

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan instrumen strategis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sebagai proses pembentukan kompetensi yang berkelanjutan agar ASN mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Diklat menjadi syarat mutlak untuk menutup kesenjangan antara kecakapan pegawai dengan tuntutan jabatan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja organisasi. Program diklat juga dipandang sebagai investasi institusi yang ingin berkembang, karena mampu memperbaiki cara kerja, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kesempatan pengembangan diri bagi pegawai.

Diklat sangat berperan dalam meningkatkan kualitas ASN termasuk bagi pejabat fungsional penyuluh narkoba yang membutuhkan pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang terstruktur untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Jabatan fungsional penyuluh narkoba merupakan jabatan fungsional keahlian di lingkungan BNN yang memiliki ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan penyuluhan narkoba di tingkat pusat maupun daerah. Jabatan ini diatur melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 dan Peraturan Kepala BNN Nomor 21 Tahun 2016 dimana terdiri dari beberapa jenjang, mulai dari Penyuluh Narkoba Ahli Pertama, Ahli Muda, Ahli Madya, hingga Ahli Utama, dengan tugas pokok melakukan penyuluhan di bidang P4GN. Penyuluh narkoba wajib melaksanakan butir-butir tugas sesuai unsur dan sub-unsur kegiatan yang telah diatur dalam peraturan perundangan, seperti menyusun materi penyuluhan, melakukan asesmen kelompok sasaran, melaksanakan penyuluhan langsung

maupun tidak langsung, serta melakukan evaluasi dan pelaporan kegiatan penyuluhan.

Penyuluh narkoba memerlukan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan melalui diklat yang terstruktur, sehingga dapat memenuhi tuntutan tugas yang semakin kompleks. Diklat ini tidak hanya bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk kompetensi profesional, manajerial, dan sosio-kultural yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas penyuluhan secara efektif di tengah dinamika masyarakat. Dengan adanya diklat yang terstruktur dan berbasis regulasi, diharapkan setiap penyuluh narkoba mampu menjadi ujung tombak dalam upaya pencegahan dan pemberantasan narkoba di seluruh wilayah Indonesia.

Pengembangan kompetensi melalui diklat perlu diarahkan pada proses pembelajaran yang bermakna, partisipatif, dan memberi ruang kepada peserta untuk terlibat aktif dalam membangun pemahaman serta tanggung jawab profesionalnya. Pendekatan pembelajaran mendalam berbasis *student agency* menegaskan pentingnya ruang bagi peserta didik untuk memiliki suara, pilihan, dan kepemilikan dalam proses belajar, sehingga pembelajaran tidak hanya menghasilkan penguasaan materi, tetapi juga membentuk karakter, kemandirian, kolaborasi, komunikasi, dan penalaran kritis (Rosa et al., 2026).

Kebijakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi jabatan fungsional penyuluh narkoba di lingkungan Badan Narkotika Nasional (BNN) yang diatur dalam Peraturan Kepala BNN Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan/atau Pelatihan Jabatan Fungsional Penyuluh Narkoba. Dalam regulasi ini, secara tegas disebutkan pada Pasal 1 bahwa Pendidikan dan/atau pelatihan Jabatan Fungsional Penyuluh Narkoba merupakan pendidikan dan/atau pelatihan sebagai persyaratan memenuhi kapasitas dan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki Jabatan Fungsional Penyuluh Narkoba.

Kompetensi penyuluh narkoba menjadi isu kunci dalam pengembangan SDM di bidang pencegahan penyalahgunaan narkoba. Standar kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba diatur dalam Peraturan Kepala BNN

Nomor 2 Tahun 2020 yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu kompetensi manajerial, sosio-kultural dan teknis. Kompetensi teknis meliputi pengetahuan mendalam tentang narkoba, metode penyuluhan yang efektif, serta pemanfaatan teknologi digital sebagai media penyuluhan. Kompetensi manajerial diperlukan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program penyuluhan secara sistematis dan berkelanjutan. Sementara itu, kompetensi sosio-kultural sangat penting agar penyuluh dapat memahami norma, nilai, dan kebiasaan masyarakat sehingga pendekatan yang dilakukan lebih mudah diterima dan tidak menimbulkan resistensi.

