

JGOP



JOURNAL OF GOVERNMENT AND POLITICS

VOLUME 4, NOMOR 1 JULI 2022

ISSN 2774-728X (PRINT) ISSN: 2686-3391 (ONLINE)



JGOP.FISIP@UMMAT.AC.ID

In Cooperation With



Daftar Isi (Table of Content)
Journal of Government and Politics
JGOP

Analisis Komunikasi Politik Dalam Percepatan
Pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) Menuju Kota
Berkelanjutan

Hairunnisa, Wisda Aprilia Syaka 1-15

Best Practice Kebijakan Pembangunan Ibu Kota Negara
(IKN) Di Kalimantan Timur, Indonesia

Hariati, Annisa Saskia Saputri 16-28

Dinasti Politik Pada Pilkada Di Indonesia Dalam
Perspektif Demokrasi

Heriyanto 29-46

Praktik Citizenship Dalam Melanggengkan Pelayanan
Kesehatan Melalui Posyandu Sebagai Potret Dari New
Public Service Studi Kasus Pada Posyandu Tanjung Kota
Madiun Dan Posyandu Delima Kota Malang

Tia Subekti, Irza Khurunin, Intan Rahmawati 47-63

Implementasi Program Desa Mandiri Di Desa Sebunga,
Kabupaten Sambas Kalimantan Barat

Debbie Yuari Siallagan, Heri Yanto, M. Awaluddin 64-77

Kualitas Pelayanan Publik dan Kepuasan Pelanggan
Laboratorium Pemeriksa COVID-19: Studi kasus di
Laboratorium Biohazard Badan POM

Muhammad Erdiansyah, Fitra Yovita Delviona, Dilin Rahayu Nataningtyas 78-90

Peran Mediasi Ethical Behavior pada Pengembangan
Organizational Citizenship Behaviors Auditor Publik

Elaine Violche Acanthus, Putri Mega Desiana 91-110

Akselerasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di
Lingkungan Badan Narkotika Nasional

Dindin Supratma 111-120

Integrasi Manajemen Talenta dengan Pengembangan
Kompetensi ASN

Rahmat Suparman, Sherwin Mikhael Soantahon 121-132



Journal of Government and Politics (JGOP) ISSN:2686-3391
Vol. 4 No. 1 Juli 2022

Journal of Government and Politics (JGOP)

<http://journal.ummat.ac.id/index.php/jsip>



Akselerasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Narkotika Nasional

Dindin Supratman

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional, Bogor, Jawa,
Barat Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 27-10-2021

Disetujui: 28-07-2022

Dipublikasikan :

29-07-2022

Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Dalam penelitian ini, dipilih metode deskriptif kualitatif yang menganalisis proses akselerasi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Badan Narkotika Nasional. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan formulasi yang dapat menjadi pertimbangan pemangku kepentingan dalam akselerasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Narkotika Nasional.

Kata Kunci :

*Competenc; training,
development human
resources.*

**Accelerated Development of Human Resources in the Environment
National Narcotics Board**

Abstract

Training as an effort to develop human resources (HR), especially to develop intellectual abilities and human personality. Therefore, to obtain maximum results in employee development, training programs are needed that are in accordance with job analysis so that employees know the objectives of the education and training they are carrying out. In this study, a qualitative descriptive method was chosen to analyze the accelerated process of human resource development within the National Narcotics Agency. This research is expected to produce a formulation that can be considered by stakeholders in accelerating Human Resource Development within the National Narcotics Board.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai hak dan kewajiban dalam mengembangkan kompetensi diri dalam rangka menghasilkan aparatur yang profesional. Pengembangan kompetensi didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Pengembangan karir harus melihat pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai.

Sejalan dengan itu, pengembangan mempunyai lingkup yang luas, berarti bahwa pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai bukan hanya pendidikan dan pelatihan. Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 bahwa yang dimaksud dengan pengembangan kompetensi meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang umum organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan.

Dalam tahap pengembangan pegawai, ada dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan selalu diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan (AKD) atau yang sekarang dengan istilah analisis kebutuhan pengembangan kompetensi (AKPK) yang akan mengidentifikasi seberapa besar diskrepansi kompetensi pegawai dalam organisasi. Hasil dari AKPK akan mampu memberikan sebuah rekomendasi pelatihan apa nantinya yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan tersebut dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan (Pasal 63 Ayat 4) .

