



BADAN NARKOTIKA NASIONAL
SEKRETARIAT UTAMA

20
24



RENSTRA **SETTAMA**



RENCANA STRATEGIS
SEKRETARIAT UTAMA BNN
TAHUN 2020–2024

KATA PENGANTAR

Dokumen Rencana Strategis Sekretariat Utama Badan Narkotika Nasional (Renstra Settama BNN) Tahun 2020–2024 ini disusun dengan mengacu pada Peraturan Kepala (Perka) BNN Nomor 6 Tahun 2020 tentang Renstra BNN Tahun 2020–2024 dan Perka BNN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BNN. Renstra Settama BNN memuat visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi, program, kegiatan, serta indikasi target kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi Settama BNN.

Penyusunan Renstra Settama BNN dilakukan untuk mendukung tugas Settama BNN yaitu melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BNN dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN). Penyusunan Renstra Settama BNN juga menjadi bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih (*good governance*) melalui pengelolaan organisasi yang profesional, produktif, dan proporsional, serta berkinerja tinggi dalam rangka mendukung tercapainya transformasi layanan P4GN yang berkualitas.

Dokumen Renstra Settama BNN Tahun 2020–2024 ini hendaknya dijadikan sebagai acuan bagi seluruh unit kerja di lingkungan Settama BNN dalam melakukan perencanaan kinerja tahunan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Akhirnya, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa Memberikan petunjuk dan bimbingan-Nya kepada kita dalam mewujudkan keberhasilan pencapaian sasaran dan kinerja sebagaimana yang telah kita rencanakan. Amin.

Jakarta, September 2020
Sekretaris Utama BNN

Drs. Dunan Ismail Isja, MM

DAFTAR ISI

Kata Pengantar | iii

Daftar Isi | v

Daftar Grafik - Gambar - Matrik | vi

Bab I Pendahuluan | 1

1.1 Kondisi Umum

1.2 Capaian dan Evaluasi Kinerja 2015–2019

1.3 Potensi dan Permasalahan

1.4 Permasalahan

Bab II Visi, Misi, Tujuan, Sasaran | 10

2.1 Visi

2.2 Misi

2.3 Tujuan

2.4 Sasaran

Bab III Arah Kebijakan dan Strategi | 12

3.1 Arah Kebijakan

3.2 Strategi

Bab IV Rencana Kinerja dan Pendanaan | 15

4.1. Rencana Kinerja

4.2. Pendanaan

Bab V Penutup | 19

DAFTAR GRAFIK - GAMBAR - MATRIK

Daftar Grafik

- Grafik 1 : Capaian Indeks Reformasi Birokrasi BNN 2015–2019 | 5
Grafik 2 : Capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja BNN 2015–2019 | 6
Grafik 3 : Capaian Opini Publik Terhadap BNN 2017–2019 | 7
Grafik 4 : Capaian Laporan Keuangan BNN 2015–2019 | 7

Daftar Gambar

- Gambar 1 : Kerangka Kerja Logis Renstra Settama BNN 2020–2024 | 15

Daftar Matrik

- Matrik 1 : Program, Kegiatan, dan Target Kinerja Settama BNN 2020–2024 | 16
Matrik 2 : Proyeksi Anggaran Settama BNN 2020–2024 | 17

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Kondisi Umum

Lingkup kejahatan narkoba yang sangat luas, melampaui batas suatu negara, serta dapat bergerak ke semua lapisan sosial-ekonomi masyarakat di dunia, telah memosisikan kejahatan narkoba sebagai isu global yang mendapat perhatian banyak negara dan komunitas internasional. Selain itu karakter kejahatan narkoba yang bertransformasi dan bermutasi dengan cepat, menuntut proses adaptasi yang juga cepat dari para pemangku kepentingan dalam merespon dan mengantisipasi potensi ancaman kejahatan narkoba tersebut, tidak terkecuali Badan Narkotika Nasional (BNN) sebagai *leading sector* penanganan permasalahan narkoba di Indonesia. BNN telah menyusun sebuah dokumen perencanaan strategis yang memuat upaya-upaya penanganan permasalahan narkoba periode 2020–2024, termasuk agenda penguatan kapasitas institusional BNN. Dokumen perencanaan strategis tersebut ditetapkan melalui Perka BNN Nomor 6 Tahun 2020 tentang Renstra BNN Tahun 2020–2024 dan menjadi acuan bagi penyusunan renstra unit kerja eselon I, renstra unit kerja mandiri, serta renstra unit kerja vertikal di lingkungan BNN. Settama BNN sebagai unit kinerja eselon I yang bertugas memberikan dukungan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan BNN, menyusun Renstra Settama sebagai pedoman bagi gerak strategis dan operasional pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja di lingkungan Settama BNN, terutama untuk merespon isu-isu terkait penerapan asas-asas pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam rentang waktu lima tahun ke depan.

Berdasarkan Peraturan BNN Nomor 3 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional, Settama BNN menyelenggarakan fungsi: (a) pengoordinasian kegiatan di lingkungan BNN; (b) pengoordinasian, penyinkronisasian, dan pengintegrasian dalam penyusunan perencanaan program dan anggaran di lingkungan BNN; (c) pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip, dan dokumentasi di lingkungan BNN; (d) pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana serta hubungan masyarakat; penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara; (f) pengoordinasian, penyinkronisasian, dan pengintegrasian dalam pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN; serta (g) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BNN.

