

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan peraturan perundang-undangan yang paling tertinggi dalam mengatur seluruh manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diantaranya manajemen pegawai negeri sipil (PNS) dan manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang mempunyai ruang lingkup dalam mengatur 8 (delapan) ruang lingkup manajemen ASN diantaranya perencanaan kebutuhan, pengadaan pegawai, penguatan budaya kerja dan citra institusi, pengelolaan kinerja, pengembangan talenta dan karier, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan pengakuan serta pemberhentian pegawai.

Pengertian Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pelaksanaan keseluruhan manajemen ASN pada instansi pemerintah harus berdasarkan pada sistem merit. Sistem merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi, yaitu dalam pengelolaan sumber daya manusia didasarkan pada kualifikasi, potensi, 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 kebutuhan khusus. Dalam kebijakan tersebut telah dijelaskan bahwa **rekrutmen atau pengadaan**

pegawai di dalam manajemen ASN harus dilaksanakan secara adil dan wajar tanpa membedakan jenis kelamin.

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

Manajemen rekrutmen pegawai ASN menggunakan pedoman Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Reformasi Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini merupakan peraturan turunan dari Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang lebih mengatur terkait pengadaan (rekrutmen) pegawai pada instansi pemerintah. Peraturan ini bertujuan untuk mengatur manajemen rekrutmen bagi instansi pemerintah dalam memenuhi kebutuhan penambahan aparatur sipil negara khususnya pegawai negeri sipil secara nasional dan berkelanjutan pada instansi pemerintah.

Prinsip Rekrutmen PNS berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dilaksanakan berdasarkan prinsip kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme dan tidak dipungut biaya. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :

- 1) Perencanaan
- 2) Pengumuman lowongan
- 3) Pelamaran
- 4) seleksi
- 5) Pengumuman hasil seleksi
- 6) Pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS
- 7) Pengangkatan menjadi PNS.

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

Lahirnya Jabatan Fungsional Penyidik BNN merupakan amanat Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, dimana kewenangan melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika merupakan tugas Penyidik BNN sebagaimana tercantum pada Pasal 71 Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika. Melalui amanat dalam Undang-undang Narkotika tersebut menjadi dasar bagi BNN mengajukan Jabatan Fungsional dan memperoleh persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, menyetujui adanya Jabatan Fungsional Penyidik BNN melalui penetapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penyidik BNN.

Jabatan Fungsional Penyidik BNN merupakan rumpun penyidik dan detektif dimana kedudukannya sebagai pelaksana teknis di bidang penyelidikan dan penyidikan pada unit organisasi yang melaksanakan fungsi pemberantasan narkotika pada BNN Pusat, BNN Provinsi dan BNN Kabupaten/Kota sehingga ketetapan Jabatan Fungsional tersebut bersifat tertutup, artinya hanya diisi oleh pegawai BNN saja. Penyidik BNN adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan penyelidikan dan penyidikan sesuai perundang-undangan. dengan ketentuan peraturan. Tugas Jabatan Fungsional Penyidik BNN dalam Pasal 5 Permenpan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penyidik BNN, yaitu melaksanakan penyelidikan dan penyidikan terhadap tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika serta pencucian uang hasil kejahatan narkotika dan prekursor narkotika. Berikut adalah jenis penyelidikan dan penyidikan yang

menjadi tugas dan wewenang Jabatan Fungsional Penyidik BNN, antara lain :

- 1) Penyelidikan dan penyidikan narkotika.
- 2) Penyelidikan dan penyidikan prekursor narkotika.
- 3) Penyelidikan dan penyidikan pencucian uang hasil kejahatan narkotika dan prekursor narkotika.
- 4) Monitoring dan evaluasi.

Jabatan Fungsional Penyidik BNN merupakan jabatan keahlian, dengan jenjang jabatan fungsional sebagaimana tercantum pada Pasal 4 ayat (2), sebagai berikut :

- 1) Penyidik BNN Ahli Pertama
- 2) Penyidik BNN Ahli Muda
- 3) Penyidik BNN Ahli Madya

Rekrutmen atau pengadaan Penyidik BNN sebagaimana tercantum pada Pasal 12 Permenpan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penyidik BNN, yaitu melalui pengangkatan pertama, perpindahan dari jabatan lain, penyesuaian (*inpassing*) dan promosi.

4. Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika

Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika menjelaskan narkotika merupakan obat atau bahan yang bermanfaat di bidang pengobatan atau pelayanan kesehatan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan di sisi lain dapat pula menimbulkan ketergantungan atau digunakan tanpa pengendalian dan pengawasan yang ketat dan seksama. Kejahatan narkotika merupakan suatu kegiatan mengimpor, mengekspor, memproduksi, menanam, menyimpan, mengedarkan dan atau menggunakan narkotika tanpa pengendalian dan pengawasan yang ketat dan seksama serta bertentangan dengan peraturan perundang-undangan merupakan tindak pidana narkotika karena sangat merugikan dan merupakan bahaya yang sangat besar bagi kehidupan manusia, masyarakat, bangsa dan negara serta ketahanan nasional Indonesia.

Kejahatan narkoba merupakan tindak pidana yang bersifat *organized crime* dan *transnational organized crime* yang dilakukan dengan menggunakan modus operandi yang tinggi, teknologi canggih, didukung oleh jaringan organisasi yang luas, dan sudah banyak menimbulkan korban, terutama di kalangan generasi muda bangsa yang sangat membahayakan kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Kejahatan narkoba merupakan kejahatan terorganisasi yaitu kejahatan yang dilakukan suatu kelompok yang terstruktur yang terdiri dari 3 (tiga) orang atau lebih yang telah ada untuk suatu waktu tertentu dan bertindak bersama dengan tujuan melakukan suatu tindak pidana narkoba. Sedangkan Peredaran Gelap Narkoba dan Prekursor Narkoba adalah setiap kegiatan atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara tanpa hak atau melawan hukum yang ditetapkan sebagai tindak pidana Narkoba dan Prekursor Narkoba.

Pengaturan narkoba dalam Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkoba meliputi segala bentuk kegiatan dan atau perbuatan yang berhubungan dengan narkoba dan prekursor narkoba sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 5 BAB III Ruang Lingkup. Narkoba hanya dapat digunakan untuk kepentingan pelayanan kesehatan dan atau pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dimana dalam penggunaannya dikendalikan dan diawasi secara ketat (melalui izin), apabila dalam penggunaannya tidak melalui izin dan pengawasan yang ketat maka dapat dikategorikan tindakan menyalahgunakan narkoba atau melawan hukum.

5. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984

Kebijakan Perspektif Gender di Indonesia lahir setelah Negara Indonesia berpartisipasi menandatangani hasil konvensi dengan tujuan untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan pada tanggal 29 Juli 1980, melalui *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW). Indonesia meratifikasinya melalui UU 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). Keterlibatan Indonesia dalam konvensi tersebut mempersempit kesenjangan kesempatan antara laki-laki dan perempuan serta memperluas kualitas hidup.

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

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM) 2015-2019 mencantumkan sasaran pembangunan perspektif gender yaitu peningkatan kualitas hidup perempuan, peningkatan peran perempuan di berbagai bidang kehidupan, pengintegrasian perspektif gender di semua tahapan pembangunan dan penguatan kelembagaan pengarusutamaan gender baik di level pusat maupun daerah (Kementerian PPPA, 2023).

Keseriusan Presiden KH. Abdurrahman Wahid pada masa itu dalam menangani permasalahan gender ditetapkan dengan mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional dimana seluruh Menteri, Kepala LPNK, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi /Tinggi Negara dan lain-lain sampai Para Bupati/Walikota, diinstruksikan untuk melaksanakan Pengarusutamaan Gender dan memperhatikan secara sungguh-sungguh Pedoman Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional serta agar masing-masing Kementerian/Lembaga sampai Pemerintah Daerah menetapkan ketentuan guna menindaklanjuti pelaksanaan Instruksi Presiden tersebut.

Selanjutnya Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagai Kementerian yang menangani urusan pemerintahan dalam rangka penajaman, koordinasi, dan sinkronisasi program pemerintah, memberikan penghargaan bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah sebagai bentuk apresiasi karena telah melakukan upaya serta komitmen dalam mewujudkan kesetaraan gender pelaksanaan strategi pengarusutamaan gender (PUG) melalui penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya (APE). Sebagai tindak lanjut dari Instruksi Presiden Nomor 9

Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional.

Menurut United Nations Economic and Social Council (ECOSOC) dalam Naila Kabeer dalam Sri, Ani, dkk (2013) menyebutkan mengarusutamaan perspektif gender adalah proses memeriksa pengaruh terhadap perempuan dan laki-laki setelah dilaksanakannya sebuah rencana, termasuk legislasi dan program-program dalam berbagai bidang dan di semua tingkat. PUG adalah strategi untuk membuat masalah dan pengalaman perempuan, maupun laki-laki menjadi bagian yang menyatu dengan rencana, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian kebijakan dan program dalam semua aspek politik, ekonomi dan sosial agar perempuan dan laki-laki sama-sama mendapatkan manfaat dan ketidaksetaraan tidak berlanjut. Tujuan akhirnya adalah kesetaraan gender.

Menurut Naila Kabeer dalam Sri, Ani, dkk (2013) menyebutkan pengarusutamaan gender (PUG) dimaknai sebagai strategi untuk mengintegrasikan prinsip keadilan gender sebagai pusat dari keseluruhan mekanisme pembuatan dan pengambilan kebijakan, pembaharuan institusi pengambilan kebijakan di tingkat nasional dan lokal melalui pembentukan *gender focal point* serta alokasi sumber daya melalui anggaran responsif gender, yang intinya prioritas dan perspektif perempuan menjadi bagian integral dari struktur pengambilan keputusan.

7. Peraturan Kepala BNN Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Badan Narkotika Nasional

Badan Narkotika Nasional membuat regulasi internal terkait pengarusutamaan gender di lingkungan instansi BNN yaitu melalui Peraturan Kepala BNN Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Badan Narkotika Nasional.

Pengertian pengarusutamaan gender (PUG) dalam Peraturan Kepala BNN Nomor 1 Tahun 2020, adalah strategi dalam mencapai kesetaraan dan keadilan gender yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu

dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional.

Peraturan tersebut mengamatkan instansi BNN untuk melaksanakan pengarusutamaan gender melalui :

- 1) Perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG),
- 2) Pembentukan kelompok pengarusutamaan gender (Pokja PUG),
- 3) Pembentukan Tim Teknis untuk membantu Pokja PUG,
- 4) Penyusunan analisis gender melalui metode *gender analysis pathway* (GAP)

B. Tinjauan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori manajemen sumber daya manusia diperlukan bagi peneliti dalam melakukan penelitian karena peneliti membutuhkan suatu teori yang berkaitan tentang manajemen rekrutmen atau pengelolaan pengadaan pegawai aparatur sipil negara khususnya bagi jabatan Penyidik BNN, dengan menggunakan pengertian, tahapan perencanaan pegawai, tujuan pengadaan, tahapan pengadaan dan sebagainya sehingga penelitian lebih terarah dan berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli manajemen SDM.

a. Pengertian Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)

Manajemen ASN menurut Elly dan Irawati (2016) manajemen ASN lebih menekankan kepada pengaturan profesi pegawai sehingga diharapkan agar selalu tersedia sumber daya aparatur Negara yang unggul selaras dengan perkembangan zaman. Pegawai ASN menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Fungsi Pegawai ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat dan pemersatu bangsa sehingga dalam menjalankan fungsi

tersebut ASN harus berlandaskan pada kode etik dan kode perilaku ASN yang bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.

b. Rekrutmen Pegawai

Menurut Hasibuan (2009) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Menurut Elly dan Irawati (2016) pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan atau jabatan fungsional dalam suatu instansi pemerintah. Pengadaan PNS di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri.

Rekrutmen pegawai merupakan salah satu bagian dari manajemen ASN, Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan pengadaan PNS antara lain :

- 1) Memperoleh pegawai yang memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik.
- 2) Mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 3) Memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi.
- 4) Memiliki keterampilan, keahlian dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan.

Menurut Hasibuan (2009) kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya

tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, tentunya dapat disimpulkan bahwa pengadaan pegawai/karyawan membutuhkan suatu perencanaan yang tepat serta harus sesuai dengan kebutuhan agar menunjang tercapainya tujuan.

c. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2009) perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan sumber daya manusia memiliki tujuan yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Menurut Hasibuan (2009) tujuan perencanaan sumber daya manusia, antara lain :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pension karyawan.
- 8) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Menurut Badriyah (2015) untuk memperoleh perencanaan sumber daya manusia yang efektif maka harus diturunkan dari rencana operasional organisasi jangka panjang dan mencakup empat tahapan, yaitu :

- 1) Analisis situasi atau mempelajari lingkungan

- 2) Meramalkan permintaan sumber daya manusia
- 3) Analisis pasokan sumber daya manusia
- 4) Pengembangan rencana tindakan

2. Teori Hukum dan Kejahatan Narkotika

Teori hukum dan kejahatan narkotika diperlukan dalam penelitian ini karena peneliti ingin menguraikan pengertian, tujuan dan keberlakuan hukum bagi setiap warga negara Indonesia bahwa hukum tujuan hukum guna mencapai kedamaian bagi masyarakat yang bersifat mengatur dan bagi aparat penegak hukum harus berpegang atau berpedoman pada hukum berupa peraturan perundang-undangan sebagai acuan dalam bertindak maupun menindak. Keberlakuan hukum berdasarkan ketentuannya adalah bersifat menyamaratakan dan berlaku bagi siapapun tanpa terkecuali namun juga bisa bersifat membedakan secara faktual dengan menimbang perkara secara adil. Adil tidak harus sama, artinya tidak boleh menimbang semua perkara harus diputuskan sama dikarenakan kerentanan dengan konsep keadilan sehingga harus menimbang kekhasan kasus yang terjadi, sehingga teori hukum dan konsep kejahatan narkotika perlu dipandang menurut ahlinya agar memperkaya sudut pandang secara aturan hukum yang berlaku bagi kasus kejahatan narkotika khususnya, selain itu penelitian “Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik Badan Narkotika Nasional di Badan Narkotika Nasional Pusat” yang menggunakan prinsip pengarusutamaan gender (PUG) melalui perspektif gender juga harus menjabarkan teori hukum dan kejahatan narkotika agar fokus permasalahan di poin 2 (dua) dalam BAB Permasalahan Penelitian terkait dampak latar belakang jenis kelamin terhadap pelaksanaan tugas Penyidik BNN, bisa mendapatkan jawaban penelitian.

a. Pengertian Hukum dan Kejahatan Narkotika

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian hukum adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang

dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Hukum juga dapat diartikan sebagai undang-undang, peraturan dan sebagainya guna mengatur pergaulan hidup masyarakat. Verdier dalam Gandhi (2012), pengertian hukum adalah sebuah sistem komunikasi dan pertukaran nilai yang menciptakan hubungan simbolis antara para anggota (individu dan kelompok) suatu kesatuan politik atau berbagai kesatuan yang tergolong suatu kelompok politik lebih luas.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian kejahatan adalah perilaku yang bertentangan dengan nilai dan norma yang berlaku yang telah disahkan oleh hukum tertulis sedangkan pengertian narkotika adalah obat untuk menenangkan saraf, menghilangkan rasa sakit, menimbulkan rasa mengantuk, atau merangsang (seperti opium dan ganja), sehingga pengertian kejahatan narkotika adalah perilaku ataupun kegiatan yang bertentangan dengan nilai dan norma yang berlaku dalam menggunakan, mengkonsumsi ataupun mengedarkan secara ilegal obat-obatan tertentu tanpa izin dan pengesahan secara hukum tertulis.

