

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PEJABAT FUNGSIONAL PENYULUH NARKOBA

A. Landasan Filosofis

Landasan filosofis dari penelitian ini yaitu filsafat konstruktivisme yang dikembangkan oleh Jean Piaget dan Lev Vygotsky menjadi dasar penting dalam pengembangan manajemen Diklat peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba. Menurut Piaget, individu membangun pengetahuan mereka melalui pengalaman langsung dan interaksi dengan lingkungan mereka. Penyuluh narkoba diharapkan dapat belajar tidak hanya dari teori yang diajarkan, tetapi juga dari pengalaman langsung yang mereka hadapi di lapangan.

Filsafat konstruktivisme ini berfokus pada pemahaman yang mendalam tentang peran pendidikan dan pelatihan dalam membentuk karakter, kompetensi dan integritas penyuluh narkoba. Pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan terkait narkoba, tetapi juga untuk membentuk karakter moral yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan dan ketuhanan. Filosofi pendidikan ini berakar pada pemikiran bahwa proses pembelajaran harus mencakup aspek intelektual, moral dan sosial. Oleh karena itu, diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba seharusnya bukan hanya mengedepankan aspek pengetahuan dan keterampilan praktis, tetapi juga nilai-nilai yang dapat membentuk karakter penyuluh narkoba yang mampu memberikan dampak positif dalam masyarakat.

Melalui pendekatan konstruktivis, diklat peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba akan menekankan pembelajaran berbasis pengalaman yang melibatkan keterlibatan aktif peserta Diklat. Pendekatan ini memperkuat pemahaman bahwa kompetensi tidak hanya diperoleh melalui

pengajaran formal, tetapi juga melalui proses interaktif yang memungkinkan penyuluh untuk membangun pengetahuan dan keterampilan mereka secara progresif dan kontekstual. Dengan demikian, landasan filosofis konstruktivis ini memberikan arah di mana pendidikan dan pelatihan penyuluh narkoba tidak hanya berfokus pada penguasaan teori, tetapi juga pada pengembangan keterampilan praktis dan pemecahan masalah yang dihadapi dalam upaya pencegahan penyalahgunaan narkoba.

B. Landasan Sistem Nilai

Pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba memiliki peran strategis yang tidak henta terbatas pada aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pada pengembangan karakter dan etika profesi yang sesuai dengan tuntutan tugas yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan enam sistem nilai yang dikemukakan oleh Achmad Sanusi (2023) sebagai landasan dalam kehidupan manusia, terutama dalam konteks pendidikan dan pembentukan karakter, yaitu:

1. Nilai Teologis

Nilai teologis memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan pandangan hidup, terutama dalam konteks pencegahan penyalahgunaan narkoba. Nilai teologis mengajarkan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab spiritual untuk menjaga diri dari segala bentuk kerusakan, baik fisik maupun mental sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. Dalam hal ini, penyuluh narkoba tidak hanya bertugas untuk memberikan pengetahuan teknis tentang bahaya narkoba, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai agama yang mengajarkan pentingnya menjaga tubuh dan akal sebagai amanah Tuhan. Pengajaran berbasis nilai teologis dalam Diklat ini akan mendorong para penyuluh narkoba untuk lebih memahami peran mereka yang tidak hanya berfokus pada upaya pencegahan, tetapi juga pada pembentukan karakter moral yang kuat dalam masyarakat.

Firman Allah SWT dalam Surah Al-Baqarah ayat 195 mengingatkan kita tentang pentingnya menjaga diri dari kebinasaan:

مَنْ يَسْخُمْ لِمَا بُوْعِدَ لِلَّهِ أَنْ يَأْتِيهِ أَوْ يَنْسَحُوا ۖ كَلْهَتَا إِلَىٰ مَكِيدِنَا بِأَوْ قُلْتَا لَا إِلَهَ إِلَّا يَسْخُمْ فِي أَوْ قُلْنَا

Artinya: "Dan infakkanlah (hartamu) di jalan Allah dan janganlah kamu jatuhkan (diri sendiri) ke dalam kebinasaan dengan tangan sendiri, dan berbuat baiklah. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik." (QS. Al-Baqarah: 195)

Pendekatan teologis yang berbasis pada ayat ini dapat memperkuat motivasi intrinsik para penyuluh narkoba untuk menanggulangi penyalahgunaan narkoba dengan perspektif spiritual yang kokoh. Penyuluh narkoba dapat menginternalisasi ajaran agama dan menciptakan motivasi moral yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Nilai teologis ini tidak hanya membantu meningkatkan kompetensi penyuluh narkoba dalam hal pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membentuk mereka menjadi agen perubahan yang dapat menginspirasi masyarakat untuk menjauhi narkoba dan menjaga kesejahteraan fisik serta mental sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan.

2. Nilai Etis

Nilai etis berhubungan dengan prinsip moral dan norma yang mengatur perilaku individu dalam masyarakat, serta bagaimana individu tersebut berinteraksi dengan orang lain berdasarkan nilai-nilai kebaikan, kejujuran, keadilan dan tanggung jawab. Nilai ini menjadi salah satu pilar penting yang membentuk karakter dan kualitas profesional penyuluh narkoba. Nilai etis ini mencakup keharusan untuk bertindak dengan integritas, menjaga prinsip-prinsip moral dalam setiap tindakan, dan senantiasa mengedepankan kepentingan masyarakat dalam upaya pencegahan penyalahgunaan narkoba.

Penyuluh narkoba untuk tidak hanya memberikan informasi yang benar mengenai bahaya narkoba, tetapi juga untuk berperilaku jujur, adil dan transparan dalam menjalankan tugas mereka. Penyuluh narkoba harus mampu menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat, menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan, serta memberikan contoh perilaku yang positif.

Selain itu, penyuluh narkoba perlu memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan etis, seperti konflik antara kepentingan pribadi dan tugas profesional atau antara norma sosial dan praktik yang berlaku dalam masyarakat.

Integrasi nilai etis dalam manajemen Pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis mereka, tetapi juga membentuk karakter mereka sebagai individu yang bertanggung jawab, adil dan profesional. Hal ini akan memberikan dampak positif dalam pemberantasan narkoba, serta menciptakan masyarakat yang lebih sadar akan pentingnya nilai-nilai moral dalam menjaga Kesehatan. Penyuluh narkoba yang berpegang pada nilai etis tidak hanya menjadi pengajar yang kompeten, tetapi juga teladan dalam mempraktikkan nilai-nilai moral yang dapat menginspirasi masyarakat untuk menjauhi narkoba.

3. Nilai Estetis

Nilai estetis berhubungan dengan apresiasi terhadap keindahan, harmoni dan keteraturan dalam kehidupan. Nilai estetis mengacu pada pentingnya menciptakan pengalaman pembelajaran yang menarik, menyenangkan dan penuh makna bagi para peserta diklat. Penyuluh narkoba mampu menyampaikan pesan-pesan dengan cara yang efektif dan memadai, sehingga pesan tersebut tidak hanya diterima secara intelektual, tetapi juga dapat menggerakkan hati dan pikiran masyarakat untuk lebih peduli terhadap bahaya penyalahgunaan narkoba.

Nilai estetis dalam pendidikan juga mendorong penyuluh narkoba untuk menjaga penampilan profesional dan memperhatikan elemen-elemen komunikasi nonverbal dalam penyuluhan. Oleh karena itu, manajemen diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba harus memperhatikan dimensi estetis ini dalam merancang kurikulum pelatihan dengan memperkenalkan metode dan teknik komunikasi yang tidak hanya efektif secara ilmiah, tetapi juga dapat menciptakan suasana yang menarik dan berdampak positif.

Secara keseluruhan, nilai estetis berperan dalam meningkatkan kompetensi penyuluh narkoba tidak hanya dari aspek teknis pengetahuan dan

keterampilan, tetapi juga dari cara mereka berinteraksi dengan masyarakat dan menyampaikan pesan pencegahan narkoba. Dengan mengintegrasikan nilai estetis dalam manajemen Diklat, penyuluh narkoba akan lebih efektif dalam menciptakan perubahan sosial yang positif, membantu masyarakat untuk lebih memahami bahaya narkoba dan akhirnya dapat meningkatkan kesadaran serta tindakan preventif yang lebih kuat dalam masyarakat.

4. Nilai Logis

Nilai logis berhubungan dengan pemikiran yang rasional, terstruktur dan berbasis pada bukti yang jelas dan kuat. Nilai ini mengajarkan pentingnya penggunaan data, fakta dan analisis yang akurat dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil oleh penyuluh narkoba. Penyuluh yang dibekali dengan kemampuan berpikir logis akan mampu menyampaikan informasi yang relevan dan tepat sasaran, serta mengimplementasikan pendekatan yang berbasis pada bukti dalam menghadapi masalah penyalahgunaan narkoba di masyarakat.

Nilai logis dalam manajemen diklat peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba memberikan fondasi yang kokoh bagi penyuluh narkoba untuk bertindak secara rasional dan berbasis bukti dalam menjalankan tugas mereka. Melalui pelatihan yang mengintegrasikan pendekatan logis, penyuluh narkoba akan memiliki kemampuan untuk menyusun program pencegahan yang lebih efisien, mengidentifikasi masalah dengan tepat, dan mengambil keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam menghadapi tantangan penyalahgunaan narkoba.

5. Nilai Fisik

Nilai fisik berhubungan dengan aspek kesehatan tubuh dan kebugaran yang mendukung kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Kesehatan fisik adalah elemen penting dalam memastikan bahwa penyuluh narkoba memiliki stamina, energi, dan ketahanan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Penyuluh narkoba yang menjaga kondisi fisiknya akan lebih mampu menghadapi tantangan berat dalam melakukan penyuluhan, bekerja dalam lingkungan

yang penuh tekanan dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Nilai fisik dalam manajemen diklat peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba tidak hanya mencakup kesehatan tubuh secara umum, tetapi juga peningkatan ketahanan fisik yang mendukung penyuluh narkoba untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Dengan memiliki kondisi fisik yang prima, penyuluh narkoba akan lebih siap menghadapi tekanan tugas yang berat, memiliki energi yang cukup untuk berinteraksi dengan berbagai kalangan dan menjalankan program pencegahan narkoba dengan semangat dan komitmen yang tinggi. Hal ini akan meningkatkan kompetensi mereka dalam mencegah penyalahgunaan narkoba secara lebih efektif dan berkelanjutan.

6. Nilai Teleologik

Nilai teleologik berhubungan dengan tujuan akhir dari suatu tindakan atau kegiatan, yaitu pencapaian dari maksud atau hasil yang ingin dicapai. Tujuan utama dari diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba adalah untuk meningkatkan kompetensi penyuluh narkoba dalam mencegah dan mengatasi penyalahgunaan narkoba di masyarakat. Penyuluh narkoba yang terlatih dengan baik tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memiliki pemahaman yang mendalam mengenai tujuan jangka panjang mereka dalam menciptakan masyarakat yang sehat, bebas dari narkoba, dan aman untuk generasi mendatang.

Penerapan nilai teleologik dalam manajemen diklat peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba berarti bahwa setiap aspek dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus dirancang untuk mencapai tujuan besar tersebut. Nilai teleologik menuntut agar diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba berorientasi pada hasil yang terukur dan jelas, yang dapat mengarah pada perubahan positif yang nyata dalam kehidupan masyarakat. Dengan memiliki tujuan yang jelas, baik bagi penyuluh narkoba maupun bagi masyarakat, Diklat ini akan lebih efektif dalam menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan. Tujuan akhir dari diklat jabatan

fungsional penyuluh narkoba, yaitu meningkatkan kompetensi penyuluh dalam mengurangi penyalahgunaan narkoba dapat tercapai dengan lebih baik jika setiap langkah dalam proses pelatihan berfokus pada hasil yang diinginkan.

C. Landasan Teori dan Konsep

1. Teori Manajemen

Landasan teori dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar konseptual untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan manajemen pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba. Teori utama atau *grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen George R. Terry yang dikenal dengan fungsi manajemen POAC, yaitu *Planning, Organizing, Actuating* dan *Controlling*.

Pemilihan teori ini didasarkan pada pertimbangan bahwa manajemen diklat merupakan suatu proses yang tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan, tetapi juga mencakup perencanaan kebutuhan diklat, pengorganisasian sumber daya, penggerakan pelaksanaan pembelajaran, serta pengawasan (evaluasi) terhadap hasil diklat. Dengan demikian, teori POAC dipandang relevan untuk menjelaskan bagaimana proses manajemen diklat dapat berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba.