Settama BNN terdiri atas:

a. Biro Perencanaan

Unit kerja di bawah Biro Perencanaan meliputi:

- 1) Bagian Penyiapan Koordinasi Kebijakan Nasional P4GN
- 2) Bagian Penyiapan Koordinasi Strategi BNN
- 3) Bagian Program dan Anggaran
- 4) Bagian Evaluasi dan Pelaporan

Biro Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan nasional di bidang P4GN dan strategi BNN, dan sinkronisasi dan integrasi penyusunan program dan anggaran, serta evaluasi dan penyusunan laporan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Perencanaan menyelenggarakan fungsi: (a) penyusunan kebijakan nasional di bidang P4GN dan strategi BNN; (b) sinkronisasi dan integrasi penyusunan program dan anggaran; (c) pelaksanaan penyusunan rencana program dan anggaran di lingkungan BNN; serta (d) pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan.

Aparatur BNN di Biro Perencanaan berjumlah 39 orang. Komposisi aparatur berdasarkan status kepegawaian terdiri atas 29 orang Organik, 2 orang Penugasan, dan 8 orang Tenaga Kerja Kontrak (TKK). Komposisi aparatur berdasarkan tingkat pendidikan terdiri atas 12 orang S2, 16 orang S1, 9 orang D3, dan 2 orang SLTA. Komposisi aparatur berdasarkan jabatan terdiri atas 1 orang Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, 12 orang Fungsional, dan 27 orang Pelaksana. Komposisi aparatur berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 17 orang Laki-laki dan 22 orang Perempuan.

b. Biro Kepegawaian dan Organisasi

Unit kerja di bawah Biro Kepegawaian dan Organisasi meliputi:

- 1) Bagian Perencanaan dan Administrasi Kepegawaian
- 2) Bagian Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai
- 3) Bagian Organisasi dan Tata Laksana

Biro Kepegawaian dan Organisasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepegawaian, dan penyiapan pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Kepegawaian dan Organisasi menyelenggarakan fungsi: (a) penyusunan perencanaan dan pengadaan kepegawaian; (b) pelaksanaan administrasi kepegawaian; (c) pelaksanaan administrasi pembinaan jabatan fungsional;

(d) pelaksanaan pengembangan pegawai; (e) pelaksanaan urusan kesejahteraan pegawai; (f) pelaksanaan analisis dan desain organisasi; serta (g) pelaksanaan penyusunan sistem dan prosedur, uraian jabatan, dan hubungan tata kerja.

Aparatur BNN di Biro Kepegawaian dan Organisasi berjumlah 37 orang. Komposisi aparatur berdasarkan status kepegawaian terdiri atas 35 orang Organik dan 2 orang Penugasan. Komposisi aparatur berdasarkan tingkat pendidikan terdiri atas 4 orang S2, 21 orang S1, 9 orang D3, dan 3 orang SLTA. Komposisi aparatur berdasarkan jabatan terdiri atas 1 orang JPT Pratama, 10 orang Fungsional, dan 26 orang Pelaksana. Komposisi aparatur berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 13 orang Laki-laki dan 24 orang Perempuan.

c. Biro Keuangan

Unit kerja di bawah Biro Keuangan meliputi:

- 1) Bagian Pelaksanaan Anggaran
- 2) Bagian Perbendaharaan dan Tata Usaha Keuangan
- 3) Bagian Verifikasi dan Akuntansi

Biro Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengeluaran dan penerimaan anggaran, proses dan pembayaran belanja pegawai serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Keuangan menyelenggarakan fungsi: (a) pelaksanaan pengeluaran dan penerimaan anggaran; (b) pelaksanaan proses dan pembayaran belanja pegawai; (c) pelaksanaan penyusunan anggaran belanja; (d) pelaksanaan pelaporan tentang pengeluaran dan penerimaan anggaran; serta (e) pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengelolaan anggaran pada pusat/kewilayahan.

Aparatur BNN di Biro Keuangan berjumlah 42 orang. Komposisi aparatur berdasarkan status kepegawaian terdiri atas 35 orang Organik, 2 orang Penugasan, dan 5 orang TKK. Komposisi aparatur berdasarkan tingkat pendidikan terdiri atas 7 orang S2, 24 orang S1, dan 11 orang D3. Komposisi aparatur berdasarkan jabatan terdiri atas 1 orang JPT Pratama, 9 orang Fungsional, dan 32 orang Pelaksana. Komposisi aparatur berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 16 orang Laki-laki dan 26 orang Perempuan.

d. Biro Umum

Unit kerja di bawah Biro Umum meliputi:

- 1) Bagian Tata Usaha
- 2) Bagian Logistik
- 3) Bagian Rumah Tangga

Biro Umum mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan ketatausahaan, kerumahtanggaan, logistik, dan pengelolaan barang milik/kekayaan negara.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Umum menyelenggarakan fungsi: (a) pelaksanaan urusan tata persuratan dan tata usaha pimpinan; (b) pelaksanaan urusan logistik dan pengelolaan barang milik/kekayaan negara; serta (c) pelaksanaan urusan rumah tangga kantor.

