

**SKRIPSI**



**IMPLEMENTASI PRINSIP PENGARUSUTAMAAN  
GENDER (PUG) DALAM MANAJEMEN REKRUTMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA PENYIDIK  
BADAN NARKOTIKA NASIONAL  
DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PUSAT**

Disusun Oleh :

Nama : Maharani Kusuma Dewi

NPM : 2020121124

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**



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

**IMPLEMENTASI PRINSIP PENGARUSUTAMAAN  
GENDER (PUG) DALAM MANAJEMEN REKRUTMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA PENYIDIK  
BADAN NARKOTIKA NASIONAL  
DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PUSAT**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Terapan  
Oleh**

**NAMA : MAHARANI KUSUMA DEWI  
NPM : 2020121124  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MSDMA**

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
JAKARTA**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

NAMA : MAHARANI KUSUMA DEWI  
NPM : 2020121124  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI PRINSIP PENGARUSUTAMAAN  
GENDER (PUG) DALAM MANAJEMEN  
REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENYIDIK BADAN NARKOTIKA NASIONAL DI  
BADAN NARKOTIKA NASIONAL PUSAT

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan  
Pada 6 Mei 2024 .....

Pembimbing



(Faza Dhora Nailufar, S.IP, M.IP)

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara di Jakarta pada hari Senin, 13 Mei 2024

Ketua merangkap anggota,  
  
(Dr. Hamka, MA)

Sekretaris merangkap anggota,  
  
(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA)

Anggota,  
  
(Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP)

## PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maharani Kusuma Dewi

NPM : 2020121124

Progam Studi : Administrasi Publik

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik Badan Narkotika Nasional di Badan Narkotika Nasional Pusat merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penelitian Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 03 Mei 2024

Peneliti



Maharani Kusuma Dewi

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian serta menyusun skripsi dengan judul **“Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik Badan Narkotika Nasional di Badan Narkotika Nasional Pusat”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana terapan pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur jurusan Administrasi Publik. Politeknik STIA LAN Jakarta. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan hambatan dalam penelitian skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan, dan pengalaman penelitian. Namun berkat motivasi dan bantuan dari berbagai pihak maka hambatan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Prof. Dr Nurliah Nurdin, MA, selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA, selaku Kepala Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia yang senantiasa membimbing dan mengarahkan untuk selalu semangat dalam menimba ilmu.
3. Ibu Faza Dhora Nailufar, S.IP, M.IP selaku Dosen Pembimbing, Bapak Dr. Hamka, MA selaku Dosen Penguji dan Ibu Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA selaku Dosen Penguji yang telah memberikan waktu, bimbingan, serta kritik kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Zainul Muttaqien, S.H., S.I.K., M.A.P, selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Settama BNN, beserta staf yang telah memberikan izin untuk mengambil data di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Settama BNN.

5. Bapak I Wayan Sugiri, S.H., S.I.K., M.Si, selaku Deputy Pemberantasan BNN, beserta staf yang telah memberikan izin untuk mengambil data di Deputy Bidang Pemberantasan BNN.
6. Orang tuaku tercinta, Bapak Munaseh (alm) dan Ibu Woro Yuli Kusumawati yang telah memberikan motivasi untuk melanjutkan kuliah.
7. Mertuaku tercinta, Bapak Purwadi dan Ibu Marni yang telah memberikan dorongan dan semangat agar lekas lulus dan menjadi sarjana.
8. Suamiku tercinta, Budi Raharjo, S.Si yang selalu *mensupport* setiap keinginan istrinya untuk maju.
9. Anak tunggalku, Muhammad Anggara Raharjo, yang selalu menjadi penyemangat untuk menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh rekan kerja di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Settama BNN, yang selalu memberikan dorongan untuk menyelesaikan pendidikan.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharap kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan skripsi ini.

Jakarta, 03 Mei 2024

Maharani Kusuma Dewi

NPM : 2020121124

## ABSTRAK

Maharani Kusuma Dewi, 2020121124.

IMPLEMENTASI PRINSIP PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG) DALAM MANAJEMEN REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENYIDIK BNN DI BNN PUSAT.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendokumentasikan Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam manajemen rekrutmen sumber daya manusia penyidik di Badan Narkotika Nasional (BNN) Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian *action research*. Pengambilan data melalui wawancara dan dokumentasi. Latar belakang dalam penelitian ini adalah adanya ketimpangan jumlah Penyidik BNN antara laki-laki dan perempuan di BNN pusat dengan perbandingan 85% dan 15% (kesenjangan gender). Hasil penelitian ini adalah manajemen rekrutment Penyidik BNN di BNN pusat belum menggunakan perspektif gender karena analisis gender yang pernah disusun tidak dilakukan tindak lanjut yaitu rekrutmen Penyidik BNN perempuan, padahal kesenjangan gender ini berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas Penyidik BNN. Oleh sebab itu perlu dilakukan tindakan afirmatif melalui rekrutmen Penyidik BNN khusus perempuan untuk mengatasi kesenjangan gender.

Kata Kunci : Pengarusutamaan Gender (PUG), Manajemen Rekrutmen, Penyidik BNN, Badan Narkotika Nasional (BNN).

## **ABSTRACT**

*Maharani Kusuma Dewi, 2020121124.*

***IMPLEMENTATION OF PRINCIPLES OF MAINSTREAMING GENDER (PUG) IN THE MANAGEMENT OF RECRUITMENT OF HUMAN RESOURCES FOR BNN INVESTIGATORS AT THE CENTRAL BNN.***

*This research aims to analyze and document the Implementation of Gender Mainstreaming Principles (PUG) in the management of human resource recruitment for investigators at the Central National Narcotics Agency (BNN). This research uses qualitative methods with the type of action research. Data collection through interviews and documentation. The background to this research is that there is an imbalance in the number of BNN investigators between men and women at the central BNN with a ratio of 85% and 15% (gender gap). The results of this research are that the recruitment management of BNN Investigators at the central BNN has not used a gender perspective because the gender analysis that was prepared was not followed up, namely the recruitment of female BNN Investigators, even though this gender gap has an influence on the implementation of the duties of BNN Investigators. Therefore, it is necessary to take affirmative action through the recruitment of BNN investigators specifically for women to overcome the gender gap.*

***Keywords : Gender Mainstreaming (PUG), Rekrutmen Management, BNN Investigators, National Narcotics Agency (BNN).***

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	iii
PAKTA INTEGRITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
<b>BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN</b>	
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Fokus Permasalahan.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II Tinjauan Pustaka</b>	
A. Tinjauan Kebijakan .....	12
B. Tinjauan Teori.....	19
C. Konsep Kunci.....	30
D. Kerangka Berpikir .....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian.....	33
B. Teknik Pengumpulan Data .....	37
C. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data.....	40
D. Pengujian Keabsahan Data.....	42

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Penyajian Data.....44  
B. Pembahasan.....52  
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....65

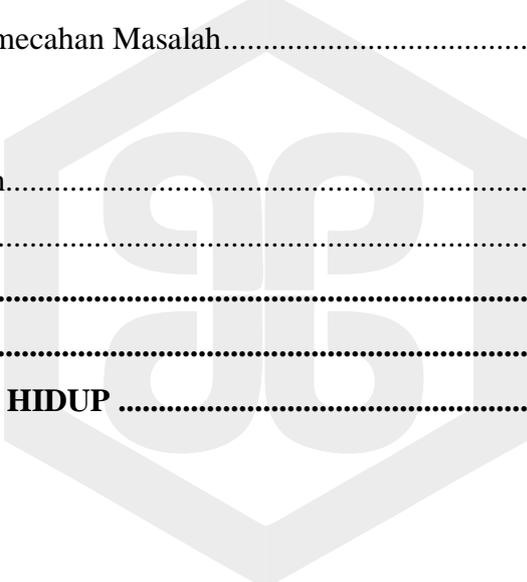
**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....75  
B. Saran.....76