Manajemen diklat tidak dipahami hanya sebagai kegiatan administratif, melainkan sebagai proses strategis untuk membentuk aparatur yang kompeten, profesional, adaptif, dan mampu menjalankan tugas penyuluhan narkoba secara efektif. Oleh karena itu, penerapan fungsi-fungsi manajemen POAC menjadi penting untuk memastikan bahwa diklat diselenggarakan secara terarah, terstruktur, operasional, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi.

a. Pengertian Manajemen

Pendekatan modern terhadap manajemen mulai berkembang ketika organisasi menghadapi tantangan yang lebih kompleks, seperti globalisasi, perkembangan teknologi dan perubahan dinamika kerja. Siagian (2017) memandang manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain. Ia menekankan bahwa manajer tidak bekerja sendiri, melainkan mengoordinasikan orang-orang dalam tim kerja yang dinamis. Pandangan ini menempatkan manajemen dalam konteks yang lebih adaptif, menekankan pentingnya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi.

Manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (George, 2008). Salah satu tokoh penting dalam mazhab klasik adalah Henri Fayol yang merumuskan fungsi-fungsi manajemen menjadi: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *commanding* (pengarahan), *coordinating* (koordinasi) dan *controlling* (pengawasan) (Sholikhah & Sunarto, 2025). Fayol mengembangkan pendekatan administratif yang menekankan bahwa manajemen adalah fungsi yang dapat diajarkan dan dipelajari dalam berbagai bentuk organisasi. Pemikiran ini menjadi pondasi utama dalam mengembangkan praktik-praktik manajerial modern yang lebih sistematis dan terstruktur (Hasibuan, 2021).

Selanjutnya Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Efektivitas diartikan sebagai pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi adalah bagaimana sumber daya digunakan secara hemat dan optimal. Konsep ini merefleksikan pengaruh pendekatan klasik yang masih sangat kuat dalam praktik manajerial sektor publik hingga saat ini.

Handoko (2016) menambahkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini memperlihatkan bahwa manajemen tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses kolaboratif antarmanusia di dalam organisasi. Pendekatan ini merupakan jembatan antara teori klasik dan modern, karena memperhatikan dimensi manusia sebagai aset utama organisasi.

Berdasarkan pemikiran para ahli yang telah disebutkan di atas, manajemen dapat disimpulkan sebagai suatu proses yang sistematis dan dinamis yang mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Manajemen melibatkan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen bukan hanya tentang pencapaian hasil akhir, tetapi juga tentang proses kolaboratif antarmanusia dalam organisasi untuk memastikan bahwa setiap individu berkontribusi secara efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman tentang definisi manajemen dari perspektif klasik dan modern menjadi penting sebagai fondasi teoretis untuk menelaah praktik manajemen di kelas jabatan fungsional. Di kelas sebagai bagian dari pengembangan kompetensi ASN khususnya penyuluh narkoba, menuntut proses manajemen yang sistematis, terukur dan berorientasi hasil.

Manajemen di kelas jabatan fungsional bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan proses strategis yang bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Penyuluh narkoba sebagai jabatan fungsional yang sangat penting dalam sistem pencegahan dan penanggulangan narkoba memerlukan intervensi manajerial yang berorientasi pada pengembangan kapasitas individu dan kelembagaan secara menyeluruh. Oleh sebab itu, penguatan peran manajemen dalam

setiap dimensi pelaksanaan diklat merupakan kunci untuk mewujudkan ASN yang kompeten, responsif, dan profesional.

b. Fungsi-fungsi Manajemen

Manajemen merupakan proses yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut George R. Terry (Hasibuan, 2019), manajemen terdiri dari empat fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Setiap fungsi tersebut saling terkait dan berperan penting dalam memastikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keempat fungsi ini membentuk siklus yang berkesinambungan dalam manajemen, yang beradaptasi dengan kebutuhan dan tantangan yang ada.

1) Perencanaan (*planning*)

Fungsi perencanaan adalah langkah pertama dalam proses manajerial yang sangat penting. Terry (1972) mengemukakan bahwa perencanaan berfokus pada penetapan tujuan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Perencanaan yang efektif mengharuskan manajer untuk merumuskan tujuan yang jelas, mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dan mengidentifikasi langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Secara mendasar, perencanaan tidak hanya terbatas pada penentuan tujuan semata, tetapi juga mencakup identifikasi berbagai cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Terry berpendapat bahwa perencanaan adalah proses rasional yang didasarkan pada analisis logis terhadap lingkungan organisasi, baik faktor internal maupun eksternal, guna mengantisipasi kemungkinan perubahan dan risiko di masa mendatang. Perencanaan menjadi alat manajerial yang esensial untuk meminimalisasi ketidakpastian serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi.

Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) juga menyoroti bahwa perencanaan harus dilakukan secara sistematis dan terus-menerus, menyesuaikan dengan dinamika lingkungan. Ia menegaskan pentingnya kemampuan adaptasi dan revisi rencana, terutama dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang cepat di lingkungan bisnis modern. Perencanaan bertujuan memberikan arah dan kepastian tindakan dalam organisasi. Ia berfungsi sebagai panduan strategis yang menuntun pengambilan keputusan, sekaligus sebagai alat untuk menetapkan prioritas dalam pemanfaatan sumber daya. Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) juga mengelompokkan tujuan perencanaan menjadi beberapa aspek: memberikan arah dan panduan aktivitas; mengurangi ketidakpastian; meminimalkan pemborosan sumber daya; meningkatkan koordinasi; dan memudahkan pengawasan serta evaluasi kinerja.

Manfaat perencanaan, menurut Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019), meliputi efisiensi kerja yang lebih tinggi, pengurangan risiko kegagalan, serta optimalisasi proses pencapaian tujuan organisasi. Ia menekankan bahwa perencanaan mampu memperkuat integrasi dan sinergi antarbagian organisasi, sehingga menghindarkan terjadinya tumpang tindih dan konflik kepentingan. Dengan adanya rencana yang jelas, setiap anggota organisasi memahami peran dan tanggung jawabnya, serta mengetahui standar-standar kinerja yang harus dicapai.

Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) mengingatkan bahwa setiap langkah dalam proses perencanaan memerlukan keterlibatan aktif dari seluruh pihak yang terkait, serta keterbukaan terhadap umpan balik dan perubahan yang mungkin diperlukan di tengah pelaksanaan. Karena menurut teorinya, perencanaan yang efektif memiliki beberapa karakteristik utama. Pertama, rencana harus realistis, didasarkan pada fakta dan data yang akurat serta relevan dengan kondisi organisasi. Kedua, perencanaan mesti fleksibel dan adaptif,

agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang tidak terduga. Ketiga, rencana harus komprehensif, mencakup seluruh aspek dan sumber daya yang terkait. Keempat, rencana harus terukur, di mana setiap tujuan dan hasil yang ingin dicapai dapat dievaluasi secara objektif. Kelima, perencanaan harus berorientasi pada masa depan, yaitu mempertimbangkan dinamika dan kecenderungan perubahan yang akan terjadi (Terry & Rue, 2019). Rencana yang baik harus mudah dipahami dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi, serta mengandung unsur partisipasi yang tinggi agar mendapatkan dukungan penuh dari semua pihak.

Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) secara kritis mengidentifikasi berbagai hambatan yang sering ditemui dalam proses perencanaan. Di antaranya adalah keterbatasan data dan informasi, perubahan lingkungan eksternal yang cepat dan tidak terduga, resistensi terhadap perubahan dari individu atau kelompok dalam organisasi, serta keterbatasan sumber daya. Selain itu, perencanaan juga kerap menghadapi kendala dalam implementasi, seperti kurangnya komitmen dari manajemen puncak, komunikasi yang tidak efektif, serta lemahnya mekanisme monitoring dan evaluasi. Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) menekankan pentingnya partisipasi seluruh anggota organisasi dalam proses perencanaan, penyediaan sistem informasi manajemen yang handal, serta penerapan prinsip evaluasi dan revisi berkelanjutan agar rencana yang disusun tetap relevan dengan perkembangan situasi.

Secara keseluruhan, George R. Terry memberikan kontribusi teoritik dan praktis yang sangat penting dalam bidang perencanaan manajemen. Ia menegaskan bahwa perencanaan adalah fondasi utama bagi seluruh aktivitas organisasi dan merupakan prasyarat mutlak bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan menerapkan prinsip-prinsip perencanaan yang sistematis, adaptif, dan partisipatif sebagaimana yang diuraikan Terry, organisasi dapat meningkatkan

kemampuannya dalam merespons tantangan dan memanfaatkan peluang di era yang penuh ketidakpastian (Terry & Rue, 2019).

Proses perencanaan diklat fungsional di PPSDM BNN dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk meningkatkan kompetensi penyuluh narkoba sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tujuan strategis BNN. Proses ini diawali dengan kajian mendalam terhadap kebutuhan pelatihan yang relevan dengan tantangan dan kondisi terkini di lapangan, sehingga kebijakan diklat yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kebutuhan nyata. Penetapan kebijakan diklat sebagai landasan utama mengarahkan seluruh aktivitas pelatihan dan menjadi dasar dalam menyusun rencana strategis sumber daya manusia. Kebijakan ini ditetapkan berdasarkan visi dan misi BNN serta arahan Kepala BNN yang mengatur rencana pengembangan kompetensi tahunan dan jangka lima tahun, sehingga selaras dengan rencana pembangunan nasional dan kebijakan anti-narkotika yang lebih luas.narkoba.

Selanjutnya, tujuan diklat dirumuskan secara spesifik untuk mendukung pengembangan kompetensi teknis dan non-teknis penyuluh narkoba. Perumusan tujuan ini dilakukan dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan untuk menjamin relevansi dan akurasinya terhadap kebutuhan peningkatan kompetensi penyuluh. Tujuan ini menjadi tolok ukur keberhasilan diklat dan didasarkan pada hasil analisis kebutuhan pelatihan yang mempertimbangkan gap kompetensi penyuluh. Dengan tujuan yang jelas, seluruh proses pelatihan dapat fokus pada hasil dan output yang ingin dicapai, sehingga dapat diukur keberhasilannya secara objektif. Tujuan diklat juga mengacu pada kebijakan strategis BNN dalam memperkuat kemampuan penyuluh agar efektif dalam menjalankan tugasnya di lapangan, memperkuat perlindungan masyarakat dari penyalahgunaan narkoba.

Selanjutnya juga ditentukan model pembelajaran yang relevan, yang menggabungkan pendekatan teoritis dan praktis agar peserta diklat memperoleh pengalaman belajar yang optimal. Pemilihan model pembelajaran mempertimbangkan variasi metode seperti pembelajaran daring, tatap muka dan *blended learning* untuk mengakomodasi kebutuhan peserta yang beragam. Model pembelajaran ini dirancang agar sesuai dengan karakteristik peserta dan materi yang diajarkan, termasuk penerapan metode pembelajaran yang interaktif dan partisipatif untuk meningkatkan daya serap dan motivasi belajar. Hal ini penting karena model pembelajaran yang tepat dapat memaksimalkan transfer ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan penyuluh dalam melaksanakan tugasnya secara efektif.

Jadwal diklat disusun dengan mempertimbangkan efisiensi waktu dan ketersediaan peserta serta fasilitator. Penjadwalan ini memperhatikan keselarasan dengan kegiatan operasional BNN agar dapat memberikan kesempatan maksimal bagi penyuluh untuk mengikuti diklat tanpa mengganggu tugas lain. Selain itu, jadwal disusun juga dengan memperhatikan beban kerja peserta sehingga tidak menimbulkan konflik waktu yang dapat menurunkan kualitas pembelajaran. Jadwal juga sekiranya mengakomodasi durasi yang ideal agar materi dapat diserap dengan baik dan dapat langsung diaplikasikan dalam tugas sehari-hari, meningkatkan efektivitas hasil diklat.

Kurikulum diklat dirancang secara komprehensif, mencakup materi yang relevan dengan tugas penyuluh narkoba serta kompetensi yang harus dikuasai. Penyusunan kurikulum melibatkan ahli materi dan praktisi yang memahami tuntutan lapangan serta perkembangan kebijakan nasional dan internasional di bidang narkotika. Kurikulum ini bersifat dinamis dan selalu diperbaharui menyesuaikan perkembangan kebijakan, teknologi dan tantangan di lapangan, sehingga peserta selalu mendapatkan pengetahuan terbaru dan

aplikatif. Kurikulum menjadi acuan dalam menentukan isi materi, strategi pengajaran dan evaluasi hasil belajar sehingga meningkatkan standar kualitas diklat dan keselarasan dengan kebutuhan kompetensi.

