN. Sedangkan BNN sendiri sangat memerlukan pengembangan dan penguatan kapasitas kelembagaan. Upaya pemberantasan peredaran gelap dan pencegahan penyalahguna narkoba yang memiliki ruang lingkup sangat luas memerlukan daya dukung kelembagaan yang profesional dan berkinerja tinggi. Manajemen organisasi yang baik serta struktur organisasi yang proporsional akan memproduksi *supporting system* terhadap *core process* BNN dalam mewujudkan visi organisasi maupun sasaran nasional. Selain itu hakikat sebagai organisasi pemerintah adalah memberikan pelayanan publik yang optimal yang harus melekat dalam tujuan penguatan dan pengembangan kelembagaan. Oleh

karenanya, selain misi yang menekankan pada substansi tugas dan fungsi, BNN juga mengusung misi mengembangkan dan menguatkan kapasitas kelembagaan untuk rencana strategis periode 2020-2024.

B. Tujuan

1. Melindungi dan Menyelamatkan Masyarakat dari Penyalahgunaan dan Peredaran Narkoba

Tujuan pertama didasarkan pada pertimbangan bahwa hal atau kondisi akhir yang ingin diwujudkan oleh BNN secara institusional adalah terwujudnya masyarakat yang merasa terlindungi dan terselamatkan dari bahaya ancaman narkoba. Ketahanan masyarakat harus terus meningkat atau masyarakat harus memiliki daya tolak dan daya tangkal. Hal ini didasarkan pada pertimbangan pilihan penting untuk menekan sisi demand dari penyalahgunaan narkoba yang pada gilirannya diharapkan mampu secara efektif mengurangi sisi supply dari peredaran narkoba. Selain itu integrasi tindakan pencegahan dan pemberantasan sangat strategis untuk terus dilakukan dalam rangka melemahkan pasar, terutama dari sisi supply, melalui tindak penangkapan dan pemberantasan jaringan pasar narkoba, pengungkapan jaringan dan penyitaan barang bukti berikut aset pelaku kejahatan peredaran narkoba. Demikian pula, tindak pencegahan dan pemberantasan juga merupakan bagian integral yang penting dalam penegakkan hukum atas kejahatan dan pelanggaran hukum narkoba yang terjadi. Indikator keberhasilan tujuan ini diukur dengan Angka Prevalensi penyalahguna narkoba.

2. Mewujudkan Transformasi Layanan Publik yang Berkualitas

Tujuan kedua merepresentasikan kinerja kelembagaan harus berorientasi pada hasil kinerja yang dapat dirasakan dampaknya oleh elemen masyarakat. Sehingga penguatan kelembagaan yang profesional dan berkinerja tinggi akan memberikan titik-titik transformasi yang berdampak terhadap pelayanan publik. Indikator keberhasilan tujuan ini diukur dengan Indeks Pelayanan Publik.

C. Sasaran Strategis

Sasaran strategis PPSDM BNN adalah meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BNN, dengan Indikator Kinerja sebagai berikut:

1. Persentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan dengan target 15% pada tahun 2020, 17% pada tahun 2021, 20% pada tahun 2022, 22% pada tahun 2023, dan 25% pada tahun 2024.
2. Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di PPSDM BNN memiliki target 3,3 pada tahun 2020, 3,5 pada tahun 2021, 3,6 pada tahun 2022, 3,7 pada tahun 2023, dan 3,8 pada tahun 2024.

BAB III

**ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI
PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL**

BAB III
ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL

A. Arah Kebijakan

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 jbaran 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 institusi 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 aparatur P4GN. Untuk itu PPSDM melakukan program peningkatan kompetensi aparatur P4GN yang bertujuan mengembangkan kompetensi aparatur P4GN sesuai dengan standar kompetensi jabatan diarahkan pada kemampuan yang bersifat teknis, manajerial, dan sosial kultural untuk menunjang tugas dan fungsi baik pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi, pemberantasan maupun dalam rangka penegakan hukum. Selain itu, PPSDM BNN juga melakukan pelatihan yang sifatnya berskala nasional maupun internasional dengan mengundang institusi nasional maupun institusi internasional. Hal ini diharapkan mampu menjalin kerjasama regional dan internasional dalam menanggulangi permasalahan narkoba.

B. Strategi

Untuk mewujudkan arah kebijakan diatas, PPSDM memiliki strategi sebagai berikut:

1. Untuk mengakomodir kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur P4GN, setiap tahun PPSDM menyelenggarakan 4 jenis pelatihan yaitu:
 - a. Pelatihan Dasar CPNS
 - b. pelatihan Teknis
 - c. Pelatihan Fungsional
 - d. Pelatihan Kepemimpinan
2. Untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur P4GN PPSDM telah memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung proses pelaksanaan pelatihan aparatur P4GN dengan metode Distance Learning (Virtual).
3. Untuk meningkatkan indeks kualitas penyelenggaraan pelatihan perlu perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan yang memadai serta melakukan perawatan dan pemeliharannya.
4. Dalam menunjang kebijakan dan srategi P4GN maka narkoba menjadi isu strategis yang membutuhkan pemikiran secara nasional sehingga PPSDM dirasa perlu untuk menyelenggarakan pelatihan yang bersifat nasional dengan mengundang institusi baik pusat maupun daerah.

