

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas izin-Nya maka Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN Tahun 2023 telah selesai dibuat.

Laporan Kinerja merupakan wujud akuntabilitas instansi Pemerintah dalam menjalankan kinerja pemerintahan selama satu tahun. Penyusunan laporan kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja yang telah disusun pada tahun sebelumnya dan dituangkan pada perjanjian kinerja. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) sebagai salah satu unit eselon II di Badan Narkotika Nasional memiliki kewajiban untuk melaksanakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang digambarkan dalam Laporan Kinerja. Laporan ini juga merupakan bagian dari pelaksanaan transparansi dan akuntabilitas kinerja dalam rangka *good governance*.

Laporan Kinerja PPSDM BNN telah selesai disusun berdasarkan Indikator Kinerja dan target indikator kinerja kegiatan. Laporan kinerja berisi capaian kinerja, capaian anggaran, dan kendala dalam pencapaian target serta upaya tindak lanjut. Semoga laporan kinerja PPSDM BNN ini bermanfaat baik sebagai bahan evaluasi guna peningkatan kualitas kinerja PPSDM BNN dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Narkotika Nasional dalam memerangi narkoba untuk mewujudkan Indonesia Bersinar (Bersih Narkoba). Kepada semua pihak yang telah berperan aktif dalam penyusunan Laporan Kinerja PPSDM BNN tahun 2023 maupun pihak yang telah bekerja keras dalam meraih capaian kinerja maupun anggaran, kami sampaikan ucapan terima kasih.

Bogor, Januari 2024
Kepala PPSDM BNN

Dr. Caca Syahroni, S.IP., M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A. Gambaran Umum.....	4
B. Dasar Hukum.....	5
C. Tugas Pokok Dan Fungsi Organisasi Serta Struktur Organisasi.....	6
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	9
A. Rencana Strategis/Rencana Program Kerja.....	9
B. Rencana Kinerja Tahunan.....	10
C. Perjanjian Kinerja.....	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	14
A. Analisis Capaian Sasaran.....	14
B. Akuntabilitas Keuangan.....	33
BAB IV PENUTUP.....	34
LAMPIRAN DOKUMENTASI KEGIATAN.....	xxxvi
DOKUMEN PENGUKURAN KINERJA.....	xlvi

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Narkotika Nasional Sesuai dengan Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 1 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 5 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional yang 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 rangka mewujudkan visi dan misi, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional (PPSDM BNN) menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan di bidang teknis P4GN, struktural dan fungsional dalam rangka pemenuhan SDM BNN yang profesional, berkualitas dan berintegritas. PPSDM BNN mempunyai sasaran program/kegiatan yaitu Meningkatnya Kualitas Layanan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN dengan 2 (dua) Indikator kinerja.

Pada tahun 2023, PPSDM didukung anggaran sebesar Rp 21.900.045.000 dengan realisasi senilai Rp 21.486.715.139 atau 98,11 % dan untuk nilai capaian indikator kinerja yaitu 26,79% pada indikator persentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan dan 3,71 pada indikator kinerja indeks kualitas layanan penyelenggaraan pelatihan pegawai di PPSDM BNN dengan kategori sangat baik.

Namun tidak dipungkiri masih ada beberapa sasaran yang kegiatannya belum optimal dikarenakan terbatasnya sumber daya yang dimiliki. Demikian kajian singkat LKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional (PPSDM BNN) Tahun 2023 dalam bentuk Ikhtisar Eksekutif sebagai informasi manajerial.

BAB I PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum

Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 1 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 5 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional yang 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 kompetensi 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. Adapun isu/permasalahan yang di hadapi oleh PPSDM BNN seperti Belum adanya profil kebutuhan pegawai terhadap pengembangan kompetensi; Belum dilakukan pemetaan kebutuhan kompetensi di satuan kerja; Jabatan yang ada di BNN belum sesuai dengan merit sistem; Masih sulitnya dalam memenuhi HCDP; 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.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan harapan Bangsa Indonesia karena merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa. Salah satu asas penyelenggaraan negara yang baik adalah asas akuntabilitas.

BNN sebagai lembaga pemerintah berkewajiban menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) kepada Presiden sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan sebagai unsur penyelenggara negara dan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, dan peranannya dalam pengelolaan sumberdaya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan dalam suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP).

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) PPSDM BNN Tahun 2023 dimaksudkan sebagai perwujudan peran serta BNN untuk mewujudkan akuntabilitas dan pencapaian kinerja dalam pelaksanaan visi dan misi telah ditetapkan. LKIP PPSDM BNN Tahun 2023 juga dimanfaatkan sebagai alat untuk memperbaiki kinerja PPSDM BNN di tahun yang akan datang.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja,

- Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 23 tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional;
 5. Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Badan Narkotika Nasional;
 6. Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 1 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 5 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional;
 7. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Badan Narkotika Nasional;
 8. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) PPSDM BNN Tahun Anggaran 2023 Nomor : SP DIPA-066.01.1.352628/2023 tanggal 30 November 2022.

C. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi serta Struktur Organisasi

Tugas Pokok

PPSDM BNN mempunyai tugas, melaksanakan penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian program pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang P4GN.

Fungsi

Selanjutnya untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, PPSDM BNN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusun kebijakan teknis, rencana dan anggaran program pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN;
- b. Penyusunan dan pengembangan kurikulum, modul dan materi pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN;
- d. Pelaksanaan penilaian kompetensi dan sertifikasi keterampilan teknis dan jabatan fungsional di bidang P4GN;

- e. Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN;
- f. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN; dan
- g. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

Peran Strategis

PPSDM BNN adalah unsur pendukung tugas, fungsi, dan wewenang di bidang pengembangan sumber daya manusia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BNN melalui Sekretaris Utama. Peran strategis PPSDM BNN adalah meningkatkan kontribusi lulusan pelatihan terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam berbagai segmen jabatan. Semua program pelatihan telah disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan, rancang bangun program pelatihan mengacu pada standar kompetensi.

Struktur Organisasi

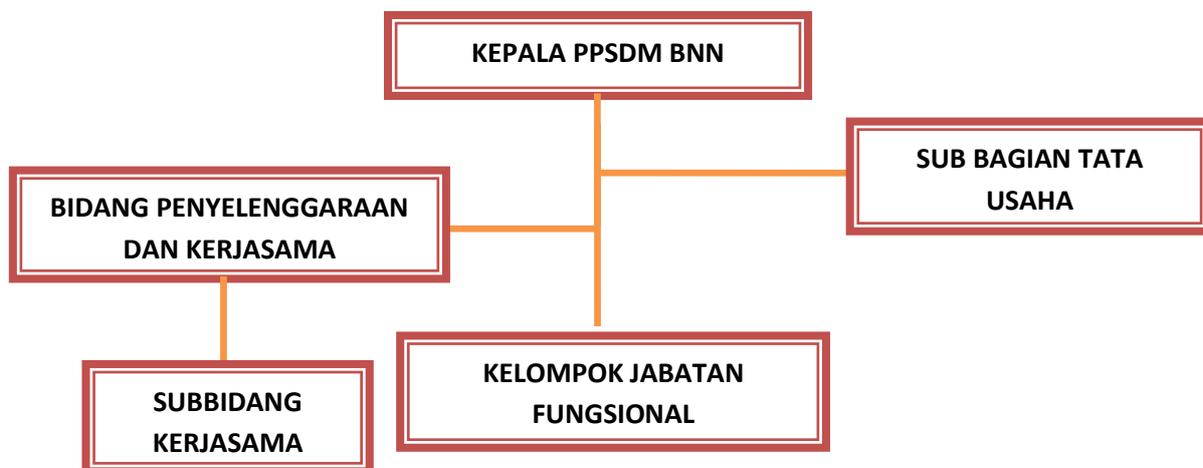
Sesuai dengan Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 1 Tahun 2022, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM BNN) terdiri dari :

1. Kepala
2. Bidang Penyelenggaraan dan Kerjasama
3. Subbagian Tata Usaha
4. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk memperlancar tugas dan fungsi PPSDM BNN, maka setiap bagian mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing. Adapun tugas di tiap bagiannya, yaitu

1. Bidang Penyelenggaraan dan Kerjasama mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN, penilaian kompetensi dan sertifikasi keterampilan teknis dan jabatan fungsional di bidang P4GN, serta pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pengembangan sumber daya manusia di bidang P4GN.
2. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga pusat.