Fasilitas diklat disiapkan secara memadai untuk mendukung kelancaran proses pembelajaran, meliputi ruang kelas, alat peraga, bahan ajar, serta teknologi informasi dan komunikasi yang dibutuhkan. Ketersediaan fasilitas ini penting agar pelaksanaan diklat berlangsung kondusif dan nyaman bagi peserta, serta menunjang metode pembelajaran modern yang lebih interaktif dan menarik. Fasilitas yang memadai juga mendukung peningkatan motivasi peserta untuk belajar dan berpartisipasi aktif dalam proses diklat yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan diklat yang optimal.

Terakhir, anggaran diklat menjadi bagian krusial dalam perencanaan yang mencakup perhitungan biaya seluruh kegiatan diklat mulai dari penyusunan materi, honorarium narasumber, konsumsi peserta, hingga biaya operasional fasilitas. Perencanaan anggaran disusun secara cermat agar efisien dan sesuai dengan kemampuan keuangan BNN, serta mempertimbangkan prinsip transparansi dan akuntabilitas penggunaan dana publik. Anggaran juga dirancang fleksibel untuk mengantisipasi kebutuhan tambahan yang mungkin muncul selama pelaksanaan diklat, sehingga tidak mengganggu kelangsungan program pelatihan.

Secara keseluruhan, proses perencanaan diklat fungsional di BNN merupakan rangkaian tahapan yang saling terkait dan terintegrasi, mulai dari penetapan kebijakan, perumusan tujuan, pemilihan model pembelajaran, penyusunan jadwal, pengembangan kurikulum, penyediaan fasilitas, sampai penganggaran, yang semuanya berorientasi pada peningkatan kompetensi penyuluh narkoba guna mendukung misi strategis BNN dalam pemberantasan narkoba. Dengan perencanaan yang matang ini, diharapkan diklat

dapat berjalan efektif dan menghasilkan sumber daya manusia penyuluh yang kompeten dan profesional. Perencanaan yang baik juga menjadi fondasi bagi pelaksanaan diklat yang berkualitas dan berkelanjutan, sehingga dapat memberikan dampak signifikan dalam pemberantasan dan pencegahan penyalahgunaan narkoba di masyarakat.

2) Pengorganisasian (*organization*)

Fungsi pengorganisasian adalah langkah berikutnya yang sangat krusial dalam manajemen. Pengorganisasian adalah proses penyusunan struktur organisasi yang melibatkan pembagian tugas, alokasi sumber daya, dan pengaturan agar semua aktivitas dapat dijalankan dengan lancar. Pengorganisasian bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi tahu apa yang harus mereka lakukan, serta memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal.

Fungsi pengorganisasian atau organizing menempati posisi yang sangat vital setelah fungsi perencanaan (*planning*) dalam ilmu manajemen. Organizing merupakan langkah lanjutan yang krusial untuk mengimplementasikan rencana yang telah disusun oleh manajemen. Fungsi ini menentukan bagaimana sumber daya organisasi, baik manusia maupun non-manusia, harus diatur dan dihubungkan satu sama lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif (Terry & Rue, 2019).

Organizing memiliki tujuan utama untuk mengatur dan mengelompokkan aktivitas organisasi, sehingga setiap sumber daya yang ada dapat digunakan secara maksimal dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan (Terry & Rue, 2019). Pengorganisasian juga bertujuan menciptakan struktur hubungan kerja yang jelas, sehingga terjadi koordinasi, integrasi, dan sinergi antarindividu maupun antardepartemen. Secara lebih spesifik, manfaat organizing menurut Terry adalah sebagai berikut:

a) Menciptakan pembagian kerja yang jelas. Melalui *organizing*, setiap tugas dan tanggung jawab dapat dibagi secara sistematis sesuai kemampuan, keterampilan, dan posisi setiap anggota organisasi.

b) Meningkatkan efisiensi kerja.

Pembagian tugas yang terstruktur dan spesifik akan mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan pemborosan sumber daya.

c) Mendorong koordinasi dan integrasi.

Organizing memastikan seluruh unit atau bagian organisasi bekerja secara terpadu untuk mencapai tujuan bersama, serta meminimalkan terjadinya konflik atau miskomunikasi.

d) Memberikan jalur perintah yang jelas (*scalar chain*)

Dalam *organizing*, terdapat hierarki atau garis komando yang tegas, sehingga setiap anggota mengetahui kepada siapa ia harus melapor dan dari siapa ia menerima instruksi.

e) Menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja

Dengan peran dan tugas yang jelas, anggota organisasi akan merasa dihargai dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

George R. Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) merinci proses *organizing* ke dalam beberapa langkah sistematis yang perlu dijalankan manajer agar struktur organisasi yang dibentuk benar-benar efektif dan adaptif. Adapun langkah-langkah tersebut meliputi:

a) Identifikasi aktivitas yang diperlukan

Proses *organizing* diawali dengan mengidentifikasi seluruh aktivitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap aktivitas harus dirinci secara detail agar tidak ada yang terlewatkan.

b) Pengelompokan aktivitas ke dalam unit-unit kerja.

Setelah seluruh aktivitas teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah mengelompokkannya ke dalam satuan kerja atau

departemen berdasarkan persamaan fungsi, tujuan, atau proses produksi.

- c) Penetapan hubungan wewenang dan tanggung jawab. Terry menegaskan pentingnya kejelasan garis komando (*chain of command*), yaitu siapa berwenang memerintah dan siapa yang wajib melaksanakan. Hubungan wewenang ini harus terstruktur secara hierarkis sehingga tidak terjadi duplikasi atau kekaburan tanggung jawab.
- d) Pendelegasian wewenang (*delegation of authority*). Dalam *organizing*, manajer perlu mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada bawahan agar setiap tugas dapat dijalankan secara efektif. Delegasi wewenang juga bertujuan memberdayakan anggota organisasi serta menumbuhkan kepemimpinan di setiap tingkat.
- e) Penempatan staf pada posisi yang tepat (*placement of staff*). Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) menekankan pentingnya prinsip *the right man on the right place*, di mana setiap orang ditempatkan sesuai kompetensinya demi optimalisasi hasil kerja.
- f) Penyusunan hubungan koordinasi antarunit. Langkah terakhir adalah memastikan terjalinnya hubungan kerja sama yang harmonis dan koordinatif di antara seluruh unit atau bagian organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai satu kesatuan yang solid.

Langkah-langkah ini harus dilaksanakan secara konsisten dan terus-menerus dikaji ulang agar struktur organisasi tetap relevan dengan kebutuhan dan tantangan lingkungan yang dihadapi.

Proses *organizing* sering kali menghadapi hambatan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) mengidentifikasi beberapa tantangan utama, seperti:

- a) Kurangnya kejelasan wewenang dan tanggung jawab, sehingga terjadi tumpang tindih pekerjaan atau konflik antarbagian.

- b) Resistensi terhadap perubahan struktur, terutama bila terjadi restrukturisasi organisasi.
- c) Rentang kendali yang terlalu lebar, menyebabkan pengawasan menjadi lemah dan efektivitas kerja menurun.
- d) Komunikasi yang tidak efektif antarunit, sehingga koordinasi sulit terwujud.

Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) menekankan pentingnya komunikasi yang jelas, pelatihan bagi anggota organisasi, serta penguatan sistem monitoring dan evaluasi agar setiap bagian organisasi mampu bekerja selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan guna mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Penerapan fungsi *organizing* dalam manajemen pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba sangat relevan jika ditinjau melalui perspektif George R. Terry. Dalam teori Terry, *organizing* adalah proses membangun hubungan kerja yang efektif di antara individu, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep ini sangat krusial dalam institusi pelatihan yang tugas utamanya adalah meningkatkan kapasitas SDM melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang terstruktur.

Proses pengorganisasian diklat di PPSDM BNN dilaksanakan dengan memperhatikan struktur penyelenggaraan yang jelas dan terorganisasi secara efektif. Struktur penyelenggaraan diklat ini berada di bawah PPSDM BNN yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab khusus dalam mengelola seluruh program diklat. Struktur organisasi ini dirancang agar mencerminkan pembagian tugas yang terintegrasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi diklat dengan posisi yang jelas untuk setiap unit kerja atau petugas yang terlibat, sehingga menjamin kelancaran koordinasi dan komunikasi antar bagian. Struktur yang rapi ini menjadi dasar

penyelenggaraan diklat yang profesional dan terstandarisasi sesuai regulasi yang berlaku di BNN.

Pembagian tugas dalam penyelenggaraan diklat juga merupakan bagian penting dalam pengorganisasian. Setiap unit kerja maupun personel memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik dan detail, mulai dari kepala PPSDM sebagai penanggung jawab pelaksanaan keseluruhan, koordinator program diklat yang mengatur jadwal dan program, penempatan instruktur atau fasilitator, serta pengelolaan peserta pelatihan yang berasal dari berbagai wilayah dan latar belakang hingga tenaga administrasi yang mengelola aspek operasional dan dokumentasi. Melalui pembagian tugas yang jelas, proses diklat dapat berjalan dengan efektif dan efisien, mendukung tercapainya tujuan peningkatan kompetensi penyuluh narkoba secara optimal. Dengan mengikuti prinsip organizing dari Terry, manajemen BNN harus memastikan bahwa setiap peran dalam program pelatihan mulai dari perancang program, pelatih, hingga peserta ditempatkan secara tepat sesuai keahlian dan kebutuhan organisasi. Penempatan SDM pada posisi yang tepat (*“the right man on the right place”*) sebagaimana disampaikan Terry, akan mengoptimalkan hasil pelatihan dan memastikan tidak terjadi tumpang tindih tugas.

Penyediaan sarana dan prasarana menjadi bagian penting dalam pengorganisasian diklat di BNN. Ketersediaan ruang kelas yang memadai, alat bantu pembelajaran seperti multimedia, laboratorium, serta fasilitas pendukung lainnya harus dipastikan tersedia dan dalam kondisi baik sebelum diklat dimulai. Penyediaan sarana prasarana ini tidak hanya sebagai pendukung fisik, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga peserta dapat fokus dan maksimal dalam mengikuti materi. Pengelolaan sarana prasarana dilakukan secara profesional melalui unit pengelola fasilitas yang memastikan seluruh kebutuhan teknis dan logistik terpenuhi sesuai standar pelayanan diklat pada BNN.

Sistem administrasi diklat juga menjadi indikator penting dalam proses pengorganisasian. Sistem ini mencakup pengelolaan data peserta, registrasi, dokumentasi aktivitas pembelajaran, pengelolaan absensi, penyusunan laporan, hingga evaluasi hasil diklat yang semuanya dilakukan secara terintegrasi dan terdigitalisasi. Sistem administrasi yang baik memungkinkan pengelolaan diklat berjalan transparan, akuntabel dan memudahkan monitoring serta evaluasi pelaksanaan diklat. Dengan sistem administrasi yang terstruktur dan terstandarisasi, pihak pengelola dapat dengan cepat mengambil keputusan strategis dan operasional selama penyelenggaraan diklat.

Era disrupsi dan tantangan kejahatan narkoba yang dinamis, *organizing* berperan penting untuk menjaga kelincahan organisasi pendidikan dan pelatihan di BNN. Evaluasi struktur organisasi pelatihan secara berkala sebagaimana dianjurkan Terry, menjadi keharusan agar institusi ini tetap responsif, inovatif dan efektif dalam menjalankan tugas peningkatan kompetensi penyuluh narkoba. Selain aspek struktural, penguatan budaya organisasi yang kolaboratif, adaptif, dan berbasis pelayanan publik juga perlu ditekankan, mengingat pentingnya motivasi dan komitmen bersama dalam pemberantasan narkoba. Hal ini selaras dengan pandangan Terry bahwa *organizing* tidak hanya soal struktur, tetapi juga menyangkut perilaku kerja, kepemimpinan, dan penciptaan kepuasan kerja di antara para anggota organisasi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa landasan teori *organizing* menurut George R. Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) sangat aplikatif dan mendukung praktik manajemen pendidikan dan pelatihan di BNN, khususnya dalam mendesain, mengelola, dan mengembangkan program peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba agar lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap perkembangan tantangan di lapangan.

3) Pelaksanaan (*actuating*)

Pelaksanaan adalah fungsi yang berfokus pada bagaimana menggerakkan anggota organisasi untuk melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) menyatakan bahwa pelaksanaan melibatkan penggerakan individu atau kelompok untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, dengan cara memberikan instruksi yang jelas dan memberikan motivasi yang mendorong anggota organisasi untuk bekerja dengan semangat. Fungsi pelaksanaan ini juga melibatkan komunikasi efektif antara manajer dan anggota organisasi untuk memastikan bahwa semua orang memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan proses yang harus dilakukan.