Aparatur BNN di Biro Umum berjumlah 78 orang. Komposisi aparatur berdasarkan status kepegawaian terdiri atas 48 orang Organik, 7 orang Penugasan, dan 23 orang TKK. Komposisi aparatur berdasarkan tingkat pendidikan terdiri atas 9 orang S2, 31 orang S1, 22 orang D3, dan 16 orang SLTA. Komposisi aparatur berdasarkan jabatan terdiri atas 1 orang JPT Pratama, 3 orang Eselon III/IV, 10 orang Fungsional, dan 64 orang Pelaksana. Komposisi aparatur berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 38 orang Laki-laki dan 40 orang Perempuan.

e. Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol

Unit kerja di bawah Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol meliputi:

- 1) Bagian Peliputan, Layanan Informasi, dan Perpustakaan
- 2) Bagian Publikasi dan Media Sosial
- 3) Bagian Protokol dan Hubungan Antar Lembaga

Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol mempunyai tugas melaksanakan pembinaan hubungan masyarakat, pengelolaan layanan informasi dan perpustakaan, urusan protokol dan hubungan antar lembaga.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol menyelenggarakan fungsi: (a) pelaksanaan peliputan, dokumentasi, wawancara, kunjungan pers, pengelolaan layanan informasi, dan pengelolaan perpustakaan; (b) pelaksanaan publikasi kegiatan dan pengelolaan media sosial; serta (c) pelaksanaan urusan protokol dan pemeliharaan hubungan komunikasi antar lembaga.

Aparatur BNN di Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol berjumlah 58 orang. Komposisi aparatur berdasarkan status kepegawaian terdiri atas 22 orang Organik, 18 orang Penugasan, dan 18 orang TKK. Komposisi aparatur berdasarkan tingkat pendidikan terdiri atas 7 orang S2, 26 orang S1, 14 orang D3, dan 11 orang SLTA. Komposisi aparatur berdasarkan jabatan terdiri atas 1 orang JPT Pratama, 3 orang Eselon III/IV, 6 orang Fungsional, dan 48 orang Pelaksana. Komposisi aparatur berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 38 orang Laki-laki dan 20 orang Perempuan.

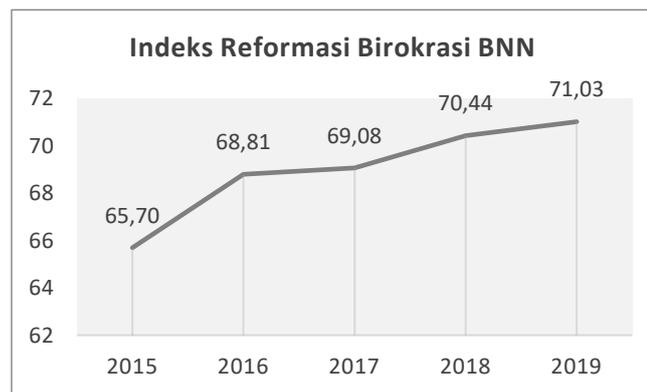
I.2 Capaian dan Evaluasi Kinerja 2015–2019

Pencapaian Kinerja Settama BNN dalam mewujudkan manajemen organisasi yang proporsional, profesional, dan produktif pada periode 2015–2019 tergambar dari beberapa grafik indikator kinerja sebagai berikut:

a. Indeks Reformasi Birokrasi (RB) BNN

Indikator kinerja Indeks RB BNN adalah hasil penilaian Kementerian PAN dan RB terhadap pelaksanaan delapan area perubahan RB di lingkungan BNN yaitu manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Grafik berikut menggambarkan capaian kinerja Indeks RB BNN dalam periode 2015–2019:

Grafik 1. Capaian Indeks Reformasi Birokrasi BNN 2015–2019

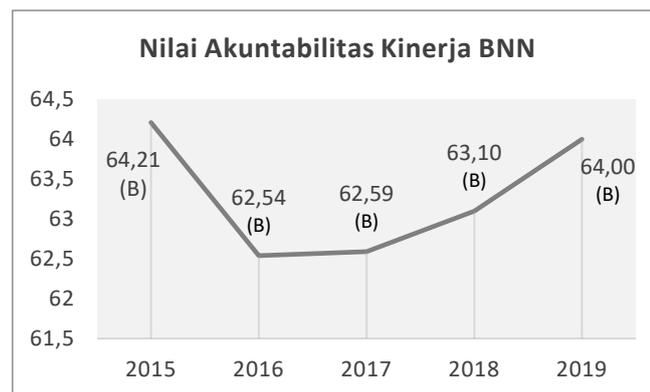


Capaian Indeks RB BNN dalam lima tahun terakhir pada dasarnya menunjukkan tren meningkat. Namun laju peningkatannya masih tergolong lambat dan belum mampu menembus nilai minimal 75,01 sebagai syarat terpenuhinya tunjangan kinerja sebesar 80%. Berdasarkan hasil evaluasi RB tahun 2019 oleh Kementerian PAN dan RB, lambatnya pergerakan laju indeks RB di Kementerian/Lembaga (K/L) disebabkan oleh fenomena pelaksanaan RB pada delapan area perubahan masih berjalan sendiri-sendiri dan kurang terintegrasi. Hal tersebut menyebabkan tidak terselesaikannya permasalahan yang dihadapi K/L, meskipun masing-masing kelompok kerja area perubahan memiliki dan menjalankan agenda kerjanya. Belum optimalnya pencapaian RB pada area perubahan yang menjadi tugas dan fungsi Settama BNN, yaitu penguatan akuntabilitas dan penataan tata-laksana, juga menjadi catatan hasil pelaksanaan RB di lingkungan BNN.

b. Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP) BNN

Indikator kinerja Nilai AKIP BNN adalah hasil penilaian Kementerian PAN dan RB terkait pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja di lingkungan BNN yang mencakup aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, serta capaian kinerja. Grafik berikut menggambarkan capaian kinerja Nilai AKIP BNN dalam periode 2015–2019:

Grafik 2. Capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja BNN 2015–2019

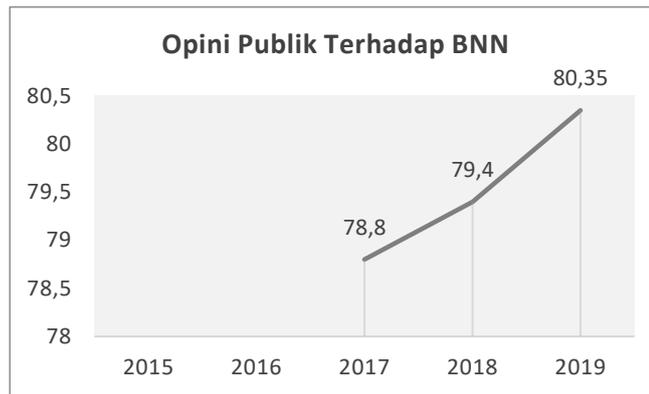


Capaian Nilai AKIP BNN dalam lima tahun terakhir berada dalam rentang nilai "> 60–70" atau berkategori "B" (Baik). Hal tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja di lingkungan BNN sudah cukup baik dan memiliki sistem yang dapat digunakan untuk penatakelolaan kinerja, meskipun sistem tersebut belum tergolong andal dan masih memerlukan adanya sedikit perubahan/peningkatan. Laju pergerakan Nilai AKIP BNN yang relatif lambat dan mandek pada kategori "B" disebabkan belum optimalnya proses pelaksanaan akuntabilitas di hampir seluruh aspek penilaian, terutama aspek evaluasi kinerja dan aspek pengukuran kinerja. Dibutuhkan upaya lebih optimal, melalui penguatan setiap aspek, untuk mencapai perolehan Nilai AKIP BNN berkategori "BB" (Sangat Baik), "A" (Memuaskan), atau bahkan "AA" (Sangat Memuaskan).

c. Opini Publik Terhadap BNN

Indikator kinerja Opini Publik Terhadap BNN adalah pandangan masyarakat terhadap kiprah BNN dalam pelaksanaan tugas P4GN. Indikator ini mulai digunakan sebagai salah satu parameter kinerja Settama BNN pada tahun 2017 pasca dilakukannya reviu paruh waktu terhadap Renstra BNN 2015–2019. Pengukuran capaiannya dilakukan dengan melakukan jajak pendapat atau opini kepada masyarakat umum dan responden terpilih (pakar) terkait peranan dan kiprah kelembagaan BNN dalam penanganan permasalahan narkoba.

Grafik 3. Capaian Opini Publik Terhadap BNN 2017–2019



Capaian Nilai Opini Publik Terhadap BNN dalam tiga tahun terakhir menunjukkan tren yang terus meningkat. Hal tersebut mengindikasikan kepercayaan masyarakat terhadap BNN dalam melakukan penanganan permasalahan narkoba terus menguat. Meskipun demikian, laju pergerakan Nilai Opini Publik Terhadap BNN masih di bawah 1 (satu) poin atau rata-rata kenaikan sebesar 0,77 poin per tahun. Dibutuhkan upaya yang lebih intensif dalam mempublikasikan kinerja BNN melalui beragam media, terutama media sosial (medsos) yang pada beberapa kasus peranannya telah menggeser media konvensional dalam pembentukan opini publik.

d. Opini Laporan Keuangan BNN

Indikator kinerja Opini Laporan Keuangan BNN adalah pernyataan profesional Badan Pemeriksa Keuangan terkait kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan BNN dengan didasarkan pada empat kriteria, yaitu kesesuaian terhadap standar akuntansi pemerintahan, kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta efektivitas sistem pengendalian intern.

Grafik 4. Capaian Laporan Keuangan BNN 2015–2019



Capaian Nilai Opini Laporan Keuangan BNN melalui raihan predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dalam lima tahun terakhir menunjukkan kinerja sangat memuaskan.

I.3 Potensi dan Permasalahan

Capaian kinerja yang telah dihasilkan Settama BNN pada dasarnya tetap harus dielaborasi secara dinamis dengan perkembangan lingkungan strategis yang terjadi. Hal tersebut diwujudkan dengan upaya memahami kondisi dinamis potensi Settama BNN untuk mengidentifikasi dan mengantisipasi permasalahan yang diperkirakan akan dihadapi dalam periode lima tahun ke depan. Sejumlah potensi yang dapat dikapitalisasi Settama BNN baik secara eksternal maupun internal, yaitu:

- a. Keberpihakan pemerintah terhadap kebijakan penanganan permasalahan narkoba di Indonesia;
- b. Komitmen pimpinan terhadap agenda transformasi kelembagaan dan penyederhanaan birokrasi BNN; dan
- c. Grand Design BNN 2018–2045 sebagai *roadmap* pengembangan organisasi yang menjadi salah satu pedoman perumusan kebijakan jangka menengah penguatan kapasitas institusional BNN.