**DAFTAR PUSTAKA ..... xvi**

**LAMPIRAN..... xix**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....xx**



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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi .....	3
Tabel 1.2 Perbandingan Penyidik BNN Berdasarkan Jenis Kelamin.....	6
Tabel 1.3 Data Kasus Kejahatan Narkotika pada Tahun 2018-2022.....	6
Tabel 1.4 Perbandingan jumlah Tersangka Perempuan dan Penyidik BNN.....	7
Tabel 1.5 Penempatan Penyidik BNN dan Pegawai .....	7
Tabel 2.1 Perbedaan Ciri Kebijakan Neral Gender dan Berspektif .....	29
Tabel 3.2 Daftar Informan Penelitian .....	39
Tabel 4.1 Rekomendasi Kebutuhan Jabatan Penyidik BNN.....	71

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 3.1 Model Interaktif Miles dan Huberman .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional.....	47
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat Utama BNN.....	48
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Deputy Pemberantasan BNN.....	50

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## **BAB I**

### **PERMASALAHAN PENELITIAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Sasaran pembangunan jangka menengah (RPJM) 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Strategi Presiden Republik Indonesia dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2024 adalah Pembangunan Sumber Daya Manusia, dimana pengarusutamaan gender (PUG) menjadi suatu strategi untuk memberikan akses pembangunan yang adil dan merata bagi seluruh rakyat Indonesia berdasarkan kesetaraan gender dengan mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses, mengontrol dan berpartisipasi dalam seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan serta memperoleh manfaat dari pembangunan. Upaya peningkatan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan salah satunya mencakup percepatan pelaksanaan pengarusutamaan gender (PUG) di Kementerian/Lembaga, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota.

Badan Narkotika Nasional atau BNN merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang menjalankan tugas dan fungsi dalam melaksanakan Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) sesuai dengan amanah UU Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, telah melaksanakan upaya pencegahan terhadap penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika di kalangan Perempuan dengan melakukan berbagai upaya diantaranya melaksanakan audiensi, seminar dan penyuluhan bagi Perempuan, pembekalan program rehabilitasi dan “Desa Bersinar”, melaksanakan MOU dengan organisasi Perempuan dan program lainnya yang mendukung pencegahan bahaya narkotika. Program responsif gender harus tertuang dalam

program kerja instansi pemerintah karena merupakan serta tertuang dalam Rencana Aksi Nasional Gender dan Perubahan Iklim (RAN GPI).

BNN dan Kementerian PPPA melalui nota kesepahaman Nomor : 17/Men/KL.01/09/2021 dan Nomor : NK/49/IX/KA/HK.02/2021/BNN tentang Percepatan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender, Pemberdayaan Perempuan, serta Perlindungan Perempuan dan Anak dalam Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika, upaya yang dilakukan BNN dalam melaksanakan program P4GN dengan turut melaksanakan program pengarusutamaan gender dan anak melalui pemberdayaan ekonomi sosial bagi perempuan korban penyalahgunaan narkotika, pencegahan, penanggulangan dan perlindungan bagi perempuan, anak dan kelompok rentan dari dampak penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, pencegahan dan deteksi dini penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika, peningkatan kapasitas SDM sesuai dengan kebutuhan kedua pihak, pemanfaatan sumber daya para pihak dalam mendukung P4GN dan penyediaan dan pertukaran data terpilah, statistik dan informasi berkaitan P4GN yang akan dimasukkan dalam program-program pelayanan publik BNN yang bersifat responsif gender.

BNN sudah memiliki pedoman pengarusutamaan gender melalui Peraturan Kepala BNN Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan BNN dan Peraturan Kepala BNN Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pedoman Pengawasan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan BNN yang menjadi suatu komitmen Badan Narkotika Nasional dalam penyusunan kebijakan yang berperspektif gender bagi masyarakat.