STRUKTUR PPSDM BNN
(Peraturan BNN Nomor 1 Tahun 2022)



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PPSDM BNN

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Rencana Strategis/Rencana Program Kerja

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan bahwa setiap Kementerian/Lembaga perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Dengan telah ditetapkannya RPJMN 2020-2024, maka BNN menyusun Renstra Tahun 2020-2024 yang merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif memuat program-program pembangunan bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) yang akan dilaksanakan oleh BNN dan menjadi acuan dalam penyusunan perencanaan tahunan. Perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melaksanakan suatu kegiatan. Rencana Strategis (Renstra) merupakan suatu dokumen penting terselenggaranya sistem pemerintahan yang berorientasi pada proses dan hasilnya. Renstra Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM BNN) sebagai pedoman untuk mencapai visi dan misi PPSDM BNN.

Visi PPSDM BNN

Visi yang ditetapkan PPSDM BNN adalah “Menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mampu Menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) BNN yang Profesional, Berkualitas, dan Berintegritas”.

Misi PPSDM BNN

Misi yang ditetapkan PPSDM BNN sebagai upaya mewujudkan visi tersebut adalah “Menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan di bidang teknis P4GN, struktural dan fungsional dalam rangka pemenuhan SDM BNN yang profesional, berkualitas dan berintegritas. Dan dengan kata motivasi PPSDM BNN, yaitu menjadi Lebih Baik : Pegawai cinta akan pekerjaannya, Pengguna percaya akan kualitasnya, Peserta bangga akan kelulusannya.

Tujuan PPSDM BNN

Sebagai penjabaran atau penerapan dari pernyataan visi dan misi tersebut di atas, PPSDM BNN mempunyai tujuan yaitu mengembangkan kompetensi Aparatur

P4GN dalam proses peningkatan individu berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sebagai upaya pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai dengan standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

B. Rencana Kinerja Tahunan

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. Adapun identifikasi isu dan permasalahan yang dihadapi PPSDM BNN sebagaimana termuat dalam Renstra PPSDM BNN 2020–2024 dan diperkirakan masih/akan terjadi di tahun 2023 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. Dengan adanya penyederhanaan birokrasi menjadi tantangan PPSDM untuk mengembangkan berbagai jenis pelatihan tenaga fungsional.

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 Narkotika dan Prekursor Narkotika
2. Peningkatan Pencegahan Penyalahgunaan Narkotika dan Rehabilitasi Penyalahgunaan Narkotika

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 aparat 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 di atas 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 Nomor 40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit;
5. Penyusunan rencana pelatihan pengembangan profesi di BNN.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan rencana kinerja Tahun 2023 sesuai dengan arah kebijakan dan rencana kinerja BNN Tahun 2023. Rencana kinerja Tahun 2023 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 2023 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 penyelenggaraa n pendidikan dan pelatihan pegawai di pusat pengembangan	Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan	22 %	Rp 11.318.197.000
		Indeks kualitas layanan penyelenggaraan	3,7	

	sumber daya manusia BNN	pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN		
--	-------------------------	--	--	--

RKT Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN Tahun 2023 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.

C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan suatu janji kinerja tahunan yang akan dicapai oleh suatu satuan kerja, dokumen yang dibuat dan disusun, antara pimpinan instansi pemerintah/unit kerja yang menerima amanah/tanggung jawab kinerja. Perjanjian kinerja merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima yang amanah dan bertanggung jawab, sekaligus sebagai pimpinan organisasi atau instansi yang kemudian akan disetujui oleh atasan langsungnya. Perjanjian kinerja berisi sasaran kegiatan, indikator kinerja dan target yang akan dicapai melalui program yang ada pada lembaga/instansi yang bersangkutan. Adapun Perjanjian Kinerja PPSDM BNN Tahun 2023 sebagaimana pada tabel di bawah ini :

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET IKK
Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN	1. Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan	22 %
	2. Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN	3,7 Indeks

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja PPSDM BNN
Tahun 2023

A. Analisis Capaian Sasaran

Capaian kinerja organisasi dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya akan dilakukan analisis capaian kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi.

Dalam program pembinaan dan pengelolaan pelatihan PPSDM memiliki sasaran kegiatan yaitu meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di PPSDM BNN. Pengukuran capaian sasaran dapat diuraikan pada tabel di bawah ini :

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	JUMLAH	TARGET IKK	Realisasi
Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di pusat pengembangan sumber daya manusia BNN	1. Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan	1451 Peserta	22%	26.79%
	2. Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN	19 Kegiatan Pelatihan	3,7	3,71

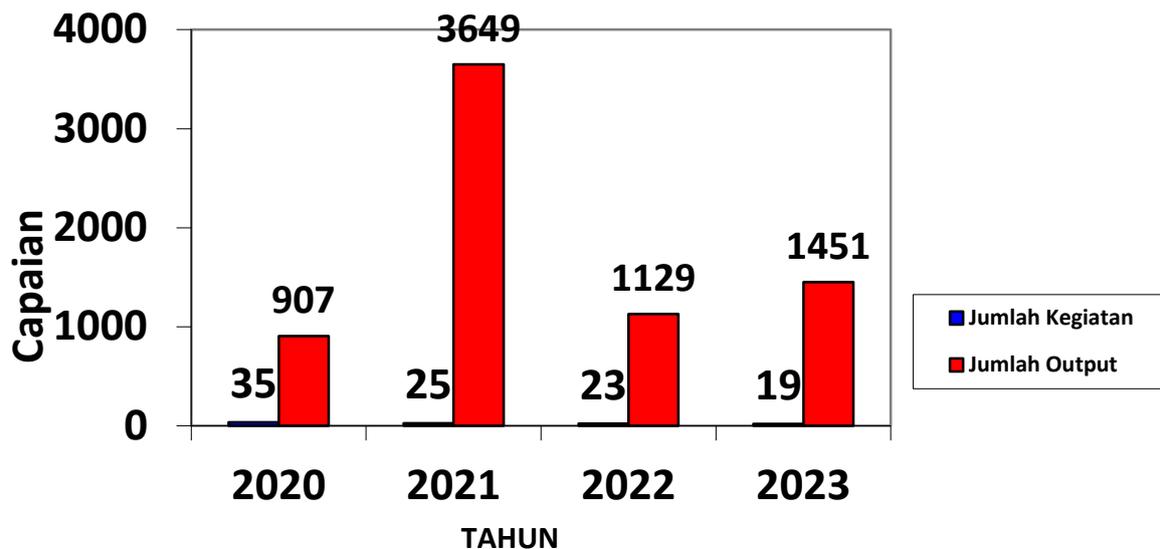
Tabel 3.1
Pengukuran capaian sasaran

Pencapaian kinerja PPSDM diukur dari dua indikator tersebut menunjukkan capaian kinerja melebihi target yang ditetapkan pada indikator pertama dan pencapaian kinerja sesuai dengan target pada indikator kedua. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

1) Indikator Kinerja Persentase Pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di Badan Narkotika Nasional, PPSDM menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi melalui kegiatan pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan administrator, pelatihan kepemimpinan pengawas, orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN, webinar maupun workshop dengan tujuan untuk memenuhi kompetensi jabatan pegawai diantaranya yaitu kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural. Tahun 2023 merupakan tahun dimana pola pelaksanaan pengembangan kompetensi dilaksanakan dengan metode *blended learning*. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan jumlah pegawai BNN yang telah mengikuti dan lulus dalam pelatihan/pengembangan kompetensi dengan jumlah pegawai BNN pada tahun 2023.