Mendasarkan pada kondisi umum, evaluasi atas capaian kinerja periode 2015–2019, serta perkembangan lingkungan strategis, diidentifikasi sejumlah isu dan permasalahan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Settama BNN lima tahun ke depan dalam beberapa klaster sebagai berikut:

a. Isu Akuntabilitas

Beberapa permasalahan menonjol dalam isu akuntabilitas:

- 1) Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum memadai sebagai instrumen deteksi terhadap ketidakselarasan manajemen kinerja;
- 2) Mekanisme penurunan (*cascading*) kinerja organisasi kepada kinerja individu belum terimplementasi dengan baik; dan
- 3) Sistem informasi pada beberapa tahapan penyelenggaraan SAKIP belum saling terintegrasi.

b. Isu Organisasi dan Tata kerja

Beberapa permasalahan menonjol dalam isu organisasi dan tata kerja:

- 1) Proses restrukturisasi organisasi berjalan lambat;
- 2) Mekanisme hubungan kerja antar unit masih dirasakan belum efektif dan efisien;

- 3) Sistem kerja antara JPT Pratama dan kelompok kerja jabatan fungsional, sebagai implikasi kebijakan penghapusan jabatan eselon III dan IV, belum dikelola dengan baik; dan
- 4) Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) masih bersifat silo dan belum sepenuhnya terpadu.

c. Isu Administrasi dan Manajemen Kepegawaian

Beberapa permasalahan menonjol dalam isu administrasi dan manajemen kepegawaian:

- 1) Belum optimalnya pelaksanaan sistem merit;
- 2) Aparatur BNN yang minim pengetahuan dan belum memenuhi kompetensi dasar pelaksanaan tugas dan fungsi berjumlah cukup banyak;
- 3) Beberapa layanan kepegawaian masih dilakukan secara manual;
- 4) Sistem pengelolaan data kepegawaian belum berjalan maksimal; dan
- 5) Manajemen SDM jabatan fungsional belum dikelola dengan baik.

d. Isu Kompensasi

Beberapa permasalahan menonjol dalam isu kompensasi:

- 1) Sistem kompensasi pegawai belum berbasis kinerja (*pay for performance*); dan
- 2) Data sistem keuangan dan kepegawaian belum terintegrasi.

e. Isu Sarana dan Prasarana Perkantoran

Beberapa permasalahan menonjol dalam isu sarana dan prasarana perkantoran:

- 1) BNN pusat belum memiliki gedung sendiri dan gedung yang ada belum ideal;
- 2) Beberapa gedung BNN Provinsi dan BNN Kabupaten/Kota masih berstatus sewa/pinjam; dan
- 3) Kondisi beberapa sarana perkantoran sudah cukup berumur dan kurang layak pakai.

f. Isu Kehumasan

Beberapa permasalahan menonjol dalam isu kehumasan:

- 1) Publikasi informasi kelembagaan belum dilakukan secara terpusat;
- 2) Pemanfaatan jaringan medsos sebagai media diseminasi informasi kelembagaan belum optimal; dan
- 3) Ketersediaan infrastruktur kehumasan masih minim.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN

II.1 Visi

Sebagai unsur pembantu pimpinan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BNN, Settama BNN memiliki visi yang sama dengan Visi BNN, yaitu:

“Mewujudkan masyarakat yang terlindungi dan terselamatkan dari kejahatan narkoba dalam rangka menuju Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, berdasarkan gotong-royong”

Visi BNN 2020–2024 tersebut merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang ingin dicapai oleh BNN di akhir periode perencanaan. Settama BNN berkewajiban mendukung perwujudan visi tersebut sesuai dengan tugas dan fungsinya yang diembannya.

II.2 Misi

Dalam upaya mendukung keberhasilan Visi BNN 2020–2024, misi yang terkait dengan tugas dan fungsi Settama BNN, yaitu:

“Mengembangkan dan memperkuat kapasitas kelembagaan”

Misi tersebut selaras dengan arah gerak pengembangan organisasi BNN untuk periode 2018–2025 sebagaimana tercantum dalam dokumen Grand Design BNN 2018–2045, yaitu *“menata dan menguatkan manajemen internal untuk menjadi organisasi yang tangguh, profesional, dan terpercaya”*.

II.3 Tujuan

Visi dan misi BNN di atas dijabarkan ke dalam tujuan yang ingin dicapai Settama BNN, yaitu:

“Mewujudkan transformasi layanan publik yang berkualitas”

Tujuan tersebut merepresentasikan kinerja kelembagaan yang harus berorientasi pada hasil yang dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Penguatan kapasitas kelembagaan akan memberikan titik-titik transformasi yang berdampak terhadap peningkatan pelayanan publik. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan tersebut diukur dengan indikator Indeks Pelayanan Publik BNN.