Sampai saat ini program pengarusutamaan gender yang telah dilakukan BNN lebih banyak difokuskan ke arah pencegahan bahaya narkotika pada kelompok masyarakat yang rentan, yaitu perempuan dan anak. Program lainnya yaitu pemberdayaan ekonomi sosial dan rehabilitasi bagi masyarakat untuk kalangan perempuan sebagai bentuk penerapan kebijakan yang responsif gender. Pengarusutamaan gender dalam lingkup internal instansi BNN juga perlu dioptimalkan dan dilakukan internalisasi agar seluruh pimpinan dan pegawai

mempunyai perspektif gender dalam melakukan pekerjaan dan membuat kebijakan birokrasi. Kesetaraan gender dapat dicapai salah satunya dengan adanya keterwakilan peran perempuan dalam pengambilan suatu kebijakan. Kebijakan yang dibuat jika hanya didasari pada kelompok dominan sebagai pembuat kebijakan maka sudut pandangnya pun tentu berbeda apabila dibandingkan dari pembuat kebijakan yang mempunyai kelompok yang setara antara laki-laki dan perempuan. Ketimpangan jumlah pembuat kebijakan merupakan kesenjangan gender yang bukan saja persoalan ketimpangan semata-mata, namun juga hadirnya perspektif gender para pembuat kebijakan yang mayoritas diisi oleh laki-laki. Melihat data jumlah pejabat pimpinan tinggi serta pejabat administrasi di BNN tentunya dapat dilihat perbedaan jumlah, sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi  
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	JPT Madya	JPT Pratama	Jabatan administrasi (Eselon III dan IV)	Fungsional dan Pelaksana (Non eselon)
1.	Perempuan	1	3	114	2.271
2.	Laki-laki	6	57	368	2.837

Sumber : Biro SDM Aparatur dan Organisasi Settama BNN

Data tersebut menunjukkan terdapat ketimpangan jumlah pejabat perempuan dan laki-laki yang menduduki posisi JPT Madya, JPT Pratama dan Jabatan Administrasi, dimana laki-laki lebih mendominasi jumlahnya terhadap perempuan. Hal ini tentunya dikarenakan sistem promosi jabatan bersifat netral gender sehingga tidak adanya kebijakan yang mengatur lebih lanjut terkait penyelesaian ketimpangan jumlah atau kesenjangan gender dalam birokrasi pemerintahan. Tumpang tindihnya kebijakan yang menjadi landasan dasar

hukum dalam pengarusutamaan gender dan kebijakan netral gender dalam birokrasi menjadikan kesenjangan gender antara laki laki-laki dan perempuan semakin dirasakan, tidak hanya itu, pemahaman isu gender dalam instansi pemerintah menjadi hal sangat mendasar untuk dipahami dan disadari sehingga perspektif gender sangat diperlukan dalam penyusunan kebijakan guna mendukung kesetaraan gender. Ketimpangan jumlah pejabat tersebut mungkin tidak hanya terjadi di instansi BNN saja, namun terjadi di instansi pemerintahan lainnya. Ketimpangan jumlah pembuat kebijakan akan berpengaruh terhadap kebijakan yang akan diambil, kondisi ini dapat mengesampingkan kepentingan kelompok yang minoritas, yang paling dapat dirasakan misalnya dalam hal penyediaan sarana dan prasarana yang lebih *responsive* gender bagi pegawai BNN yang perempuan, seperti ruang laktasi di setiap lantai pada BNN Pusat atau di setiap BNNP dan BNNK untuk menunjang kebutuhan meng-ASI-hi bagi Pegawai BNN perempuan yang juga seorang ibu, jika melihat dari data pegawai perempuan dan laki-laki, jumlahnya tidak terlalu jauh, artinya BNN mempunyai jumlah pegawai perempuan yang cukup banyak. Kebutuhan dasar Pegawai perempuan di BNN dalam memberikan ASI bagi bayinya tentunya sangat penting, karena berpengaruh terhadap perkembangan generasi bangsa selanjutnya. Ruang laktasi yang nyaman akan memberikan keleluasaan dan kenyamanan bagi seorang ibu agar program ASI eksklusif 6 (enam) bulan dapat tercapai dan pemerintah wajib untuk mendukungnya.

Pengarusutamaan gender perlu dioptimalkan di lingkungan kerja guna mencapai pembangunan yang adil dan merata baik bagi laki-laki maupun perempuan dalam mengakses, berpartisipasi, mengontrol maupun menerima manfaat dengan melakukan implementasi prinsip pengarusutamaan gender dalam birokrasi pemerintah melalui analisis gender. Pemahaman terkait isu gender belum sepenuhnya dipahami oleh SDM yang ada di BNN, sebagian besar SDM di BNN menganggap bahwa emansipasi wanita diartikan penyamaan laki-laki dan perempuan, itu merupakan kesalahan mendasar dan fundamental. karena terdapat kekhususan tertentu sehingga layak mendapatkan prioritas.