Pada tahun 2023 indikator kinerja ini secara umum berkinerja sangat baik dengan realisasi sebesar 26,79% dibandingkan target yang ditetapkan dan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal ini merupakan cerminan kinerja satuan kerja di lingkungan PPSDM dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi. Capaian realisasi ini jika dilihat dari pelaksanaannya dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Grafik 3.1

**Grafik Kenaikan Capaian Giat dan Capaian Output
Tahun 2020, 2021, 2022 dan 2023**

Pencapaian indikator Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN berdasarkan pada Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023. Pencapaian indikator ini didukung dari berbagai jenis pengembangan kompetensi dan penyusunan serta pengembangan Norma Standar Prosedur Kriteria (NSPK), diantaranya sebagai berikut :

a. Kegiatan Pembaretan

Kegiatan ini dimaksudkan untuk membentuk sumber daya manusia di bidang pemberantasan yang handal dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, profesional, dan berdedikasi tinggi dalam pelaksanaan tugas P4GN. Tujuan diselenggarakannya program ini adalah untuk mempersiapkan para SDM bidang pemberantasan BNN RI yang mampu Memiliki profesionalisme dalam bekerja, Mampu meningkatkan kerja sama tim, Memiliki fisik yang prima, Bermental baja, Tangguh, Trengginas, Loyal terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kegiatan Pembaretan BNN RI ini terdiri dari 105 (seratus lima) jam pelajaran yang dilaksanakan selama 3 (tiga) hari. Peserta yang telah mengikuti Kegiatan Pembaretan BNN RI diberikan Topi Baret dan Sertifikat oleh Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia.

b. Pelatihan Teknis Analisis Tindak Pidana Pencucian Uang Hasil dari Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika

Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan *Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF) Plenary Meeting* di Paris, Perancis pada tahun 2023, maka BNN bekerja sama dengan PPATK menyelenggarakan Pelatihan Teknis Bersama terkait Analisis Tindak Pidana Pencucian Uang Hasil dari Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika guna meningkatkan kompetensi sebagai sumber daya manusia baik di BNN maupun PPATK bagi para analis transaksi keuangan dalam menghadapi tren kejahatan Tindak Pidana Narkotika dan TPPU yang semakin berkembang. Melalui penyelenggaraan pelatihan teknis ini, maka peserta diharapkan dapat memiliki kemampuan untuk menganalisis transaksi keuangan yang profesional dan tangguh dalam menghadapi tantangan dan hambatan saat melaksanakan tugas pokok dan fungsi khususnya dalam menangani kasus Tindak Pidana Pencucian Uang Hasil Dari Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi bagi para analis dan penyidik, diharapkan mampu melakukan tracing dengan pendekatan pencucian uang (*follow the money*) dan pendekatan aset (*follow the asset*) untuk bisa menghentikan secara total jaringan peredaran Narkotika, tidak hanya menindak pengedar atau pelaku di lapangan saja melainkan dapat memiskinkan para bandar Narkotika.

c. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)

Pelatihan Kepemimpinan Administrator dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajerial secara profesional dan memiliki kemampuan *followership* untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas Jabatan Administrator. Sehubungan dengan tugas dan fungsi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN RI) berkaitan dengan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika (P4GN) dan isu strategis tentang bahaya Narkotika yang mengancam generasi anak bangsa, maka BNN RI menyelenggarakan PKA yang menjadi fokus pada kebutuhan sektoral atau isu nasional dengan tema Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Strategi *War On Drugs*.

d. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan II (PNBP)

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II Badan Narkotika Nasional menitipkan pada Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian Kesekretariatan Negara pada tanggal 5 juni sampai dengan 19 september 2023. Latsar CPNS dilaksanakan dengan menggunakan metode *blended learning*. Tujuan Pelatihan Dasar CPNS diselenggarakan untuk membentuk PNS yang profesional dan berkarakter, yang didasari oleh sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, dan pengetahuan tentang kedudukan serta peran PNS dalam NKRI, dan menguasai bidang tugasnya sehingga mampu melaksanakan tugas serta perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat.

e. Pelatihan DEA : *Narcotics Investigation Course*

Pelatihan *Drugs Enforcement Administration Narcotics (DEA) Investigation Course* di selenggaraan pada 3 juli sampai dengan 14 juli 2023 dengan peserta sebanyak 22 (dua puluh dua) orang yang berasal dari BNN, Polri dan Ditjen Bea Cukai. Pada pelatihan ini bertujuan untuk para peserta agar dapat membangun komunikasi dan koordinasi lintas institusi guna memperkuat kerja sama serta dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan di bidang investigasi narkotika.

f. Pelatihan DEA : *Narcotics Cyber Investigation Course*

Pelatihan *Drugs Enforcement Administration (DEA)* menggelar *Narcotics Cyber Investigation Course* pada tanggal 24 juli sampai 28 juli 2023. Pelatihan ini diikuti 38 (tiga puluh delapan) peserta dengan komposisi 20 (dua puluh) orang berasal dari instansi BNN RI dan 18 (delapan belas) orang berasal dari instansi Polri. Pembukaan dilaksanakan pada Senin, 24 Juli 2023 di ruang *Computer Based Training (CBT)* PPSDM BNN, dihadiri oleh Kombes Pol. Yulmar Try Himawan, S.I.K., M.Si dari Direktorat Tindak Pidana Siber Bareskrim Polri, mantan agen DEA sekaligus instruktur Gill Attenhoven dan Sean Smith, perwakilan dari Direktorat TPPU BNN RI Kompol Sunarto dan Kasubbid Kerjasama PPSDM BNN RI Siti Nurlela Marliani, S.P., M.Si. Kombes Pol Yulmar Try Himawan, S.I.K., M.Si. dari Direktorat Tindak Pidana Siber Bareskrim Polri yang membuka kegiatan menyampaikan Pelatihan ini sangat berharga bagi kita semua, diharapkan dapat dilaksanakan dengan sungguh – sungguh dan penuh

semangat. Manfaatkan kesempatan ini, diskusikan dengan instruktur apa yang kendalanya lalu sandingkan dengan kondisi di lapangan.

g. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)

Tujuan diselenggarakan PKP BNN mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2022 yaitu lebih menekankan pada kompetensi kepemimpinan melayani. Harapan dari kepemimpinan melayani ini adalah para calon pejabat pengawas memiliki kompetensi manajerial untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas jabatan pengawas guna mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai dengan Standar Operasional Prosedur. PKP Angkatan I tahun 2023 mengangkat tema “Peningkatan Pelayanan Publik dalam Akselerasi *War On Drugs*”. Hal ini merupakan penerjemahan dari hasil musyawarah perencanaan dan pengembangan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia tahun 2023 yakni Akselerasi *War On Drugs* Menuju Indonesia Bersinar. Hal-hal yang ditekankan dalam akselerasi tahun 2023 yaitu mengoptimalkan sumber daya yang tersedia serta melakukan terobosan dan inovasi dengan meningkatkan variabel pendukungnya, diantaranya SDM yang unggul, kelembagaan yang efektif, pemanfaatan IT dalam rangka penunjang pelaksanaan program P4GN.

h. Pelatihan Teknis Pemberantasan Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika

BNN RI sebagai *leading sector* P4GN menerapkan strategi *Hard Power Approach* yang dilaksanakan di bidang pemberantasan. Dalam konteks ini, pelatihan pemberantasan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika dihadirkan sebagai langkah konkrit untuk meningkatkan kapasitas aparat penegak hukum dalam bidang Pemberantasan khususnya Penyidik BNN RI yang memiliki kompetensi di bidang pemberantasan, mulai dari tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota.