Actuating memiliki tujuan utama untuk menciptakan kondisi di mana setiap anggota organisasi terdorong melakukan pekerjaannya secara efektif, penuh semangat dan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan manajemen. Fungsi *actuating* memerlukan kemampuan manajer dalam:

- a) Mengembangkan motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga anggota organisasi memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik.
- b) Membangun komunikasi yang efektif, agar informasi, instruksi, dan umpan balik mengalir lancar di antara semua tingkatan organisasi.
- c) Menerapkan kepemimpinan yang inspiratif dan situasional, menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan karakteristik individu maupun kelompok kerja.
- d) Menyelesaikan konflik dan membina kerja sama tim, untuk menghindari hambatan yang dapat menurunkan produktivitas.
- e) Memberikan penghargaan, pengakuan, dan pengembangan diri bagi setiap anggota agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.

Prinsip-prinsip ini harus diterapkan secara sistematis agar proses *actuating* dapat berlangsung efektif dan berdampak positif pada kinerja organisasi. Dalam praktiknya, fungsi *actuating* seringkali menghadapi berbagai hambatan, di antaranya:

- a) Kurangnya motivasi dan semangat kerja akibat sistem penghargaan yang tidak adil atau lingkungan kerja yang kurang kondusif.
- b) Komunikasi yang tidak efektif sehingga terjadi kesalahpahaman, konflik, atau hambatan koordinasi.
- c) Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan karakter anggota organisasi.
- d) Kurangnya pelatihan dan pengembangan diri yang mengakibatkan rendahnya kompetensi dan daya saing sumber daya manusia.

Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) menyarankan perlunya pendekatan manajerial yang fleksibel, inovatif, serta responsif terhadap kebutuhan dan dinamika organisasi untuk mengatasi masalah-masalah tersebut.

Penerapan fungsi *actuating* sangat nyata dan penting dalam konteks manajemen pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba di PPSDM BNN. Di institusi pelatihan ini, *actuating* berperan dalam menggerakkan seluruh unsur pelatihan agar pelaksanaan program berjalan efektif dan efisien, serta mencapai tujuan peningkatan kompetensi penyuluh narkoba.

- a) Motivasi dan semangat peserta pelatihan.

Actuating tampak dalam upaya membangun motivasi dan semangat peserta agar aktif, antusias dan berkomitmen mengikuti setiap sesi pelatihan. Pengelola pendidikan dan pelatihan di BNN harus menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, interaktif, dan relevan dengan tantangan di

lapangan, sehingga peserta tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga terlibat secara mental dan emosional.

- b) Peran kepemimpinan instruktur dan manajemen pelatihan.
Para instruktur, fasilitator serta manajemen pelatihan di BNN berperan sebagai pemimpin yang harus mampu menginspirasi, membimbing dan memberikan teladan kepada peserta. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif akan memudahkan transfer pengetahuan serta penanaman nilai-nilai profesionalisme dan integritas sebagai penyuluh narkoba.
- c) Komunikasi efektif antara pengelola, instruktur dan peserta.
Komunikasi dua arah sangat penting dalam proses pelatihan. Pengelola pelatihan harus secara aktif menerima masukan, keluhan atau saran dari peserta dan memastikan setiap instruksi serta tujuan pelatihan dipahami dengan jelas oleh semua pihak. Hal ini sejalan dengan prinsip komunikasi terbuka yang ditekankan Terry.
- d) Pengelolaan konflik dan kolaborasi tim.
Dalam pelatihan, potensi munculnya konflik, baik antar peserta maupun antara peserta dan instruktur, harus diantisipasi dan dikelola secara konstruktif. Pengelola pelatihan perlu membina kerjasama tim, menanamkan semangat saling mendukung, serta membangun rasa saling percaya di antara seluruh pihak yang terlibat.
- e) Pengembangan kompetensi berkelanjutan.
Pelatihan di BNN harus didesain tidak hanya sebagai transfer pengetahuan sesaat, tetapi juga sebagai proses pengembangan diri berkelanjutan. Ini berarti, setelah pelatihan, peserta didorong untuk terus mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas penyuluhan narkoba di masyarakat. Manajemen

pelatihan perlu menyediakan akses pada program mentoring, konsultasi, dan pelatihan lanjutan untuk mendukung pengembangan karir peserta.

f) Pemberian penghargaan dan pengakuan.

Keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan dan menunjukkan peningkatan kompetensi perlu diapresiasi dengan penghargaan atau sertifikasi yang jelas. Hal ini akan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi peserta untuk terus berkembang dan berkontribusi lebih baik dalam upaya pemberantasan narkoba.

Dengan menerapkan prinsip dan proses *actuating* menurut George R. Terry, BNN dapat memastikan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan benar-benar mampu menggerakkan, memotivasi dan memberdayakan seluruh peserta. Manajemen pelatihan tidak lagi sekadar menjalankan prosedur administratif, tetapi menjadi proses transformasi yang menumbuhkan penyuluh narkoba profesional, berintegritas dan adaptif terhadap dinamika permasalahan narkoba di Indonesia.

Fungsi *actuating* menurut George R. Terry memberikan pijakan teoretis sekaligus panduan praktis dalam upaya manajemen pendidikan dan pelatihan di lingkungan BNN. Dengan memprioritaskan pengembangan motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan pembinaan kerja sama, program peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba akan lebih efektif dalam membangun SDM yang tangguh dan siap menghadapi tantangan tugas di lapangan. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip *actuating* menjadi kunci utama keberhasilan setiap program pendidikan dan pelatihan di institusi manapun, khususnya di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN.

4) Pengawasan (*controlling*)

Fungsi pengawasan adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen yang berfokus pada pemantauan dan penilaian terhadap kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang ada. Terry dan Rue (Terry & Rue, 2019) menyatakan bahwa pengawasan melibatkan kegiatan untuk memonitor hasil yang dicapai dan membandingkannya dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Fungsi ini berperan penting dalam menjaga organisasi tetap berada di jalur yang benar dan memastikan bahwa segala aktivitas yang dilakukan sesuai dengan kebijakan dan tujuan yang telah direncanakan. Tanpa pengawasan yang efektif, organisasi berisiko menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, yang dapat berakibat pada pemborosan sumber daya dan kegagalan pencapaian tujuan.

Tujuan utama dari *controlling* adalah untuk menjamin bahwa aktivitas organisasi berjalan selaras dengan rencana, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan. Fungsi kontrol juga meliputi:

a) Mengukur kinerja secara objektif dan sistematis.

Melalui pengumpulan data, pelaporan dan analisis, manajemen dapat mengetahui sejauh mana target telah dicapai oleh unit-unit kerja atau individu.

b) Mengidentifikasi penyimpangan sejak dini.

Kontrol memungkinkan deteksi dini terhadap deviasi, baik yang bersifat positif (melebihi target) maupun negatif (kurang dari target).

c) Menetapkan langkah korektif.

Setiap penyimpangan dianalisis penyebabnya dan ditindaklanjuti dengan tindakan korektif, seperti perubahan strategi, penyesuaian sumber daya atau perbaikan prosedur.

d) Memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan.

Hasil kontrol dijadikan dasar untuk melakukan pembaharuan atau

penyempurnaan proses kerja ke depan, guna mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih tinggi.

Fungsi *controlling* sangat penting dalam pelaksanaan manajemen pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pejabat fungsional penyuluh narkoba menjadi instrumen strategis untuk memastikan seluruh rangkaian program pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan, standar, dan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

a) Penetapan standar kompetensi dan kriteria evaluasi.

Pada awal pelatihan, manajemen BNN harus menetapkan standar kompetensi yang ingin dicapai oleh peserta. Standar ini bisa berupa penguasaan materi, kemampuan presentasi, hasil ujian, maupun sikap dan perilaku profesional sebagai penyuluh narkoba.

b) Monitoring dan pengukuran kinerja peserta, instruktur dan system.

Selama proses pelatihan, dilakukan monitoring dan evaluasi rutin, baik terhadap kehadiran, partisipasi, hasil tugas/ujian, maupun kepuasan peserta terhadap materi dan metode pelatihan. Pengukuran juga dilakukan terhadap efektivitas instruktur serta kelancaran sistem administrasi pelatihan.

c) Perbandingan hasil dengan standar yang telah ditetapkan.

Hasil evaluasi dibandingkan dengan tolok ukur, misal tingkat kelulusan, nilai rata-rata dan kompetensi peserta setelah pelatihan. Bila ditemukan penyimpangan, seperti banyak peserta yang nilainya di bawah standar atau ada materi yang tidak tersampaikan, maka diperlukan analisis lebih lanjut.

d) Tindakan korektif dan perbaikan berkelanjutan

Jika hasil evaluasi menunjukkan adanya kekurangan, manajemen pelatihan di BNN dapat mengambil tindakan korektif, seperti mengulang materi tertentu, menambah sesi bimbingan, mengganti atau melatih ulang instruktur, bahkan merevisi

kurikulum. Hasil kontrol juga digunakan untuk menyusun program pengembangan berkelanjutan bagi penyuluh narkoba, misal dengan sistem follow-up atau pelatihan lanjutan.

- e) Umpan balik untuk penyempurnaan sistem. Seluruh proses *controlling* harus disertai dengan mekanisme umpan balik, di mana peserta, instruktur dan manajer dapat saling memberikan masukan demi meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan di masa mendatang.

2. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Hasibuan (2021) memandang pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai proses yang terencana dan terstruktur yang bertujuan meningkatkan kemampuan pegawai di berbagai aspek. Hasibuan menyebutkan bahwa diklat bukan sekadar kegiatan peningkatan keterampilan, tetapi juga mencakup pengembangan pengetahuan teoretis, konsep berpikir, dan moralitas pegawai agar sesuai dengan tuntutan serta perkembangan pekerjaan. Dengan pendekatan ini, diklat dilihat sebagai investasi strategis organisasi untuk mempersiapkan sumber daya manusia menghadapi berbagai tantangan dan perubahan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan, diklat memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari pendidikan biasa. Diklat berfokus pada perubahan perilaku kerja dalam waktu relatif singkat dan diarahkan langsung pada kebutuhan praktis di tempat kerja. Materi pelatihan disusun menyesuaikan perkembangan teknologi, perubahan organisasi, serta tuntutan kompetensi dari jabatan yang diemban pegawai. Dengan demikian, hasil pelaksanaan diklat dapat segera diterapkan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Tujuan diklat dalam perspektif Hasibuan sangat jelas, yakni mendorong peningkatan kemampuan teknis, memperluas wawasan, serta membentuk sikap dan perilaku kerja yang profesional. Diklat membantu pegawai memahami tugas-tugas baru, menyesuaikan diri dengan sistem atau prosedur terbaru dan memperbaiki kelemahan dalam pekerjaan sebelumnya. Dengan

adanya pendidikan dan pelatihan yang tepat, pegawai diharapkan menjadi lebih produktif, inovatif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan menekankan pentingnya keberlanjutan dan keterpaduan diklat. Proses ini tidak hanya dilakukan satu kali, melainkan secara berkala dan sistematis sesuai kebutuhan organisasi. Evaluasi berkala terhadap program diklat juga menjadi bagian penting, guna memastikan bahwa hasil pelatihan benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Organisasi harus mampu menyesuaikan kurikulum, metode dan sasaran diklat agar sejalan dengan dinamika eksternal maupun internal.

Secara keseluruhan, teori diklat menurut Hasibuan memberikan fondasi konseptual bagi organisasi dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program pendidikan serta pelatihan pegawai. Penekanannya pada keterpaduan aspek teknis, teoretis, konseptual dan moral membuat diklat tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja tapi juga membentuk karakter pegawai yang adaptif, profesional, dan berdaya saing tinggi di era perubahan yang cepat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, tujuan utama diklat adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar dapat menjalankan tugas dalam jabatannya secara profesional dilandasi kepribadian etika pegawai negeri sipil yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu instansi.
- b. Mencetak pegawai yang bisa berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memberikan pemantapan dalam bersikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menyamakan visi dan dinamika pola berpikir untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pencapaian tujuan diklat sangat bergantung pada terpenuhinya indikator-indikator pelatihan. Indikator seperti kualitas instruktur, kesesuaian peserta, relevansi materi, metode pelatihan yang tepat, kejelasan tujuan, serta ketepatan penetapan sasaran, menjadi tolok ukur keberhasilan sebuah program diklat. Jika seluruh indikator ini dirancang dan diimplementasikan secara terintegrasi, maka tujuan diklat yang telah ditetapkan tidak hanya menjadi wacana, tetapi benar-benar terwujud dalam peningkatan kemampuan kerja, perilaku profesional, serta kontribusi nyata pegawai terhadap kemajuan organisasi.