Perubahan yang radikal dalam mengelola organisasi tidak terlepas dari tuntutan kebutuhan yang juga begitu tinggi, ekspektasi masyarakat dalam mendapatkan akses

pelayanan yang maksimal juga turut mendorong organisasi untuk berubah. Oleh karena itu, salah satu yang menjadi kunci keberhasilan perubahan organisasi adalah tersedianya SDM yang berkualitas dan adaptif terhadap perubahan. Untuk menghasilkan SDM yang berkualitas tidaklah mudah, diperlukan sebuah proses panjang mulai dari kualifikasi, kompetensi, sampai kepada kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan sosok pegawai yang smart. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pengembangan kompetensi adalah hak dan juga kewajiban setiap pegawai. Kompetensi yang di bangun meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Pola-pola pengembangan kompetensi di laksanakan melalui proses klasikal maupun non klasikal.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Notoatmodjo (2003:4) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang . Apalagi di era globalisasi ini Aparatur Badan Narkotika Nasional harus mampu bertindak cepat dalam menghadapi setiap masalah, terutama permasalahan sumber daya manusia untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan perencanaan pengembangan kompetensi Aparatur BNN yang selaras dengan pembangunan. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya untuk membina perbaikan dalam melaksanakan tugas pemerintah menuju penyelenggaraan pemerintahan yang bersih. Pembangunan SDM Aparatur merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi BNN. Disisi lain, Pengembangan kompetensi Aparatur BNN merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi tinggi cenderung dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah lebih efektif dan efisien. Jika hal tersebut konsisten diterapkan pada birokrasi tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pembangunan nasional pada umumnya.

Merujuk tujuan pembangunan jangka panjang tahun 2005–2025 adalah mewujudkan bangsa yang maju, mandiri, dan adil sebagai landasan bagi tahap pembangunan berikutnya menuju masyarakat adil dan makmur dalam Negara Kesatuan Republik

Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam kaitan ini, adanya Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang beorientasi pada pelayanan publik. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, masalah pelayanan sektor publik belum sepenuhnya dapat memuaskan masyarakat. Lemahnya sistem birokrasi yang kita lihat dan rasakan, menjadi contoh belum optimalnya sistem layanan transportasi publik, dan beberapa masalah pelayanan publik lain. Aparatur Negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) bersama dengan dunia usaha (*Corporate Governance*) dan masyarakat madani (*civil society*). Ketiga unsur tersebut harus berjalan selaras dan serasi dengan peran dan tanggungjawab masing-masing. Dalam rangka menjawab tantangan tersebut, penulis tertarik mengangkat judul tulisan ini yaitu “Akselerasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Narkotika Nasional”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, dipilih metode deskriptif kualitatif yang menganalisis proses akselerasi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Badan Narkotika Nasional. Penerapan metode yang digunakan meliputi studi pustaka berdasarkan studi data sekunder dari berbagai sumber kepustakaan mengenai masalah penelitian yang relevan dengan masalah tulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya pemenuhan hak pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh PPSDM BNN

Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan

peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

Tahapan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM BNN

Kegiatan perencanaan akan menghasilkan rencana yang merupakan dokumen resmi dan menjadi bentuk kebijakan serta pedoman dalam pelaksanaan operasionalnya. Rencana sebagai hasil dari kegiatan/proses perencanaan merupakan bentuk kebijakan yang harus dirujuk dalam mencapai sasaran organisasi dan penetapan prosedur terbaik untuk mencapainya. Perencanaan sepatutnya memuat rincian kegiatan untuk mencapai tujuan. Rencana harus menetapkan kriteria penilaian dan standar pengukuran serta memberi peluang bagi kreativitas dan fleksibilitas. Perencanaan harus mempertimbangkan siapa yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk melakukan sesuatu.

Adapun tahapan perencanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan meliputi :



Gambar 1 Tahapan Perencanaan Pengembangan Kompetensi

Peranan lembaga pelatihan dalam mendukung pemenuhan hak pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM BNN

Program pelatihan yang diselenggarakan seharusnya sesuai dengan standar kompetensi untuk memenuhi kebutuhan peserta seluruh instansi atau unit kerja. Oleh karena itu untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan menitikberatkan pada unsur kepuasan, maka setiap penyelenggaraan program pelatihan perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang ada di setiap unit kerjanya. PPSDM BNN dibantu bagian kepegawaian akan berfungsi memberikan dukungan dan membantu manajemen lini dalam

pelatihan dan pengembangan dengan menyediakan sumber daya manusia yang terlatih seperti penyediaan widyaisrawa dalam setiap program pelatihan.

PEMBAHASAN

Kondisi sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan di PPSDM BNN

Dalam sebuah organisasi seperti halnya PPSDM BNN, unsur utama yang paling penting adalah manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi itulah yang akan membuat unsur-unsur organisasi yang lain menjadi bermakna, tanpa mengecilkan unsur yang lainnya seperti anggaran, sarana dan prasarana serta metode.

Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimiliki oleh PPSDM BNN merupakan suatu penunjang dalam mencapai tujuan organisasi. Keseimbangan yang proporsional antara kualitas dan kuantitas pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Oleh karena itu, untuk mendukung terwujudnya kinerja organisasi yang baik di PPSDM BNN, dibutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal di semua bidang yang unggul secara kualitas maupun kuantitas yaitu sebagai berikut :

- 1) Kuantitas pegawai
- 2) Kuantitas pegawai diharapkan sesuai dengan DSP, dengan tujuan dapat membagi tugas sesuai dengan jenis penyelenggaraan pelatihan baik teknis, fungsional maupun kepemimpinan.
- 3) Kualitas pegawai
- 4) Kualitas pegawai yang diharapkan secara keseluruhan memiliki latar belakang yang relevan dengan kebutuhan PPSDM BNN. Fakta temuan yang terjadi di PPSDM BNN adalah sebagai berikut:
 - a. Semakin banyaknya pegawai yang kompeten di bidangnya masing-masing sehingga tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan dengan baik.
 - b. Peningkatan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi semakin mempermudah koordinasi antar pegawai sehingga mempercepat pelayanan di lapangan.
 - c. Sikap dan perilaku yang semakin baik dalam melaksanakan tugas mulai tertanam sehingga pegawai PPSDM BNN memiliki komitmen kuat dalam bekerja.

Upaya pemenuhan hak pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh PPSDM BNN

Dasar pertimbangan instansi dalam melaksanakan pengembangan kompetensi untuk para pegawainya semata-mata untuk pembinaan dan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan, kepentingan promosi, tersedianya anggaran dan syarat-syarat lainnya. Untuk pemilihan pegawai yang diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi seharusnya didasarkan pada kebutuhan organisasi, alasan peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan pegawai, serta kepangkatan.

Tahapan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM BNN

Dalam mengembangkan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi, dimulai dengan melakukan riset dan observasi, serta berbicara atau berdiskusi pada orang yang berkepentingan sesuai dengan masalahnya. Ini berarti bahwa perencanaan pengembangan kompetensi tidak akan efektif jika pembahasan masalah itu mengabaikan salah satu inventarisasi penyebab yang tidak bisa bekerja dan tidak terampil dalam melakukan perencanaan.

Perencana pengembangan kompetensi dapat menggunakan pendekatan kesisteman pada prinsipnya harus mampu melaksanakan empat komponen yang sangat mendasar, yaitu :

- 1) Apa yang dilatihkan (What to train).
- 2) Bagaimana melatihnya (How to train)
- 3) Pelaksanaan latihan (Training)
- 4) Pemeriksaan latihan (Check training)

Peranan lembaga pelatihan dalam mendukung pemenuhan hak pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM BNN

Mengingat bahwa program pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kompetensi yang ada saat ini dengan kompetensi standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh seseorang, maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi gap-gap yang ada tersebut dan melakukan analisis apakah gap-gap tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu program pelatihan. Selain itu dengan analisis kebutuhan pelatihan maka lembaga penyelenggara pelatihan dapat memperkirakan manfaat-

manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi partisipan sebagai individu maupun organisasi.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada Pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan.

Pada masa orientasi atau percobaan Pegawai Negeri Sipil, proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Untuk mengembangkan kompetensi ASN setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan dalam rangka pengembangan karir khususnya PNS. Pengembangan karier PNS nantinya harus mempertimbangkan kompetensi:

- 1) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.
- 2) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
- 3) Kompetensi social cultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Selama ini, tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam organisasi berada pada seluruh komponen organisasi, pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab atas penyampaian-penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan program-program pelatihan, melakukan pengendalian administratif terhadap pelaksanaan program pelatihan. Untuk itu kondisi ideal yang menjadi harapan terkait dengan peranan lembaga pelatihan dalam pengembangan kompetensi pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan peningkatan kapasitas pegawai di bidang secara terencana dan berkelanjutan.

- 2) Transfer knowledge dan sharing informasi antar stakeholder kelembagaan pelatihan dalam menyiapkan dan meningkatkan SDM yang handal dan berkualitas serta mendukung program organisasi.
- 3) Peningkatan kreatifitas sumber daya manusia dengan cara merancang program yang inovatif sesuai kebutuhan organisasi.
- 4) Sinergi antar pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

PENUTUP

Pengembangan kapasitas dan kompetensi pegawai di Badan Narkotika Nasional harus lebih ditingkatkan untuk menambah ketersediaan jumlah sumber daya manusia yang professional. Hal tersebut dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi BNN yang semakin cepat. Ketersediaan pegawai yang kompeten menjadikan pelayanan publik menjadi semakin optimal dan semakin semakin baik. Adanya pembenahan aspek sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, anggaran, sarana prasarana serta metode yang tepat dan lengkap maka upaya pengembangan organisasi dapat terealisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Donalson, Les, dan Edward E Scannel,. (1993). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Gaya Media Pratama, Jakarta
- Eka Sari. (2016). Meningkatkan Kemampuan Subbid Cegah Densus 88 AT Polri Guna Penanggulangan TP Terorisme dalam Rangka Terwujudnya Profesionalisme Polri.
- Freddy Rangkuti. (2004). Analisis SWOT. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Revisi, Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert, John Jackson. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2, PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Nurul Masriyah. (2013). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014
- Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014.
- urnal of consumer research*, 37(2), 197-206.