Tujuan dari penyelenggaraan pelatihan ini adalah untuk mempersiapkan sumber daya Badan Narkotika Nasional, khususnya di bidang pemberantasan yang mampu:

- a. Memahami hukum dan perundang-undangan terkait Narkotika;

- b. Memahami prosedur penyelidikan dan penyidikan tindak pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- c. Menerapkan taktik dan teknik dasar penyelidikan dan penyidikan tindak pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- d. Melaksanakan penanganan dan pengolahan tempat kejadian perkara tindak pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- e. Menggunakan teknologi informasi dan alat khusus lainnya; dan
- f. Mengendalikan diri dalam melaksanakan tugas.

i. Orientasi Dasar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja BNN Angkatan I sampai Angkatan IX

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi titik awal perubahan pengelolaan kepegawaian di Indonesia. Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Undang-Undang tersebut disebutkan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hak dan kewajiban PPPK juga diatur, dimana salah satunya yaitu hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sejak penerimaan dan pengangkatan awal, PPPK juga perlu dilakukan pengenalan dan penyediaan informasi mengenai nilai-nilai Aparatur Sipil Negara dalam bentuk orientasi.

Tujuan dari penyelenggaraan Orientasi PPPK Tahun 2023 adalah:

1. Memperkenalkan nilai-nilai, tugas, dan fungsi Aparatur Sipil Negara; dan
2. Pengenalan nilai dan etika pada instansi pemerintah.

Orientasi Dasar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja BNN Angkatan I sampai Angkatan IX sebagai berikut

1. Orientasi Dasar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja BNN Angkatan I sampai Angkatan III sebanyak 90 (sembilan puluh) orang
2. Orientasi Dasar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja BNN Angkatan IV sampai Angkatan VI sebanyak 90 (sembilan puluh) orang
3. Orientasi Dasar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja BNN Angkatan VII sampai dengan IX sebanyak 120 (seratus dua puluh) orang

j. Pelatihan Fungsional Asesor SDM (PNBP)

Pelatihan Fungsional Asesor SDM Aparatur Angkatan II Tahun 2023 bertujuan untuk memenuhi standar kompetensi dan meningkatkan *profesionalisme* Pegawai Negeri Sipil khususnya yang menduduki jabatan Fungsional Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur. Pelatihan ini dilaksanakan secara *distance learning* (Menggunakan website pelatihan.bkn.go.id dan Aplikasi *Zoom Meeting*). Peserta dari Badan Narkotika Nasional ada 2 (dua) orang atas nama Ellsa Azma Oktaviani, S.Psi dan Andreas Satya Wardhana, SH.

k. Pelatihan Evaluasi Program Kerja Penyuluh

Pelatihan Teknis Evaluasi Program Kerja Penyuluh BNN berlangsung secara klasikal di PPSDM BNN Lido, Bogor selama 5 (lima) hari dari tanggal 10 oktober sampai dengan 14 Oktober 2023 dan diikuti oleh 40 (empat puluh) orang peserta yang merupakan Penyuluh Narkoba Ahli Madya/Muda di lingkungan BNN Pusat maupun BNN Provinsi.

Penyuluh Narkoba adalah garda terdepan dalam pencegahan penyalahgunaan narkoba yang membimbing, membina, dan membentuk pola hidup perilaku masyarakat agar lebih sehat baik secara jasmani maupun rohani. Penyuluh juga harus mampu mengukur keberhasilan pencapaian program penyuluhan yang dilakukannya melalui evaluasi, sehingga pelatihan teknis ini perlu dilakukan.

l. Webinar Akhirnya Tidak Ada Lagi Dupak Pengelolaan Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional Sesuai Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023

Upaya penting dalam transformasi tersebut adalah melakukan transformasi SDM Aparatur melalui perubahan tata kelola Jabatan Fungsional dengan telah diundangkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional. Berdasarkan kedua peraturan tersebut maka terdapat perubahan tata kelola jabatan fungsional dan mekanisme pengelolaan kenaikan pangkat pejabat fungsional, salah satunya terkait penetapan angka kredit bagi jabatan fungsional.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusa (PPSDM) Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN RI) sebagai satuan kerja yang memiliki tujuan dalam pengembangan kompetensi SDM BNN RI, dirasa perlu untuk melakukan sosialisasi secara massif terkait permenpan Nomor 1 Tahun 2023 tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan dengan menyelenggarakan Webinar dengan tema **“Pengelolaan Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional berdasarkan pada Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023”**. Dengan adanya webinar ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait proses pengelolaan angka kredit, kenaikan pangkat dan jenjang pejabat fungsional.

m. Webinar Manajemen Keuangan ASN di Era Digital "*Healthy Money Mindset*"

Kebutuhan dana tambahan ASN yang terkadang melebihi pendapatan merupakan salah satu alasan ASN menjadi pengguna pinjaman yang digunakan antara lain untuk biaya pendidikan, perbaikan rumah, atau kebutuhan mendesak lainnya. Sumber pinjaman keuangan bermacam-macam yaitu pinjaman melalui bank, pinjaman melalui koperasi, maupun pinjaman *online*. Maraknya pinjaman *online* karena akses yang mudah dan cepat proses pencairannya tanpa persyaratan yang rumit. Namun seiring dengan perkembangan tersebut, juga muncul resiko serius ketika pinjaman tersebut bersifat ilegal. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang cukup besar merupakan pangsa pasar yang menjanjikan bagi sejumlah penyelenggara pinjaman *online*. Dalam situasi seperti ini, pinjaman *online* menjadi alternatif yang semakin populer bagi ASN untuk memenuhi kebutuhan keuangan mereka.