Penelitian Rizal et al. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh narkoba sangat dipengaruhi oleh pola pemanfaatan media digital, karakteristik inovasi, dan dukungan kelembagaan. Namun, hasil penelitian juga menemukan bahwa kompetensi literasi digital penyuluh masih berada pada kategori sedang dan perlu ditingkatkan melalui pelatihan yang lebih relevan dan aplikatif.

Peran penyuluh narkoba yang kompeten dan profesional sangat penting dalam menekan angka penyalahgunaan narkoba, terutama pada generasi muda sebagai kelompok paling rentan. Prevalensi penyalahgunaan narkoba di Indonesia masih menunjukkan angka yang tinggi dan menjadi salah satu masalah kesehatan masyarakat yang sangat serius. Berdasarkan Survei Nasional Penyalahgunaan Narkoba tahun 2023 yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional (BNN) RI, prevalensi penyalahgunaan narkoba mencapai 1,73 persen dari populasi usia 15-64 tahun, atau sekitar 3,3 juta orang. Angka ini mengalami peningkatan dibandingkan dengan survei sebelumnya, dan menunjukkan tren yang mengkhawatirkan terutama pada kelompok usia muda, yakni 15-24 tahun, yang mengalami peningkatan prevalensi penyalahgunaan narkoba secara signifikan (Zubair et al., 2024)(BNN, n.d.).

Penyalahgunaan narkoba tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental individu, tetapi juga menimbulkan dampak sosial yang luas seperti meningkatnya kriminalitas, kerusakan hubungan sosial serta gangguan produktivitas ekonomi masyarakat (Setiawan et al., 2024)(Ulinnuha et al., 2024)(Anwar, 2024). Dampak yang ditimbulkan oleh penyalahgunaan narkoba

sangat merugikan secara individu, sosial dan nasional. Secara individu, penyalahgunaan narkoba menyebabkan gangguan kesehatan serius, kecanduan serta risiko kematian akibat overdosis. Secara sosial, narkoba memicu berbagai masalah seperti kekerasan, kriminalitas, disintegrasi keluarga dan stigma sosial yang memperburuk kondisi penyalahguna. Secara nasional, penyalahgunaan narkoba menimbulkan kerugian ekonomi yang besar, mulai dari biaya kesehatan, penegakan hukum, hingga hilangnya produktivitas tenaga kerja. Data BNN menunjukkan bahwa kerugian ekonomi akibat narkoba di Indonesia mencapai triliunan rupiah setiap tahunnya, yang memperlihatkan betapa seriusnya dampak narkoba terhadap pembangunan nasional (Ayu et al., 2024).

Penyuluh narkoba harus memiliki kompetensi yang memadai untuk menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh penyalahgunaan narkoba. Kompetensi tersebut hanya dapat dicapai melalui sistem pelatihan yang berbasis kompetensi, yang memungkinkan penyuluh untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan secara holistik. Kompetensi ini tidak dapat dicapai tanpa sistem pelatihan yang berbasis kompetensi (*competency based training*). Pelatihan semacam ini memungkinkan penyuluh untuk memperoleh pengetahuan teoretis sekaligus keterampilan praktis melalui pendekatan *blended learning*, supervisi klinis, serta metode pembelajaran partisipatif seperti studi kasus dan simulasi (Castanõ & Garcíá-Izquierdo, 2019). Selain itu, pelatihan juga perlu mempertimbangkan dimensi personal seperti resiliensi, *self efficacy*, serta kemampuan bekerja dalam tim multidisipliner (Yorimoto et al., 2022).

Penyuluh narkoba idealnya memiliki kemampuan dalam komunikasi interpersonal, pemahaman mendalam tentang farmakologi narkotika, kemampuan asesmen dan evaluasi klien, penguasaan teknik terapi seperti *Cognitive Behavioral Therapy* (CBT) dan *Interpersonal Psychotherapy* (IPT), serta kepekaan terhadap aspek hukum dan etika profesi (Ha et al., 2021; Simons et al., 2017). Seorang penyuluh juga dituntut mampu melakukan dokumentasi yang akurat, bersikap adaptif terhadap perubahan, serta menjunjung tinggi prinsip-prinsip kerahasiaan dan tanggung jawab sosial.