BAB IV

**RENCANA KINERJA DAN PENDANAAN
PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL**

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN NARKOTIKA NASIONAL

A. Target Kinerja

1. Tujuan BNN

TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
		2020	2021	2022	2023	2024
Melindungi dan menyelamatkan masyarakat dari penyalahgunaan dan peredaran narkoba	Angka prevalensi penyalahgunaan narkoba	N/A	1.86	N/A	1.69	N/A
Mewujudkan transformasi layanan publik yang berkualitas	Indeks pelayanan publik	Cukup	Cukup	Baik	Baik	Sangat baik

2. Sasaran Strategis BNN

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya Penanganan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba	Indeks Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN)	N/A	+ 2%	+ 2%	+ 2%	+ 2%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya manajemen organisasi yang profesional, produktif, dan proporsional, serta berkinerja tinggi	Indeks Reformasi Birokrasi	76	77	79	81	83

3. Target Kinerja Unit Kerja Mandiri (PPSDM)

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGE T					UNIT KERJA PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024	
Pembinaan dan Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN	Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan	15%	17%	20%	22%	25%	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN	3,3	3,5	3,6	3,7	3,8	

Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya

Unit Pusat di BNN mengelola kegiatan yang masuk dalam ruang lingkup Program Dukungan Manajemen Teknis dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya. Namun karena Unit Pusat tidak memiliki pertanggungjawaban terhadap unit kerja yang dipimpin oleh Eselon I, maka indikator kinerja pusat-pusat diukur melalui indikator kinerja kegiatan pada masing-masing pusat. Berikut gambaran sasaran dan indikator kinerja kegiatan dari unit pusat di lingkungan BNN untuk periode 2020-2024 dalam hal ini Pusat pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) :

Kegiatan Pembinaan dan Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan ini memiliki sasaran kegiatan Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN dengan Indikator Kinerja sebagai berikut:

- Persentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan dengan target 15% pada tahun 2020, 17% pada tahun 2021, 20% pada tahun 2022, 22% pada tahun 2023, dan 25% pada tahun 2024.
- Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di PPSDM BNN memiliki target 3,3 pada tahun 2020, 3,5 pada tahun 2021, 3,6 pada tahun 2022, 3,7 pada tahun 2023, dan 3,8 pada tahun 2024.

B. Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan ini merupakan gambaran kebutuhan pendanaan secara keseluruhan untuk mencapai target sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan BNN dalam 5 (lima) tahun mendatang. Dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024 disebutkan bahwa indikasi alokasi belanja non-operasional BNN tahun 2020-2024 sebesar Rp 5 triliun atau sekitar satu triliun rupiah per tahun baik untuk alokasi pada Program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) maupun Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BNN (DMPTTL).

Sementara itu berdasarkan identifikasi kebutuhan pendanaan BNN dalam lima tahun mendatang dibutuhkan total anggaran baik operasional maupun non operasional sebesar Rp 12,7 Trilyun. Anggaran tersebut diperlukan untuk pembangunan infrastruktur perkantoran, penambahan belanja pegawai, pembentukan unit kerja vertikal, peningkatan perlengkapan tugas operasional dan pelayanan publik, dan lain sebagainya. Berdasarkan pemetaan identifikasi kebutuhan belanja operasional dan non-operasional BNN dalam lima tahun sebagai berikut:

BELANJA	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Operasional	886,477	952,501	1,021,826	1,094,617	1,171,048	5,126,468
Non Operasional	876,273	1,246,372	1,556,034	1,868,748	2,071,744	7,619,171
Jumlah	1,762,750	2,198,873	2,577,859	2,963,365	3,242,792	12,745,639

Pendanaan Unit Kerja Mandiri (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia)

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	ALOKASI (Dalam Juta Rupiah)				
			2020	2021	2022	2023	2024
Pembinaan dan Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di PPSDM BNN	Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan					
		Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di PPSDM BNN	16,248	19,497	23,397	28,076	33,691

BAB V

PENUTUP

BAB IV

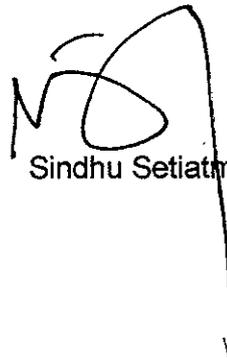
PENUTUP

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) PPSDM BNN Tahun 2020-2024 merupakan rencana jangka menengah (5 tahun) yang akan dicapai oleh PPSDM BNN dan sebagai penjabaran dari Renstra BNN. Rencana Strategis (Renstra) Badan Narkotika Nasional 2020-2024 ini disusun untuk menjadi acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian upaya PPSDM BNN dalam kurun waktu lima tahun ke depan untuk mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik dan pencapaian sasaran Renstra BNN Tahun 2020 - 2024.

Untuk melihat pencapaian tujuan dan indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam Renstra PPSDM BNN Tahun 2020-2024, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai dengan perjanjian kinerja PPSDM BNN setiap tahun. Hasil monitoring dan evaluasi menjadi bagian penting dalam melihat capaian kinerja yang ada dan apabila diperlukan dapat dilakukan perubahan atau reviu Renstra pada tengah periode perencanaan.

Demikian Renstra PPSDM BNN ini dibuat sebagai dasar dan arah kebijakan dalam program dan kegiatan yang akan dilakukan PPSDM BNN.

Kepala PPSDM BNN



Sindhu Setiatmoko, SE., MM