Gatot (2009) mengemukakan bahwa penggunaan narkoba ilegal atau tidak sah selain merupakan kejahatan, juga berakibat buruk bagi kesehatan karena pengguna narkoba menjadikan hidupnya diliputi ketergantungan kepada obat-obatan terlarang.

b. Tujuan, Tugas dan Asas Hukum

Gandhi (2012), tujuan hukum yaitu terciptanya kedamaian dalam masyarakat, dipelihara oleh tugas hukum yang dijalankan fungsionaris yaitu menjaga keseimbangan atau harmoni antara asas keadilan, kepastian hukum, dan manfaat. Aristoteles dalam Gandhi (2012), tugas hukum adalah membantu manusia dalam mengembangkan sepenuhnya kapasitasnya. Hukum harus mencakup semua kegiatan dalam masyarakat. Prinsip-prinsip *equity* yaitu kesebandingan, kepatutan (*reasonableness, fairness*) harus dikembangkan untuk memperhalus kekakuan dan kekerasan hukum. Gandhi (2012) mengemukakan asas

legalitas adalah suatu asas dalam hukum yang menjadikan aparat penegak hukum harus berpegang pada hukum dalam bentuk undang-undang yang tertulis sebagai acuan untuk bertindak.

c. Keberlakuan Hukum

Teori tentang keberlakuan hukum dikemukakan oleh Zevenbergen dalam Gandhi (2012) bahwa suatu ketentuan hukum yang ada baik dalam peraturan hukum yang dibentuk legislator dalam hukum adat, agama, maupun dalam putusan pengadilan dan kebijakan pemerintah.

Pandangan keberlakuan hukum pada masyarakat dengan penegakan hukum bagi tindakan pelanggaran hukum dijelaskan sebagai berikut :

1) Jurnal yuridis Zaidan (2014) dalam Gandhi (2012) mengemukakan hukum dalam keadaan tertentu harus menyamaratakan, akan tetapi di waktu yang lain perlu melakukan diskriminasi (pembedaan sikap dan perlakuan). Ketentuan hukum umum merupakan *ius commune* artinya merupakan kaedah abstrak yang ditujukan kepada siapapun tanpa kecuali. Namun secara faktual harus membeda-bedakan. Hukum yang adil tidak boleh menimbang semua perkara harus diputuskan sama dikarenakan kerentanan dengan konsep keadilan sehingga harus menimbang kekhasan kasus yang terjadi.

Donald (1989) dalam Gandhi (2012) memandang model hukum melalui sociological model, dimana diskriminasi dalam hukum merupakan aspek alamiah dalam perilaku hukum, salah satu sarana pengendali sosial yang dilakukan oleh pemerintah sehingga aturan hukum selalu menyamaratakan akan tetapi penerapannya perlu membeda-beda.

2) *Jurisprudencial model*, yaitu penerapan hukum dimana segala bentuk diskriminasi merupakan penyimpangan, aturan hukum menentukan bagaimana suatu kasus diputuskan sehingga pandangan ini memandang aturan hukum tidak boleh diputuskan berdasarkan karakteristik sosial pihak-pihak yang terlibat. (Gandhi, 2012).

3. Teori Perspektif Gender

Teori selanjutnya yaitu teori perspektif gender dari pendapat para ahli, peneliti memasukkan teori ini dalam penelitian karena selain teori manajemen rekrutmen, teori perspektif gender juga menjadi fokus penelitian. Teori perspektif gender yang diambil, akan menjadi kerangka berfikir dalam penelitian ini.

a. Pengertian Perspektif Gender

Untuk memahami perspektif gender, penulis akan menguraikan terbentuknya wacana perspektif gender terlebih dahulu. Menurut Gandhi (2012) wacana gender mengenai perempuan dan hukum ataupun feminis dan hukum berkembang di negara maju maupun negara berkembang. Pada semua kalangan masyarakat, perempuan merasakan ketidakadilan yang dikuatkan melalui ketentuan hukum yang berlaku, dengan menggunakan perspektif perempuan atau feminis dalam ilmu-ilmu sosial dan hukum, para peneliti telah menunjukkan kenyataan bahwa ilmu-ilmu tersebut buta gender (pria dan perempuan) karena nilai-nilai dan pengalaman pria dianggap sebagai nilai-nilai dan pengalaman manusia. Asumsi-asumsi dan generalisasi yang dibuat berdasarkan riset demikian, ditantang peneliti feminis. Berkembang studi ilmu sosial yang berpusat pada perempuan (*women centered*). Namun dalam perkembangan studi feminis ini, timbul kesadaran bahwa sebaiknya penekanan diberikan pada gender, yang berarti melihat bukan hanya pada pria/laki-laki atau hanya pada perempuan/wanita saja, tetapi pada perempuan dan pria.

Menurut Gandhi (2012) gender menetapkan apa yang diharapkan, diperbolehkan dan dihargai dari seorang perempuan ataupun laki-laki dalam konteks tempat dan waktu. Gender merupakan perbedaan peran, atribut, dan sikap tindak atau perilaku, yang dianggap masyarakat pantas untuk pria dan perempuan. Menurut Sjamsiah dalam Gandhi (2012) gender merupakan bagian integral dan penting dalam konteks sosial

budaya pada umumnya. Sebagai kriteri penting dalam analisis sosial budaya, gender sejajar dengan kelas, ras, tingkat kemiskinan, kelompok etnis dan umum.

Menurut Mulyaningsih (2008) pengertian perspektif gender adalah cara pandang bahwa laki-laki dan perempuan memiliki peran, tanggung jawab, kebutuhan, pengalaman, kondisi yang berbeda yang perlu dipertimbangkan dalam berfikir, bersikap dan bertindak. Berikut adalah point-point dalam makna berperspektif gender menurut Gandhi (2012), antara lain :

- 1) Mengacu dan merujuk pada status dan kedudukan pria dan perempuan, serta ketidaksetaraan yang merugikan perempuan dalam masyarakat dan bahwa kenyataan ini bukan hanya ditentukan secara biologis tetapi secara sosial.
- 2) Mengakui bahwa penilaian rendah atau kurang terhadap peran-peran perempuan, memarginalisasi perempuan dari hak memiliki, mengakses, menikmati, dan mengontrol atas harta keluarga atau harta benda perkawinan seperti tanah, rumah dan penghasilan, serta sumber non-material seperti waktu untuk mengembangkan diri sendiri, partisipasi dalam bidang politik.
- 3) Mempertimbangkan interaksi antar gender dan ketegori sosial lain, seperti kelas dan suku.
- 4) Meyakini bahwa karena ketidaksetaraan gender terkondisi secara sosial, oleh karena itu dapat diubah baik dalam tingkat individual maupun dalam tingkat sosial, ke arah keadilan (*justice*) dan kesebandingan atau kepatutan (*equity*) dan kesetaraan serta kemitraan antara laki-laki dan perempuan.

b. Pengertian Sensitivitas Gender

Menurut Mulyaningsih (2008) menjelaskan sensitivitas gender adalah kemampuan memahami ketimpangan gender terutama dalam pembagian kerja dan pembuatan keputusan yang mengakibatkan

berkurangnya kesempatan dan rendahnya status sosial ekonomi perempuan dibandingkan laki-laki. Menurut Chamber dalam Mulyaningsih (2008) rendahnya sensitivitas gender terjadi karena adanya berbagai bias atau kekeliruan sistematis yang diderita oleh para peneliti, perencana, maupun pelaksana pembangunan yang akhirnya menimbulkan proses pemiskinan dan marginalisasi rakyat. Bias tersebut bukan karena ketidaksengajaan tetapi karena refleksi dari struktur dan keterlibatan ideologi perencana pembangunan dalam teori dan praktek, sebagai warisan pendidikan formal mereka.

c. Persoalan Kesenjangan Gender Dalam Institusi Politik Formal

Menurut Mulyaningsih (2008) ketimpangan gender (kesenjangan gender) menunjukkan adanya ketidakadilan (*gender gap*) dan diskriminasi antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam rumah tangga, masyarakat dan negara. Dimensi-dimensi ketimpangan atau ketidaksetaraan gender meliputi partisipasi, kontrol, manfaat dan akses. Ketidaksetaraan dalam partisipasi berarti perempuan tidak dapat melakukan segala aktivitas kehidupan yang diinginkan tanpa kecuali, baik di dalam aktivitas produktif, reproduktif, maupun sosial. Ketidaksetaraan dalam hal akses berarti perempuan tidak memperoleh peluang terhadap berbagai aktifitas dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seperti tanah, alat-alat produksi, kredit, pendidikan, kesehatan, dan sebagainya. Ketidaksetaraan dalam akses juga berarti perempuan tidak dapat menikmati hak atas apa yang dilakukan oleh anggota keluarga dan anggota masyarakat lainnya. Ketidaksetaraan dalam kontrol berarti perempuan tidak dapat menentukan secara mandiri tentang apa yang akan dia lakukan atau yang tidak dilakukan. Jika perempuan tidak dapat memutuskan secara mandiri apakah dia akan bekerja atau tidak, atau apakah hasil kerjanya akan dipergunakan, berarti perempuan tidak memiliki kontrol atas dirinya sendiri.

Ketidaksetaraan dalam manfaat artinya perempuan tidak dapat menikmati hasil pembangunan.

Menurut Sri, Ani, dkk (2013) menjelaskan institusi politik formal merujuk pada lembaga-lembaga langsung dalam proses pengambilan keputusan/kebijakan dimana institusi tersebut adalah partai politik, badan legislatif dan badan eksekutif/birokrasi. Birokrasi merupakan agen politik dalam mendistribusikan kebijakan publik kepada semua warga negara tanpa diskriminasi.

Persoalan gender dalam institusi politik formal (birokrasi pemerintah atau Kementerian/Lembaga) memiliki kesenjangan gender yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan ataupun kebijakan. Kesenjangan gender terjadi adalah akibat adanya ketimpangan jumlah pegawai negeri sipil perempuan dalam posisi jabatan struktural.

Menurut Sri, Ani, dkk (2013) menjelaskan kesenjangan gender dalam institusi politik formal dalam birokrasi adalah jumlah pegawai negeri sipil (PNS) perempuan dalam posisi jabatan struktural pengambil keputusan sangat minim. Penerimaan pegawai negeri sipil berdasarkan *merit system* sudah membuka kesempatan bagi laki-laki dan perempuan secara sama. Namun semakin tinggi eselon, jumlah perempuan semakin minim, sistem promosi jabatan struktural belum memasukkan pengalaman perempuan sebagai pertimbangan sehingga PNS perempuan harus memilih antara urusan domestik dan karir, dimana perempuan lebih memilih menunda promosi jabatannya (beban ganda). Sistem evaluasi dan promosi jabatan struktural yang netral gender tidak mempertimbangkan pengalaman perempuan dalam mekanisme promosi.

Menurut Sri, Ani, dkk (2013) menjelaskan kesenjangan gender dalam institusi politik formal berdampak pada lahirnya kebijakan publik yang bersifat netral atau bahkan bias gender serta belum hadirnya perspektif gender pada pembuat keputusan yang mayoritas adalah laki-laki. Fakta menunjukkan masih banyak kebijakan yang dihasilkan belum mengedepankan perspektif gender dan menunjukkan masih kuatnya

kesenjangan dan ketidakadilan berdimensi gender dalam lembaga pengambil kebijakan.

Menurut Naila Kabeer dalam Sri, Ani, dkk (2013) menyebutkan terdapat perbedaan ciri-ciri kebijakan netral gender dan kebijakan berperspektif gender. Berikut adalah tabel perbandingan Ciri kebijakan netral gender dan berperspektif gender :

Tabel 2.1.

Perbedaan Ciri Kebijakan Neral Gender dan Berperspektif Gender

Ciri Kebijakan Netral Gender	Ciri Kebijakan Berperspektif Gender
1) Kebijakan terlihat netral atau universal 2) Isinya mencerminkan bias kepentingan kelompok yang mendominasi di lembaga pengambil kebijakan 3) Kebijakan dirumuskan, sadar atau tidak sadar, berdasarkan cara pandang/perspektif dari kelompok yang dominan tersebut	1) Kebijakan bercirikan peka terhadap dampak dari ketidakadilan gender di tengah masyarakat 2) Mencerminkan kepekaan dalam melihat perbedaan, pengalaman, dan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan dalam menjawab suatu persoalan

Sumber : *Modul Peningkatan Kapasitas Politik Kebangsaan Perspektif Gender* Kementerian PPPA, 2013

Berdasarkan uraian ciri perbedaan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perbedaan ciri kebijakan netral gender dan berperspektif gender terletak pada kepekaan para pembuat kebijakan dalam melihat perbedaan, pengalaman dan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan dan bukan berarti kebijakan tersebut diperuntukkan bagi kaum perempuan saja namun juga berbasis pada pengalaman dan kebutuhan laki-laki dan perempuan.

d. Tindakan Afirmatif dalam Mengatasi Kesenjangan Gender

Menurut Sri, Ani, dkk (2013), menjelaskan prinsip persamaan (*substantive equality*) dalam CEDAW (*The Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) adalah pendekatan yang mendasarkan pada hasil akhir sebuah proses, yaitu keadilan dan dalam mencapai tujuan akhir prosesnya tidak harus sama antara perempuan dan laki-laki karena di dalam suatu kesenjangan antara laki-laki dan perempuan akan tetap menghasilkan kesenjangan, maka perlu adanya upaya menyamakan situasi terlebih dahulu.