Pengembangan kompetensi penyuluh narkoba melalui manajemen diklat yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan mereka dapat menjalankan tugasnya secara profesional dan adaptif terhadap tantangan yang ada. Pembentukan jabatan ini merupakan bentuk respons institusional terhadap eskalasi kompleksitas permasalahan narkoba di Indonesia, yang meliputi aspek kriminalitas, disfungsi sosial, dan degradasi kesehatan publik secara sistemik. Oleh karena itu, eksistensi penyuluh narkoba tidak sekadar simbol administratif, tetapi mengemban peran profesional yang menuntut tingkat kompetensi tinggi dan multidimensional, mencakup domain profesional teknis, klinis-psikologis, administratif-birokratis, dan etika pelayanan publik. Dalam kerangka tersebut, perencanaan dan pelaksanaan diklat bagi jabatan fungsional penyuluh narkoba harus dirancang dalam model manajemen yang deliberatif, kontekstual, dan berkelanjutan, serta menekankan prinsip-prinsip efektivitas struktural dan relevansi substantif. Pendekatan ini sejalan dengan gagasan Ngo Ndjama dan Van Der Westhuizen (2025) mengenai pentingnya pelatihan berbasis fungsi dalam menjawab tantangan kontekstual organisasi publik yang dinamis.

Manajemen diklat mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan pelatihan, sebagaimana dikemukakan oleh G.R. Terry (Alam & Miah, 2024). Perencanaan menjadi tahap awal yang penting untuk menetapkan tujuan pelatihan, merumuskan kompetensi yang ingin dicapai, serta memetakan kebutuhan peserta secara spesifik sesuai tuntutan jabatan. Tahap pengorganisasian dilakukan melalui penyusunan struktur program, penentuan metode pembelajaran, penyediaan fasilitator, sarana prasarana, bahan ajar, dan dukungan sumber daya lain yang menunjang keberhasilan diklat. Tahap pelaksanaan berfokus pada proses pembelajaran yang aktif, interaktif, aplikatif, dan relevan dengan tugas jabatan fungsional. Selanjutnya, tahap pengendalian dilakukan melalui evaluasi secara sistematis terhadap proses, hasil, dan dampak pelatihan untuk memastikan bahwa diklat tidak hanya terlaksana secara administratif, tetapi juga mampu meningkatkan kompetensi peserta dalam pelaksanaan tugas.

Vyas (2019) menyebutkan bahwa pendekatan desentralisasi dan pelatihan berbasis kebutuhan lokal mampu meningkatkan relevansi dan kepemilikan program. Di sisi lain, mekanisme evaluasi berlapis seperti model evaluasi Phillips maupun model empat tingkat dari Dessler menjadi alat penting untuk memastikan efektivitas program pelatihan secara berkelanjutan (Nkala & Chiware, 2022). Fakta lapangan menunjukkan bahwa pelatihan penyuluh narkoba di BNN masih menghadapi keterbatasan dalam hal desain kurikulum, ketersediaan modul berbasis bukti (*evidence based modules*), serta pemanfaatan teknologi pembelajaran digital. Hal ini juga diperparah oleh rendahnya frekuensi pelatihan lanjutan serta kurangnya sistem sertifikasi dan pembaruan kompetensi secara berkala (Aladwan & Alrababah, 2024).

Seiring dengan berkembangnya literatur dan praktik terbaik di ranah pelatihan jabatan fungsional, tampak bahwa sejumlah pendekatan telah berhasil diadopsi oleh institusi publik di berbagai negara. Penggunaan *blended learning*, *e-learning platforms*, dan *peer-led evaluation* menjadi komponen penting yang terbukti meningkatkan efisiensi dan partisipasi pelatihan (Castanõ & García-Izquierdo, 2019). Namun, ketika diterapkan di Indonesia, khususnya di BNN inovasi tersebut belum optimal secara sistemik. Hal ini menunjukkan adanya gap antara teori dan implementasi, serta memperlihatkan perlunya desain manajemen diklat yang kontekstual, bukan hanya adopsi teknologi secara prosedural.