II.4 Sasaran

Tolok ukur pencapaian tujuan yang mencerminkan kondisi ideal yang ingin dicapai, dirumuskan dalam sasaran strategis: *“Terwujudnya manajemen organisasi yang profesional, produktif, dan proporsional, serta berkinerja tinggi”* dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi BNN. Sasaran strategis tersebut mencerminkan keberfungsian hasil (*outcome*) dari pelaksanaan program dukungan manajemen di lingkungan BNN.

Adapun sasaran program yang merepresentasikan *outcome* dari pelaksanaan tugas dan fungsi Settama BNN, yaitu:

“Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan BNN”

Keberhasilan pencapaian sasaran program tersebut diukur dengan indikator Nilai AKIP BNN, Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Organisasi, serta Opini Kepercayaan Publik terhadap BNN.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

III.1 Arah Kebijakan

Arah kebijakan Settama BNN 2020–2024 yang didasarkan pada arah kebijakan organisasi pada Renstra BNN 2020–2024 dan dirumuskan sebagai pendekatan dalam menyelesaikan permasalahan pada periode 2020–2024 sebagaimana telah diidentifikasi di atas adalah sebagai berikut:

Arah Kebijakan I:

“Penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja BNN”

Arah kebijakan I dirumuskan untuk mengatasi persoalan dan mengoptimalkan proses pelaksanaan SAKIP di lingkungan BNN. Kebijakan ini mencakup seluruh upaya pengembangan dan pengintegrasian aspek dalam SAKIP, yaitu: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja.

Arah Kebijakan II:

“Percepatan transformasi organisasi dan tata kerja”

Arah kebijakan II dirumuskan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi BNN dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Kebijakan ini mencakup upaya akselerasi implementasi restrukturisasi organisasi dan penataan sistem kerja.

Arah Kebijakan III:

“Peningkatan layanan administrasi dan sistem pengelolaan kepegawaian”

Arah kebijakan III dirumuskan untuk meningkatkan kapasitas layanan dan kompetensi sumber daya aparatur BNN. Kebijakan ini mencakup upaya peningkatan sistem administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur BNN.

Arah Kebijakan IV:

“Pemenuhan kebutuhan minimal sarana dan prasarana perkantoran”

Arah kebijakan IV dirumuskan untuk memenuhi kecukupan dan kelayakan sarana-prasarana perkantoran dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Kebijakan ini mencakup upaya pengadaan dan peremajaan sarana dan prasarana di lingkungan BNN.

Arah Kebijakan V:

“Penguatan kelembagaan humas yang dinamis dan adaptif”

Arah kebijakan V dirumuskan untuk lebih mendorong peran humas dalam mengadopsi karakter humas kekinian yang lebih partisipatif sehingga kinerja BNN dapat lebih dimengerti, dipahami, dan dirasakan oleh masyarakat. Kebijakan ini mencakup upaya penguatan kapasitas dan kapabilitas pelaksanaan fungsi kehumasan BNN seperti komunikasi publik, konstruksi citra sosial, penentuan agenda, hubungan media, dan fungsi lainnya.

III.2 Strategi

Strategi Settama BNN yang dirumuskan berdasarkan Arah Kebijakan *“Penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja BNN”*, yaitu:

- a. Melakukan pembaruan sistem evaluasi akuntabilitas kinerja internal BNN;
- b. Melakukan pengembangan sistem pengukuran kinerja organisasi dan individu;
- c. Melakukan pengintegrasian sistem informasi manajemen kinerja; dan
- d. Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas aparatur perencana dan evaluator kinerja.

Strategi Settama BNN yang dirumuskan berdasarkan Arah Kebijakan *“Percepatan transformasi organisasi dan tata kerja”*, yaitu:

- a. Membangun komunikasi intensif terkait agenda transformasi organisasi kepada stakeholder internal BNN;
- b. Menyiapkan instrumen pelaksanaan restrukturisasi organisasi dan penyederhanaan birokrasi (regulasi, peta proses bisnis, sistem kerja, dll); dan
- c. Melakukan pengintegrasian sistem informasi layanan kesekretariatan.

Strategi Settama BNN yang dirumuskan berdasarkan Arah Kebijakan *“Peningkatan layanan administrasi dan sistem pengelolaan kepegawaian”*, yaitu:

- a. Menyusun *roadmap* perencanaan pengembangan pegawai;
- b. Melakukan pengembangan sistem rekrutmen pegawai;
- c. Melakukan pengembangan kompetensi aparatur;
- d. Melakukan pengembangan sistem informasi manajemen pegawai;
- e. Membangun sistem kompensasi pegawai berbasis kinerja; dan
- f. Memperkuat sistem pengelolaan jabatan fungsional.

Strategi Settama BNN yang dirumuskan berdasarkan Arah Kebijakan *“Pemenuhan kebutuhan minimal sarana dan prasarana perkantoran”*, yaitu:

- a. Melaksanakan pembangunan gedung BNN, dan
- b. Melakukan pengadaan/peremajaan beberapa sarana perkantoran dengan sistem sewa.

Strategi Settama BNN yang dirumuskan berdasarkan Arah Kebijakan *“Penguatan kelembagaan humas yang dinamis dan adaptif”*, yaitu:

- a. Melakukan pengembangan sistem informasi kehumasan BNN;
- b. Memaksimalkan media sosial sebagai kanal penyebaran informasi kelembagaan; dan
- c. Melakukan pemenuhan kebutuhan sarana kehumasan.

