



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1924, 2016

BNN. Kompetensi. Pengembangan.

PERATURAN KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 18 TAHUN 2016
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN
NARKOTIKA NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa setiap pegawai di lingkungan Badan Narkotika Nasional memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang digunakan sebagai dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier pegawai;
- b. bahwa Badan Narkotika Nasional sebagai lembaga pemerintah non Kementerian wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi yang digunakan sebagai acuan dalam pengembangan kompetensi bagi pegawai di lingkungan Badan Narkotika Nasional;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Badan Narkotika Nasional;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5062);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional);
4. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 2 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Narkotika Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 134);
5. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 6 Tahun 2011 tentang Kepegawaian Badan Narkotika Nasional sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 6 Tahun 2011 tentang Kepegawaian Badan Narkotika Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 901);
6. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja BNN (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2085);
7. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 493) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 778);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN NARKOTIKA NASIONAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Badan Narkotika Nasional yang selanjutnya dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional ini disebut BNN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.
2. Satuan Kerja yang selanjutnya disebut Satker adalah unit eselon I di lingkungan BNN.
3. Pegawai di Lingkungan Badan Narkotika Nasional yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang ditugaskan, dan Prajurit Tentara Nasional yang ditugaskan.
4. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.
5. Standar Kompetensi adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/ atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
6. Pengembangan Kompetensi adalah proses peningkatan individu berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sebagai upayapemenuhan kebutuhan

Kompetensi Pegawai dengan standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Peraturan Kepala ini dimaksudkan sebagai acuan dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai.

Pasal 3

Tujuan Peraturan Kepala ini untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan dalam memberdayakan peran dan fungsi pengelolaan serta Pengembangan Kompetensi Pegawai.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Kepala terdiri atas:

- a. perencanaan;
- b. pelaksanaan;
- c. pelaporan; dan
- d. monitoring dan evaluasi.

BAB III

PERENCANAAN

Pasal 5

- (1) Pengembangan Kompetensi Pegawai dilaksanakan melalui program perencanaan.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menentukan arah kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai untuk tahun berikutnya.
- (3) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berasal dari pimpinan, usulan setiap Satker, hasil monitoring dan evaluasi yang selanjutnya dilaksanakan oleh Tim Perencanaan.
- (4) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

disampaikan kepada Kepala BNN melalui Sekretaris Utama BNN guna mendapatkan persetujuan.

Pasal 6

- (1) Tim Perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) ditetapkan oleh Kepala BNN melalui Sekretaris Utama.
- (2) Keanggotaan Tim Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. Ketua dijabat oleh Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi Sekretariat Utama BNN;
 - b. Sekretaris dijabat oleh Kepala Balai Diklat Deputi Bidang Pemberdayaan Masyarakat BNN; dan
 - c. Anggota berasal dari setiap Satker di lingkungan BNN.
- (3) Tim Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas:
 - a. melakukan telaah berdasarkan standar kompetensi, penetapan dan Penilaian kinerja, peta assesmen kompetensi, dan analisis jabatan sebagai kerangka acuan pengembangan kompetensi pegawai;
 - b. melakukan proses inventarisasi dan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai;
 - c. menetapkan kualifikasi sebagai persyaratan teknis maupun nonteknis bagi pegawai yang akan mengikuti pengembangan kompetensi terkait;
 - d. menetapkan jenis pelatihan klasikal dan non klasikal setiap tahunnya; dan
 - e. melakukan integrasi dalam sistem informasi kediklatan.

Pasal 7

- (1) Dokumen perencanaan dapat berasal dari pimpinan, usulan setiap Satker, hasil monitoring dan evaluasi.
- (2) Hasil perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Kepala BNN melalui Sekretaris Utama BNN guna mendapatkan persetujuan.

BAB IV
PELAKSANAAN

Pasal 8

- (1) Pengembangan Kompetensi Pegawai dilaksanakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan BNN berdasarkan hasil perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).
- (2) Selain dilaksanakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan BNN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengembangan Kompetensi Pegawai dapat dilaksanakan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan pemerintah lainnya yang dikoordinasikan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan BNN.

Pasal 9

- (1) Program pendidikan dan pelatihan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 dilaksanakan berdasarkan kalender Pendidikan dan Pelatihan setiap tahunnya.
- (2) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui bentuk klasikal dan non klasikal.
- (3) Bentuk pendidikan dan pelatihan klasikal sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, seminar, kursus, dan penataran.
- (4) Bentuk pendidikan dan pelatihan non klasikal sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antar pegawai dengan pegawai swasta, Badan Usaha Milik Negara atau instansi pemerintah lainnya.
- (5) Pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan dalam waktu paling lama 1 (satu) bulan dan pelaksanaan dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara dan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 10

Hasil pengembangan Kompetensi Pegawai dimuat dalam Sistem Informasi Pelatihan secara elektronik yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian BNN.

BAB V

PELAPORAN

Pasal 11

- (1) Balai Pendidikan dan Pelatihan BNN wajib membuat Laporan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibuat setelah selesai pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan.
- (3) Selain menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Balai Pendidikan dan Pelatihan BNN juga wajib menyampaikan laporan akhir tahunan.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) disampaikan kepada Kepala BNN dengan tembusan kepada:
 - a. Sekretaris Utama BNN;
 - b. Inspektur Utama BNN; dan
 - c. para Deputi BNN.

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 12

- (1) Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Pegawai dilakukan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan BNN bersama dengan Biro Kepegawaian dan Organisasi Sekretariat Utama BNN.
- (2) Monitoring dan Evaluasi dilaksanakan dengan cara:
 - a. kunjungan lapangan;
 - b. audiensi;
 - c. supervisi; dan

- d. kegiatan lain dalam rangka Monitoring dan Evaluasi.

Pasal 13

Monitoring dan Evaluasi dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

BAB VII

PENDANAAN

Pasal 14

Segala pendanaan yang timbul dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Balai Pendidikan dan Pelatihan BNN.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kepala ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 5 Desember 2016

KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BUDI WASESO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 16 Desember 2016

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA