

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan pada BAB sebelumnya, manajemen rekrutmen di Badan Narkotika Nasional sudah sesuai dengan peraturan dan pedoman yang ada, baik dari UU ASN maupun Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yaitu sesuai dengan reformasi birokrasi yang netral gender dan menggunakan sistem merit dengan memegang prinsip meritokrasi yaitu berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi dan kinerja serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang, suku, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau berkebutuhan khusus. Sistem merit dalam reformasi birokrasi menetapkan bahwa tidak ada perbedaan dalam rekrutmen pegawai berdasarkan latar belakang maupun jenis kelamin (formasi khusus perempuan bagi penerimaan Penyidik BNN). Namun bila ditinjau dari kebutuhan berdasarkan analisis gender, maka isu gender ketimpangan jumlah Penyidik BNN yang sampai saat ini belum ditindak lanjuti sehingga proses rekrutmen Penyidik BNN masih belum memiliki perspektif gender, sementara *focal point* yang sudah ada belum optimal dan hanya sebatas formalitas untuk membuat penganggaran saja. Dapat disimpulkan bahwa :

1. Ketimpangan jumlah penyidik BNN antara perempuan dan laki-laki di BNN Pusat menjadi salah satu isu gender yang ada di BNN dan telah dilakukan *Gender Analysis Pathway* (GAP) oleh Deputi Bidang Pemberantasan BNN pada tahun 2022 dan disampaikan melalui nota dinas kepada Biro Perencanaan Settama BNN, namun permasalahan isu gender ini tidak ada tindak lanjutnya baik dari segi pelaksanaan program pengarusutamaan gender

(PUG) melalui penganggaran rekrutmen penyidik BNN khusus berjenis kelamin perempuan.

2. Proses rekrutmen di BNN belum memiliki perspektif gender yang baik karena dinilai kurang *responsive* gender terhadap isu gender yang ada, pengambil kebijakan belum menganggap isu gender adalah masalah prioritas.
3. Permasalahan ketimpangan jumlah penyidik BNN antara perempuan dan laki-laki berdampak terhadap pelaksanaan tugas penyelidikan dan penyidikan.
4. Belum adanya Undang-undang dan landasan hukum yang mengatur secara jelas penerapan pengarusutamaan gender (PUG) dalam proses rekrutmen pegawai. Hal ini yang menjadi salah satu faktor terhambatnya pengambilan kebijakan untuk kesetaraan gender, khususnya di Badan Narkotika Nasional.
5. Tindakan afirmatif diperlukan sebagai upaya perbaikan dalam rekrutmen pegawai demi tercapainya pengarusutamaan gender (PUG) yang mendukung kesetaraan gender dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia di Badan Narkotika Nasional.

B. Saran

1. Implementasi hasil *Gender Analisis Pathway* (GAP) yang telah disusun dan mempertimbangkan dampaknya dalam pelaksanaan tugas Penyidik BNN dengan melakukan tindakan afirmatif berdasarkan proporsi kebutuhan pegawai ditinjau dari pelibatan perempuan dalam kasus kejahatan narkoba. Misalnya menentukan jumlah rekrutmen Penyidik BNN berjenis kelamin perempuan dan laki-laki di BNN Pusat sebagai upaya tindak lanjut terhadap isu gender yang ada.
2. Optimalisasi *focal point* yang telah disusun melalui komitmen pimpinan sehingga upaya perbaikan dan strategi mempertahankan akan dapat dilakukan secara cepat dan terarah.

3. BNN perlu membuat pengawasan (monitoring dan evaluasi) terhadap kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) sampai pada level instansi vertikal di lingkungan BNN.
4. Pembentukan satgas penguatan pengarusutamaan gender (PUG) di BNN pusat sampai pada level instansi vertikal, agar program responsif gender dalam bidang Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dapat terlaksana secara optimal.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Estenberg, Kristin G. 2002. *Qualitative Methods in Social Research*. USA : Mc Graw Hill.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sri, Ani, dkk. 2013. *Modul Peningkatan Kapasitas Politik Kebangsaan Perspektif Gender* : Kementerian PPPA.
- Ghony, M.Djunaidi, & Fauzan Almanshur. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Lapian, L.M. Gandhi. 2012. *Disiplin Hukum yang Mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender*. Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Supramono, Gatot. 2009. *Hukum Narkoba Indonesia*. Jakarta : Djambatan.

B. Artikel Jurnal

- Ayu, Lidyah. 2021. "Peranan Sistem Interdiksi Terpadu Pada BNN Pusat Dalam Upaya Pemberantasan Peredaran Gelap Narkotika Melalui Jalur Laut". Universitas Indonesia.
- Kusumayani, Alifah, & Sigit Herman Binaji. 2021. "Kajian Kriminologi Terhadap Perempuan Sebagai Pelaku Tindak Pidana Narkotika (Studi

Kasus di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).” *Jurnal Janabadra* 5(1):152–66.

Mulyaningsih, Handi. 2008. “Sensitivitas Gender Anggota Legislatif Provinsi Lampung (Studi Pada Perempuan dan Laki-laki Anggota DPRD Provinsi Lampung Masa Jabatan 2004-2009)”. Seminar Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Lampung.

Nasir, Muh. 2017. “Kewenangan Penyidikan Badan Narkotika Nasional (BNN) Melakukan Intersepsi (Penyadapan) Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika”. *Lex et Societatis* V(2):148–55.

Fatimah, Elly & Erna Irawati. 2016. “Modul Pelatihan Dasar Kader PNS Manajemen ASN”. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.

Rahma, Anisa Maulina, Laila Kholid Alfirdaus, and Fitriyah. 2016. “Perspektif Gender Dalam Penanganan Penyalahgunaan Narkoba Pada Perempuan.” *Journal of Politic and Government Studies* 4(1):1–23.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).

Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penyidik BNN.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 5 Tahun 2020 tentang Organisasi
dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional.

Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 1
Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di
Lingkungan Badan Narkotika Nasional

Peraturan Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 28 Tahun 2022
tentang Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Program Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta.

Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 14
Tahun 2023 Tentang Pedoman Pengawasan Pengarusutamaan Gender
Di Lingkungan Badan Narkotika Nasional. 1–39.

D. Artikel Website

<https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1696/gender-dan-perjalanan-indonesia-menuju-kesetaraan>.

https://www.researchgate.net/figure/Gambar-11-Komponen-komponen-Analisis-Data-Model-Interaktif-Sumber-Miles-dan-Huberman_fig1_351099880.

- a. Pengadministrasi Umum BNN Kabupaten Sanggau (2014 – 2015)
- b. Pengadministrasi Umum Bagian Ortala Biro Kepegawaian dan Organisasi Settama BNN (2015 – 2019)
- c. Pengolah Data Bagian Ortala Biro SDM Aparatur dan Organisasi Settama BNN (2020 – 2021)
- d. Analis Kepegawaian Pelaksana Biro SDM Aparatur dan Organisasi Settama BNN (2021 – 2022)
- e. Analis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan Biro SDM Aparatur dan Organisasi Settama BNN (2022 – 2024)
- f. Pranata SDM Aparatur Mahir Biro SDM Aparatur dan Organisasi Settama BNN (2024)

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A