Menurut Naila Kabeer dalam Sri, Ani, dkk (2013) menyebutkan tindakan afirmatif adalah tindakan bersifat sementara yang ditujukan untuk membuka kesempatan yang lebih luas dari kelompok masyarakat tertentu yang tereksklusi oleh berbagai sebab. Tindakan afirmatif dilakukan untuk memperkuat kemampuan perempuan mengatasi praktik diskriminasi dan mengatasi penyangkalan atas hak hak perempuan untuk memenuhi potensi mereka.

C. Konsep Kunci

Dalam melaksanakan penelitian tentang Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik BNN di BNN Pusat, peneliti mengambil pernyataan teori dari Sri, Ani, dkk (2013) yang menyatakan bahwa kesenjangan gender dalam institusi politik formal berdampak pada lahirnya kebijakan publik yang bersifat netral atau bahkan bias gender serta belum hadirnya perspektif gender pada pembuat keputusan yang mayoritas adalah laki-laki. Fakta menunjukkan masih banyak kebijakan yang dihasilkan belum mengedepankan perspektif gender dan menunjukkan masih kuatnya kesenjangan dan ketidakadilan berdimensi gender dalam lembaga pengambil kebijakan. Pernyataan perspektif gender dalam pembuatan suatu kebijakan, kebijakan pengarusutamaan gender dan tindakan afirmatif tersebut akan peneliti gunakan dalam meneliti perspektif gender dan

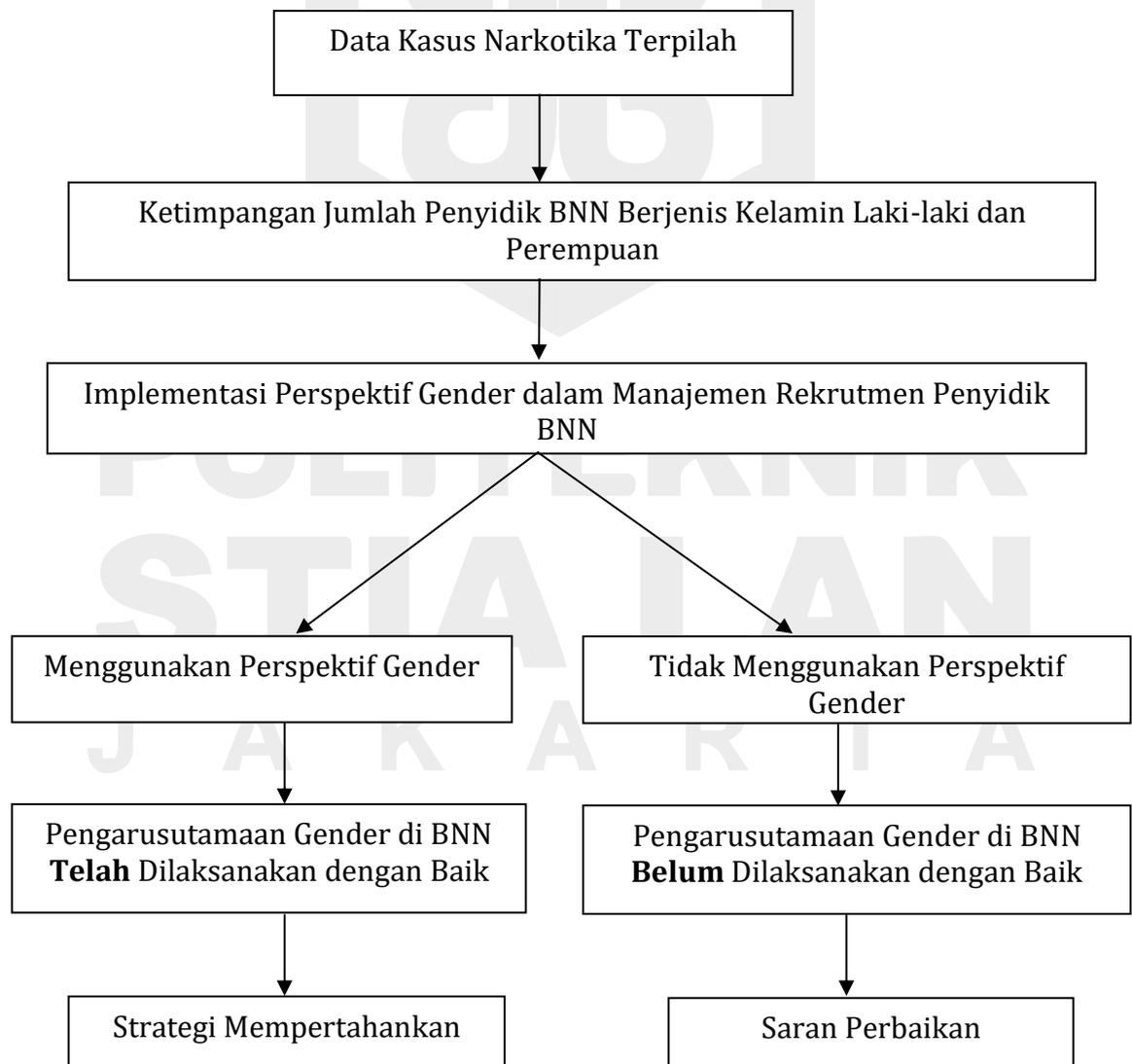
implementasi pengarusutamaan gender dalam manajemen rekrutmen Penyidik BNN sehingga apabila belum memiliki perspektif gender dalam manajemen rekrutmen Penyidik BNN maka peneliti akan menggunakan rekomendasi atau saran berupa tindakan afirmatif untuk mengurangi kesenjangan gender (ketimpangan gender) dalam manajemen rekrutmen Penyidik BNN di BNN Pusat. Sehingga konsep kunci dalam penelitian ini bisa digambarkan peneliti dalam tabel, sebagai berikut :

- 1) Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah strategi dalam mencapai kesetaraan dan keadilan gender yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional (sumber : Peraturan Kepala BNN Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan)
- 2) Perspektif gender adalah cara pandang bahwa laki-laki dan perempuan memiliki peran, tanggung jawab, kebutuhan, pengalaman, kondisi yang berbeda yang perlu dipertimbangkan dalam berfikir, bersikap dan bertindak (sumber : Mulyaningsih, 2008)
- 3) Manajemen Rekrutmen adalah kegiatan pengelolaan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan atau jabatan fungsional dalam suatu instansi pemerintah. Pengadaan PNS di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri (sumber : Elly dan Irawati, 2016)
- 4) Penyidik BNN adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan penyelidikan dan penyidikan sesuai perundang-undangan. dengan ketentuan peraturan (sumber : Permenpan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penyidik BNN).

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang dan konsep kunci yang telah dijabarkan diatas maka peneliti membuat suatu kerangka berfikir atau model berfikir dalam penelitian ini dalam bentuk skema kerangka berfikir . Adapun skema kerangka berfikir yang akan penulis bahas sebagai berikut :

Gambar 2.1.
Skema Kerangka Berfikir



Sumber : Modul Peningkatan Kapasitas Politik Kebangsaan Perspektif Gender
(Sri, Ani, dkk, 2013)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, melalui pengidentifikasian dan analisis tugas, fungsi dan peran jabatan fungsional Penyidik BNN dengan perspektif gender. Sebelum melakukan pengidentifikasian dan analisis, terlebih dahulu Peneliti akan melakukan studi literatur jabatan fungsional, teori hukum, konsep kejahatan narkoba, dan konsep HAM serta perspektif gender. Peneliti melakukan pengumpulan data jumlah pegawai Penyidik BNN berjenis kelamin perempuan dan laki-laki serta melakukan wawancara terhadap kinerja Penyidik BNN dalam melakukan penyidikan dan penyelidikan kasus narkoba untuk mendapatkan gambaran pelaksanaan tugas Penyidik BNN. Peneliti membatasi objek penelitian pada tersangka perempuan untuk mengetahui adanya pengetahuan sensitivitas perspektif gender yang dimiliki setiap Penyidik BNN, agar peneliti mendapatkan hasil analisis yang sesuai dengan teori gender yang tepat, peneliti membutuhkan wawancara dengan informan lain yang memahami terkait perspektif gender.

Guna mencapai keberhasilan tujuan penelitian yang diinginkan, peneliti juga membutuhkan data dan informasi terkait proses pengadaan dan penerimaan jabatan fungsional Penyidik BNN. Hal ini sebagai gambaran proses seleksi pengadaan dan penerimaan jabatan fungsional Penyidik BNN serta mendapatkan hasil kesimpulan penelitian yang tepat. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena sifat dan karakteristik penelitian yang mempunyai ciri khas penelitian kualitatif. Menurut Creswell dkk dalam Herdiansyah (2009) disebutkan ciri-ciri penelitian kualitatif antara lain :

a. Konteks dan *setting* alamiah

Penelitian dengan konteks dan latar apa adanya atau alamiah (*naturalistic*) bukan melakukan eksperimen yang dikontrol secara ketat atau memanipulasi variabel. Peneliti kualitatif dilarang memanipulasi lingkungan, situasi kondisi, relasi antar individu, nilai, budaya dan pola pikir yang ada. Tugas peneliti hanya memotret dan menjabarkan suatu fenomena apa adanya.

b. Bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang suatu fenomena

Esensi dari penelitian kualitatif adalah memahami secara mendalam hingga inti fenomena yang diteliti, sehingga ‘memahami’ menjadi tujuan dari penelitian kualitatif.

c. Keterlibatan secara mendalam serta hubungan erat antara peneliti dengan subjek yang diteliti

Penelitian kualitatif membutuhkan suatu “seni” tersendiri dalam menjalin hubungan, membina hubungan serta menjaga hubungan dengan intensitas tertentu terhadap subjek penelitian.

d. Teknik pengumpulan data yang khas kualitatif, tanpa adanya perlakuan (*treatment*) atau memanipulasi variabel dan menyusun definisi variabel operasional

Untuk mencapai tujuan penelitian penelitian kualitatif, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang khas kualitatif, seperti observasi dan wawancara serta membutuhkan juga teknik lain seperti dokumen, riwayat hidup subjek, karya-karya tulis subjek, publikasi teks, dan lain-lain.

e. Adanya penggalan nilai yang terkandung dari suatu perilaku

Penelitian kualitatif meyakini bahwa perilaku tidak mungkin bebas dari nilai yang dihayati individu yang diteliti.

f. Fleksibel

Penelitian kualitatif bersifat fleksibel, tidak terpaku pada konsep, fokus, teknik pengumpulan data yang direncanakan pada awal penelitian tetapi dapat berubah di lapangan, begitu pula dengan subjek penelitian dapat bersifat fleksibel.

g. Tingkat akurasi data dipengaruhi oleh hubungan antara peneliti dengan subjek penelitian

Semakin erat dan mendalam hubungan yang terjalin antara peneliti dan subjek yang diteliti maka semakin mengikis ketidakjujuran subjek penelitian, sehingga data yang diperoleh akan semakin akurat dan terpercaya.

Menurut Herdiyansyah (2019), definisi penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian tindakan atau *action research*, dimana penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan suatu *outcome* atau rekomendasi hasil yang berguna bagi subjek penelitian. Menurut Estenberg (2002), penelitian tindakan berfokus pada proses melakukan penelitian dan hasilnya bertujuan untuk meningkatkan kehidupan mereka yang menjadi subjek penelitian. Penelitian tindakan biasanya dimulai dengan minat pada masalah tertentu dari komunitas atau kelompok.

3. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian di BNN Pusat karena kebutuhan penelitian, diantaranya :

a. Kewenangan BNN Pusat lebih luas, mempunyai 7 (tujuh) Direktorat, diantaranya :

- 1) Direktorat Intelijen,
- 2) Direktorat Narkotika,
- 3) Direktorat Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU),
- 4) Direktorat Interdiksi,
- 5) Direktorat Penindakan dan Pengejaran (Dakjar),
- 6) Direktorat Psicotropika dan Prekursor (P2) dan
- 7) Direktorat Pengawasan Tahanan dan Barang Bukti (Wastahti).

Ketujuh direktorat tersebut yang memiliki jabatan fungsional Penyidik BNN antara lain :

- 1) Direktorat Narkotika,
- 2) Direktorat Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU),
- 3) Direktorat Psicotropika dan Prekursor (P2),
- 4) Direktorat Interdiksi.

Namun fungsional Penyidik BNN tetap melakukan koordinasi terhadap 3 (tiga) direktorat lainnya.

b. Teknologi yang digunakan dalam menangani kasus kejahatan narkotika di BNN pusat lebih canggih dan lengkap dibandingkan instansi vertikal BNN di daerah.

c. Anggaran di BNN pusat lebih banyak dibandingkan instansi vertikal BNN di daerah sehingga target kasus narkotika pun lebih banyak di pusat.

d. Penyidik BNN lebih banyak memiliki kesempatan dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan baik di dalam negeri maupun kerjasama dengan Negara lain.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian karena tujuan pokok dari suatu penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Herdiyansyah (2019), Data adalah sesuatu yang diperoleh melalui suatu metode pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis dengan suatu metode tertentu yang selanjutnya akan menghasilkan suatu hal yang dapat menggambarkan atau mengidikasikan sesuatu. Pada penelitian kualitatif bentuk data berupa kalimat atau narasi dari subjek atau responden penelitian yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang kemudian data tersebut akan dianalisis dan diolah dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif dan akan menghasilkan suatu temuan atau hasil penelitian yang akan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Beberapa metode pengumpulan data antara lain wawancara, observasi, studi dokumentasi dan *focus grup discussion* (FGD).

Pada penelitian kualitatif “Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik BNN di BNN Pusat” akan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

Menurut Moleong dalam Herdiyansyah (2019), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Sedangkan menurut Gorden dalam Herdiyansyah (2019), wawancara merupakan percakapan antara dua orang yang salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk suatu tujuan tertentu. Menurut Herdiyansyah (2019), wawancara terdiri dari 3 (tiga) bentuk diantaranya wawancara terstruktur, wawancara semi-terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

Rencana penelitian ini akan mengambil data dari proses wawancara dalam bentuk wawancara semi-terstruktur karena disamping peneliti sudah menyiapkan topik-topik pertanyaan sesuai dengan tujuan wawancara, peneliti

juga membutuhkan pengembangan data dari informan selama proses wawancara berlangsung. Oleh sebab itu, pemilihan bentuk wawancara semi-terstruktur lebih ideal untuk digunakan dalam penelitian.

Sebagai alat untuk mempermudah peneliti dalam melakukan wawancara, peneliti membuat suatu catatan wawancara yang akan penulis lampirkan dalam lampiran. Peneliti menggunakan teknik *purposeful sampling* dengan strategi sampling bola salju (*snowball sampling*), dimana peneliti dalam melakukan penelitian awalnya mengambil beberapa subjek penelitian sebagai sampel namun jumlah subjek penelitian yang terlibat menjadi bertambah apabila peneliti belum mendapatkan informasi secara lengkap.

Menurut Creswell dalam Herdiyansyah (2019), mengemukakan sampling bola salju merupakan salah satu strategi sampling dalam teknik *purposeful* dimana fenomena yang diteliti dapat berkembang menjadi lebih dalam dan lebih luas dari yang ditentukan sebelumnya karena subjek penelitian yang telah ditentukan sebelumnya kurang memberikan informasi yang mendalam atau pada situasi-situasi tertentu tidak memungkinkan peneliti untuk mendapatkan akses kepada sumber, lokasi atau subjek yang hendak diteliti sehingga penelusuran bersifat sambung-menyambung hingga sampai pada sasaran.

Informan yang menjadi subjek penelitian penulis antara lain Penyidik BNN dari Deputi Bidang Pemberantasan BNN, Tersangka Wanita yang berstatus sebagai tahanan BNN, Perencana Ahli Muda Biro Perencanaan BNN selaku anggota Tim Sekretariat Pengarusutamaan Gender di Lingkungan BNN dan Analis SDM Aparatur dari Biro SDM Aparatur dan Organisasi BNN, dengan proporsi sebagai berikut :

Tabel 3.1
Daftar Informan Penelitian

No.	Jenis Informan	Satuan Kerja	Jumlah	Keterangan
1.	Penyidik BNN	Deputi Bidang Pemberantasan BNN	4 (empat) terdiri dari : 1 (satu) orang Perempuan dan 3 (dua) orang Laki-laki	a. Informan I b. Informan II c. Informan III d. Informan IV
2.	Tim Koordinasi Pelaksanaan dan Pelaporan Kebijakan Nasional Tahun 2021	Biro Perencanaan Settama BNN	1 (satu)	Informan V
3.	Tim <i>Recruitment</i> atau Perencanaan Pengadaan Pegawai BNN	Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Settama BNN	1 (satu)	Informan VI

2. Observasi

Menurut Herdiyansyah (2019), mengemukakan inti dari observasi adalah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Observasi harus memiliki tujuan observasi yaitu untuk mendeskripsikan lingkungan (*site*) yang diamati, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, individu-individu yang terlibat dalam lingkungan tersebut beserta aktivitas dan perilaku yang dimunculkan, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu yang terlibat tersebut. Menurut Herdiyansyah (2019), fungsi dari panduan (*guidelines*) observasi adalah untuk mempermudah peneliti

memberikan patokan dan batasan dari observasi yang dilakukan agar observasi yang dilakukan tetap pada tujuannya.

3. Dokumentasi

Menurut Herdiyansyah (2019), mengemukakan studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Peneliti menggunakan dokumen resmi berupa Peraturan BNN tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dan beberapa dokumen pengungkapan kasus tersangka narkoba.

C. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data

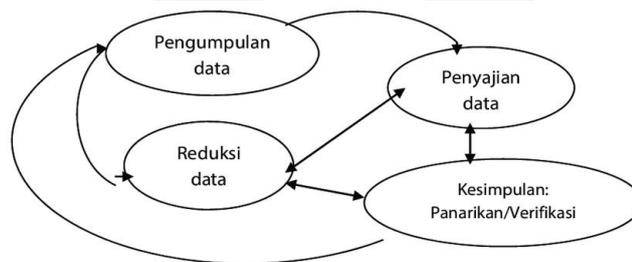
Prosedur pengolahan dan analisis data merupakan serangkaian prosedur untuk melakukan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan dan verifikasi data, dimana pada setiap tahapan pengolahan data dilakukan analisis data. Setiap terkumpulnya data yang didapatkan dari sumber data baik primer maupun sekunder melalui proses observasi, wawancara maupun dokumentasi yang peneliti lakukan, akan dilakukan tahapan pengolahan data dan analisis data tanpa menunggu data yang diinginkan terkumpul semua. Hal ini dilakukan penulis untuk menghemat waktu penelitian.

Menurut Herdiyansyah (2019), mengemukakan analisis data merupakan tahap pertengahan dari serangkaian tahap dalam sebuah penelitian yang mempunyai fungsi yang sangat penting. Hasil penelitian yang dihasilkan harus melalui proses analisis data terlebih dahulu agar dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya dengan mengurai dan mengolah data mentah menjadi data yang dapat ditafsirkan dan dipahami secara lebih spesifik dan diakui dalam suatu perspektif ilmiah yang sama, sehingga hasil dari analisis data yang baik adalah

data oleh yang tepat dan dimaknai sama atau relatif sama dan tidak bias atau menimbulkan perspektif yang berbeda-beda. Berikut adalah model Interaktif Miles dan Huberman dalam komponen-komponen analisis data :

Gambar 3.1.

Model Interaktif Miles dan Huberman



Sumber : M. Djunaid Ghony dan Fauzan Almanshur (2020)

1. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data pada penelitian kualitatif tidak ada waktu yang spesifik dan khusus yang disediakan untuk proses pengumpulan data sehingga proses pengumpulan data dilakukan sepanjang penelitian berlangsung, dari awal penelitian studi (*pre-eliminatory*) sampai akhir penelitian.

2. Reduksi Data

Inti dari reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (*script*) yang akan dianalisis. Hasil dari wawancara, observasi dan studi dokumentasi diubah menjadi bentuk tulisan (*script*).

3. Proses Penyajian Data

Penyajian Data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data antara lain bentuk matriks, grafik, jaringan,

bagan dan sebagainya. Semuanya dirancang menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih

4. **Kesimpulan/Verifikasi**

Merupakan tahapan akhir dalam serangkaian analisis data dengan kesimpulan jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan “*what*” dan “*how*” dari temuan penelitian.

D. Pengujian Keabsahan Data

Menurut Djunaidi dan Fauzan (2020) keabsahan data hasil penelitian kualitatif harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Menunjukkan atau mendemonstrasikan nilai yang benar.
2. Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan.
3. Memperoleh keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya isu dasar dari hubungan keabsahan data pada dasarnya adalah sederhana.

Peneliti menggunakan pengujian data dengan teknik triangulasi dengan sumber. Menurut Djunaidi dan Fauzan (2020), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi dengan sumber melalui beberapa cara diantaranya :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang-orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintah.

5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.



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

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penanggulangan bahaya narkoba dan pembentukan Lembaga yang menangani penganggulangan bahaya narkoba di Indonesia dimulai pada tahun 1971 melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelidjen Negara (BAKIN) untuk mengkoordinir tindakan dan kegiatan dalam usaha mengatasi, mencegah dan memberantas masalah-masalah pelanggaran dalam Masyarakat yang menimbulkan gangguan-gangguan keamanan dan ketertiban umum salah satunya permasalahan narkoba. Inpres tersebut mengamanatkan untuk membentuk suatu kelompok/opersional yang terdiri dari instansi-instansi yang mempunyai kemampuan, wewenang dan berhubungan dengan masalah tersebut.

Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971. Bakolak Inpres merupakan sebuah Badan Koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosialis, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung dan lain-lain. Permasalahan narkoba pada saat itu bukan merupakan permasalahan yang besar sehingga hanya dibentuk kelompok kerja saja. Namun dalam perkembangannya bahaya narkoba ternyata mampu menjadi ancaman bagi stabilitas negara Indonesia dan merusak generasi bangsa bahkan ancaman *loss generation*. Hal itu kemudian yang mendasari DPR RI mengesahkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkoba.

Tahun 1999 Presiden RI ke 4, KH. Abdurrahman Wahid membentuk Badan Koordinasi Narkoba Nasional (BKNN) melalui Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi

Penanggulangan Narkoba yang beranggotakan 25 (dua puluh lima) Instansi Pemerintah terkait, diketuai oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) secara *ex-officio*. BKNN saat itu belum memiliki alokasi anggaran tersendiri sehingga dalam melaksanakan tugas fungsinya hanya menggunakan alokasi anggaran dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (MABES POLRI) sehingga tugas dan fungsi BKNN dianggap belum maksimal. BKNN kemudian berganti dengan pembentukan Badan Narkotika Nasional melalui Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 dan barulah pada tahun 2003 BNN mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Walaupun telah memiliki alokasi anggaran dari APBN ternyata BNN membutuhkan suatu struktur Lembaga yang memiliki jalur komando yang tegas dan tidak hanya bersifat koordinatif saja agar mampu menghadapi permasalahan narkotika yang semakin terus meningkat.

Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (BNK) merupakan peraturan yang dibentuk dalam rangka penanganan bahaya narkotika yang lebih komprehensif melalui pengembangan organisasi di pusat dan daerah. Melalui Perpres tersebut BNN berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BNN memiliki struktur Lembaga berupa Pelaksana Harian (Lakhar BNN), yang terdiri atas Sekretariat, Inspektorat, Pusat dan Satuan Tugas serta Lembaga BNN mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Mengoordinasikan instansi pemerintah terkait penyusunan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya atau dapat disingkat P4GN.
- b. Melaksanakan P4GN dengan membentuk satuan tugas yang terdiri atas unsur instansi pemerintah terkait sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing-masing.

Seiring dengan makin seriusnya permasalahan narkoba di Indonesia, maka pemerintah dan DPR RI mengesahkan Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkoba sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Undang-undang tersebut memberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba. Kemudian melalui Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkoba Nasional, BNN memiliki struktur organisasi sendiri bukan merupakan Pelaksana Harian (Lakhar) serta memiliki tugas fungsi dan kewenangan sebagai sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK).

2. Visi dan Misi Badan Narkoba Nasional

Badan Narkoba Nasional sebagai sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) mempunyai visi, misi, tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Visi

“Menjadi Lembaga yang professional, tangguh dan terpercaya dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba”.

b. Misi

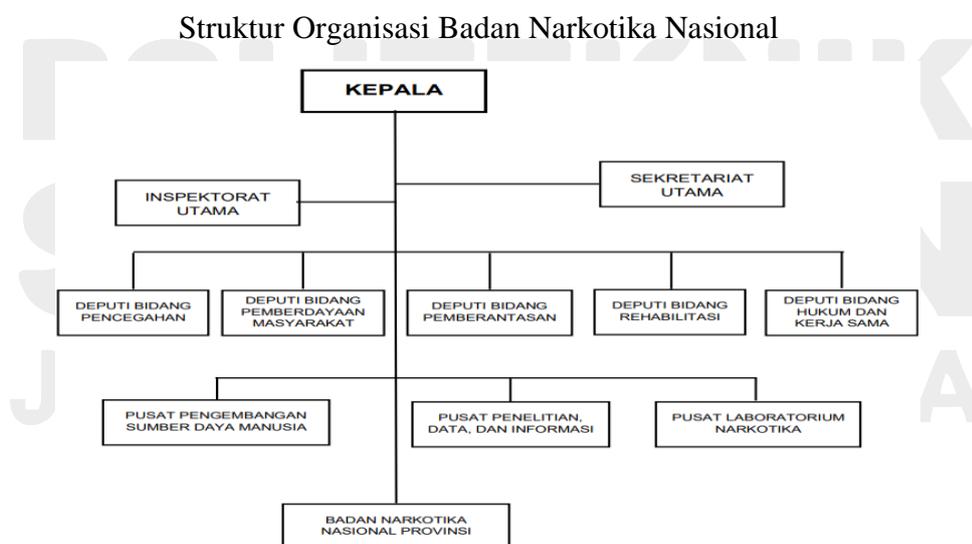
- 1) Mengembangkan dan memperkuat kapasitas kelembagaan
- 2) Mengoptimalkan sumberdaya dalam penyelenggaraan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba
- 3) Melaksanakan pencegahan penyalahgunaan narkoba secara komprehensif
- 4) Memberantas peredaran gelap narkoba secara professional.

3. Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional

Badan Narkotika Nasional memiliki struktur organisasi, terdiri sebagai berikut :

- a. Kepala
- b. Sekretariat Utama
- c. Deputi Bidang Pencegahan
- d. Deputi Bidang Pemberdayaan Masyarakat
- e. Deputi Bidang Pemberantasan
- f. Deputi Bidang Rehabilitasi
- g. Deputi Bidang Hukum dan Kerja Sama
- h. Inspektorat Utama
- i. Pusat
- j. Instansi Vertikal

Gambar 4.1

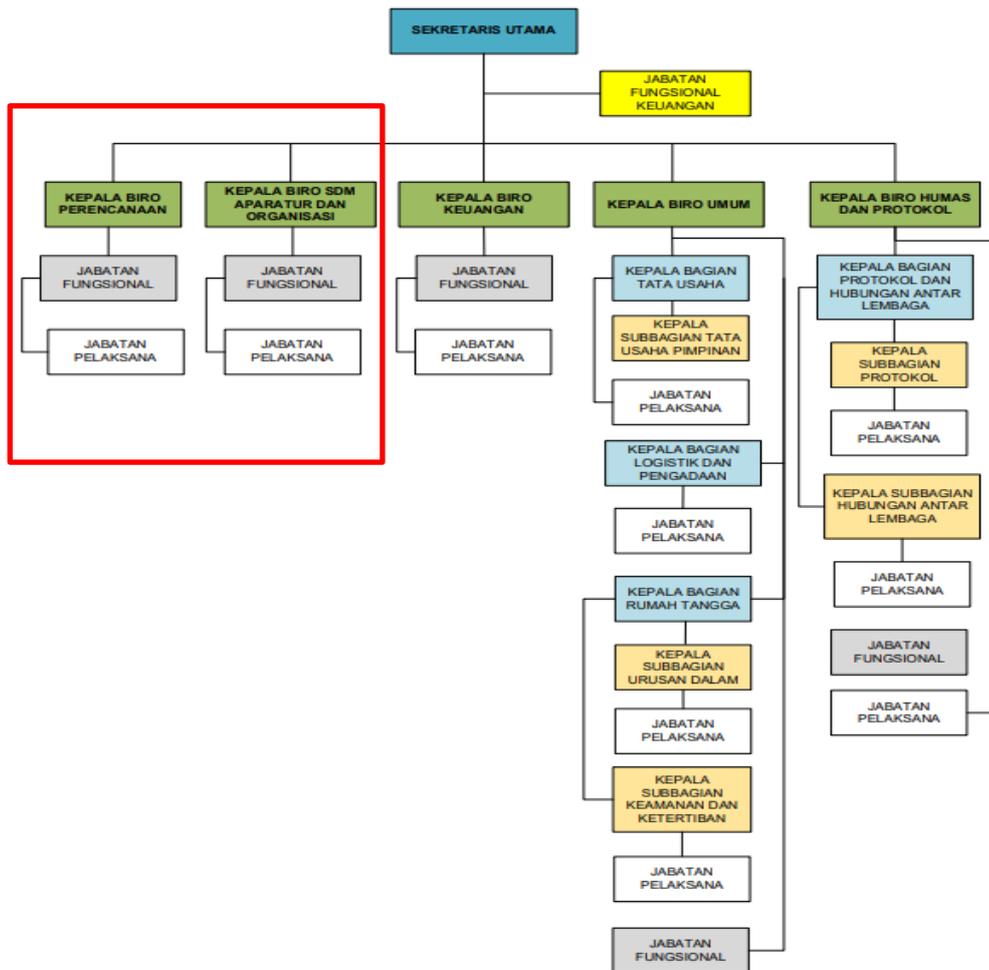


Sumber : Peraturan BNN Nomor 5 Tahun 2020

Dalam penelitian “Implementasi Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik BNN di BNN Pusat”, peneliti mengambil data informan dari 2 (dua) Satuan Kerja yaitu Deputi Bidang Pemberantasan BNN dan Sekretariat Utama BNN – Sub

Satuan Kerja Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi dan Biro Perencanaan BNN, adapun rincian struktur organisasi dan penjelasan tugas masing-masing satuan kerja sebagai berikut :

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Sekretariat Utama BNN



Sumber : Peraturan BNN Nomor 5 Tahun 2020

Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi serta Biro Perencanaan berkedudukan dibawah struktur organisasi Sekretariat Utama BNN sebagai Satuan Kerjanya. Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan dan

pemberian dukungan administrasi kepegawaian dan penyiapan pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, dengan penyelenggaraan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan dan pengadaan kepegawaian;
- b. Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- c. Pelaksanaan administrasi pembinaan jabatan fungsional;
- d. Pelaksanaan pengembangan pegawai;
- e. Pelaksanaan urusan kesejahteraan pegawai;
- f. Pelaksanaan analisis dan desain organisasi;
- g. Pelaksanaan penyusunan sistem dan prosedur, uraian jabatan, dan hubungan tata kerja.

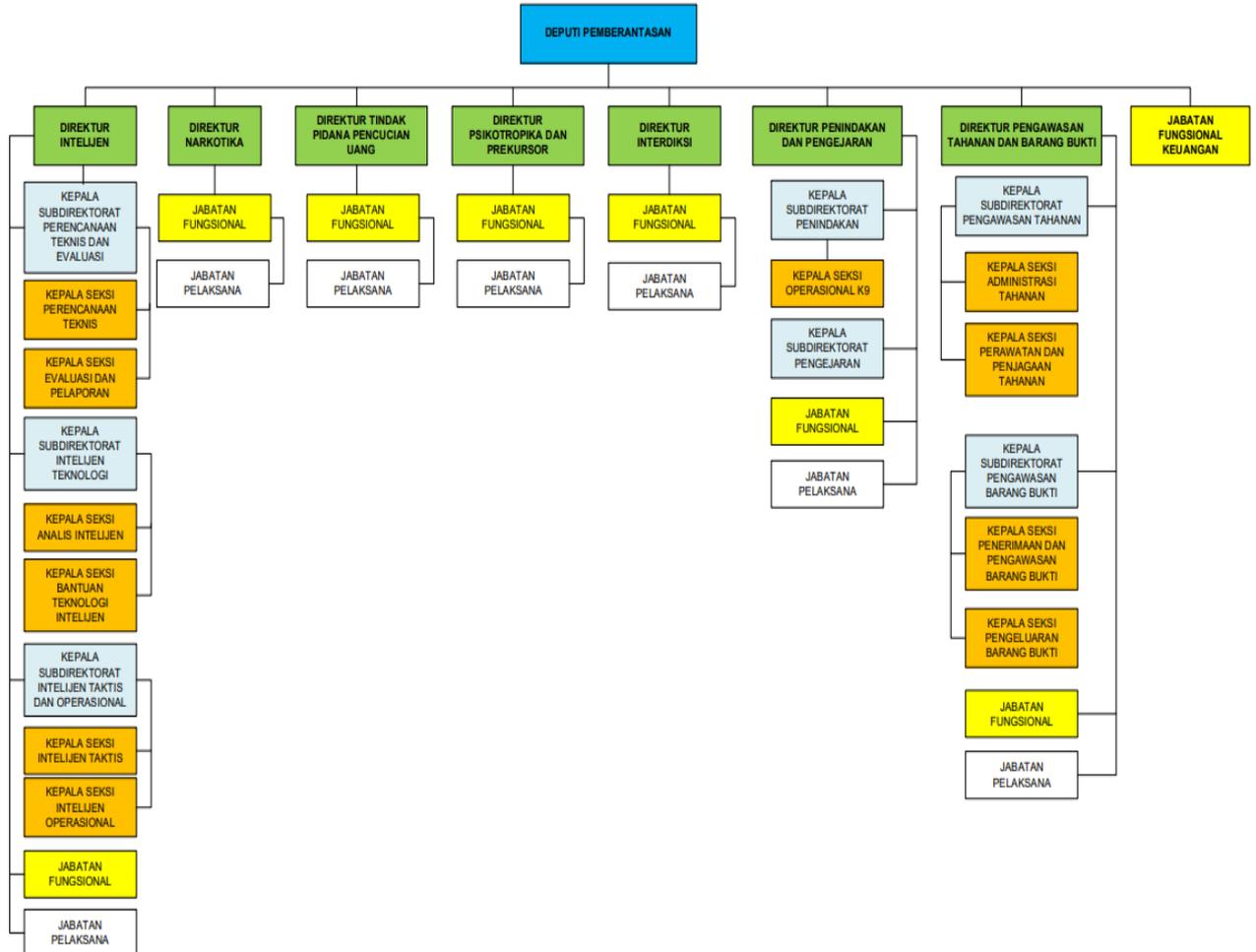
Berdasarkan uraian di atas, Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Settama BNN memiliki peran untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait perencanaan dan pengadaan kepegawaian dalam penelitian ini. Sedangkan Biro Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan nasional di bidang P4GN dan strategi BNN dan sinkronisasi dan integrasi penyusunan program dan anggaran serta evaluasi dan penyusunan laporan, dengan penyelenggaraan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan nasional di bidang P4GN dan strategi BNN
- b. Sinkronisasi dan integrasi penyusunan program dan anggaran
- c. Pelaksanaan penyusunan rencana program dan anggaran di lingkungan BNN
- d. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan.

Berdasarkan uraian di atas, Biro Perencanaan melaksanakan penyusunan rencana program dan anggaran yang memiliki peran sebagai Sekretariat Pengarusutamaan Gender (PUG) di lingkungan BNN.

Gambar 4.3

Struktur Organisasi Deputy Pemberantasan BNN



Sumber : Peraturan BNN Nomor 5 Tahun 2020

Deputi Pemberantasan BNN mempunyai tugas melaksanakan P4GN di bidang Pemberantasan, dengan penyelenggaraan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan nasional dan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan;
- b. Penyusunan dan perumusan norma, standar, kriteria, dan prosedur kegiatan intelijen, penyelidikan dan penyidikan, interdiksi, penindakan dan pengejaran, pengawasan tahanan, penyimpanan, pengawasan dan pemusnahan barang bukti serta penyitaan aset;

- c. Pelaksanaan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dengan instansi pemerintah terkait dalam pemberantasan dan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol;
- d. Pelaksanaan administrasi penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol;
- e. Pelaksanaan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi di bidang narkoba, psikotropika, dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol;
- f. Pembinaan teknis kegiatan intelijen, penyelidikan dan penyidikan, interdiksi, penindakan dan pengejaran, pengawasan tahanan, penyimpanan, pengawasan dan pemusnahan barang bukti serta penyitaan aset kepada instansi vertikal di lingkungan BNN;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN di bidang pemberantasan.

Deputi Pemberantasan terdiri dari 7 (tujuh) Direktorat diantaranya sebagai berikut :

- a. Direktorat Intelijen, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan intelijen
- b. Direktorat Narkoba mempunyai tugas melaksanakan administrasi penyidikan jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba alami dan sintesis
- c. Direktorat Psikotropika dan Prekursor mempunyai tugas melaksanakan administrasi penyidikan jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika dan prekursor narkoba.
- d. Direktorat Tindak Pidana Pencucian Uang, mempunyai tugas melaksanakan administrasi penyidikan tindak pidana pencucian uang yang berasal dari tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba.
- e. Direktorat Interdiksi, mempunyai tugas melaksanakan interdiksi dan administrasi penyidikan di wilayah udara, laut, darat, dan lintas batas.

- f. Direktorat Penindakan dan Pengejaran, mempunyai tugas melaksanakan penindakan dan pengejaran jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.
- g. Direktorat Pengawasan Tahanan dan Barang Bukti, mempunyai tugas melaksanakan pengawasan tahanan dan barang bukti.

B. Pembahasan

1. Kewenangan dan Tugas Penyidik BNN

Amanat Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, Pasal 71, menyebutkan instansi BNN berwenang melakukan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika. Kewenangan tersebut dilaksanakan oleh Penyidik BNN melalui pemberian Surat Keputusan Penyidik, didalam instansi BNN sendiri pemberian kewenangan Penyidik tidak hanya diberikan kepada Fungsional Penyidik BNN dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja, namun juga diberikan kepada Anggota Kepolisian yang ditugaskan sebagai Penyidik maupun Analis Penyidikan di lingkungan BNN. Penyidik BNN, Bpk. A. I. menjelaskan bahwa :

“Kewenangan Penyidik itu tidak hanya diberikan pada PNS saja, namun juga Anggota Kepolisian yang ditugaskan di Badan Narkotika Nasional, Penyidik BNN dan Penyidik dari Anggota POLRI yang ditugaskan tidak bisa dipisah begitu saja, kami bekerja sama sebagai tim”.

Tugas Penyidik BNN tertuang dalam Pasal 75 Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penyidik BNN. Informasi tugas Penyidik BNN juga sesuai hasil wawancara dengan Penyidik BNN, Ibu N.L., yang menjelaskan bahwa :

“Tugas Penyidik BNN sesuai Pasal 75 UU Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika yaitu dimulai dari rapat awal penyelidikan dan penyidikan. Penyelidikan mulai dari penargetan Target Operandi (TO), setelah TO berhasil ditangkap kemudian dibawa ke kantor untuk dilakukan penyidikan, mulai dari pemberkasan awal, pemeriksaan tersangka serta barang bukti, memanggil orang sebagai saksi, memeriksa surat/dokumen lain tentang penyalahgunaan narkotika, membuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dan sebagainya sampai kepada tahap II pemeriksaan ke kejaksaan”.

Keterangan tugas Penyidik BNN juga dibenarkan oleh informan yang lainnya yaitu Penyidik BNN, Bpk. A. I. yang menjelaskan tugas Penyidik BNN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai berikut :

“Tugas Penyidik BNN sesuai Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika dan Permenpan No. 1 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penyidik BNN, Direktorat Psikotropika dan Prekursor (P2) melakukan penyidikan terkait CL ataupun lainnya setelah ada informasi dari Direktorat Intelijen. Penyidik sudah dibekali informasi maupun data yang disharing oleh tim Analis dan tim lapangan dari Direktorat Intelijen, kemudian Tim dari Direktorat P2 melakukan gelar perkara target yang akan ditangani berdasarkan informasi, analisa dari Analis Intelijen Direktorat Intelijen dan informasi lapangan sebelum melakukan penangkapan, sehingga Penyidik BNN sudah ada bayangan peran kejahatan narkotika diperankan oleh siapa saja, siapa kurir, siapa pengendali dan siapa penerimanya dsb sehingga dalam penyidikan, Penyidik bisa menuangkan pada Berita Acara Pemeriksaan (BAP) terkait peranan dalam kejahatan narkotika sebelum dilakukan penangkapan. Pada proses penangkapan, 3 (tiga) direktorat melakukan koordinasi, yaitu Direktorat Intelijen, Direktorat Penindakan dan Pengejaran (Dakjar) serta Direktorat Psikotropika dan Prekursor (P2), Pimpinan biasanya mendelegasikan siapa saja Penyidik yang turun menangani kasus setelah mengetahui jumlah orang yang terlibat dalam kasus kejahatan narkotika. Misalkan terdapat 5 (orang) dalam 1 (satu) kasus, 2 (dua) orang kurir, 2 (dua) orang penerima, 1 (satu) orang pengendali ‘barang’ dan 1 (satu) pemesan atau pembeli ‘barang’, maka diberangkatkan 5 (lima) orang petugas atau Penyidik BNN. Pada saat kurir ditangkap maka langsung mencari pengendali terlebih dahulu, penting mengetahui peranan yang dominan dalam suatu kasus tindak pidana agar mudah untuk dikendalikan (penangkapannya), jika pengendali ‘barang’ sudah ditangkap maka akan mudah untuk menangkap kurir dan pembelinya karena tidak dapat mengelak lagi”

Peneliti juga mencari jurnal yang terkait dengan tugas Penyidik BNN yaitu jurnal “Kewenangan Penyidikan Badan Narkotika Nasional (BNN) Melakukan Intersepsi (Penyadapan) Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika” dari Nasir yang telah menjabarkan lebih lanjut terkait kewenangan penyidikan BNN, sebagai berikut :

“1. Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; 2. Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; 3. Berkoordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; 4. Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu Narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat; 5. Memberdayakan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; 6. Memantau, mengarahkan, dan meningkatkan kegiatan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; 7. Melakukan kerja sama bilateral dan multilateral, baik regional maupun internasional, guna mencegah dan memberantas peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; 8. Mengembangkan laboratorium Narkotika dan Prekursor Narkotika; 9. Melaksanakan administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap perkara penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; dan 10. Membuat laporan tahunan mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang” Nasir (2017).