Kaitan dengan hal tersebut diatas, hubungan antara kesehatan mental dan keuangan dapat terlihat dari perhatian terhadap kesejahteraan mental ASN dalam menghadapi tekanan keuangan pada era digital. Pendidikan mengelola keuangan adalah kunci dalam membangun "*Healthy Money Mindset*". ASN perlu diberikan pengetahuan dan ketrampilan dalam mengelola keuangan dengan bijak. Dengan mengembangkan sikap yang sehat terkait dengan uang, maka ASN akan menjadi lebih produktif dan fokus terhadap kinerja, yang pada akhirnya dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat secara keseluruhan.

n. **Webinar ASN BerAKHLAK “Akselerasi Transformasi ASN Berkelas Dunia”**

Webinar mengenai *Core Values* ASN BerAKHLAK adalah salah satu cara yang efektif untuk mengkomunikasikan, menjelaskan, dan mempromosikan nilai tersebut di kalangan ASN lingkungan Badan Narkotika Nasional. Webinar memungkinkan untuk menciptakan kesadaran yang lebih besar terhadap pentingnya *core values* ASN BerAKHLAK dalam lingkungan pemerintahan. ASN dapat memahami bagaimana perilaku dan tindakan mereka dapat mempengaruhi pelayanan publik dan citra instansi. Selain itu dengan adanya webinar dapat memberikan kesempatan pada peserta berdiskusi langsung dengan pembicara sehingga mampu memahami implementasi nilai-nilai BerAKHLAK dalam konteks pekerjaan. Kegiatan Webinar ini bertujuan sebagai salah satu upaya dalam mendorong perubahan perilaku positif di kalangan ASN Badan Narkotika Nasional. Dengan memahami nilai-nilai BerAKHLAK, ASN diharapkan akan menerapkan prinsip-prinsip dalam keputusan dan tindakan sehari-hari. Organisasi dapat memastikan bahwa ASN memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya BerAKHLAK dalam pekerjaan dan dapat mempraktikkannya dalam pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

o. **Webinar “Dunia Maya Realitas Nyata : Pegawai BNN dalam Aksi Melawan Narkotika di Media Sosial”**

Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) memainkan peran penting dalam melawan narkotika, baik di dunia nyata maupun di ranah digital. Mereka harus memahami cara beroperasi di dunia maya untuk mengawasi, menyelidiki, dan mengatasi aktivitas terkait narkotika di media sosial. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk memberikan pelatihan dan pemahaman kepada pegawai BNN tentang peran mereka dalam melawan narkotika di media sosial.

Selain itu, penting untuk meningkatkan kesadaran publik tentang bahaya narkotika dan cara mengidentifikasi tanda-tanda penyalahgunaan narkotika. Kesadaran publik adalah salah satu langkah awal yang efektif dalam pencegahan penyalahgunaan narkotika. Melalui webinar ini, diharapkan masyarakat akan lebih sadar tentang bahaya narkotika dan akan lebih mampu melaporkan aktivitas mencurigakan yang mereka temui di media sosial.

Webinar ini juga akan membahas strategi baru dalam melawan narkotika di era digital. Dalam dunia maya yang terus berkembang, perlu ada pendekatan yang

lebih cerdas dan efektif dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks ini. Dengan memahami tren dan teknik terbaru, pegawai BNN akan lebih siap untuk menghadapi peredaran narkoba di media sosial.

p. Workshop Pelayanan Prima Bagi Penyelenggara Diklat

Tujuan dari workshop pelayanan prima adalah untuk memastikan bahwa penyelenggara pelatihan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang mereka butuhkan dalam memberikan pelayanan yang unggul. Dengan demikian, pelayanan prima dapat menjadi salah satu aset terbesar dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan kepercayaan peserta pelatihan.

narasumber dalam workshop tersebut diantaranya

- Dr. dr. Diah Setia Utami, Sp.Kj., MARS, dengan materi :

1. Pengenalan Pelayanan Prima
2. Psikologi Pelayanan

- Sinta Dame Simanjuntak, M.A. (LAN RI), dengan materi :

1. Komunikasi dan Keterampilan Interaksi
2. Penanganan Keluhan dan Peningkatan Kualitas Pelayanan

- Indra Widy Priajie (BRI), dengan materi :

1. Evaluasi dan Pengukuran Keberhasilan Pelayanan Prima
2. Implementasi Pelayanan Prima dalam Organisasi

q. Workshop Pengembangan Metode Pembelajaran dan Pengasuh

Dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, dipandang penting untuk memiliki kondisi kelas yang solid dan efektif. Kondisi tersebut dapat digali melalui pelaksanaan *Outdoor Learning Experience* (OLE), dimana metode tersebut merupakan salah satu cara yang efektif untuk mengembangkan hubungan antar peserta pelatihan, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat keterampilan kerja sama dalam proses pelatihan agar lebih efektif. PPSDM BNN sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan menganggap perlu dilaksanakan pelatihan bagi instruktur OLE untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan OLE dilakukan secara efektif dan efisien. Instruktur OLE yang kompeten dapat memimpin kegiatan-kegiatan tersebut dengan baik dan memastikan bahwa tujuan dari OLE tercapai serta menciptakan pengalaman

yang berharga bagi para peserta pelatihan. Disamping itu, dalam setiap penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, para peserta pelatihan akan didampingi oleh Tim Pengasuh. Tim Pengasuh memiliki tanggung jawab dalam pembinaan sikap dan perilaku serta disiplin peserta. Untuk menjamin Tim Pengasuh memiliki kompetensinya, maka seluruh personil yang terlibat sebagai Pengasuh diwajibkan untuk memiliki sertifikat Pengasuh. Mengingat pentingnya kompetensi tersebut, maka disusunlah kegiatan *Workshop* Pengembangan Metode Pembelajaran Pengasuhan, yang meliputi kegiatan OLE dan Pengasuh.

r. Rapat Koordinasi Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai BNN

Tujuan Rapat koordinasi dilaksanakan sebagai wadah penguatan pemahaman dari setiap pembina fungsi dan bertukar informasi untuk merencanakan serta menetapkan jenis kompetensi tiap-tiap bidang serta program pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Badan Narkotika Nasional melalui Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BNN periode tahun 2025 s.d 2028 serta program prioritas 2024. Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi antara PPSDM BNN dengan para *stakeholder* di wilayah maupun pusat, serta mampu membentuk kerjasama yang baik, terorganisir dan terorganisasi dengan persepsi yang sama untuk mencapai tujuan sesuai dengan tugas dan fungsi PPSDM BNN. Peserta dari kegiatan ini adalah Kepala Bagian Umum/Tata Usaha, Kepala Subbagian Umum/Tata Usaha, atau perwakilan Satuan Kerja di lingkungan Badan Narkotika Nasional baik BNN Pusat dan BNN Provinsi, dan peserta undangan dari LAN.

s. Monitoring dan Evaluasi Pasca Diklat

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional pada tahun 2023 telah melaksanakan monitoring dan evaluasi pasca diklat sebanyak 8 (delapan) provinsi, yaitu Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Kalimantan Selatan dan Sulawesi Tengah. Kegiatan monev ini dilakukan di aula/ruang rapat BNNP dengan sasaran peserta monev adalah alumni pelatihan pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 dari pelatihan kepemimpinan, latsar CPNS, pelatihan teknis dan sosiokultural

pada BNNP maupun BNN Kota atau BNN Kabupaten. Pada monev pasca diklat ini sudah menggunakan *digitalisasi* dengan instrumen evaluasi yang *terupdate*.

t. Rapat Penyusunan Buku Bidang Pencegahan BNN (*Soft Power Approach*)

Tujuan kegiatan ini adalah Penulisan buku ini bertujuan agar pegawai (Badan Narkotika Nasional (BNN) mampu melaksanakan akselerasi kebijakan *Soft Power Approach* atau Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba sehingga dapat menurunkan angka prevalensi pengguna narkoba di Indonesia untuk mewujudkan Indonesia Bersinar (Indonesia Bersih Narkoba). Dalam buku ini akan ada 6 bab, yaitu sebagai berikut :

Bab 1 *Speed Up Never Let Up*, bagian ini menjelaskan tentang latar belakang, tujuan, manfaat, sasaran dan sistematika penulisan

Bab 2 Peran Masyarakat dalam Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba, bagian ini menjelaskan deskripsi bab, dasar hukum, peran masyarakat dan unsur-unsurnya, serta program dan kegiatan peran masyarakat

Bab 3 *Soft Power Approach* dalam Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba, bagian ini menjelaskan deskripsi singkat bab bagian kebijakan dan penerapan *Soft Power Approach* serta *best practice program*

Bab 4 Strategi Pelaksanaan *Soft Power Approach* (Pencegahan, Pemberdayaan Masyarakat dan Rehabilitasi) bagian ini menjelaskan deskripsi singkat bab Strategi Pencegahan, Strategi Pemberdayaan Masyarakat dan Strategi Rehabilitasi

Bab 5 *Akselerasi War On Drugs* melalui *Soft Power Approach*, bagian ini menjelaskan deskripsi singkat bab *Akselerasi War On Drugs* melalui *Soft Power Approach* dan unsur-unsurnya serta penerapannya

Bab 6 Penutup. Dalam bagian ini disampaikan tentang kesimpulan dan tindak lanjut

u. Rapat Penyusunan Kurikulum Pelatihan Teknis Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU)

Kegiatan ini merupakan kolaborasi dari PPSDM BNN RI, Direktorat TPPU Deputi Bidang Pemberantasan BNN RI, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (Pusdiklat APU PPT) PPATK.