Beberapa tinjauan dalam penelitian diklat mengindikasikan adanya tren global ke arah pelatihan berbasis kompetensi (*performance oriented*). Akan tetapi, riset-riset sebelumnya cenderung masih menekankan aspek teknis kurikulum atau metode pelatihan, belum menelaah secara mendalam manajemen pelatihan dari perspektif sistem, terutama dalam organisasi pemerintah yang kompleks. Masih sedikit penelitian yang mengkaji secara integratif bagaimana fungsi manajemen, khususnya berdasarkan kerangka manajemen G.R. Terry yang diimplementasikan secara konkrit dalam mengelola pelatihan penyuluh narkoba. Dengan demikian, riset ini mengisi celah penting dalam literatur dengan memberikan fokus pada strategi manajerial pelatihan yang tidak hanya

terstruktur, tetapi juga selaras dengan kebutuhan kompetensi yang dinamis dan berbasis praktik lapangan.

Pengelolaan diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba di BNN menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala PPSDM BNN RI mengungkapkan bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba di lingkungan BNN RI masih menghadapi tantangan yang cukup kompleks, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kepala PPSDM menyoroti bahwa salah satu hambatan utama adalah keterbatasan jumlah instruktur atau widyaiswara yang benar-benar memahami dinamika penyuluhan narkoba secara aktual dan kontekstual. Selain itu, Kepala PPSDM juga menekankan pentingnya inovasi dalam metode pelatihan, khususnya pemanfaatan teknologi digital dan *e-learning* agar proses pembelajaran lebih adaptif terhadap perubahan zaman. Lebih lanjut Kepala PPSDM menyampaikan bahwa belum dilakukan evaluasi komprehensif terkait dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja penyuluh di lapangan. Hal ini menjadi perhatian karena tanpa evaluasi yang terstruktur, sulit untuk mengukur efektivitas pelatihan serta menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan nyata para penyuluh. Kepala PPSDM juga mengakui bahwa dukungan anggaran, sarana prasarana, serta integrasi hasil pelatihan dengan pengembangan karier penyuluh masih perlu diperkuat, agar pelatihan tidak hanya menjadi formalitas administratif tetapi benar-benar berdampak pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme penyuluh narkoba.

Sementara itu, hasil wawancara dengan beberapa widyaiswara di lingkungan PPSDM BNN memperkuat temuan tersebut. Para widyaiswara menilai bahwa pengembangan kompetensi penyuluh narkoba memerlukan pendekatan yang lebih partisipatif dan berbasis praktik lapangan, bukan sekadar transfer pengetahuan secara teoritis. Widyaiswara juga menyoroti perlunya penyusunan kurikulum berbasis kebutuhan (*needs assessment*) yang melibatkan penyuluh sehingga materi pelatihan benar-benar relevan dengan tantangan yang dihadapi di lapangan. Dari sisi evaluasi, para widyaiswara menyampaikan bahwa lemahnya mekanisme evaluasi pasca pelatihan terkait signifikansi

pelatihan terhadap peningkatan kinerja penyuluh narkoba di lapangan. Mereka menekankan pentingnya evaluasi berlapis untuk memastikan efektivitas pelatihan secara berkelanjutan.

Kepala PPSDM dan widyaiswara juga sepakat bahwa transformasi digital dalam pelatihan penyuluh narkoba harus didukung oleh kebijakan kelembagaan yang jelas, mulai dari penyediaan infrastruktur, pelatihan literasi digital bagi instruktur dan peserta, hingga pengembangan modul *e-learning* yang interaktif dan kontekstual. Mereka menilai, tanpa dukungan kebijakan dan anggaran yang memadai, inovasi pelatihan berbasis digital akan sulit diimplementasikan secara optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan penyuluh narkoba di BNN Kabupaten Bandung Barat dan BNN Provinsi Jawa Barat didapatkan bahwa masih ada ketidaksesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan materi pelatihan, Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran serius terhadap efektivitas penyuluhan narkoba di masyarakat. Jika penyuluh tidak dibekali dengan kompetensi yang sesuai, maka pesan-pesan edukatif yang mereka sampaikan akan kehilangan daya pengaruh. Selain itu, strategi intervensi yang tidak berbasis data dan tidak sesuai dengan konteks sosial-budaya masyarakat rentan menimbulkan resistensi dan ketidakefektifan program pencegahan. Penelitian Landa et al., (2021) menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi sangat bergantung pada perencanaan yang matang, pelaksanaan yang sesuai standar, serta evaluasi yang komprehensif dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi SDM secara efektif.