Berdasarkan pendapat kedua informan terkait tugas Penyidik BNN dapat disimpulkan bahwa kedua informan memiliki jawaban yang sama terkait tugas Penyidik BNN yaitu sesuai dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika dan Permenpan No. 1 Tahun 2018.

2. Pengetahuan Terkait Gender dan Perspektif Gender

Hasil wawancara mengenai pengetahuan gender dan perspektif gender yang diberikan kepada informan dari Penyidik BNN dan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Biro SDM Aparatur, didapatkan beberapa pendapat sebagai berikut :

Penyidik BNN, Ibu N.L. berpendapat bahwa “Gender bukan jenis kelamin melainkan konstruksi sosial atau karakteristik yang memiliki hak yang sama sedangkan perspektif gender perlu diperhatikan kesetaraannya karena berdasarkan sudut pandang yang berbeda-beda”.

Penyidik BNN, A.I. berpendapat bahwa “Gender adalah sifat ataupun perilaku yang melekat pada laki-laki dan Perempuan, sedangkan perspektif gender adalah cara pandang seseorang bahwa laki-laki dan Perempuan memiliki peran yang sama dalam kehidupan”.

Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Biro SDM Aparatur, Ibu S. T. berpendapat bahwa “Gender merupakan perbedaan sifat, karakteristik maupun perilaku antara laki-laki dan Perempuan dan dapat berpengaruh dalam kinerjanya. Perspektif gender merupakan cara memahami perbedaan gender dari sudut pandang yang berbeda”.

Berdasarkan perbedaan pendapat dari ketiga informan di atas mengenai pengetahuan gender dan perspektif gender, penulis menyimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki ketiga informan terkait gender dan perspektif gender sudah cukup baik dengan pemahaman yang lebih sederhana, sesuai dengan pengertian gender yang dikemukakan oleh Gandhi (2012) yaitu gender menetapkan apa yang diharapkan, diperbolehkan dan dihargai dari seorang perempuan ataupun laki-laki dalam konteks tempat dan waktu. Gender merupakan pembedaan peran, atribut, dan sikap tindak atau perilaku, yang dianggap masyarakat pantas untuk pria dan Perempuan.

3. Penanganan Kasus Kejahatan Narkotika yang Melibatkan Tersangka Perempuan

Hasil wawancara terkait Penanganan Kasus Kejahatan Narkotika yang melibatkan tersangka wanita kepada informan Penyidik BNN didapatkan beberapa pendapat, sebagai berikut :

Penyidik BNN, Ibu N. L. berpendapat bahwa :

“Penanganan atau tindakan dalam proses pemeriksaan tidak jauh beda, pada dasarnya sama, yang membedakan hanya penggeledahannya saja,

penggeledahan sesuai dengan jenis kelamin tersangkanya, jika jenis kelaminnya laki-laki akan di geledah oleh Penyidik laki-laki dan yang Perempuan digeledah oleh Penyidik Perempuan. Namun apabila Penyidik Perempuan tidak dilibatkan pada saat perkara yang melibatkan tersangka Perempuan tentunya kami meminta bantuan kepada rekan Perempuan yang dilibatkan dalam penanganan perkara untuk proses penggeledahannya, tidak harus digeledah oleh Penyidik BNN saja, namun jabatan lain boleh selama dilibatkan dalam tim untuk perkara tersebut. Penyidik dibekali kemampuan teknis penyidikan dari pelatihan yang kami dapat, sehingga membantu dalam melaksanakan tugas, dalam teknik pemeriksaan, penyidik harus memahami betul status tersangka belum terpidana sehingga penting untuk memahami tersangka, terutama pada tersangka perempuan, Penyidik BNN menggunakan cara bicara yang lemah lembut, tidak langsung berbicara dengan keras sehingga dengan sendirinya si tersangka mau jujur dan terbuka, misalkan melalui pembicaraan yang lebih santai tentang background keluarganya. Sehingga mereka dengan sukarela akan menjawab. Beda halnya apabila penyidik berbicara dengan nada keras, mereka akan lebih tutup mulut. Hal tersebut juga berlaku pada pemeriksaan tersangka laki-laki. Apabila memang terdapat tersangka yang masih 'keukeuh' (tidak mau mengakui) maka Penyidik BNN menggunakan alat bukti agar mereka tidak bisa mengelak, intinya gimana Penyidik BNN menggunakan teknik penyidikan yang sesuai".

Penjelasan penanganan tersangka perempuan kasus kejahatan narkoba juga sama dengan yang dijelaskan oleh informan yang lain yaitu Penyidik BNN, Bapak A. I. yang berpendapat bahwa :

"Penanganan tersangka perempuan dan laki-laki tidak ada perbedaan prosedurnya kecuali pada saat penggeledahan, tersangka perempuan akan digeledah oleh petugas perempuan, sedangkan tersangka laki-laki akan digeledah oleh petugas laki-laki. Penyidik BNN dibekali dengan kemampuan teknik penyidikan pada saat interogasi".

Kemudian informan lainnya yaitu Penyidik BNN, Bapak B. M. mengemukakan pendapat yang lebih bersifat teknis dan rinci berdasarkan fakta di lapangan saat melaksanakan tugas, sebagai berikut :

"Pada saat targetnya Perempuan kita perlu melakukan penggeledahan badan, tidak mungkin yang melakukan adalah seorang laki-laki, atau pegawai yang memiliki surat tugas atau kewenangan untuk memeriksa terduga pelaku wanita, kemudian di dalam penggeledahan di dalam rumah atau tempat tinggal, tentunya seorang wanita kan memiliki privasi dan perlu didampingi oleh petugas Perempuan, hal-hal yang sensitive seperti kebutuhan wanita tidak boleh dijamah oleh laki-laki

maka Penyidik wanita ataupun pegawai lain yang mempunyai surat tugas maupun kewenangan yang boleh melakukan pemeriksaan penyelidikan, pada saat pemeriksaan bila tersangka wanitanya ingin *break* ke kamar mandi, perlu dikawal oleh seorang petugas, tidak mungkin petugas itu laki-laki, jadi pengeledahannya meliputi badan, rumah atau tempat tinggal dan kendaraan”.

Berdasarkan pendapat ketiga informan Penyidik BNN tersebut, peneliti membuat kesimpulan bahwa penanganan kasus narkoba baik pada tersangka Perempuan dan laki-laki sama, Penyidik BNN memiliki *prototype* atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas, yang membedakan hanya pada saat pengeledahan dimana pengeledahan barang dan orang (tersangka) dilakukan sesuai dengan jenis kelamin tersangka. Apabila tidak terdapat Perempuan maka Penyidik BNN di lapangan meminta bantuan kepada petugas lain di luar Tim Penyidik untuk melakukan pengeledahan.

Peneliti juga menanyakan informasi terkait pelibatan Perempuan dalam kasus kejahatan narkoba dan didapatkan beberapa informasi, sebagai berikut : Penyidik BNN, Bapak A. I. berpendapat bahwa :

“Tersangka Perempuan yang menjadi pengantar barang biasanya hanya mengantarkan barang tanpa tahu barang itu apa dengan iming-iming uang yang besar. Tapi ada juga Perempuan yang memang sudah menjadikan pekerjaan kurir ‘barang’ menjadi suatu profesi. Pada kasus TPPU dimana seorang istri menerima nafkah dari suami, seorang istri tidak mungkin tidak mengetahui pekerjaan dari suaminya, sehingga penting bagi Penyidik BNN untuk melakukan interogasi mendalam, Penyidik BNN harus memiliki teknik tertentu yang membuat tersangka mengakui perbuatannya tanpa harus melakukan kekerasan. Pemberian pidana pada Undang-undang TPPU tergantung pada peranan besar atau kecilnya. Peranan besar misalnya menyimpan dan bekerja sama dalam kasus kejahatan narkoba. Peranan kecil jika hanya mengetahui dan seorang istri menyadari serta ikut menasehati suaminya agar tidak terlibat dalam kasus lagi (tidak turut bekerja sama hanya mengetahui)”.

Pelibatan perempuan dalam kasus kejahatan narkoba diungkapkan Penyidik BNN Bapak A.I. , bahwa perempuan banyak berperan sebagai pengantar barang dan perempuan yang suaminya terlibat dalam kasus tindak pidana pencucian uang dalam kasus narkoba bisa ikut dipidana apabila

bekerja sama dengan suaminya. Keterangan lainnya diberikan oleh Penyidik BNN, Ibu N. L., berpendapat bahwa :

“Kebanyakan Perempuan memang menjadi kurir karena faktor ekonomi, ya... pengen dapet uang dengan cara yang cepat, dan kebanyakan pekerjaan mereka adalah ibu rumah tangga yang notabene mereka tidak bekerja, apabila mereka sebagai jaringan akan dikenakan pasal pemufakatan akan berlipat namun apabila sebagai pelaku tunggal maka vonisnya jauh lebih ringan”.

Berdasarkan hasil temuan data Rahma, Alfirdaus & Fitriyah faktor yang mempengaruhi perempuan dalam penyalahgunaan narkoba dijelaskan sebagai berikut :

“Perolehan tingkat penyalahgunaan narkoba pada perempuan paling tinggi diraih oleh ibu rumah tangga dengan rentang usia produktif, faktor kekerasan, pelecehan, *labeling*, diskriminasi, dan stigma negatif bukan menjadi pemicu utama perempuan untuk menggeluti dunia narkoba, hal ini terbukti bahwa ada alasan lain yang mampu menjerumuskan perempuan untuk bersinggungan dengan narkoba yaitu beratnya tanggungan seorang perempuan dengan status *single parent*, sulitnya kondisi ekonomi dikala pandemi, dan menjadi satu-satunya tulang punggung di keluarga, mengharuskan seorang perempuan mencari alternatif lain agar kebutuhan hidup keluarganya dapat tercukupi dengan baik tak luput juga dengan besarnya pengaruh akibat pergaulan bebas, lingkungan yang dikatakan *narkobactived*, dan sulitnya mengatasi sugesti akibat dari penggunaan narkoba dalam kurun waktu yang lama juga menjadi salah satu dorongan terbesar seorang perempuan memiliki ketergantungan terhadap narkoba. Besarnya resiko dan dampak yang akan diterima tidak dapat dihindari”
Rahma, Alfirdaus, & Fitriyah (2016).

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari kedua Penyidik di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa pelibatan tersangka perempuan dalam kejahatan narkoba rata-rata sebagai kurir karena faktor ekonomi dan mereka kebanyakan adalah ibu rumah tangga hal ini didukung temuan Kusumayani dan Binaji (2021) “Seorang perempuan melakukan tindak pidana narkoba disebabkan berbagai faktor yaitu faktor kebutuhan ekonomi yang meningkat maupun dikarenakan faktor lainnya, akibatnya perempuan yang melakukan kejahatan semakin meningkat pula”.

4. Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan Teknis

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis sangat diperlukan bagi pegawai, termasuk Penyidik BNN yang harus selalu mengembangkan kompetensinya guna meningkatkan kemampuan penyelidikan dan penyidikannya. Penyidik BNN, Ibu N.L. berpendapat bahwa :

”Tentunya sebagai Penyidik BNN kami mendapatkan banyak pelatihan, baik pelatihan yang diselenggarakan di internal BNN yaitu di PPSDM maupun pelatihan yang diselenggarakan di luar instansi BNN, di dalam maupun di luar negeri seperti pelatihan Emidic, JCLEC dan sebagainya”.

Selain itu, informasi yang diberikan oleh informan lainnya yaitu Penyidik BNN, Bapak A. I. menjelaskan dirinya mengikuti diklat penyidikan yang diselenggarakan oleh PPSM BNN, dengan penjelasan lengkap sebagai berikut :

“Diklat penyidikan yang diselenggarakan di PPSDM, juga ada pelatihan-pelatihan lainnya yang diselenggarakan baik di dalam maupun di luar negeri, *soft* diklat yaitu pelatihan yang sifatnya singkat sekitar 1 (satu) atau 2 (dua) minggu seperti pelatihan menembang, pelatihan RPE, pelatihan untuk mengembangkan insting penyidik, pelatihan TPPN, JCLEC (Pelatihan dari Australia) yang diikuti oleh seluruh negara dengan pesertanya seluruh Aparat Penegak Hukum (APH) serta pelatihan-pelatihan lainnya yang mendukung tugas jabatan sebagai Penyidik BNN dan pelatihan Emidic”.

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari kedua penyidik di atas maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat diklat penyidik yang diselenggarakan oleh PPSDM baik di dalam maupun diluar. Adapun pelatihan tersebut meliputi pelatihan menembang, pelatihan RPE, pelatihan untuk mengembangkan insting penyidik, pelatihan TPPN, JCLEC (Pelatihan dari Australia) yang diikuti oleh seluruh negara dengan pesertanya seluruh Aparat Penegak Hukum (APH) serta pelatihan-pelatihan lainnya yang mendukung tugas jabatan sebagai Penyidik BNN.

5. Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di BNN

Tim Koordinasi Pelaksanaan dan Pelaporan Kebijakan Nasional BNN, Ibu W.B. berpendapat bahwa :

“Kebijakan PUG di BNN merujuk pada : Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional Peraturan Kepala BNN Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan BNN Pedoman PPRG yang telah disusun BNN mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan BNN dalam menjalankan tugas dan fungsinya terhadap pencegahan dan pemberantasan Narkoba dan BNN memiliki komitmen dalam mendukung upaya mengurangi kesenjangan gender guna mewujudkan kesetaraan gender dalam pelaksanaan P4GN”.

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari Tim Koordinasi Pelaksana dan Pelaporan Kebijakan Nasional BNN di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kebijakan PUG yang ada di BNN merujuk pada Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional dan Peraturan Kepala BNN Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan BNN.

Peneliti juga bertanya terkait tim kelompok kerja yang melaksanakan kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) yang ada di BNN, Ibu W.B. berpendapat bahwa :

“Dalam melaksanakan kebijakan pengarusutamaan gender, BNN membentuk Tim Koordinasi Pelaksanaan dan Pelaporan Kebijakan Nasional Tahun 2021 yaitu melalui Keputusan Kepala BNN Nomor : KEP/348/III/KA/PR.01/2021/BNN. Memang Tim pokja tersebut tidak secara khusus diperuntukkan untuk program pengarusutamaan gender saja namun untuk berbagai kebijakan nasional yang salah satunya membahas terkait Pengarusutamaan Gender, bisa dilihat dalam poin ‘Meningat’ kami masukkan Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional”.