BAB IV

RENCANA KINERJA DAN PENDANAAN

IV.1 Rencana Kinerja

Settama BNN memiliki *outcome*, yaitu *“Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan BNN”* yang diarahkan untuk mendukung pencapaian salah satu tujuan BNN: *“Mewujudkan transformasi layanan publik yang berkualitas”*. Upaya perwujudan *outcome* tersebut dituangkan dalam Renstra Settama BNN 2020–2024 yang secara garis besar memiliki gambaran hubungan antar sasaran dan indikator kinerja di tiap tingkatan sebagaimana tercermin pada kerangka kinerja logis sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Kerja Logis Renstra Settama BNN 2020–2024

KERANGKA KERJA LOGIS RENSTRA SETTAMA BNN 2020–2024									
TUJUAN	Mewujudkan transformasi layanan publik yang berkualitas								
	Indeks Pelayanan Publik BNN								
SASARAN DAN INDIKATOR PROGRAM	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan BNN								
	Nilai Akumulatif Kinerja BNN	Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Organisasi						Opini Kepercayaan Publik Terhadap BNN	
SASARAN DAN INDIKATOR KEGIATAN	Meningkatnya proses manajemen anggaran secara efektif dan efisien	Meningkatnya pengelolaan SDM, organisasi, dan tata laksana yang efektif	Meningkatnya tata kelola Administrasi Keuangan yang sesuai prosedur	Meningkatnya pelayanan umum secara maksimal	Meningkatnya Tanggapan publik, Kelengkapan dan Kepraktisan yang optimal				
	Nilai Kinerja Anggaran BNN	Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Pelayanan Kinerjanya	Tersentase Penilaian Atas Efektivitas Penataan Tata Laksana	Nilai Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja	Indeks Kepuasan Pembayaran Belanja Pegawai	Indeks Kualitas Penyelenggaraan Ketatausahaan	Indeks Kualitas Pengalokasian Dana/ Jasa	Indeks Loyalitas Kenyamanan	Persentase Tingkat Kepuasan Pelayanan Kepraktisan

Keberhasilan pencapaian *outcome* Settama BNN 2020–2024 diukur dengan menggunakan tiga indikator kinerja program (IKP), yaitu:

a. Nilai AKIP BNN

Nilai AKIP BNN adalah hasil penilaian Kementerian PAN dan RB terkait pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja di lingkungan BNN yang mencakup aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, serta capaian kinerja. Nilai AKIP BNN tergolong sebagai indikator yang pencapaiannya didukung oleh pelaksanaan tugas dan fungsi serta indikator kinerja kegiatan (IKK) Biro Perencanaan.

b. Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Organisasi

Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Organisasi adalah penilaian atas tingkat kepuasan pelayanan internal BNN terhadap para pegawai selaku penerima layanan dalam

menatakelola dan mewujudkan kinerja organisasi. Dimensi kepuasan penyelenggaraan layanan organisasi terdiri atas: pengelolaan tatalaksana/prosedur kerja, administrasi kepegawaian, pengembangan sumberdaya aparatur, kompensasi (penggajian), serta pengelolaan sarana prasarana perkantoran. Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Organisasi tergolong sebagai indikator komposit yang pencapaiannya didukung oleh pelaksanaan tugas dan fungsi serta representasi IKK Biro Kepegawaian dan Organisasi, Biro Keuangan, dan Biro Umum.

c. Opini Kepercayaan Publik Terhadap BNN

Opini Kepercayaan Publik Terhadap BNN adalah pandangan masyarakat terhadap peranan dan kiprah BNN dalam pelaksanaan tugas P4GN yang pengukuran capaiannya dilakukan melalui jajak pendapat serta opini kepada masyarakat umum dan responden terpilih (pakar). Opini Kepercayaan Publik Terhadap BNN tergolong sebagai indikator yang pencapaiannya didukung oleh pelaksanaan tugas dan fungsi serta indikator kinerja kegiatan (IKK) Biro Humas dan Protokol.

Indeks RB BNN dan Opini BPK Atas Laporan Keuangan BNN yang merupakan IKP Settama BNN periode 2015–2019, tidak lagi menjadi IKP Settama periode 2020–2024. Hal tersebut didasari atas pertimbangan: (1) Indeks RB BNN terdiri dari delapan area perubahan yang beberapa diantaranya diintervensi oleh pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja di luar Settama BNN sehingga Settama tidak memiliki kontrol penuh terhadap kinerjanya. Indeks RB BNN direposisi menjadi indikator kinerja sasaran strategis (IKSS) yang diampu oleh Kepala BNN; dan (2) Opini BPK Atas Laporan Keuangan BNN direposisi menjadi IKP Inspektorat Utama (Ittama) BNN dikarenakan pelaksanaan reviu dan penjaminan mutu terhadap Laporan Keuangan BNN menjadi bagian dari tugas dan fungsi Ittama BNN.