Menurut Mangkunegaran (2016), komponen pelatihan adalah:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Diklat yang mayoritas pesertanya adalah orang dewasa, pendekatan pembelajaran yang digunakan perlu mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan pembelajar dewasa. Konsep pembelajaran orang dewasa (*andragogi*) digunakan saat diklat. *Andragogi* merupakan konsep pembelajaran orang dewasa yang dipopulerkan dan dikembangkan secara sistematis oleh Malcolm Knowles sebagai respons terhadap keterbatasan pendekatan *pedagogi* dalam menjelaskan dan memfasilitasi proses belajar orang dewasa. Knowles mendefinisikan *andragogi* sebagai seni dan ilmu membantu orang dewasa belajar, dengan asumsi bahwa pembelajar dewasa memiliki karakteristik, pengalaman, dan motivasi yang secara fundamental berbeda dari anak-anak (Knowles et al., 2024).

Kerangka andragogi Knowles dibangun di atas enam asumsi utama mengenai pembelajar dewasa, yaitu kebutuhan untuk mengetahui alasan belajar (*need to know*), konsep diri sebagai pembelajar mandiri (*self concept*), pengalaman sebagai sumber belajar utama (*experience*), kesiapan belajar yang terkait dengan peran sosial dan profesional (*readiness to learn*), orientasi belajar yang berpusat pada pemecahan masalah (*orientation to learning*), serta dominasi motivasi internal dalam proses belajar (Knowles et al., 2024). Asumsi *need to know* dalam diklat menegaskan bahwa peserta dewasa perlu memahami secara jelas mengapa suatu materi atau kompetensi penting untuk dipelajari dan bagaimana relevansinya dengan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Tanpa pemahaman ini, pembelajaran cenderung dipersepsi sebagai kewajiban administratif semata, bukan sebagai kebutuhan pengembangan diri.

Asumsi *self concept* menempatkan orang dewasa sebagai individu yang ingin diperlakukan sebagai pembelajar mandiri dan dihargai otonominya. Dalam diklat, hal ini menuntut pergeseran peran pengajar dari instruktur menjadi fasilitator pembelajaran yang mendukung partisipasi aktif, refleksi kritis, dan pengambilan keputusan oleh peserta (Nurhayati, Tersta, et al., 2024). Pendekatan ini mendorong desain pembelajaran yang fleksibel, memberikan ruang bagi peserta untuk berkontribusi, berbagi pengalaman, dan mengaitkan materi dengan konteks kerja mereka masing-masing.

Pengalaman (*experience*) merupakan asumsi sentral dalam andragogi yang memiliki implikasi langsung terhadap metode pembelajaran dalam pendidikan dan pelatihan. Knowles menegaskan bahwa pengalaman hidup dan kerja orang dewasa bukan hanya latar belakang belajar, tetapi merupakan sumber belajar yang kaya yang harus dimanfaatkan secara sistematis dalam proses pembelajaran. Pengalaman peserta dapat menjadi titik awal diskusi, refleksi, dan analisis kasus, sehingga pembelajaran menjadi lebih kontekstual dan bermakna. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa integrasi pengalaman peserta dalam pembelajaran orang dewasa dapat meningkatkan

keterlibatan, kepercayaan diri, dan efektivitas transfer pembelajaran ke praktik kerja (Ajayi, 2019; Musa et al., 2025).

Andragogi telah diterapkan secara luas dalam berbagai konteks pendidikan dan pelatihan, termasuk pelatihan profesional, pembelajaran berbasis kerja, pendidikan tinggi, serta pembelajaran daring. Studi-studi mutakhir menunjukkan bahwa prinsip andragogi tetap relevan dalam konteks pembelajaran digital, dengan penekanan pada pembelajaran mandiri, fleksibilitas, dan pemanfaatan pengalaman peserta sebagai sumber belajar utama (Hannon, 2025). Selain itu, andragogi juga mendukung paradigma pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*), yang menekankan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan dalam kehidupan profesional dan sosial (Charunkaittikul & Henschke, 2021; Nurhayati & Lahagu, 2024).

Meskipun memiliki pengaruh yang luas, teori andragogi juga menghadapi sejumlah kritik dan keterbatasan. Beberapa peneliti berargumen bahwa asumsi andragogi cenderung terlalu menggeneralisasi karakteristik pembelajar dewasa dan kurang mempertimbangkan variasi budaya, sosial, dan institusional (St. Clair, 2023). Tidak semua pembelajar dewasa siap atau mampu belajar secara mandiri, sehingga tetap memerlukan struktur, arahan, dan dukungan yang lebih kuat. Kritik ini tidak meniadakan relevansi andragogi, tetapi justru menegaskan perlunya penerapan yang kontekstual, adaptif, dan reflektif dalam pendidikan dan pelatihan.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu konsep kunci dalam manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan pelatihan, terutama di lingkungan organisasi publik seperti aparatur sipil negara (ASN) dan jabatan fungsional penyuluh narkoba.

Menurut Boyatzis (1982), kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berhubungan langsung dengan kinerja efektif di tempat kerja. Kompetensi tidak hanya meliputi aspek teknis

(*hard skills*), tetapi juga *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, etika dan kemampuan adaptasi. Sementara Spencer & Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu yang dapat diukur melalui indikator perilaku nyata di lapangan.

Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 menegaskan bahwa kompetensi ASN terdiri dari kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural. Kompetensi teknis berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan khusus sesuai bidang tugas. Kompetensi manajerial mencakup kemampuan kepemimpinan, pengelolaan tim, perencanaan dan pengambilan keputusan. Kompetensi sosial kultural meliputi sensitivitas terhadap keberagaman, kemampuan membangun jejaring dan adaptasi terhadap dinamika sosial masyarakat.

Konsep *Competency Based Training* (CBT) telah menjadi model utama dalam pelatihan jabatan fungsional. CBT menekankan bahwa tujuan utama pelatihan adalah mencapai standar kompetensi tertentu yang sudah didefinisikan dengan jelas, baik melalui SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) maupun standar global. Proses pelatihan berfokus pada pengembangan kemampuan nyata yang dapat langsung diaplikasikan di tempat kerja, dengan asesmen yang objektif dan berbasis kinerja (Nováková et al., 2023; Noe, 2020).

Kompetensi harus dipandang sebagai proses dinamis yang membutuhkan pembelajaran berkelanjutan, refleksi diri serta integrasi antara aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Kompetensi menjadi landasan utama dalam pengembangan kurikulum, desain pelatihan, rekrutmen dan promosi jabatan di lingkungan ASN termasuk penyuluh narkoba. Organisasi yang berhasil membangun sistem pengelolaan kompetensi yang baik akan mampu mencetak SDM yang profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

Penyuluh narkoba memiliki standar kompetensi yang tertuang dalam Peraturan Kepala BNN Nomor 2 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Narkoba. Standar tersebut disusun untuk

memastikan bahwa setiap penyuluh memiliki kualifikasi minimal yang dapat menjamin pelaksanaan tugas penyuluhan secara profesional. Kompetensi ini sekaligus menjadi pedoman dalam proses rekrutmen, pembinaan karier, sertifikasi, dan penilaian kinerja penyuluh narkoba di seluruh tingkatan baik pusat, provinsi, maupun kabupaten/kota.

Kompetensi manajerial yang wajib dimiliki penyuluh narkoba antara lain integritas, kemampuan bekerja sama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, kemampuan mengelola perubahan, serta pengambilan keputusan. Kompetensi tersebut menjadi pijakan agar penyuluh dapat bekerja sesuai nilai-nilai organisasi, membangun kolaborasi dengan berbagai pihak, menyampaikan informasi secara efektif, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan strategis. Dengan kecakapan manajerial yang kuat, penyuluh narkoba tidak hanya berperan sebagai komunikator kebijakan, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial di tengah masyarakat.

Selain kompetensi manajerial, penyuluh narkoba juga dituntut memiliki kompetensi sosial kultural yang berhubungan dengan kemampuan membangun sikap saling menghargai, toleran, serta menjunjung persatuan dalam keberagaman. Kompetensi ini sangat relevan mengingat isu narkoba bersinggungan dengan berbagai latar belakang sosial, budaya, agama dan ekonomi masyarakat. Penyuluh dituntut untuk menjadi perekat bangsa, mediator, sekaligus fasilitator komunikasi lintas kelompok sosial agar pesan-pesan P4GN dapat diterima dan diinternalisasi dengan baik oleh masyarakat.

Kompetensi teknis menjadi ciri khas yang membedakan jabatan fungsional penyuluh narkoba. Kompetensi teknis mencakup pengetahuan substansial tentang narkoba, psikotropika, bahan adiktif, serta implikasi medis, hukum dan sosial dari penyalahgunaan narkoba. Penyuluh harus mampu menguasai materi komunikasi P4GN, menggunakan metode dan media penyuluhan yang efektif, melakukan analisis lingkungan sasaran, serta menyusun laporan dan melakukan evaluasi atas kegiatan penyuluhan yang dilakukan. Dengan bekal kompetensi teknis yang memadai, penyuluh dapat

berperan sebagai sumber informasi terpercaya sekaligus pendamping masyarakat dalam membangun ketahanan diri, keluarga dan lingkungan terhadap bahaya narkoba.

Selain aspek kompetensi yang sudah dijabarkan, jabatan fungsional penyuluh narkoba juga memiliki persyaratan kualifikasi yang harus dipenuhi. Hal ini mencakup latar belakang pendidikan di bidang komunikasi, kesehatan masyarakat, psikologi, hukum dan ilmu sosial lain yang relevan; pengalaman kerja sesuai dengan jenjang jabatan; serta mengikuti pelatihan-pelatihan manajerial, teknis, maupun sosial kultural. Pemenuhan kualifikasi ini bertujuan untuk membentuk penyuluh yang profesional, kredibel, serta mampu menjalankan tugas secara efektif pada setiap level jabatan, mulai dari Ahli Pertama, Ahli Muda, Ahli Madya hingga Ahli Utama.

Kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba pada hakikatnya mencerminkan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja profesional yang komprehensif. Kompetensi tersebut tidak hanya mengarahkan penyuluh untuk mampu menyampaikan informasi, melainkan juga membangun komunikasi yang transformatif, menggerakkan partisipasi masyarakat, serta melakukan advokasi dan pemberdayaan dalam rangka P4GN. Oleh karena itu, manajemen diklat peningkatan kompetensi menjadi instrumen strategis untuk memastikan penyuluh narkoba senantiasa adaptif terhadap perkembangan tantangan eksternal dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat terkait ancaman narkoba yang terus berkembang.

4. Penyuluh Narkoba

Penyuluhan narkoba merupakan salah satu strategi penting dalam upaya pencegahan penyalahgunaan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya. Penyuluhan tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan penyampaian informasi tentang bahaya narkoba, tetapi juga sebagai proses komunikasi edukatif, persuasif, dan preventif yang bertujuan membangun pengetahuan, sikap, kesadaran, dan keterampilan masyarakat agar mampu menolak serta menghindari penyalahgunaan narkoba. Penyuluhan narkoba bertujuan untuk

mengurangi kemungkinan seseorang mencoba narkoba untuk pertama kali, mencegah perilaku coba-coba berkembang menjadi penyalahgunaan, serta memperkuat faktor pelindung pada individu, keluarga, sekolah, dan masyarakat.

Sasaran utama penyuluhan narkoba mencakup individu, kelompok, keluarga, satuan pendidikan, komunitas, tempat kerja, dan masyarakat luas. Dalam praktik pencegahan, sasaran penyuluhan dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu sasaran universal, selektif, dan indikatif. Sasaran universal adalah seluruh kelompok masyarakat yang belum tentu memiliki risiko khusus, misalnya siswa sekolah atau masyarakat umum. Sasaran selektif adalah kelompok yang memiliki faktor risiko tertentu, seperti remaja di lingkungan rawan, anak putus sekolah, atau komunitas yang rentan terhadap peredaran narkoba. Sasaran indikatif adalah individu atau kelompok yang telah menunjukkan gejala awal perilaku berisiko. Pembagian sasaran ini penting agar materi, metode, dan pendekatan penyuluhan dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing kelompok. Kajian terbaru tentang program berbasis sekolah juga mengelompokkan intervensi pencegahan ke dalam kerangka bertingkat, yaitu universal, targeted, dan indicated prevention.

Kelompok remaja sering menjadi sasaran utama penyuluhan narkoba karena masa remaja merupakan periode perkembangan yang rentan terhadap perilaku berisiko. Pada masa ini terjadi perubahan biologis, emosional, sosial, dan psikologis yang dapat memengaruhi cara remaja mengambil keputusan. Tekanan teman sebaya, rasa ingin tahu, pencarian identitas diri, lemahnya kontrol diri, serta kurangnya pengetahuan mengenai dampak narkoba dapat meningkatkan risiko penyalahgunaan. Verbos, K. W., et al. (2025) menjelaskan bahwa masa remaja merupakan periode perkembangan kritis yang disertai kerentanan terhadap perilaku berisiko, termasuk penggunaan zat. Penggunaan zat pada masa remaja juga berkaitan dengan konsekuensi jangka pendek dan jangka panjang, seperti gangguan penggunaan zat, masalah psikologis, sosial, dan dampak terhadap kehidupan masyarakat.