Di hari pertama dilakukan pembahasan serta diskusi bahan ajar dari sisi BNN RI. Dan di hari kedua pembahasan serta diskusi bahan ajar dari sisi PPATK. Di akhir sesi semua bahan ajar di finalisasikan dan disatukan menjadi isi dari kurikulum pelatihan teknis TPPU yang rencana akan dilaksanakan di tahun 2024.

Sebagian besar kegiatan telah mencapai sesuai yang ditetapkan dalam penetapan kinerja (PK) tahun 2023 sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU). Berikut ini adalah tabel realisasi capaian kinerja tahun 2023. Capaian tersebut dilakukan melalui berbagai kegiatan, diantaranya yaitu :

NO	KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI	PESERTA	
		TARGET	REALISASI
1	Kegiatan Pembaretan	86	86
2	Pelatihan Teknis Analisis Tindak Pidana Pencucian Uang Hasil Dari Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor	40	40
3	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	30	30
4	CPNS PNBP	8	8
5	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	40	40
6	DEA <i>Narcotics Investigation Course</i>	22	22
7	DEA <i>Narcotics Cyber Investigation Course</i>	38	38
8	TPNPN Pelatihan Teknis Pemberantasan Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika	30	30
9	Orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN Gelombang 1	90	90
10	Orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN Gelombang 2	90	90

11	Orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN Gelombang 3	120	120
12	Pelatihan Fungsional Asesor SDM	2	2
13	Pelatihan Evaluasi Program Kerja Penyuluh	40	39
14	Webinar Akhirnya Tidak Ada Lagi Dupak Pengelolaan Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional Sesuai Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023	681	316
15	Webinar Manajemen Keuangan ASN di Era Digital " <i>Healthy Money Mindset</i> "	291	121
16	Webinar ASN BerAKHLAK "Akselerasi Transformasi ASN Berkelas Dunia"	491	142
17	Webinar "Dunia Maya Realitas Nyata : Pegawai BNN dalam Aksi Melawan Narkotika di Media Sosial"	327	125
18	Workshop Pelayanan Prima Bagi Penyelenggara Diklat	65	65
19	Workshop Pengembangan Metode Pembelajaran dan Pengasuh	47	47
JUMLAH			1451 Orang
PERSENTASE Jumlah Realisasi			26,79%

Tabel 3.2
Capaian Kinerja (Outcome) T.A. 2023

Jumlah Realisasi (jumlah peserta yang telah memenuhi kompetensi jabatan)	X 100%	:	1451
Jumlah Pegawai pada tahun tersebut		:	5415
		=	26,79%

2). Indikator Kinerja Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN

Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, maka unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan pelayanan. Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini dirasakan belum memenuhi harapan masyarakat. Hal ini dapat diketahui dari berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa dan jejaring sosial.

Tentunya keluhan tersebut, jika tidak ditangani memberikan dampak buruk terhadap pemerintah. Lebih jauh lagi adalah dapat menimbulkan ketidakpercayaan dari masyarakat. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan survei kepuasan pelanggan kepada pengguna layanan dengan mengukur kepuasan pengguna layanan. Indeks Kepuasan Pengguna Layanan merupakan cerminan mutu pelayanan PPSDM BNN dalam memberikan layanan kepada *stakeholder* pengembangan kompetensi SDM. Mutu layanan sangat erat kaitannya dengan kepuasan pelanggan sehingga dapat didefinisikan dengan perbandingan persepsi yang diterima pelanggan dengan layanan yang dirasakan. Untuk mendapatkan gambaran persepsi nilai mutu layanan di lingkungan PPSDM BNN dilakukan survei kepuasan pengguna layanan melalui kuesioner.

Nilai persepsi, nilai interval, nilai interval konversi, mutu pelayanan dan kinerja unit pelayanan yang diukur dalam perhitungan Indeks Kepuasan Pengguna Layanan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Jumlah	Target 2022	Realisasi 2022
Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan	Indeks kualitas layanan penyelenggaraan	15 Kegiatan	3,70	3,71

pendidikan dan pelatihan pegawai di pusat pengembangan sumber daya manusia BNN	pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN			
--	--	--	--	--

Tabel 3.3

Indeks Kualitas Layanan Penyelenggaraan PPSDM BNN

Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai adalah ukuran kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di PPSDM BNN. Pengukuran dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada peserta diklat tentang kualitas penyelenggaraan diklat yang meliputi 10 (sepuluh) aspek, yaitu Penyelenggaraan Pelatihan, Metode pembelajaran, Media pembelajaran, Manfaat dan kegunaan Pelatihan, Struktur penyampaian materi Pelatihan, Program Pelatihan, Skema Pelatihan, Kualitas Materi pelatihan, Kualitas dan kemampuan Fasilitator/Narasumber, dan Kesigapan dan pelayanan penyelenggara (tenaga kediklatan).

Pengambilan data dilakukan menggunakan metode angket atau kuesioner yang disampaikan kepada responden yang dalam hal ini adalah peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM BNN tahun 2023. Kuesioner yang masuk akan diolah menggunakan komputer untuk mendapat nilai Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Nilai Indeks kualitas layanan penyelenggaraan dihitung dengan cara menjumlahkan total dari hasil kuesioner evaluasi penyelenggaraan pada tahun 2023 kemudian dibagi dengan jumlah kegiatan pelatihan di tahun 2023. Hasil Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai selama periode tahun 2023 di lingkungan PPSDM secara umum masuk dalam kategori “Sangat Baik” dan dengan nilai tahun 2023 yaitu sebesar 3,71. Nilai sudah sesuai target namun masih di rasa perlu adanya perbaikan dikarenakan pada tahun 2023 peserta pelatihan yang melaksanakan kegiatan diklat di

lingkungan PPSDM BNN merasakan sarana dan prasarana yang kami miliki masih kurang terutama fasilitas di barak peserta, seperti jaringan internet atau sinyal wifi di barak masih sering *down* dan ada pelatihan yang dititipkan pelaksanaannya.

Persepsi	Nilai Interval (NI)	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,532 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

Tabel 3.4
Kriteria Penilaian Indeks Berdasarkan Peraturan Menteri
Pendayagunaan dan Aparatur Reformasi Birokrasi
Nomor 14 Tahun 2017

Nilai kepuasan ini merupakan cerminan bagi PPSDM BNN untuk terus melakukan upaya perbaikan terus menerus dalam peningkatan kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai dengan didukung oleh fasilitas sarana dan prasarana, dukungan SDM kediklatan dan perangkat pembelajaran serta aspek lainnya.