Selanjutnya yang tidak kalah urgensi untuk menjadi suatu pertimbangan bagi BNN untuk mengoptimalkan pengarusutamaan gender di lingkungan BNN adalah dalam bidang pemberantasan karena kebutuhan dasar perempuan sebagai pelaku tindak kejahatan narkoba juga perlu mendapatkan perhatian khusus. Perhatian khusus yang dimaksud ini adalah saat kondisi perempuan sebagai pelaku tindak kejahatan narkoba sedang dalam kondisi menstruasi, hamil, menyusui maupun kondisi lainnya yang mempengaruhi kondisi psikologis perempuan saat dilakukan pemeriksaan (interogasi) maupun penggeledahan pada saat penangkapan. Hal-hal tersebut tentunya akan lebih dipahami oleh Penyidik yang sama-sama berjenis kelamin perempuan karena memiliki suatu kondisi dan kebutuhan yang sama.

Berdasarkan hal tersebut di atas tentunya Penyidik BNN selaku PNS yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan penyelidikan dan penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan harus bisa memperhatikan perspektif gender agar Hak Asasi Manusia (HAM) tersangka perempuan juga dapat dilindungi. Hal ini seharusnya menjadi tuntutan kinerja bagi Penyidik BNN, karena BNN tidak mempunyai unit PPA (Perlindungan Perempuan dan Anak) seperti di lingkungan POLRI. Unit Pelayanan PPA tersebut tidak hanya memberikan perlindungan pada kasus kejahatan bagi korban dan saksi perempuan dan anak-anak, namun juga memberikan upaya penegakan hukum bagi tersangka pelaku kejahatan baik perempuan maupun anak-anak. Mengukur perspektif gender yang dimiliki oleh seseorang tentunya tidaklah mudah karena diperlukan suatu penilaian khusus maupun program-program pelatihan seperti pelatihan kebangsaan berperspektif gender agar seluruh Penyidik BNN baik perempuan dan laki-laki sama-sama memiliki perspektif gender yang sama, sehingga tidak terjadi perampasan hak perempuan tersangka perempuan.

Berkaitan dengan proses hukum pada pelaku kejahatan narkoba khususnya yang melibatkan Perempuan, penting bagi institusi BNN dalam memperhatikan aspek sensitivitas dan perspektif gender pada kinerja Penyidik BNN dalam melakukan tugasnya sehingga ketidakadilan gender (*gender gap*)

dan diskriminasi peran tugas Penyidik BNN Perempuan dapat diatasi sehingga Hak Asasi Manusia (HAM) perempuan sebagai tersangka kejahatan narkoba juga dapat dilindungi berdasarkan sistem peradilan pidana (KUHP) yang berlaku. Data kepegawaian yang peneliti peroleh di BNN Pusat, Penyidik BNN mempunyai ketimpangan jumlah antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut adalah gambaran perbandingan sebagai berikut :

Tabel 1.2

Perbandingan Jumlah Penyidik BNN Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Fungsional Penyidik BNN</b>	<b>Non fungsional Penyidik BNN (POLRI+ASN)</b>	<b>Total</b>	<b>Prosentase</b>
Laki-laki	45 orang	58 orang	103 orang	85 %
Perempuan	7 orang	11 orang	18 orang	15 %

*Sumber : Biro SDM Aparatur dan Organisasi*

Diagram di atas menunjukkan perbedaan jumlah Penyidik BNN yang cukup signifikan sehingga tersangka perempuan banyak ditangani proses hukumnya oleh Penyidik BNN berjenis kelamin laki-laki. Permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap pemenuhan aspek sensitivitas dan perspektif gender serta pemenuhan HAM bagi tersangka perempuan kejahatan narkoba. Data Kasus Narkoba yang Melibatkan Tersangka Wanita :