Materi penyuluhan narkoba perlu disusun secara komprehensif dan kontekstual. Materi dasar penyuluhan dapat mencakup pengertian narkoba, penggolongan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif, dampak penyalahgunaan terhadap kesehatan fisik dan mental, konsekuensi sosial dan hukum, faktor risiko dan faktor pelindung, cara menolak ajakan, serta akses bantuan dan rehabilitasi. Pada kelompok remaja, materi penyuluhan juga perlu memuat isu pergaulan, tekanan teman sebaya, penggunaan media sosial, keterampilan mengambil keputusan, manajemen emosi, dan penguatan kepercayaan diri. Dengan materi seperti ini, penyuluhan tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga membentuk kemampuan praktis peserta dalam menghadapi situasi berisiko.

Metode penyuluhan narkoba juga sangat menentukan keberhasilan program. Metode ceramah dapat digunakan untuk menyampaikan informasi dasar, tetapi tidak boleh menjadi satu-satunya pendekatan. Program pencegahan yang hanya berorientasi pada pengetahuan sering kali kurang kuat dalam mengubah perilaku. Penyuluhan narkoba yang efektif sebaiknya menggunakan metode interaktif, partisipatif, dan aplikatif. Metode yang dapat digunakan antara lain diskusi kelompok, studi kasus, simulasi penolakan ajakan menggunakan narkoba, permainan peran, tanya jawab, pemutaran video edukatif, konseling kelompok, testimoni penyintas, dan penggunaan media digital. Metode interaktif penting karena peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi juga terlibat dalam proses berpikir, berdialog, dan mempraktikkan keterampilan pencegahan.

Evaluasi penyuluhan narkoba diperlukan untuk mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan benar-benar mencapai tujuan. Evaluasi tidak cukup hanya mengukur jumlah peserta atau terlaksananya kegiatan, tetapi perlu menilai perubahan pengetahuan, sikap, keterampilan, niat berperilaku, dan apabila memungkinkan perubahan perilaku dalam jangka waktu tertentu. Model evaluasi sederhana dapat dilakukan melalui *pretest* dan *posttest*, observasi partisipasi peserta, umpan balik peserta, penilaian praktik keterampilan menolak ajakan, serta tindak lanjut pascapenyuluhan. Menurut

Juliana, N., et al. (2021) menunjukkan bahwa penggunaan *pretest* dan *posttest* dapat membantu mengukur perubahan pengetahuan dan sikap setelah penyuluhan diberikan.

Namun, efektivitas penyuluhan narkoba perlu dipahami secara proporsional. Jenkins, E., et al. (2026) menemukan bahwa efektivitas program pencegahan penggunaan zat di sekolah masih terbatas dan sangat dipengaruhi oleh kualitas bukti, heterogenitas program, jenis zat yang menjadi sasaran, serta konteks sekolah. Kajian tersebut menekankan perlunya strategi yang lebih komprehensif dan berorientasi pada ekosistem sekolah, bukan hanya intervensi tunggal. Dengan demikian, penyuluhan narkoba sebaiknya tidak berdiri sendiri, tetapi menjadi bagian dari sistem pencegahan yang melibatkan sekolah, keluarga, masyarakat, layanan kesehatan, aparat penegak hukum, dan lembaga terkait.

Adapun kaitannya dengan pejabat fungsional penyuluh narkoba, penyuluhan narkoba menuntut kompetensi yang kompleks. Seorang penyuluh narkoba tidak hanya dituntut menguasai materi tentang narkoba, tetapi juga harus memiliki kemampuan komunikasi publik, desain pembelajaran, analisis sasaran, pemilihan metode, penggunaan media penyuluhan, fasilitasi diskusi, pengelolaan dinamika kelompok, serta evaluasi hasil penyuluhan. Penyuluh juga perlu memiliki kepekaan sosial, kemampuan membangun jejaring, dan sikap profesional agar pesan pencegahan dapat diterima oleh berbagai kelompok masyarakat. Oleh sebab itu, kualitas penyuluhan narkoba sangat bergantung pada kompetensi penyuluh sebagai pelaksana utama kegiatan edukasi dan pencegahan.

Penyuluh narkoba merupakan profesi strategis yang menjadi garda terdepan dalam sistem pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan narkotika di Indonesia maupun dunia. Dalam Peraturan Kepala BNN RI Nomor 6 Tahun 2017, penyuluh narkoba didefinisikan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional untuk memberikan edukasi, informasi, serta motivasi kepada individu, kelompok dan masyarakat guna meningkatkan pemahaman,

kesadaran dan ketahanan sosial terhadap bahaya narkoba. Peran penyuluh narkoba menjadi semakin vital seiring meningkatnya kompleksitas tantangan penyalahgunaan narkotika, yang tidak hanya berdampak pada aspek kesehatan, tetapi juga merambah ke ranah sosial, ekonomi, hukum, bahkan keamanan nasional.

Secara internasional, *United Nations Office on Drugs and Crime* (UNODC, 2018) mengkategorikan penyuluh atau *drug prevention worker* sebagai profesional yang menjalankan tugas preventif melalui komunikasi, edukasi, advokasi, serta mobilisasi sumber daya masyarakat. Mereka bukan hanya bertugas sebagai penyampai informasi, tetapi juga bertindak sebagai agen perubahan (*change agent*) yang berperan menggerakkan partisipasi sosial, memperkuat jejaring dan mendorong terwujudnya komunitas yang resisten terhadap penyalahgunaan narkotika.

Secara operasional, penyuluh narkoba berperan multifungsi sebagai fasilitator dan narasumber kebijakan pencegahan. Peran ini sangat selaras dengan paradigma *public health approach* yang menempatkan upaya promotif dan preventif sebagai fondasi utama pengendalian masalah narkoba (UNODC, 2018). Dengan demikian, keberhasilan penyuluh narkoba sangat bergantung pada penguasaan kompetensi teknis, manajerial dan social kultural yang memadai.

Kompetensi penyuluh narkoba mencakup tiga domain utama: teknis, manajerial dan social kultural. Kompetensi teknis mencakup pengetahuan tentang jenis-jenis narkoba, faktor risiko dan protektif, teknik komunikasi efektif, fasilitasi penyuluhan, hingga pemanfaatan media digital. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan perencanaan program, pengorganisasian, kepemimpinan komunitas serta evaluasi kegiatan. Kompetensi sosial kultural sangat diperlukan untuk membangun kepercayaan masyarakat, memahami keberagaman budaya dan mengadaptasi pesan sesuai dengan kearifan lokal (Permenpan RB No. 38/2017; BNN, 2020). Spencer & Spencer (1993) menekankan bahwa pengembangan kompetensi penyuluh harus berbasis kebutuhan riil di lapangan, diukur melalui indikator perilaku nyata, hasil

kegiatan, serta feedback dari masyarakat. *Model Competency Based Training (CBT)* telah diadopsi luas untuk pelatihan penyuluh narkoba, memastikan setiap peserta menguasai kompetensi inti yang dapat diases secara objektif dan sistematis (Nováková et al., 2023; Noe, 2020).

Era Revolusi Industri 4.0 menuntut penyuluh narkoba harus memiliki kompetensi *digital literacy* dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam menjalankan tugas. Penggunaan media sosial, aplikasi edukasi, video, serta platform *e-learning* telah terbukti memperluas jangkauan penyuluhan dan meningkatkan efektivitas pesan (Henriques et al., 2019). Inovasi dalam metode penyuluhan digital juga memungkinkan monitoring, evaluasi, serta pelaporan yang lebih terstruktur dan akuntabel.

Tantangan yang dihadapi penyuluh narkoba di lapangan sangat beragam, mulai dari keterbatasan pelatihan berkelanjutan, resistensi masyarakat, stigma terhadap korban penyalahgunaan, hingga minimnya dukungan lintas sektor. Untuk menjawab tantangan tersebut, pengembangan model pelatihan inovatif seperti *blended learning*, mentorship, pembentukan komunitas praktik, serta asesmen berbasis portofolio menjadi sangat krusial (Martani et al., 2024). Penguatan kapasitas kepemimpinan, jejaring komunitas, dan kemampuan adaptasi juga menjadi agenda utama dalam pengembangan penyuluh narkoba modern. Dengan demikian, keberhasilan penyuluh narkoba dalam mencegah dan menanggulangi masalah narkoba sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan dan pelatihan, pengelolaan kompetensi dan inovasi yang dilakukan secara berkelanjutan oleh institusi dan para pemangku kepentingan.

D. Landasan Kebijakan

Adapun kebijakan/regulasi terkait dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika adalah undang-undang yang mengatur secara komprehensif tentang narkotika di Indonesia dengan tujuan utama untuk melindungi masyarakat dari penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika. Undang-Undang ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penanggulangan penyalahgunaan narkotika, pemberantasan peredaran gelap narkotika, hingga rehabilitasi bagi pengguna narkoba. Penyuluh narkoba diharapkan memiliki kemampuan yang memadai untuk memberikan informasi yang tepat kepada masyarakat mengenai bahaya narkotika, serta memberikan dukungan kepada mereka yang terlibat dalam penyalahgunaan narkoba. Oleh karena itu, penyuluh narkoba harus dibekali dengan pelatihan yang terus menerus agar memiliki keterampilan dalam menyampaikan pesan edukatif dan mengelola tantangan yang ada di lapangan.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Undang-Undang No. 35 Tahun 2009 tentang Narkotika

Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2013 adalah peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, yang bertujuan untuk memberikan pedoman lebih lanjut mengenai implementasi dari kebijakan pemberantasan dan pencegahan penyalahgunaan narkotika di Indonesia. Peraturan ini mengatur langkah-langkah teknis yang harus diambil oleh pemerintah dan lembaga terkait dalam menjalankan berbagai program yang diamanatkan oleh Undang-Undang tersebut. Fokus utama dari Peraturan Pemerintah ini adalah memperjelas mekanisme pengendalian peredaran narkotika, mencegah penyalahgunaan narkotika serta memberikan perlindungan terhadap Masyarakat.

3. Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional memberikan pedoman mengenai struktur dan ketentuan jabatan fungsional

dalam birokrasi pemerintah Indonesia. Regulasi ini bertujuan untuk menyusun dan memperjelas persyaratan, pengelolaan, serta pembinaan jabatan fungsional agar dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Peraturan ini mengharuskan penyuluh narkoba untuk memenuhi standar kompetensi tertentu yang meliputi pengetahuan, keterampilan serta sikap yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas mereka. Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 menyatakan bahwa jabatan fungsional, termasuk penyuluh narkoba harus mengikuti sistem pengelolaan yang jelas terkait dengan kualifikasi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan pentingnya pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan bagi penyuluh narkoba untuk memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Jabatan Fungsional

Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 11 Tahun 2022 memberikan pedoman teknis yang jelas mengenai pembinaan jabatan fungsional di lingkungan pemerintah, termasuk jabatan fungsional penyuluh narkoba. Regulasi ini bertujuan untuk mengatur cara-cara pembinaan yang tepat bagi pegawai yang menduduki jabatan fungsional agar dapat mengembangkan kompetensi, kinerja dan karir secara berkelanjutan. Pembinaan jabatan fungsional yang baik, seperti yang diatur dalam peraturan ini, mencakup pengelolaan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja serta pengembangan karir pegawai agar dapat berkontribusi optimal sesuai dengan tugas fungsionalnya.

Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2022 menekankan pentingnya sistem pembinaan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme penyuluh narkoba. Sebagai bagian dari jabatan fungsional, penyuluh narkoba harus melalui pembinaan yang mencakup pendidikan dan pelatihan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Peraturan ini juga mengatur tentang evaluasi kinerja penyuluh narkoba yang dilakukan

secara berkala untuk mengukur sejauh mana kompetensi mereka berkembang setelah mengikuti berbagai program pelatihan yang telah diselenggarakan.

5. Peraturan Badan Narkotika Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Badan Narkotika Nasional

Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Nomor 5 Tahun 2019 mengatur penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pegawai BNN secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai BNN memiliki kompetensi yang memadai melalui pendidikan formal dan pelatihan (klasikal maupun nonklasikal. Peraturan ini menyediakan pedoman rinci mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi, termasuk jenis diklat, materi, metode, dan sertifikasi yang harus ditempuh untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa diklat sebagai bentuk pengembangan kompetensi harus dirancang dengan baik guna memastikan bahwa pegawai BNN tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis, manajerial, dan sosial-kultural yang relevan dengan tugas dan fungsinya.

6. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 2 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Narkoba

Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 2 Tahun 2020 menetapkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh penyuluh narkoba dalam menjalankan tugasnya. Peraturan ini memberikan kerangka acuan yang jelas tentang pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan bagi penyuluh narkoba untuk dapat menjalankan peran mereka dalam upaya pencegahan penyalahgunaan narkoba secara efektif. Standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyuluh narkoba memiliki kemampuan yang memadai dalam melakukan tugas penyuluhan, serta dapat memberikan edukasi yang tepat dan berdaya guna bagi masyarakat. Oleh sebab itu, diklat yang diberikan harus disesuaikan dengan standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan ini agar

penyuluh narkoba memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tugas fungsional mereka. yang ditetapkan oleh peraturan ini.

7. Keputusan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor Kep/721/VIII/KA/OT.00/2025/BNN tentang Peta Jabatan di Lingkungan Badan Narkotika Nasional

Keputusan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor Kep/175/II/KA/KP.07.00/2022/BNN tentang Peta Jabatan di Lingkungan Badan Narkotika Nasional merupakan pedoman yang mengatur struktur dan peta jabatan di dalam lembaga BNN. Keputusan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap jabatan di BNN, termasuk jabatan fungsional seperti penyuluh narkoba, memiliki kejelasan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan peran mereka dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan narkoba. Peta jabatan ini sangat penting dalam memberikan gambaran jelas tentang posisi setiap pegawai dan bagaimana posisi tersebut berkontribusi terhadap tujuan organisasi BNN.

Peta jabatan ini juga mendefinisikan hubungan antara berbagai jabatan dalam struktur organisasi. Bagi penyuluh narkoba, keputusan ini memberikan pedoman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dalam struktur BNN. Keputusan ini juga memuat pengaturan tentang bagaimana jabatan fungsional penyuluh narkoba berintegrasi dengan posisi lainnya dalam upaya penyuluhan dan pencegahan narkoba. Sebagai bagian dari struktur ini, penyuluh narkoba diharapkan dapat bekerja sama dengan berbagai pihak di dalam BNN untuk mencapai tujuan yang lebih besar dalam pemberantasan narkoba. Dengan adanya peta jabatan ini, diklat dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh penyuluh narkoba dalam struktur BNN.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba mulai diadakan sejak tahun 2015 sehingga secara praktis belum pernah

dilakukan penelitian manajemen Pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba. Walaupun demikian, ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan rujukan dalam menempatkan posisi penelitian tentang manajemen Pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba, yaitu:

1. Dunbar et al., (2024). Drug Use Safety Enhancement Model Theory and Application. *Public Health Challenges Journal*.

Penelitian yang dilakukan oleh Dunbar et al., (2024) memaparkan tentang pengembangan dan penerapan Drug Use Safety Enhancement Model (DUSEM) sebagai suatu kerangka konseptual yang komprehensif untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan intervensi dalam pencegahan serta penanganan penyalahgunaan narkoba di tingkat profesional. Studi ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa penyalahgunaan narkoba adalah masalah multidimensi yang memerlukan pendekatan pelatihan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga harus holistik dan berbasis bukti (evidence-based).

Model DUSEM terdiri atas delapan domain utama: pengetahuan, motivasi, mindset, setting (lingkungan), dosis, administrasi (pemberian), pemulihan, dan evaluasi. Setiap domain merepresentasikan faktor kritikal yang perlu dipahami oleh penyuluh, tenaga kesehatan, maupun edukator dalam menjalankan tugas pencegahan atau rehabilitasi narkoba. DUSEM tidak hanya menekankan peningkatan pengetahuan teknis, melainkan juga perubahan sikap, penguatan motivasi, pemahaman kontekstual, serta keterampilan evaluasi. Dalam model ini, pelatihan penyuluh didesain agar mampu membangun pemahaman yang mendalam tentang risiko penggunaan narkoba, proses pemulihan, serta pentingnya refleksi kritis terhadap upaya yang dilakukan. Salah satu keunggulan utama dari DUSEM adalah pendekatan integratif yang menggabungkan teori pembelajaran dewasa (andragogi), psikologi perilaku dan prinsip-prinsip kesehatan masyarakat. Selain itu, model ini menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap proses pelatihan maupun implementasi di lapangan. Evaluasi berkelanjutan

dilakukan melalui penilaian diri peserta, monitoring capaian hasil, serta refleksi bersama antara penyuluh dan fasilitator pelatihan. Dengan demikian, DUSEM dapat mendorong penyuluh untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat dan mampu beradaptasi terhadap perubahan dinamika permasalahan narkoba di masyarakat.

Implikasi dari penelitian ini sangat relevan bagi penyelenggaraan pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba di Indonesia. Implementasi model pelatihan berbasis DUSEM dapat memperkuat kurikulum pelatihan ASN dengan memperhatikan aspek *knowledge, attitude and practice* secara seimbang. Model ini juga mendukung perlunya sistem pelatihan yang tidak hanya menitikberatkan pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan motivasi intrinsik dan kemampuan evaluatif penyuluh. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan pelatihan berbasis model komprehensif dan *evidence-based* seperti DUSEM dapat meningkatkan kompetensi, daya tahan, serta kualitas intervensi penyuluh narkoba, yang pada akhirnya berdampak positif pada upaya pencegahan dan penanggulangan narkoba secara nasional.

2. Nováková et al., (2023). Review of Competency-Based Models and Quality Standards in Training and Education in the Addiction Field: Study Protocol. *Adiktologie Journal*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nováková et al., (2023) menyoroti perkembangan terbaru mengenai model pelatihan berbasis kompetensi (*Competency Based Training, CBT*) dan pentingnya standar mutu dalam pendidikan serta pelatihan tenaga profesional di bidang adiksi, termasuk penyuluh narkoba. Studi ini merupakan protokol tinjauan sistematis (*systematic review*) yang menelusuri berbagai pendekatan, *framework* dan standar kualitas yang diterapkan secara internasional dalam mengembangkan dan melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi di sektor adiksi.

Nováková et al., melakukan pemetaan literatur dan praktik di berbagai negara Eropa dan global menemukan bahwa pengembangan model pelatihan penyuluh berbasis kompetensi umumnya melibatkan kolaborasi

antarlembaga pemerintah, universitas dan asosiasi profesi. Proses pengembangan kurikulum CBT mencakup identifikasi kebutuhan kompetensi, perancangan modul pelatihan yang terstruktur, penggunaan asesmen formatif dan sumatif, serta integrasi sistem evaluasi berbasis portofolio. Pelatihan berbasis kompetensi menuntut adanya *Continuous Professional Development* (CPD) dan peluang peningkatan kapasitas secara berkala.

Salah satu poin penting yang diangkat adalah urgensi harmonisasi standar pelatihan di tingkat nasional dan internasional. Dengan adanya standar mutu yang terintegrasi, pelatihan dapat dikontrol kualitasnya, memastikan bahwa lulusan program memiliki kompetensi inti sesuai kebutuhan organisasi maupun perkembangan kebijakan publik. Penelitian ini juga menyoroti perlunya inovasi metode pelatihan, seperti *blended learning* dan *e-learning* agar pelatihan dapat lebih fleksibel, efisien dan mudah diakses oleh peserta di berbagai wilayah.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa implementasi pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis standar mutu sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya di bidang penyuluhan narkoba. CBT dan *quality standards* harus dijadikan landasan utama dalam reformasi manajemen pelatihan ASN fungsional di Indonesia. Studi ini memberikan rekomendasi agar institusi pelatihan seperti BNN mengadopsi *framework* pelatihan mutakhir, menerapkan asesmen berbasis kompetensi, serta membangun sistem evaluasi dan sertifikasi yang terakreditasi dan berkelanjutan.

3. Martani et al., (2024). Emerging Health Care Leaders: Lessons From a Novel Leadership and Community-Building Program. *Public Health Reviews Journal*.

Penelitian oleh Martani et al., (2024) membahas pengembangan dan implementasi program pelatihan kepemimpinan dan pembangunan komunitas (*Emerging Health Care Leader/EHCL*) yang dirancang untuk mencetak pemimpin masa depan di bidang pelayanan kesehatan dan

pengecehan, termasuk dalam konteks penyalahgunaan narkoba. Studi ini sangat relevan karena menampilkan praktik-praktik terkini dalam manajemen pelatihan berbasis kepemimpinan, kolaborasi, dan pengembangan *soft skills* yang kini menjadi tuntutan baru pada pelatihan ASN fungsional.

Program EHCL mengusung metode *experiential learning*, *mentoring*, *coaching*, serta penguatan jejaring komunitas profesional (*community-building*). Kurikulum pelatihan dirancang modular dan bertingkat, memfasilitasi peserta untuk membangun kompetensi teknis, kepemimpinan, pemecahan masalah, serta pengelolaan perubahan dalam setting organisasi pelayanan publik. Studi ini menyoroti pentingnya pelatihan yang adaptif, dinamis, serta berbasis kebutuhan individu dan komunitas yang dilakukan dengan kombinasi pembelajaran daring, tatap muka dan praktik lapangan. EHCL membuktikan bahwa pelatihan berbasis kepemimpinan dan komunitas memberikan manfaat berkelanjutan, karena alumni program menjadi agen perubahan dan penggerak utama dalam pengembangan program pencegahan berbasis masyarakat dan institusi pemerintah. Implikasi langsungnya, institusi pelatihan ASN di Indonesia, khususnya BNN, perlu mulai mengadopsi pendekatan *leadership development* yang terintegrasi dengan penguatan *soft skills* dan *community engagement* dalam setiap program pelatihan fungsional.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berbasis kepemimpinan, pembelajaran komunitas, dan penguatan *soft skills* merupakan elemen esensial dalam menghasilkan penyuluh narkoba yang visioner, kolaboratif dan mampu mendorong perubahan nyata di masyarakat. Rekomendasi penelitian ini sangat strategis untuk diadaptasi dalam reformasi sistem pelatihan ASN fungsional di Indonesia.

4. Antonio et al., (2018). Lessons Learned from Government-Academe-Civil Society Partnership to Improve The Assessment and Management of Drug Dependence in The Philippines. *Acta Medica Philippina Journal*.

Penelitian ini memberikan gambaran yang sangat penting tentang efektivitas model pelatihan berbasis kemitraan antara pemerintah, akademisi,

dan organisasi masyarakat sipil dalam pengembangan kompetensi penyuluh narkoba. Melalui pendekatan pelatihan bertingkat (*ladderized*) yang berpusat pada peserta, pelatihan ini tidak hanya membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan dasar, tetapi juga memfasilitasi pengembangan kompetensi lanjutan secara sistematis. Kurikulum dirancang secara kolaboratif, menggabungkan perspektif kebijakan, keilmuan, dan pengalaman lapangan, sehingga mampu menjawab kebutuhan aktual dan tantangan kontekstual yang dihadapi penyuluh narkoba di masyarakat.

Keberhasilan model ini ditunjukkan oleh tingginya tingkat kepuasan peserta terhadap materi pelatihan yang kontekstual, metode pembelajaran aktif, dan peluang mentoring lintas disiplin. Salah satu faktor kunci adalah fleksibilitas dan adaptasi kurikulum sesuai dinamika kebijakan dan kebutuhan peserta, serta adanya kesinambungan pengembangan profesional melalui kursus lanjutan berbasis komunitas dan eksekutif. Kolaborasi dengan organisasi masyarakat sipil juga memperkuat relevansi pelatihan terhadap permasalahan nyata di lapangan, meningkatkan dampak dan keberlanjutan program.

Relevansi penelitian ini dengan disertasi sangat kuat. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan manajemen pelatihan penyuluh narkoba berbasis kolaborasi multi-stakeholder, pembelajaran bertingkat dan kontekstualisasi lokal dalam institusi pemerintah. Konsep ini dapat diadaptasi untuk memperkuat sistem pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba di Indonesia, agar lebih responsif, efektif dan berkelanjutan dalam menjawab tantangan penyalahgunaan narkoba yang kompleks. Model seperti ini juga mendorong peningkatan kualitas, profesionalisme dan motivasi penyuluh sebagai garda terdepan dalam upaya pencegahan dan penanggulangan narkoba nasional.

5. Woehler et al., (2023). Preparing for Strong Therapeutic Relationships: Creativity in Addictions Counselor Education. *Journal of Creativity in Mental Health*.

Penelitian ini didasari pada pemahaman bahwa efektivitas relasi terapeutik antara konselor dan klien merupakan determinan utama keberhasilan intervensi penyalahgunaan narkoba. Melalui pendekatan inovatif, pelatihan yang dikembangkan tidak sekadar mengedepankan penguasaan teori, tetapi juga menekankan pada pengembangan kapasitas reflektif, empati interpersonal, serta keterampilan praktis melalui simulasi, *role play* dan aktivitas kreatif lain yang berbasis pengalaman langsung.