Selain hal yang sudah dibahas di atas dalam BNN sudah memiliki peraturan kepala badan narkotika nasional republik indonesia nomor 14 tahun 2023 tentang Pedoman Pengawasan Pengarusutamaan Gender Di Lingkungan Badan Narkotika Nasional. Badan Narkotika Nasional (2023).

6. Isu Gender dan Pelaksanaan Program Kerja Pengarusutamaan Gender di BNN

Untuk memahami adanya isu gender yang berpengaruh besar terhadap tugas fungsi penyelidikan dan penyidikan peneliti menanyakan terkait dampak yang ditimbulkan karena ketimpangan jumlah Penyidik BNN yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki, Penyidik BNN Bapak Z, juga berpendapat bahwa :

“Pendampingan oleh petugas Perempuan bagi tersangka Perempuan diperlukan karena bisa berpeluang melarikan diri, menghilangkan barang bukti, dan tuduhan pelecehan seksual dan hal yang tidak diinginkan, misalkan pemerkosaan, digagahi, tersangka digoda atau balik menggoda, karena kejahatan narkoba merupakan *extra ordinary*, ketika ia dihukum lebih berat mungkin dia bisa cari gara-gara secara psikologis, dari sisi perempuan akan mencari celah”.

Peneliti kemudian menanyakan kepada informan lainnya terkait apakah ada aturan khusus atau dokumen khusus yang harus dimiliki Penyidik BNN saat melakukan tugasnya, dan didapatkan keterangan dari Penyidik BNN Bapak B. M. yang berpendapat bahwa :

“Pada saat pemeriksaan badan, saku, kantong dibutuhkan petugas yang memiliki jenis kelamin yang sama, Petugas pemeriksa tersangka harus memiliki *legal standing* berupa surat perintah tugas, , tidak bisa asal main comot untuk minta tolong, biasanya kami menggunakan surat perintah untuk petugas dari satuan wilayah di luar tim kami apabila tidak ada petugas Perempuan kami, dari wilayah provinsi atau kabupaten/kota di wilayah penugasan untuk perbantuan. Pada saat kasus tersangka wanita di aceh, kami meminta bantuan polwan yang bekerja di BNNP Aceh”.

Peneliti menanyakan lebih lanjut perihal *legal standing*, Penyidik BNN Bapak B. M. berpendapat bahwa “Kualifikasi mendapatkan *legal standing* adalah Penyidik berdasarkan Surat Keputusan Penyidik yang dikeluarkan oleh Kepala BNN, baru secara formil dia memiliki surat tugas dari tempatnya bertugas”.

Peneliti juga menanyakan terkait langkah-langkah penganggaran program responsif gender. Kemudian informan dari Tim Koordinasi

Pelaksanaan dan Pelaporan Kebijakan Nasional BNN, Ibu W.R. menjelaskan bahwa :

“Dalam isu gender ini kita merujuk pada *Gender Analysis Pathway* (GAP) yang telah disusun dari masing-masing satker, Tim Pokja sudah melakukan pentaggingan anggaran untuk menganggarkan program sejak 2022 sampai sekarang, untuk tahun 2024 pentaggingan anggaran dilakukan di tahun 2023, sudah ada program kerja pengarusutamaan gender pada instansi BNN, karena masuk dalam penganggaran di BNN, menggali isu dan analisis gender dari setiap satuan kerja dan sudah ada anggaran untuk program kerja tersebut”.

Peneliti juga menanyakan persoalan ketimpangan jumlah Penyidik BNN di BNN Pusat, Ibu W.R. membenarkan adanya ketimpangan tersebut dengan jawaban sebagai berikut :

“Terkait isu gender kurangnya Penyidik BNN di Deputy Bidang Pemberantasan BNN memang menjadi permasalahan dan itu juga disusun dalam *Gate Analysis Pathway* (GAP) Deputy Pemberantasan, namun belum ada tagging anggarannya karena belum ada tindak lanjut baik dari satker Deputy Bidang Pemberantasan BNN dan Biro SDM Aparatur dan Organisasinya. Program tindak lanjut terhadap isu gender di Deputy Bidang Pemberantasan sempat berhenti karena justru regulasi *recruitment* ASN sendiri yang tidak memperbolehkan untuk membuka formasi khusus Penyidik BNN yang Perempuan saja”.

Peneliti juga menanyakan pendapat informan terkait pemantauan dan evaluasi program pengarusutamaan gender di BNN, Ibu W.R. berpendapat bahwa “Untuk pemantauan atau pengawasan ada di Inspektorat Utama BNN, karena GAP PUG nya Inspektorat Utama BNN itu meningkatkan kinerja auditor terkait PUG dan belum ada evaluasi program PUG di BNN”.

Dari wawancara dengan para Penyidik BNN dan perwakilan dari Tim Pokja Pengarusutamaan Gender (PUG) BNN, serta pemantauan program pengarusutamaan gender di BNN, dapat disimpulkan bahwa Ketimpangan jumlah Penyidik BNN antara laki-laki dan perempuan menjadi isu yang signifikan dalam penyelidikan dan penyidikan di BNN. Dalam konteks ini, ada kebutuhan untuk pendampingan petugas perempuan terhadap tersangka perempuan untuk menghindari pelarian, penghilangan barang bukti, serta untuk mengatasi potensi pelecehan seksual atau gangguan lainnya.

Pentingnya memiliki petugas dengan jenis kelamin yang sama saat pemeriksaan badan, saku, dan kantong tersangka menunjukkan bahwa *legal standing* dan kualifikasi formal diperlukan untuk menjalankan tugas ini. Penggunaan surat perintah tugas dari satuan wilayah lain sebagai bantuan jika tidak tersedia petugas perempuan menunjukkan adaptasi dalam situasi tersebut. Program pengarusutamaan gender telah menjadi bagian dari penganggaran dan program kerja BNN sejak beberapa tahun terakhir. Namun, masih terdapat kendala dalam tindak lanjut terhadap isu gender, terutama terkait kurangnya penyidik perempuan dan regulasi rekrutmen ASN yang membatasi pembukaan formasi khusus untuk penyidik BNN perempuan. Pemantauan dan evaluasi program pengarusutamaan gender di BNN dilakukan oleh Inspektorat Utama BNN, namun evaluasi tersebut belum terlaksana. Ini menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap implementasi program pengarusutamaan gender di BNN.

Dengan demikian, terlihat bahwa isu gender memiliki dampak signifikan terhadap tugas dan fungsi penyelidikan dan penyidikan di BNN, serta perlunya tindakan lebih lanjut untuk mengatasi ketimpangan dan meningkatkan implementasi program pengarusutamaan gender.

7. Proses Perencanaan dan Pengadaan Pegawai di BNN

Informasi terkait proses perencanaan dan pengadaan Pegawai BNN diberikan oleh informan dari Biro SDM Aparatur dan Organisasi BNN yang bekerja di tim pengadaan pegawai Analisis SDM Aparatur dan Organisasi, Ibu S. T. berpendapat bahwa :

“Dalam proses perencanaan dan pengadaan pegawai tahapan pertama adalah membuat analisis jabatan dan analisis beban kerja serta menyusun rencana kebutuhan 5 (lima) tahun, saat ini dalam aplikasi BKN yaitu perencanaan-siasn.bkn.go.id kemudian apabila sudah mendapatkan persetujuan dari Menpan melalui Kepmenpan tentang Pengadaan Pegawai (Formasi) kemudian BNN menyiapkan surat pemberitahuan dimana didalamnya sudah memuat formasi, batas waktu pendaftaran, persyaratan pelamar, persyaratan berkas administrasi dan

sebagainya. Kemudian BNN mengirim surat ke BKN juga dalam hal menyampaikan rencana pengadaan pegawainya melalui aplikasi SSCASN BKN. Setelah pengumuman tersebar melalui aplikasi SSCASN BKN, kemudian dilakukan seleksi administrasi, biasanya 2 (dua) minggu setelah pendaftaran, dilakukan verifikasi dan validasi berkas administrasi di Biro SDM Aparatur dan Organisasi dibantu oleh beberapa pegawai dari satuan kerja lainnya. Pengumuman hasil seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi diinformasikan melalui website bnn.go.id dan peserta akan melihat hasil seleksi nya melalui akun masing-masing di aplikasi SSCASN”.

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari Perencanaan dan Pengadaan Pegawai BNN di atas maka penulis menyimpulkan bahwa tahapan pertama dalam perencanaan dan pengadaan pegawai adalah membuat analisis jabatan dan analisis beban kerja serta menyusun rencana kebutuhan 5 (lima) tahun yang sudah dapat diakses melalui perencanaan-siasn.bkn.go.id. Apabila telah keluar Kepmenpan tentang Pengadaan Pegawai (Formasi) kemudian BNN menyiapkan surat pemberitahuan yang memuat formasi, batas waktu pendaftaran, persyaratan pelamar, persyaratan berkas administrasi dan sebagainya. Kemudian BNN mengirim surat ke BKN juga dalam hal menyampaikan rencana pengadaan pegawainya melalui aplikasi SSCASN BKN kemudian dilakukan proses seleksi administrasi (verifikasi dan validasi berkas administrasi) tahap selanjutnya seleksi kompetensi dasar dan diinformasikan melalui website bnn.go.id.

Terkait isu gender (Ketimpangan jumlah Penyidik BNN), Penulis menanyakan perihal usulan kebutuhan untuk membuka formasi khusus untuk Penyidik BNN berjenis kelamin perempuan dari Deputi Pemberantasan maupun Biro Perencanaan dan jawaban dari dari Analis SDM Aparatur dan Organisasi, Ibu S.T. dan didapatkan informasi bahwa “Belum ada usulan yang dimaksud baik dari Deputi Pemberantasan maupun Biro Perencanaan Settama BNN”

Pernyataan tersebut sangat berbeda dari hasil wawancara dengan Tim Koordinasi Pelaksanaan dan Pelaporan Kebijakan Nasional (Biro Perencanaan BNN). Kurangnya koordinasi antar *stakeholder* membuat perencanaan pegawai belum sesuai dengan Kebijakan Pengarusutamaan

Gender (PUG) di BNN. Meskipun sudah ada analisis sampai pemantauan dan evaluasi program pengarusutamaan gender yang sudah lengkap di BNN namun belum sinkron dengan Deputi Pemberantasan maupun Biro Perencanaan dan jawaban dari dari Analisis SDM Aparatur dan Organisasi sehingga belum ada tindak lanjut dalam proses rekrutmen yang memprioritaskan perempuan.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Tindak pidana narkoba merupakan sebuah kejahatan yang dikendalikan oleh sindikat terorganisir dengan jaringan yang luas, rapi, rahasia bahkan jaringannya tersebar secara nasional dan internasional. Kejahatan ini melibatkan berbagai kalangan dan memiliki peranan yang berbeda-beda, diantaranya pelaku sebagai bandar, sebagai penghubung, sebagai pengendali barang dan sebagai kurir. Uniknya kejahatan yang secara terorganisir ini dalam upaya transaksi narkotikanya untuk sampai ke tangan pembeli bahkan tanpa bertemu secara langsung sehingga penangkapan bandar narkoba menjadi pekerjaan yang sulit.

Hukum menjadi sarana pengendali sosial (*social control*) yang memaksa warga negara untuk mematuhi peraturan perundang-undangan. Pada kasus kejahatan narkoba terdapat 3 (tiga) hukum yang memayungi diantaranya : Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkoba, Undang-undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika, dan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang.

Saat ini perempuan dan keterlibatannya dalam kasus kejahatan narkoba ternyata cukup banyak berperan, terbukti dari banyaknya di berbagai media yang memberitakan terkait penangkapan perempuan sebagai pelaku kejahatan narkoba. Pelibatan perempuan pada kasus kejahatan narkoba cukup memiliki peranan, rata-rata perempuan berperan sebagai kurir, penjual biasa, penitip barang, pemakai, namun tidak jarang perempuan menjadi pengendali bahkan dalam penyimpanan aset hasil kejahatan narkoba tindak pidana pencucian uang. Perempuan dalam rangkaian kejahatan narkoba memiliki faktor

pendorong yang menjadikannya sebagai pelaku kejahatan narkoba, sebagai berikut :

1. Faktor Ekonomi dimana 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. Kerentanan Perempuan terhadap kemiskinan dan latar belakang pendidikan yang rendah serta konsep diri bahwa.
2. Faktor sosial dimana tekanan sosial , termasuk teman-teman sebaya atau lingkungan sekitar, bisa menjadi faktor penting dalam mendorong Perempuan untuk terlibat dalam kejahatan narkoba.
3. Trauma dan kesejahteraan mental dimana beberapa Perempuan mungkin terlibat dalam kejahatan narkoba sebagai bentuk doping terhadap traumatis atau kondisi kesulitan emosional.
4. Ketidaktahuan perempuan karena kurangnya pendidikan dan pengetahuan sehingga mudah diperdaya oleh pelaku kejahatan narkoba lainnya.

Keterlibatan perempuan dalam kasus kejahatan narkoba juga membawa dampak buruk terhadap kehidupannya dan keluarganya. Adapun dampak tersebut antara lain :

1. Kesehatan fisik dan mental dimana tersangka perempuan juga kemungkinan menjadi seorang pengguna narkoba dan memiliki dampak Kesehatan yang serius pada Perempuan, termasuk masalah Kesehatan mental, kecanduan dan resiko penyalahgunaan.
2. Pemecahan Keluarga dimana keterlibatan dalam kejahatan narkoba dapat merusak hubungan keluarga dan sosial tersangka Perempuan.
3. Isolasi sosial karena beredarnya stigma buruk di masyarakat.
4. Perlakuan hukum dimana Perempuan yang terlibat dalam kejahatan narkoba mungkin menghadapi perlakuan hukum yang berbeda dibandingkan dengan tersangka laki-laki.

Badan Narkotika Nasional dan Kepolisian memiliki kewenangan untuk melaksanakan penyelidikan dan penyidikan untuk menangani perkara kasus kejahatan narkotika. Oleh sebab itu pembentukan dan pengadaan Penyidik BNN di setiap satuan kerja yang mempunyai fungsi pemberantasan menjadi sangat penting agar berperan aktif dalam melakukan pemberantasan narkotika.