NO.	UNSUR SKM
1	Penyelenggaraan Pelatihan
2	Metode pembelajaran
3	Media pembelajaran
4	Manfaat dan kegunaan Pelatihan
5	Struktur penyampaian materi Pelatihan
6	Program Pelatihan
7	Skema Pelatihan

8	Kualitas Materi pelatihan
9	Kualitas dan kemampuan Fasilitator/Narasumber
10	Kesigapan dan pelayanan penyelenggara (tenaga kediklatan)

Tabel 3.5
Kriteria Unsur Pelayanan

NO	NAMA PELATIHAN	NILAI EVALUASI (KUESIONER)
1	Kegiatan Pembaretan	3,57
2	Pelatihan Teknis Analisis Tindak Pidana Pencucian Uang Hasil Dari Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika	3,57
3	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	3,58
4	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	3,8
5	DEA 1 Narcotics Investigation Course	3,7
6	DEA 2 Narcotics Cyber Investigation Course	3,8
7	TPNPN Pelatihan Teknis Pemberantasan Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika	3,57
8	Orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN Gelombang 1	3,7
9	Orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN Gelombang 2	3,8
10	Orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN Gelombang 3	3,8
11	Pelatihan Evaluasi Program Kerja Penyuluh	3,75
12	Webinar Akhirnya Tidak Ada Lagi Dupak Pengelolaan Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional Sesuai Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023	3,7

13	Webinar Manajemen Keuangan ASN di Era Digital " <i>Healthy Money Mindset</i> "	3,7
14	Webinar ASN BerAKHLAK "Akselerasi Transformasi ASN Berkelas Dunia"	3,75
15	Webinar "Dunia Maya Realitas Nyata : Pegawai BNN dalam Aksi Melawan Narkotika di Media Sosial"	3,8
Jumlah		55.59 (55.59 : 15)
Nilai Indeks		3.71

Tabel 3.6

Nilai Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN Tahun 2023

B. Akuntabilitas Keuangan

PPSDM BNN mendapat dukungan anggaran Badan Narkotika Nasional dalam dokumen Daftar Isian Program Anggaran (DIPA) T.A. 2023 alokasi anggaran yang tersedia Rp 21.900.045.000,- (dua puluh satu milyar sembilan ratus juta empat puluh lima ribu rupiah). Terserap Rp 21.486.715.139,- (dua puluh satu milyar empat ratus delapan puluh enam juta tujuh ratus lima belas ribu sembilan ratus tiga puluh Sembilan rupiah) atau 98,11%. Secara umum proses pelaksanaan anggaran 2023 berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan yang berarti. Adapun rinciannya dapat di lihat pada tabel akuntabilitas keuangan di bawah ini.

No	Jenis Belanja	Alokasi	Realisasi	Sisa	Daya Serap
1	Belanja Pegawai	Rp 2.598.273.000	Rp 2.532.008.569	Rp 66.264.431	97,45 %
2	Belanja Barang	Rp 16.748.300.000	Rp 16.407.306.570	Rp 340.993.430	96,96 %
3	Belanja Modal	Rp 2.553.472.000	Rp 2.547.400.000	Rp 6.072.000	99,76 %
Jumlah		Rp 21.900.045.000	Rp 21.486.715.139	Rp 413.329.861	98,11 %

Tabel 3.7

Tabel Akuntabilitas Keuangan T.A. 2023

BAB IV PENUTUP

Capaian kinerja PPSDM BNN selama Tahun Anggaran 2023, sangat baik dan berhasil serta semua kegiatan penyelenggaraan dapat berjalan dengan cukup efektif, komunikatif dan lancar. Penyelenggaraan pelatihan dilakukan dengan metode klasikal serta metode pembelajaran jarak jauh atau virtual, Indikasi keberhasilan tersebut terbukti dari besarnya tingkat capaian kinerja dengan target 19 (sembilan belas) kegiatan dengan jumlah target 1191 (seribu seratus sembilan puluh satu) peserta, dengan realisasi 19 (sembilan belas) kegiatan dengan jumlah 1451 (seribu empat ratus lima puluh satu) peserta. PPSDM BNN telah melewati target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dan Renstra, pada indikator kinerja kegiatan yaitu 22% dari pegawai BNN seluruh Indonesia sedangkan capaian kinerja (outcome) PPSDM BNN mencapai 26,79%. Walaupun demikian, PPSDM BNN tidak akan berpuas diri dengan keberhasilan tersebut. Karena di masa yang akan datang, masih banyak tantangan yang akan dihadapi, seiring dengan adanya kebijakan-kebijakan baru khususnya di bidang Pemberantasan dan Pencegahan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN).

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini merupakan laporan akhir kinerja PPSDM BNN Tahun Anggaran 2023, untuk itu diharapkan agar laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi dan mendorong PPSDM BNN agar berusaha bersungguh-sungguh, sehingga dapat mewujudkan PPSDM BNN menjadi lembaga yang berkualitas dalam meningkatkan kompetensi SDM Badan Narkotika Nasional. Di samping itu juga memiliki kepeloporan, daya saing dan daya tarik dalam penyelenggaraan pelatihan untuk para pegawai BNN. Aspirasi ini menyiratkan pesan, agar PPSDM BNN mampu berinteraksi dan bersinergi secara produktif dengan Satuan Kerja Di Lingkungan BNN.

Secara umum keseluruhan capaian kinerja tersebut di atas, merupakan evaluasi yang sangat berharga bagi PPSDM BNN, untuk selalu meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa-masa mendatang. PPSDM BNN akan selalu berusaha mengembangkan secara berkelanjutan program diklat bermutu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh personil BNN, pengelola diklat yang profesional dengan mencintai pekerjaannya, pelayanan diklat yang prima, peserta bangga akan kelulusannya dan pengguna percaya akan kualitasnya, para widyaiswara yang

kompeten dan selalu mengembangkan kemampuannya, dan juga untuk dapat lebih mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana sebagai penunjang kegiatan penyelenggaraan pelatihan, dimana dengan cara mengoptimalkan pemanfaatan teknologi pembelajaran mutakhir sehingga menciptakan suasana yang kondusif dan komunikatif yang nantinya itu semua akan menciptakan PPSDM BNN menjadi lebih baik.

Bogor, Januari 2024
Kepala PPSDM BNN

Dr. Caca Syahroni, S.IP., M.Si

Paraf :

1. Sub Koordinator Perencanaan Program :
2. Koordinator Perencanaan Program dan Evaluasi :
3. Kasubbag Umum :

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Kegiatan Pembaretan



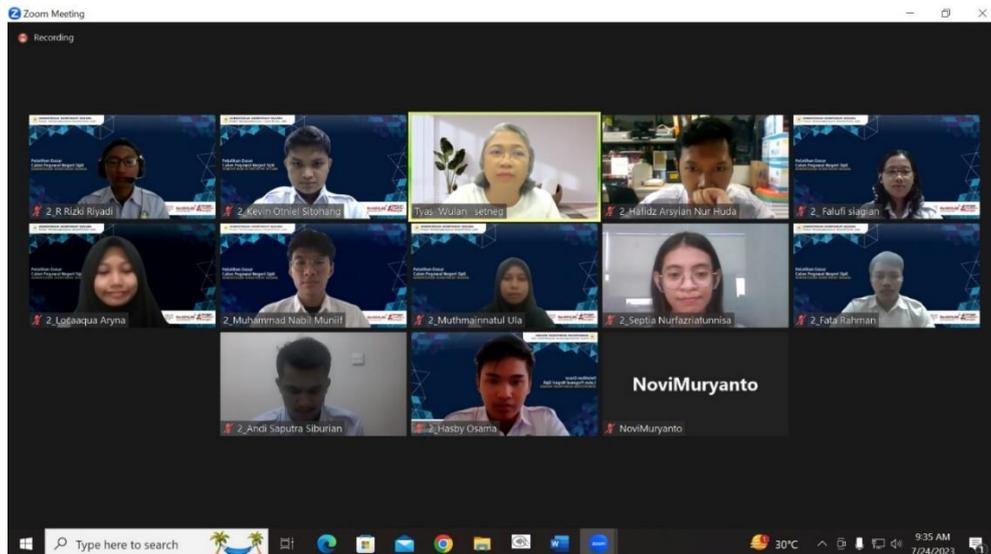
Pelatihan Teknis Analisis Tindak Pidana Pencucian Uang
Hasil Dari Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)