PPSDM BNN sebagai lokasi penelitian memiliki pertimbangan akademik dan praktis. Secara akademik, PPSDM BNN merupakan institusi strategis dalam perancangan dan pelaksanaan diklat penyuluh narkoba di tingkat nasional. Secara praktis, PPSDM memiliki akses langsung terhadap data, peserta pelatihan, dan struktur manajemen pelatihan yang memungkinkan dilakukannya kajian secara mendalam dan komprehensif. Lokasi ini juga representatif dalam menggambarkan dinamika pengelolaan diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba di Indonesia.

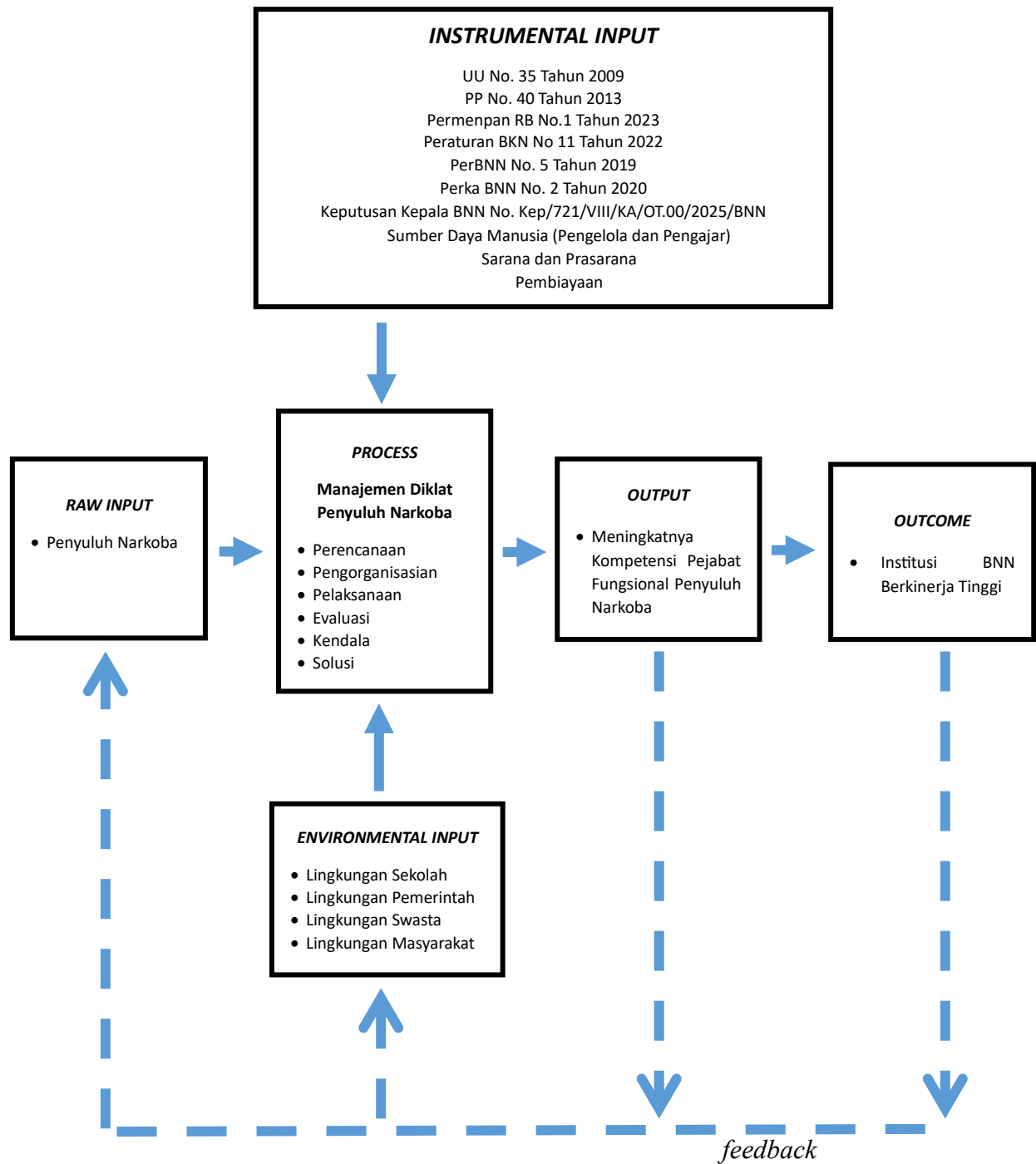
Berdasarkan uraian di atas, urgensi penelitian ini terletak pada adanya kesenjangan yang nyata antara meningkatnya kompleksitas permasalahan narkoba dengan kesiapan kompetensi penyuluh narkoba yang belum sepenuhnya didukung oleh sistem manajemen diklat yang adaptif, kontekstual, dan berbasis kebutuhan lapangan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menitikberatkan pada aspek kurikulum, metode pembelajaran, atau evaluasi secara parsial, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dengan mengkaji manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh berdasarkan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi) di PPSDM BNN. Inovasi yang ditawarkan terletak pada penguatan model manajemen diklat berbasis kebutuhan riil (*contextual needs based training*), integrasi sistem evaluasi berkelanjutan yang terhubung dengan kinerja penyuluh pasca pelatihan, serta pengembangan pendekatan pembelajaran yang lebih adaptif melalui pemanfaatan teknologi digital dan metode partisipatif berbasis praktik lapangan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara desain pelatihan dan implementasi di lapangan, sekaligus memberikan kontribusi strategis dalam meningkatkan efektivitas pengembangan kompetensi penyuluh narkoba secara berkelanjutan.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah tersebut di atas, maka dirumuskan penelitian ini adalah bagaimana manajemen pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional di Bogor?