Pelaksanaan pengarusutamaan gender (PUG) di Lingkungan BNN tidak dapat terlaksana secara optimal apabila tidak adanya regulasi yang mengatur terkait Pengarusutamaan Gender (PUG) di lingkungan BNN sehingga pada Tahun 2020 Kepala BNN mengesahkan Peraturan Kepala BNN Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan pengarusutamaan gender di Lingkungan BNN. Peraturan tersebut yaitu mengamanatkan setiap satuan/nit kerja pada BNN, BNN Provinsi dan BNN Kabupaten/Kota untuk melakukan penyusunan kebijakan, program dan kegiatan berperspektif gender melalui pembentukan Tim Teknis PUG terlebih dahulu di setiap satuan kerja dengan mempedomani pada Perencanaan dan Penanganan Responsif Gender (PPRG) dengan metode *Gender Analysis Pathway (GAP)*.

Pengertian pengarusutamaan gender (PUG) dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 telah mendefinisikan pengarusutamaan gender yaitu suatu strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan. Prinsip dari Pengarusutamaan Gender adalah kesetaraan dan keadilan gender, baik laki-laki maupun perempuan.

Penelitian “Implementasi Prinsip pengarusutamaan gender (PUG) dalam Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penyidik BNN di BNN Pusat”. Penulis akan menganalisis permasalahan seperti yang telah dijabarkan di BAB sebelumnya dengan merujuk pada informasi-informasi yang telah penulis terima dari seluruh informan dan didapatkan hasil analisa sebagai berikut :

1. Pemahaman Pengarusutamaan Gender (PUG) di Lingkungan BNN Pusat

Berdasarkan Peraturan Kepala BNN Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pedoman Pengawasan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan BNN, permasalahan isu gender pada BNN secara garis besar diantaranya :

- a. Belum semua perencanaan dan pengambil kebijakan menganggap isu gender adalah masalah prioritas.
- b. Kurangnya legitimasi peranan perempuan (*hidden statistic*).
- c. Keterbatasan data terpilah gender untuk melakukan analisis kebijakan/program dan kegiatan.
- d. Perempuan dianggap kurang mampu untuk bersaing dan melakukan yang menjadi pekerjaan laki-laki sehingga menjadi paradigma yang menyentuh di dunia kerja, perempuan juga cenderung ditempatkan pada posisi yang bernilai rendah dalam pekerjaan, pendapatan dan posisi kepemimpinan yang setara.

Permasalahan dalam peraturan tersebut nampaknya sudah menggambarkan permasalahan isu gender yang ada di BNN. Adapun pembahasan poin di atas sebagai berikut :

- a. Masalah gender di lingkungan BNN belum sepenuhnya menjadi komitmen pimpinan terutama dalam hal penyediaan sarana dan prasarana yang lebih responsive gender, seperti ruang laktasi bagi pegawai BNN yang menyusui di setiap lantai gedung, kebutuhan ruang laktasi menjadi hal yang krusial penyediaannya untuk dianggarkan oleh BNN hal ini tentunya akan meningkatkan motivasi bagi pegawai BNN yang juga merupakan seorang ibu untuk memberikan ASI bagi bayinya.
- b. Berbicara tentang legitimasi peranan perempuan, bila dilihat dari data pegawai BNN yang menduduki jabatan strategis pimpinan tinggi pratama maupun madya maupun jabatan struktural, dengan perbandingan yaitu laki-laki berjumlah 78,7% sedangkan perempuan berjumlah 21,3%. Hal

ini juga menjadi faktor pendukung permasalahan kurangnya legitimasi peranan perempuan yang menjadi salah satu isu gender di BNN.

- c. Penyusunan data terpilah gender belum banyak dilakukan oleh BNN sehingga menjadi suatu penghambat dalam melakukan analisis kebijakan gender.
- d. Kesempatan berkarir bagi perempuan pada bidang pekerjaan yang identik dengan pekerjaan laki-laki cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki karena laki-laki sering dianggap mempunyai kapasitas dan stamina yang jauh di atas perempuan. Hal ini mungkin menjadi pertimbangan bagi perempuan dalam keinginannya berkarir di bidang pekerjaan laki-laki seperti jabatan penyidik. Namun ketimpangan jumlah Penyidik di BNN Pusat juga bisa dipengaruhi faktor-faktor seperti keinginan perempuan itu sendiri dalam menjalani karir yang cenderung mau lebih santai karena mempertimbangkan keluarga serta izin dari pasangan (suami).

Seringkali isu-isu gender yang disusun dalam analisis gender hanya dipergunakan dalam formalitas anggaran saja, bukan untuk mengatasi isu-isu gender yang sebenarnya bisa dirasakan sumber daya manusia di BNN namun acapkali bukan menjadi prioritas pimpinan.

2. Rekrutmen Pegawai Jabatan Fungsional Penyidik BNN Berdasarkan Proporsi Kebutuhan Pegawai Ditinjau Dari Data Pelibatan Perempuan Dalam Kasus Kejahatan Narkotika Dalam Kurun Waktu Tertentu

Ketimpangan jumlah Penyidik BNN di BNN Pusat dengan angka yang cukup jauh perbandingannya antara Penyidik BNN berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dari tahun 2018 sampai pada tahun 2023 menunjukkan bahwa permasalahan proporsi kebutuhan Penyidik BNN belum tertangani dengan baik. Hal ini didukung juga oleh hasil *Gender Analysis Pathway* (GAP) yang telah disusun oleh Deputi Bidang Pemberantasan BNN pada tahun 2022 (data terlampir) menunjukkan bahwa berdasarkan pemetaan jumlah penyidik terdapat isu gender yaitu ketimpangan jumlah penyidik BNN antara laki-laki

dan perempuan, faktor kesenjangan yang terjadi karena *recruitment* penyidik perempuan masih sangat minim baik dari anggota Polri maupun ASN yang menyebabkan terkendalanya tugas penyelidikan dalam hal penggeledahan badan atau pakaian terhadap pelaku perempuan.

Berdasarkan hasil wawancara terkait proses pengadaan atau *recruitment* penulis kepada Analis SDM Aparatur Ahli Muda, Ibu S. T. yang menyebutkan bahwa langkah pertama dalam proses pengadaan adalah membuat analisis jabatan dan analisis beban kerja serta perencanaan kebutuhan pegawai 5 (lima) tahun.

Penulis melakukan analisis terhadap dokumen analisis jabatan penyidik BNN. Pada dokumen tersebut persyaratan penyidik BNN memang diperuntukkan untuk perempuan dan laki-laki sehingga dalam proses pengadaannya Biro SDM Aparatur dan Organisasi tidak melakukan pengadaan khusus untuk penyidik perempuan saja. Ketimpangan ini juga dapat terjadi apabila pelamar yang memenuhi kualifikasi baik secara seleksi administrasi, kompetensi dasar dan kompetensi bidang kebanyakan yang lolos seleksi yang berjenis kelamin laki-laki saja. Hal ini mengindikasikan bahwa baik perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan dan akses yang sama untuk menduduki jabatan penyidik BNN. Namun ketimpangan ini juga menjadikan dampak bagi pelaksanaan tugas penyelidikan dan penyidikan.

Berkaitan dengan hal tersebut peneliti juga mengkonfirmasi kepada Pusat Perencanaan Kebutuhan di BKN dan bidang terkait pengadaan CASN, didapatkan informasi bahwa dalam pengumuman rekrutmen bisa di tambahkan keterangan khusus yang menyebutkan penyidik BNN formasi BNN Pusat dikhususkan berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan hasil koordinasi peneliti dengan Pusat Perencanaan Kebutuhan di BKN dapat disimpulkan bahwa rekrutmen pegawai khusus jenis kelamin tertentu diperbolehkan. Hal ini juga sebagai upaya mewujudkan kesetaraan gender melalui tindakan afirmatif pengarusutamaan gender dalam manajemen rekrutment Penyidik BNN jika berdasarkan pada hasil analisa

gender dan pengalaman serta kebutuhan pelaksanaan tugas Penyidik BNN, dengan rekomendasi proporsi Penyidik BNN sebagai berikut :

Tabel 4.1
Rekomendasi Kebutuhan Jabatan Penyidik BNN

No.	Sub Satker	Kebutuhan sesuai Peta Jabatan	<i>Bezzeting</i> Penyidik BNN Perempuan	<i>Bezzeting</i> Penyidik BNN Laki-laki	Rekomendasi Penambahan Jumlah Penyidik Perempuan (rekrutmen) dalam Proyeksi 5 (lima) tahun	Keterangan
1	Direktorat P2	47	4	18	6	Asumsi Setiap
2	Direktorat TPPU	53	2	29	8	Direktorat, masing-
3	Direktorat Interdiksi	60	2	37	8	masing 5 (lima) tim
4	Direktorat Narkotika	50	10	19	-	

3. Dampak Latar Belakang Jenis Kelamin Terhadap Proses Pelaksanaan Tugas Penyidik BNN

Berdasarkan hasil wawancara Penyidik BNN Bapak Z didapatkan informasi bahwa ketimpangan jumlah penyidik berdampak pada tugas Penyidik BNN dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan di antaranya :

- a. Adanya potensi tersangka perempuan dapat melarikan diri dan menghilangkan barang bukti karena tanpa adanya pendampingan dari penyidik BNN yang berjenis kelamin perempuan memungkinkan menjadi suatu kelemahan penjagaan terhadap tersangka perempuan apalagi dalam kondisi tertentu misalkan pada saat tersangka perempuan akan buang air kecil.
- b. Adanya potensi tuduhan pelecehan seksual yang dituduhkan kepada penyidik laki-laki yang sedang bertugas memeriksa tersangka perempuan, misalkan penyidik laki-laki tidak sengaja memegang atau menyentuh bagian tubuh tersangka perempuan, hal ini dapat menyebabkan penyerangan balik atau fitnah kepada penyidik laki-laki.
- c. Adanya potensi pemerkosaan atau pelecehan seksual yang diterima tersangka perempuan dari penyidik laki-laki seperti kasus yang terjadi di rumah tahanan Polda Sulawesi Selatan dimana oknum polisi berinisial SA melecehkan tahanan perempuan dalam keadaan mabuk.
- d. Adanya potensi penyidik laki-laki digoda ataupun menggoda tersangka perempuan sehingga penanganan perkaranya pun menjadi bias hukum.
- e. Adanya potensi penolakan dari pihak tersangka perempuan karena tidak sesuai dengan gender seperti kesegaran dalam memberikan informasi yang detil dari tersangka Perempuan.

Penanganan tersangka perempuan dengan penyidik perempuan biasanya akan lebih terbuka dikarenakan sesama perempuan lebih bisa memahami faktor psikologis. Penyidik BNN harus mengerti kode etik yang berlaku dan dituntut mempunyai perpektif gender sehingga dampak ketimpangan atau potensi yang timbul dalam pelaksanaan tugas tidak terjadi. Hal ini bisa dilakukan merekrut Penyidik BNN khusus perempuan dan membuat pelatihan bidang penyelidikan dan penyidikan berperspektif gender.

4. Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Instansi BNN Pusat dalam Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen pegawai yang dilakukan BNN sudah disesuaikan dengan regulasi dan pedoman yang telah disusun oleh Menteri PANRB dan Kepala BKN. Prosesnya pun sudah sesuai dengan sistem merit dan 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. Namun dalam pelaksanaannya belum dilakukan analisis dan evaluasi terhadap usulan kebutuhan yang lebih responsive gender, seperti pengadaan pegawai jabatan Penyidik BNN yang masih belum menindaklanjuti hasil dari analisis gender yang telah disusun.

BNN sudah merespon terkait pengarusutamaan gender (PUG) hal ini ditunjukkan dengan diterbitkannya Perka BNN nomor 14 tahun 2023 tentang Pedoman Pengawasan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Badan Narkotika Nasional. Dalam peraturan tersebut dijelaskan secara lengkap dan sistematis terkait penerapan PUG dalam lingkungan BNN, namun peneliti menemukan beberapa permasalahan seperti pemilihan tim untuk pelaksanaan PUG belum melibatkan ketua tim pengadaan pegawai dalam hal manajemen rekrutmen pegawai.

Peneliti melakukan pengecekan terhadap nota dinas dari Direktur Psikotropika dan Prekursor Deputy Bidang Pemberantasan BNN kepada Biro Perencanaan Settama BNN, tentang Penyusunan GAP dan GBS Pengarusutamaan Gender (GAP) bahwa isu gender yang ada adalah ketimpangan jumlah Penyidik BNN. Berdasarkan hasil wawancara Biro SDM Aparatur dan Organisasi dan Biro Perencanaan BNN didapatkan informasi yang berbeda terkait penyampaian nota dinas atau surat dinas,

Biro perencanaan sebagai *leading sector* belum meneruskan permasalahan ketimpangan jumlah (kesenjangan gender) ke Biro SDM

Aparatur dan Organisasi melalui surat kedinasan. Deputi pemberantasan pun juga belum meneruskan permasalahan tersebut ke Biro SDM Aparatur dan Organisasi sebagai usulan pengadaan pegawai Penyidik BNN. Sehingga Biro SDM Aparatur dan Organisasi tidak pernah mendapatkan usulan pengadaan pegawai jabatan Penyidik BNN dari Deputi Bidang Pemberantasan maupun Biro Perencanaan. Dalam hal ini isu gender ketimpangan jumlah Penyidik BNN perempuan dan laki-laki belum mendapatkan tindak lanjut padahal dampak dari isu gender ini berdampak bagi pelaksanaan tugas Penyidik BNN. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen Penyidik BNN belum menggunakan kebijakan yang berperspektif gender dalam menindaklanjuti hasil analisis gender yang telah disusun sebelumnya dan kurang merespon terhadap kesenjangan gender yang ada di instansi Badan Narkotika Nasional yaitu ketimpangan jumlah Penyidik BNN di BNN Pusat. selain itu belum adanya Undang-undang yang menjadi landasan hukum untuk pengarusutamaan gender (PUG) membuat kebingungan dalam pengambilan kebijakan pengadaan pegawai, padahal Biro SDM Aparatur dan Organisasi mempunyai kewenangan untuk koordinasi ke BKN untuk menyampaikan kebutuhan pegawai penyidik berjenis kelamin perempuan, sehingga dapat menyelesaikan permasalahan ketimpangan tersebut.