Target kinerja Settama BNN 2020–2024 sebagaimana tergambar dalam kerangka kerja logis di atas adalah sebagai berikut:

Matrik 1. Program, Kegiatan, dan Target Kinerja Settama BNN 2020–2024

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET					UNIT KERJA PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024	
Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BNN	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan BNN	Nilai Akuntabilitas Kinerja BNN (AKIP)	65	70	75	78	80	Sekretariat Utama
		Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Organisasi	80	81	82	83	84	
		Opini Kepercayaan Publik terhadap BNN	65	70	75	80	85	

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET					UNIT KERJA PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024	
Penyusunan dan Pengembangan Rencana Program dan Anggaran BNN	Meningkatnya proses manajemen kinerja secara efektif dan efisien	Nilai Kinerja Anggaran BNN	80	82	84	86	90	Biro Perencanaan
Pengembangan Organisasi, Tatalaksana, dan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya pengelolaan SDM, organisasi dan tatalaksana yang efektif	Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Layanan Kepegawaian	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	Biro Kepegawaian dan Ortala
		Persentase penilaian atas efektivitas penataan tatalaksana	74%	78%	82%	86%	90%	
Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan	Meningkatnya tata kelola administrasi keuangan yang sesuai prosedur	Nilai kualitas laporan keuangan satuan kerja	100	100	100	100	100	Biro Keuangan
		Indeks Kepatuhan Pembayaran Belanja Pegawai	4	4	4	4	4	
Penyelenggaraan Ketatausahaan, Rumah Tangga dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana	Meningkatnya pelayanan umum secara maksimal	Indeks Kualitas Penyelenggaraan Ketatausahaan	3	3,1	3,2	3,3	3,4	Biro Umum
		Indeks Kualitas Pengadaan dan Pengelolaan Barang/Jasa	3	3,1	3,2	3,3	3,4	
Penyelenggaraan Kehumasan dan Keprotokolatan	Meningkatnya fungsi layanan publikasi kelembagaan dan keprotokolatan yang optimal	Indeks Layanan Kehumasan	3	3.5	4	4.5	5	Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol
		Persentase Tingkat Kepuasan Pelayanan Keprotokolatan	80%	85%	87%	90%	92%	

IV.2 Pendanaan

Kebutuhan anggaran yang diestimasi memenuhi sasaran dan pencapaian kinerja program dan kegiatan Settama BNN 2020–2024 sebagaimana rencana kinerja di atas adalah sebagai berikut:

Matrik 2. Proyeksi Anggaran Settama BNN 2020–2024

PROGRAM/ KEGIATAN	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ALOKASI (Dalam Juta Rupiah)				
			2020	2021	2022	2023	2024
Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BNN	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan BNN	Nilai Akuntabilitas Kinerja BNN (AKIP)	1,133,682	1,142,953	1,514,791	1,648,824	1,768,426
		Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Organisasi					

PROGRAM/ KEGIATAN	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ALOKASI (Dalam Juta Rupiah)				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Opini Kepercayaan Publik terhadap BNN					
Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan	Meningkatnya tata kelola administrasi keuangan yang sesuai prosedur	Nilai kualitas laporan keuangan satuan kerja	572,838	630,122	693,134	762,447	838,692
		Indeks Kepatuhan Pembayaran Belanja Pegawai					
Pengembangan Organisasi, Tatalaksana, dan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya pengelolaan SDM, organisasi dan tatalaksana yang efektif	Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Layanan Kepegawaian	19,085	24,536	31,568	40,645	52,365
		Persentase penilaian atas efektivitas penataan tatalaksana					
Penyusunan dan Pengembangan Rencana Program dan Anggaran BNN	Meningkatnya proses manajemen kinerja secara efektif dan efisien	Nilai Kinerja Anggaran BNN	20,762	24,915	29,898	35,877	43,053
Penyelenggaraan Ketatausahaan, Rumah Tangga dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana	Meningkatnya pelayanan umum secara maksimal.	Indeks Kualitas Penyelenggaraan Ketatausahaan	500,934	439,304	731,300	775,186	792,714
		Indeks Kualitas Pengadaan dan Pengelolaan Barang/Jasa					
Penyelenggaraan Kehumasan dan Keprotokolan	Meningkatnya fungsi layanan publikasi kelembagaan dan keprotokolan yang optimal.	Indeks Layanan Kehumasan	20,063	24,076	28,891	34,670	41,603
		Persentase Tingkat Kepuasan Pelayanan Keprotokolan					

BAB V

PENUTUP

Renstra Settama 2020–2024 ini disusun sebagai pedoman bagi gerak strategis pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja di lingkungan Settama BNN dalam rangka penerapan asas-asas pemerintahan yang baik (*good governance*) untuk kurun waktu lima tahun ke depan. Secara operasional, Renstra Settama BNN ini akan dijabarkan ke dalam rencana kerja tahunan melalui mobilisasi seluruh sumber daya yang ada: aparatur BNN, anggaran, infrastruktur, data dan informasi, norma/sistem/prosedur/ketentuan, serta sumber daya lainnya. Untuk melihat pencapaian sasaran dan target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra Settama BNN Tahun 2020–2024, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai dengan perjanjian kinerja BNN di setiap tahunnya. Hasil monitoring dan evaluasi menjadi bagian penting dalam memastikan keberhasilan pencapaian kinerja dan apabila diperlukan dapat dilakukan perubahan terhadap dokumen Renstra Settama BNN ini pada reviu paruh waktu periode perencanaan.

Demikian Renstra Settama 2020–2024 ini disusun untuk mendukung tercapainya transformasi layanan P4GN yang berkualitas melalui upaya mewujudkan manajemen organisasi yang profesional, produktif, dan proporsional, serta berkinerja tinggi.