Adapun perumusan masalah tersebut dapat digambarkan melalui bagan perumusan masalah berikut ini:



Gambar 1.1 Bagan Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, bagaimana meningkatkan kompetensi penyuluh narkoba melalui manajemen Diklat yang dilaksanakan di PPSDM BNN melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi sehingga menghasilkan penyuluh narkoba yang berkinerja tinggi. Adapun elemen-elemen dasar dalam manajemen Diklat ini terdiri dari *raw input*, *process*, *output*, *outcome*, *instrumental input* dan *environmental input*.

a. *Raw Input*: Penyuluh Narkoba

Penyuluh narkoba adalah individu yang memiliki tugas untuk mendidik, mengedukasi, serta memberikan informasi terkait bahaya penyalahgunaan narkoba dan langkah-langkah pencegahannya kepada masyarakat. Penyuluh Narkoba menjadi raw input yang penting karena penelitian ini akan mengkaji bagaimana program diklat yang mereka terima di BNN dapat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas ini dengan efektif. Kompetensi penyuluh narkoba melibatkan sejumlah keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang harus dimiliki oleh penyuluh agar dapat menjalankan perannya secara maksimal.

b. *Process*: Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan

Fungsional Penyuluh Narkoba, merupakan proses terstruktur yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi penyuluh narkoba di BNN. Proses manajerial ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyuluh narkoba memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu memberikan penyuluhan kepada masyarakat terkait bahaya penyalahgunaan narkoba serta melakukan berbagai upaya-upaya pencegahan.

c. *Instrumental Input*

Berbagai regulasi dan kebijakan nasional menjadi fondasi instrumental yang sangat penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan fungsional penyuluh narkoba di lingkungan BNN. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika merupakan dasar hukum utama yang mengatur seluruh aspek penanggulangan narkoba, termasuk pencegahan melalui edukasi dan penyuluhan yang menjadi peran sentral penyuluh narkoba. UU ini kemudian dijabarkan secara lebih teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2013 yang memberikan arahan operasional pelaksanaan tugas BNN, termasuk dalam penguatan peran penyuluh melalui program-program pelatihan. Permenpan RB No. 1 Tahun 2023 lahir untuk mengatur secara komprehensif tentang jabatan fungsional di lingkungan instansi pemerintah, mencakup kedudukan, tugas, klasifikasi, jenjang karier, pengelolaan kinerja, kenaikan pangkat, dan kompetensi pejabat fungsional. Dengan demikian, pengelolaan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier penyuluh narkoba mengikuti prinsip-prinsip dan mekanisme yang diatur dalam regulasi ini. Selanjutnya, Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2022 mengatur pedoman teknis dalam pembinaan kepegawaian untuk jabatan fungsional, termasuk pengembangan karir, peningkatan profesionalisme, penilaian kinerja dan tata kelola jabatan fungsional secara sistematis untuk memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi instansi pembina dalam melaksanakan pembinaan tersebut termasuk jabatan fungsional penyuluh narkoba. Peraturan Kepala BNN Nomor 5 Tahun 2019 menjelaskan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh PPSDM baik klasikal maupun nonklasikal. Lebih lanjut, Perka BNN Nomor 2 Tahun 2020 menetapkan standar kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kompetensi manajerial, sosio-kultural, dan teknis, yang harus dicapai oleh setiap penyuluh melalui proses pelatihan maupun pengalaman kerja.