Tabel 1.3

Data Kasus Kejahatan Narkoba Pada Tahun 2018-2022

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Kasus</b>
1.	2018	1038
2.	2019	951
3.	2020	833
4.	2021	766
5.	2022	879

*Sumber : puslitatin.bnn.go.id*

Tabel 1.4

## Perbandingan Jumlah Tersangka Perempuan Dan Penyidik BNN

No.	Tahun	Tersangka Perempuan	Jumlah Penyidik Laki-Laki	Jumlah Penyidik Perempuan
1.	2018	22	108	12
2.	2019	12	122	15
3.	2020	6	126	16
4.	2021	4	106	16
5.	2022	4	106	16
6.	2023	8	103	18

Sumber : *Deputi Pemberantasan dan Biro SDM*

Dapat disimpulkan dari diagram di atas bahwa kasus kejahatan Narkotika pada tahun 2018 s/d 2022 mengalami kenaikan jumlah kasus yang sangat signifikan. Bila dibandingkan dengan data jumlah Penyidik BNN untuk kasus kejahatan Narkotika masih sangat membutuhkan banyak penyidik untuk menanganinya. Jumlah tersangka perempuan untuk kasus kejahatan narkotika mengalami penurunan dari tahun 2018 s/d 2022 dan mengalami kenaikan di tahun 2023.

Tabel 1.5

## Penempatan Penyidik BNN dan Pegawai Deputi Bidang Pemberantasan BNN

No	Satuan Kerja	Pegawai	Perempuan	Laki-laki
1	Direktorat P2	Penyidik BNN	4	18
		Non Penyidik BNN	-	9
2	Direktorat TPPU	Penyidik BNN	2	29
		Non Penyidik BNN	2	18
3		Penyidik BNN	2	37

	Direktorat Interdiksi	Non Penyidik BNN	3	10
4	Direktorat Narkotika	Penyidik BNN	10	19
		Non Penyidik BNN	1	11

Tabel penempatan Penyidik BNN pada Deputi Bidang Pemberantasan di BNN Pusat menunjukkan terdapat jumlah Penyidik BNN perempuan dengan jumlah yang tidak sama setiap direktoratnya, terdapat direktorat dengan angka Penyidik yang cukup banyak namun 3 (tiga) direktorat lainnya memiliki jumlah yang hampir sama (sedikit). Jika melihat data angka tersangka perempuan yang tidak hanya mengalami penurunan namun juga mengalami kenaikan, artinya ada kemungkinan jumlah tersangka perempuan juga bisa bertambah, jika tidak didukung oleh penambahan pegawai Penyidik BNN maka permasalahan ketimpangan gender tidak akan terselesaikan. Tidak hanya persoalan ketimpangan secara umum saja terhadap data pelibatan perempuan dalam kasus kejahatan narkotika, membutuhkan suatu kekhususan dalam menangani kasus kejahatan narkotika, yaitu suatu perspektif gender. Perspektif gender ini tidak hanya tentang hak perempuan saja, namun juga dapat menghindari tuduhan-tuduhan yang akan timbul nantinya kepada Penyidik BNN yang berjenis kelamin laki-laki.

Perempuan sebagai tersangka kasus kejahatan narkotika saat ini semakin bertambah jumlahnya. Perempuan dan anak-anak merupakan kelompok rentan terhadap bahaya penyalahgunaan narkotika karena kelompok ini mudah terperdaya, bagi perempuan tuntutan memenuhi kebutuhan hidup (faktor ekonomi) menyebabkan perempuan terjerat dalam penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika. Selain itu kejahatan narkotika merupakan salah satu tipologi kejahatan yang mengalami perkembangan dari masa ke masa serta menyebabkan dampak yang sangat berbahaya karena merusak fisik dan mental serta dapat mempengaruhi kehidupan sosial dalam masyarakat, menjadi potensi dalam kegagalan pembangunan nasional Indonesia karena merusak generasi

(*loss generation*). Kejahatan narkoba sebagai kejahatan transnasional (lintas negara) mampu memberdayakan banyak peran manusia dalam upaya memasok secara ilegal narkoba ke suatu negara melalui jalur tertentu. Indonesia sebagai negara kepulauan dengan letak geografis yang strategis merupakan jalur potensial masuknya perdagangan narkoba ke Indonesia. Merujuk pada Ayu (2021), Salah satu bentuk *transnational organized crime* (TOC) adalah peredaran gelap narkoba dimana titik masuk negara Indonesia menjadi tempat rawan akan peredaran gelap narkoba karena tingginya aktivitas perlintasan orang dan barang melalui titik tersebut.