Pelatihan Dasar CPNS (PNBP)

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)



DEA Narcotics Investigation Cour

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



DEA Narcotics Cyber Investigation Course



Pelatihan Teknis Pemberantasan Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN Gelombang 1



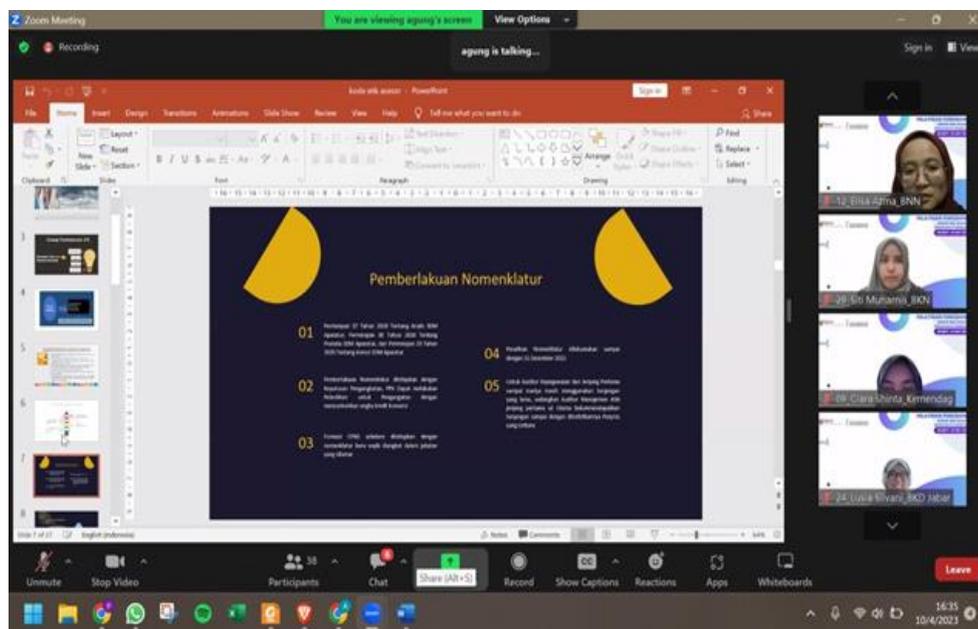
Orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN Gelombang 2

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Orientasi dasar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BNN Gelombang 3



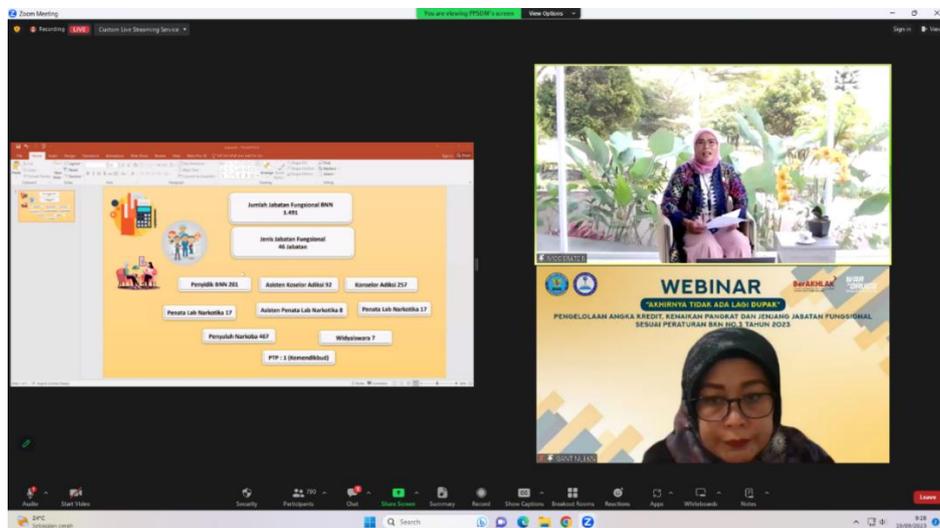
Pelatihan Fungsional Asesor SDM

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Pelatihan Evaluasi Program Kerja Penyuluh



Webinar Akhirnya Tidak Ada Lagi Dupak Pengelolaan Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional Sesuai Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Webinar Manajemen Keuangan ASN di Era Digital "Healthy Money Mindset"



Webinar ASN BerAKHLAK "Akselerasi Transformasi ASN Berkelas Dunia"

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Webinar “Dunia Maya Realitas Nyata : Pegawai BNN dalam Aksi Melawan Narkotika di Media Sosial”



Workshop Pelayanan Prima Bagi Penyelenggara Diklat

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Workshop Pengembangan Metode Pembelajaran dan Pengasuh



Rapat Koordinasi Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai BNN

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Monitoring dan Evaluasi Pasca Diklat



Rapat Penyusunan Buku Bidang Pencegahan BNN (*Soft Power Approach*)

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Rapat Penyusunan Kurikulum Pelatihan Teknis Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU)

DOKUMEN PENGUKURAN KINERJA



PERJANJIAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN NARKOTIKA NASIONAL TAHUN 2023

Dalam rangka manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi kepada hasil, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. CACA SYAHRONI, S.IP., M.Si.

**Jabatan : KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA BNN**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : MARTHINUS HUKOM, S.I.K., M.Si

Jabatan : KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 18 Desember 2023

Pihak Kedua,

**KEPALA BADAN NARKOTIKA
NASIONAL**

MARTHINUS HUKOM, S.I.K., M.Si

Pihak Pertama,

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA BNN**

Dr. CACA SYAHRONI, S.IP., M.Si.

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN
NARKOTIKA NASIONAL**

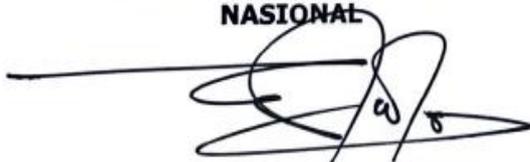
No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN	Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan	22 %
2	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN	Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di PPSPDM BNN	3.7 Indeks

- | | |
|--|-------------------|
| 1. Kegiatan Pembinaan dan Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan | Rp.11.318.197.000 |
| 2. Kegiatan Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan | Rp.2.800.000.000 |
| 3. Kegiatan Penyelenggaraan Ketatausahaan, Rumah Tangga dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana | Rp.8.457.226.000 |
| 4. Kegiatan Penyusunan dan Pengembangan Rencana Program dan Anggaran BNN | Rp.228.989.000 |

Jakarta, 18 Desember 2023

Pihak Kedua,

**KEPALA BADAN NARKOTIKA
NASIONAL**



MARTHINUS HUKOM, S.I.K., M.Si

Pihak Pertama,

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA BNN**



Dr. CACA SYAHRONI, S.IP., M.Si.