Standar kompetensi ini menjadi acuan utama dalam penyusunan materi diklat dan penilaian keberhasilan pelatihan, serta mendukung terciptanya penyuluh narkoba yang profesional dan adaptif terhadap dinamika permasalahan narkoba di masyarakat. Sebagai penguat dalam manajemen sumber daya manusia, Keputusan Kepala BNN Nomor Kep/721/VIII/KA/OT.00/2025/BNN tentang Peta Jabatan di Lingkungan BNN menjadi acuan dalam penataan struktur organisasi, distribusi jabatan fungsional, perencanaan kebutuhan SDM, serta pengembangan karier secara menyeluruh. Dengan adanya peta jabatan ini, proses penyelenggaraan diklat dapat disesuaikan dengan kebutuhan riil organisasi dan arah pengembangan kelembagaan BNN. Selanjutnya sumber daya manusia yang kompeten, sarana prasarana yang memadai, serta pembiayaan yang cukup sehingga diklat dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba.

d. *Enviromental Input*

Lingkungan eksternal atau environmental input yang memengaruhi efektivitas penyelenggaraan diklat dan pelaksanaan tugas penyuluh narkoba mencakup empat elemen utama, yaitu lingkungan sekolah, lingkungan pemerintah, lingkungan swasta dan lingkungan masyarakat. Keempatnya berperan sebagai konteks sosial tempat penyuluh narkoba menjalankan fungsi penyuluhan, sekaligus sebagai sumber dukungan, hambatan, atau mitra kerja dalam upaya pencegahan penyalahgunaan narkoba. Lingkungan ini membentuk ekosistem eksternal yang menentukan sejauh mana kompetensi yang diperoleh penyuluh melalui diklat dapat diimplementasikan secara optimal di lapangan.

e. *Output: Kompetensi Penyuluh Narkoba*

Output dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba yang diselenggarakan oleh PPSDM BNN RI adalah meningkatnya kompetensi dasar para penyuluh narkoba dalam tiga aspek utama, yaitu manajerial, sosio-kultural, dan teknis. Peningkatan ini akan terlihat dari hasil pembelajaran selama diklat.

f. *Outcome*

Outcome dari pelaksanaan diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba adalah terwujudnya penyuluh narkoba yang kompeten, yaitu instusi BNN yang berkinerja tinggi dalam P4GN (Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika).

g. *Feedback*

Feedback berperan penting sebagai alat untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Setelah proses Diklat, evaluasi dilakukan terhadap kompetensi penyuluh narkoba yang dihasilkan. Penilaian ini dapat berupa ujian atau umpan balik dari para peserta dan pemangku kepentingan. Hasil dari evaluasi tersebut memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana penyuluh telah menguasai kompetensi yang diharapkan. Dari sini, dapat diketahui bagian-bagian mana dari program pelatihan yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, baik itu dalam aspek materi, metode atau kualitas instruktur yang terlibat.

Selanjutnya, *feedback* ini juga mempengaruhi proses perencanaan dan pelaksanaan Diklat selanjutnya. Informasi yang diperoleh dari evaluasi output Diklat, baik berupa kekuatan maupun kelemahan, digunakan untuk menyesuaikan program diklat dengan kebutuhan yang lebih spesifik. Apabila ditemukan bahwa penyuluh kesulitan dalam menerapkan materi tertentu di lapangan, maka materi tersebut bisa diperbaiki atau disesuaikan dengan kondisi riil di lapangan. Dengan demikian, *feedback* bukan hanya sebagai alat untuk menilai, tetapi juga sebagai sarana untuk melakukan perbaikan berkelanjutan, memastikan Diklat terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan yang ada.