Praktik perdagangan gelap narkoba dan penyalahgunaan narkoba di masyarakat mengindikasikan permasalahan ini sulit diberantas dengan mudah. Pemberantasan narkoba tidak lepas dari teori adanya permintaan (*demand*) dan adanya pasokan (*supply*) dimana kegiatan transaksi narkoba masih menjadi sebuah bisnis yang menggiurkan bagi pelaku kejahatan narkoba karena tingginya tingkat permintaan terhadap penyalahgunaan narkoba oleh masyarakat. Motif pelaku kejahatan narkoba yang paling sering terjadi adalah faktor keterbatasan ekonomi, pengaruh relasi kuasa dan pemaksaan. Saat ini banyak kasus peredaran gelap narkoba yang tidak hanya melibatkan pelaku pria saja, namun adanya peran serta perempuan maupun anak-anak dalam kasus kejahatan narkoba. Perempuan sebagai pelaku peredaran gelap narkoba dan tindak pidana pencucian uang (TPPU) menjadi tren kasus dimana prosentase narapidana perempuan kasus narkoba meningkat dan banyak dijatuhi hukuman mati. Kerentanan Perempuan terhadap kemiskinan dan latar belakang pendidikan yang rendah serta konsep diri bahwa Perempuan merupakan manusia yang lemah lembut, penurut dan harus mau diatur oleh pria menjadi sasaran empuk bagi pelaku atau bandar narkoba dalam memberdayakan peran Perempuan dalam kejahatan narkoba.

Mengelaborasi latar belakang sosial, faktor pendukung dan bukti yang ditemukan menjadi salah satu cara meminimalisir perampasan hak Perempuan yang berhadapan dengan kasus hukum kejahatan narkoba.

Berangkat dari latar belakang di atas, peneliti tertarik mengambil judul “Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik Badan Narkotika Nasional di Badan Narkotika Nasional Pusat” karena peneliti ingin mengobservasi secara mendalam implementasi prinsip pengarusutamaan gender di BNN khususnya pada proses rekrutmen SDM jabatan Penyidik BNN. Ketimpangan jumlah Penyidik BNN berdasarkan jenis kelamin tersebut akankah menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas atautkah tidak memiliki kendala dalam pelaksanaan tugas.

## **B. Fokus Permasalahan**

Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya ketimpangan jumlah Penyidik BNN berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang memungkinkan adanya pengaruh terhadap sensitivitas perspektif gender dalam penanganan kasus kejahatan narkoba yang melibatkan tersangka perempuan. Sehingga uraian pertanyaan untuk menjawab permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen pegawai jabatan fungsional Penyidik BNN sudah sesuai dengan proporsi kebutuhan pegawai ditinjau dari data pelibatan perempuan dalam kasus kejahatan narkoba dalam kurun waktu tertentu?
2. Apakah latar belakang jenis kelamin berdampak terhadap proses pelaksanaan tugas Penyidik BNN?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian kualitatif “Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik Badan Narkotika Nasional di Badan Narkotika Nasional Pusat” bertujuan sebagai berikut :

1. Menggambarkan proses perencanaan dan rekrutmen Penyidik BNN.
2. Mengetahui sejauh mana dampak latar belakang jenis kelamin Penyidik BNN terhadap implementasi tugas Penyidik BNN.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian kualitatif “Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik Badan Narkotika Nasional di Badan Narkotika Nasional Pusat”, memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan rekomendasi bagi instansi Badan Narkotika Nasional untuk melakukan langkah kebijakan terkait perspektif gender bagi Penyidik BNN dalam proses Rekrutmen pegawai dan proses pelaksanaan tugas fungsinya.
2. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi mahasiswa/i yang ingin meneruskan penelitian ini dengan lokus atau variabel yang berbeda di masa yang akan datang.

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