Feedback juga berfungsi untuk menilai pengaruh instrumental input dan enviromental input terhadap kinerja penyuluh narkoba. Misalnya, apakah regulasi yang ada sudah cukup mendukung penyuluhan narkoba di lapangan atau perlu adanya revisi kebijakan. *Feedback* dari masyarakat atau lembaga eksternal juga sangat berperan dalam memberikan

pandangan objektif mengenai kinerja penyuluh narkoba di lapangan. Semua umpan balik ini memberikan wawasan yang lebih luas mengenai pencapaian *outcome* yang diinginkan, yaitu penyuluh narkoba yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, *feedback* menjadi komponen integral dalam memastikan bahwa diklat fungsional dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencegahan penyalahgunaan narkoba.

2. Pembatasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba di Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional: kebijakan diklat; tujuan diklat; model pelatihan/pembelajaran diklat (ceramah, diskusi, studi kasus, praktek); jadwal dan durasi diklat; sumber daya, kurikulum diklat; fasilitas diklat; dan anggaran kegiatan
- b. Pengorganisasian Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba di Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional: struktur penyelenggaraan diklat; pembagian tugas penyelenggaraan diklat; penyediaan sarana dan prasarana (ketersediaan ruang, alat bantu); dan sistem administrasi diklat (pengelolaan data peserta dan dokumentasi)
- c. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba di Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional: motivasi dan semangat kerja; peran kepemimpinan pengajar dan manajemen pelatihan; komunikasi efektif antara penyelenggara, widyaiswara dan peserta; pengelolaan konflik dan kolaborasi tim; pengembangan kompetensi berkelanjutan; pemberian penghargaan dan pengakuan

- d. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba di Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional: evaluasi peserta; evaluasi tenaga pengajar, evaluasi penyelenggaraan; dan kinerja penyuluh narkoba (implementasi di lapangan)
- e. Kendala Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba di Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional: kendala internal dan kendala eksternal
- f. Solusi menghadapi kendala Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba di Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional: solusi mengatasi kendala internal dan solusi mengatasi kendala eksternal

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan gambaran/informasi dan menganalisis tentang manajemen pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional di Bogor.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran/informasi dan menganalisis tentang:

- 1) Perencanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional di Bogor.

- 2) Pengorganisasian pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional di Bogor.
- 3) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional di Bogor.
- 4) Evaluasi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional di Bogor.
- 5) Kendala pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional di Bogor.
- 6) Solusi menghadapi kendala pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional di Bogor.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk memperkuat atau mengembangkan teori-teori dalam ilmu manajemen pendidikan terutama yang berkaitan dengan pelatihan berbasis kompetensi sehingga pelatihan dapat dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Manfaat Praktis

1) PPSDM BNN

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan penguatan kebijakan dan perbaikan sistem pengelolaan diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba, baik dari sisi kurikulum, metode pelatihan, mekanisme evaluasi, maupun pengembangan kapasitas fasilitator

sehingga lebih selaras dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan lapangan.

2) Penyuluh Narkoba.

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya pelatihan fungsional dalam membentuk kompetensi penyuluh narkoba, agar bisa bekerja lebih professional.

3) BNN

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan strategis dalam perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, penyusunan regulasi, pengalokasian anggaran, rekrutmen dan penempatan penyuluh narkoba, pembinaan karir jabatan fungsional penyuluh narkoba yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Lembaga Pemerintah penyelenggara Diklat Fungsional.

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi lembaga pelatihan pemerintah lainnya dalam merancang dan menyelenggarakan diklat jabatan fungsional berbasis kebutuhan kompetensi serta berorientasi pada hasil kerja, khususnya bagi jabatan fungsional yang memiliki peran penyuluhan.

5) Peneliti selanjutnya.

Penelitian ini membuka ruang bagi pengembangan riset lanjutan yang berfokus pada pelatihan ASN terutama yang berkaitan dengan penyuluhan, Pendidikan Masyarakat dan perubahan perilaku dalam Masyarakat terutama terkait pencegahan narkoba.

D. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian manajemen pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional di Bogor adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional di Bogor?
2. Bagaimana pengorganisasian Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional di Bogor?
3. Bagaimana pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional di Bogor?
4. Bagaimana evaluasi Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional di Bogor?
5. Apa kendala Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional di Bogor?
6. Bagaimana solusi menghadapi kendala Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pejabat Fungsional Penyuluh Narkoba pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Badan Narkotika Nasional di Bogor?