Hasil empiris penelitian menunjukkan bahwa model pelatihan ini secara signifikan mampu meningkatkan dimensi kepercayaan diri profesional, sensitivitas afektif, serta kemampuan adaptif peserta dalam menghadapi kompleksitas kasus di lapangan. Pelatihan kreatif berbasis pengalaman terbukti memperkuat kemampuan konselor dalam membangun hubungan terapeutik yang otentik dan transformatif, serta memfasilitasi transfer pengetahuan ke dalam praktik nyata secara lebih efektif dan berkelanjutan. Pendekatan ini juga memungkinkan peserta menginternalisasi nilai-nilai profesionalisme, kolaborasi dan responsivitas terhadap dinamika kebutuhan klien yang sangat beragam.

Relevansi temuan Woehler et al., ini bagi penelitian disertasi ini sangatlah fundamental. Temuan Woehler et al. memberikan landasan konseptual dan empiris bahwa reformasi manajemen pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba di institusi pemerintah harus mengintegrasikan strategi pembelajaran kreatif dan *experiential learning* ke dalam desain kurikulum pelatihan. Hal ini menjadi penting untuk memastikan penyuluh tidak hanya menguasai kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kapasitas *soft skills*, sensitivitas sosial dan resiliensi yang diperlukan dalam menghadapi tantangan multidimensi pencegahan narkoba di masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi pijakan strategis dalam pengembangan model pelatihan yang lebih inovatif, holistik dan selaras dengan perkembangan ilmu dan kebutuhan layanan publik di era kontemporer.

6. Henriques et al., (2019). Building a Framework Based on European Quality Standards for Prevention and e-Learning to Evaluate Online Training Courses in Prevention. *Adiktologie Journal*

Penelitian ini memberikan kontribusi strategis terhadap inovasi model pelatihan pencegahan penyalahgunaan narkoba di institusi publik melalui pengembangan *framework* pelatihan daring berbasis *European Universal Prevention Curriculum* (EUPC) dan standar mutu Eropa. Studi ini merespons tantangan global berupa kebutuhan akan akses pelatihan yang lebih luas, efisien dan terstandarisasi bagi para praktisi pencegahan di sektor publik, khususnya dalam konteks digitalisasi pembelajaran. *Framework* yang dikembangkan mengintegrasikan prinsip *blended learning* dan *e-learning*, memungkinkan kombinasi pembelajaran sinkron dan asinkron, serta memperkuat aspek evaluasi dan monitoring berbasis teknologi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan daring yang terstandar dan berbasis kualitas mampu meningkatkan kompetensi substantif, partisipasi serta motivasi peserta secara signifikan. Sistem evaluasi berkelanjutan yang terintegrasi dalam *framework* ini memungkinkan pelacakan progres, identifikasi hambatan pembelajaran, serta penyesuaian konten secara adaptif sesuai kebutuhan peserta dan dinamika perkembangan kebijakan.

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya adopsi standar mutu internasional dalam desain pelatihan, baik dari segi kurikulum, metode pengajaran, hingga mekanisme asesmen dan akreditasi. Dengan demikian, *framework* yang ditawarkan tidak hanya menjamin mutu output pelatihan, tetapi juga memperkuat akuntabilitas dan legitimasi institusi pelatihan di mata pemangku kepentingan publik.

Relevansi penelitian ini bagi disertasi sangat esensial. Temuan Henriques et al., mengukuhkan urgensi transformasi manajemen pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba di Indonesia menuju sistem pelatihan berbasis digital yang adaptif, akuntabel dan terstandarisasi secara internasional. Implementasi *framework* seperti EUPC dapat menjadi rujukan utama dalam merancang pelatihan yang menjawab tantangan pemerataan

akses, peningkatan efisiensi, serta penguatan monitoring dan evaluasi berbasis data. Penelitian ini secara konseptual dan praktis memperkuat argumentasi disertasi tentang pentingnya inovasi digital dan harmonisasi standar mutu dalam reformasi pelatihan ASN penyuluh narkoba di era globalisasi dan disrupsi teknologi.

7. ZamZamy & Isbandono, (2024). Analisis Kebutuhan Diklat Teknis Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Surabaya. *Jurnal Inovant Volume 3 Nomor 4*.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa meskipun instansi telah memiliki Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang dijadikan acuan dalam penyusunan profil kompetensi pegawai, masih ditemukan sejumlah kesenjangan antara kompetensi aktual pegawai dengan standar yang dipersyaratkan. Melalui wawancara dan observasi, teridentifikasi beberapa pegawai belum memenuhi kriteria kompetensi yang diharapkan, khususnya terkait pemahaman sistem informasi kepegawaian, administrasi, serta aspek-aspek teknis lain yang menunjang efektivitas kerja di lingkungan pemerintahan. Pelaksanaan analisis kebutuhan diklat teknis yang dilakukan belum sepenuhnya berjalan sistematis dan konsisten, sehingga pemenuhan pelatihan seringkali tidak optimal dan belum mampu mengatasi kebutuhan riil di lapangan.

Selain itu, dalam penentuan kebutuhan diklat ditemukan masih banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan yang relevan dengan tuntutan tugasnya. Hambatan utama yang teridentifikasi meliputi kurang optimalnya analisis kebutuhan berbasis data empiris, rendahnya konsistensi perencanaan serta monitoring dan evaluasi diklat. Kondisi ini berdampak pada belum tercapainya tujuan pengembangan kompetensi ASN sesuai dengan target kinerja organisasi dan efektifitas pelayanan publik yang optimal. Penelitian ini menekankan pentingnya pelaksanaan analisis kebutuhan diklat yang terstruktur, pemetaan kompetensi secara rutin, dan integrasi antara hasil

analisis gap kompetensi dengan perencanaan pelatihan di lingkungan BKPSDM Surabaya.

Relevansi penelitian ini sangat kuat. Temuan empiris di lingkungan BKPSDM Surabaya memberikan gambaran konkrit bahwa keberhasilan manajemen diklat sangat dipengaruhi oleh ketepatan pelaksanaan analisis kebutuhan berbasis SKJ, pemetaan dan identifikasi gap kompetensi, serta konsistensi evaluasi program pelatihan. Prinsip-prinsip tersebut sangat penting untuk dikembangkan dalam manajemen diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba agar setiap pelatihan tidak hanya memenuhi aspek regulasi, tetapi juga menjawab tantangan riil di lapangan dan mampu meningkatkan kompetensi penyuluh narkoba secara adaptif dan profesional sesuai dinamika tugas yang diemban.

8. Ramadani & Tursina (2024). Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Menuju Era Smart ASN Bangsa Melayani. *Jurnal Pancasila dan Wawasan Kebangsaan Vol. 1 No. 3, hal 1-11*.

Penelitian yang membahas pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) menuju era Smart ASN menyoroti bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan pilar utama keberhasilan organisasi sektor publik. Studi ini menemukan bahwa untuk mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme ASN, langkah krusial yang perlu diambil pemerintah adalah menghadirkan program pendidikan dan pelatihan yang relevan, berbasis kebutuhan, serta terintegrasi dengan perkembangan teknologi digital dan globalisasi. Pengembangan sumber daya aparatur tidak hanya mencakup pengetahuan teknis, namun juga manajerial dan sosial kultural sesuai mandat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Oleh sebab itu, peningkatan kemampuan ASN melalui manajemen talenta, *capacity building*, serta pelatihan kepemimpinan baik secara akademik, teknis, ataupun *soft skills* dianggap sangat penting untuk membentuk ASN yang adaptif, inovatif dan mampu bersaing di tingkat global.

Lebih lanjut, penelitian mengemukakan bahwa penerapan strategi *capacity building* yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, evaluasi

kinerja dan pengembangan talenta, sangat efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hasil analisis memperlihatkan bahwa ASN yang rutin mengikuti pelatihan berbasis kompetensi memiliki tingkat produktivitas dan respons adaptif yang lebih tinggi terhadap perubahan regulasi maupun tantangan era digital. Namun, tantangan yang masih dihadapi berkisar pada kesenjangan antara standar kompetensi yang diharapkan dengan hasil pelatihan aktual, terbatasnya anggaran, serta perlunya transformasi mindset ASN dalam internalisasi visi pelayanan publik yang prima.

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan disertasi ini. Prinsip-prinsip pengembangan ASN berbasis talenta dan kompetensi, pemetaan kebutuhan pelatihan, serta *capacity building* dapat langsung diadopsi dalam desain dan manajemen program Diklat bagi penyuluh narkoba. Model pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan integritas, keahlian teknis, kepemimpinan, serta kemampuan adaptasi penyuluh narkoba sangat penting agar mereka mampu menghadapi tantangan sosial dan teknologi yang terus berkembang. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan dasar konseptual dan praktik manajerial yang dapat memperkuat sistem pengelolaan Diklat jabatan fungsional penyuluh narkoba secara efektif, berkelanjutan, dan sesuai kebutuhan riil di lapangan.

9. Fara (2018). Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Aparatur sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara Vol. 11, No. 1, Hal. 41-46*.

Penelitian yang dilakukan mengenai pentingnya peran pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas pegawai tidak dapat dilepaskan dari strategi manajemen sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan. Penelitian ini mengungkap bahwa program pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan jabatan dan standar kompetensi terbukti dapat mendorong peningkatan profesionalisme ASN dan mempercepat terciptanya Smart ASN. ASN yang dibekali pelatihan teknis dan non teknis, seperti kepemimpinan, teknologi informasi dan kapasitas pelayanan publik,

menunjukkan kinerja yang lebih baik dan responsif terhadap dinamika lingkungan kerja.

Selain itu ditemukan bahwa proses identifikasi kebutuhan pelatihan (*training need assessment*) di banyak institusi masih belum maksimal. Beberapa kendala antara lain keterbatasan anggaran, kurangnya instruktur berkompeten, lemahnya sistem evaluasi pelatihan serta masih terjadi *mismatch* antara pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan nyata di lapangan yang menyebabkan rendahnya dampak terhadap mutu pelayanan publik. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan manajerial yang kuat, termasuk pemetaan kompetensi, analisis gap, penjadwalan pelatihan secara berkala dan pemantauan hasil pelatihan untuk memastikan pengembangan SDM berjalan efektif dan berdampak langsung pada kinerja organisasi.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan pengembangan kompetensi ASN sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan dan pelaksanaan pelatihan yang berbasis kebutuhan nyata, baik secara individual maupun organisasi. Model pengembangan ASN yang memadukan pelatihan teknis, *soft skills* serta transformasi digital terbukti efektif dalam menciptakan aparatur yang kompeten, inovatif, dan siap menghadapi perubahan. Namun demikian, untuk mencapai hasil maksimal, perlu adanya komitmen kelembagaan dalam hal penganggaran, penyediaan SDM pelatih yang berkualitas, serta sistem monitoring dan evaluasi pelatihan yang konsisten. Tanpa mekanisme yang kuat, pelatihan ASN hanya akan menjadi kegiatan administratif tanpa dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan publik.

Temuan dari penelitian ini memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan pengelolaan diklat untuk peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba. Penyuluh narkoba sebagai jabatan fungsional yang berperan langsung dalam upaya preventif dan edukatif terhadap penyalahgunaan narkoba memerlukan dukungan pada aspek kompetensi teknis, komunikasi, pembinaan masyarakat dan kemampuan adaptasi terhadap tantangan sosial yang terus berubah. Prinsip-prinsip yang disoroti dalam penelitian, seperti penyusunan diklat berbasis kebutuhan, penguatan

soft skills dan manajemen pelatihan yang sistematis, dapat dijadikan fondasi dalam penyusunan program diklat bagi penyuluh narkoba.

10. Rahman & Kamaliah, (2021). Pengaruh Diklat Fungsional Peneliti Tingkat Pertama Terhadap Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Vol. 5, No. 3*.

Penelitian mengenai pengaruh Diklat Fungsional Peneliti Tingkat Pertama terhadap peningkatan kompetensi jabatan fungsional peneliti yang dilakukan di lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat mampu memberikan dampak positif signifikan terhadap peningkatan kompetensi peserta. Sebanyak 93,1% peserta menilai bahwa diklat berhasil meningkatkan kompetensi, baik dari aspek pengetahuan akademis maupun sikap dan perilaku. Minat peserta menjadi faktor paling berpengaruh dalam pencapaian kompetensi, diikuti ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pelatihan, sementara aspek kurikulum dan kualitas fasilitator dinilai tidak terlalu signifikan. Fasilitas utama yang dianggap sangat menunjang antara lain ruang bimbingan dan perpustakaan, alat audio-visual, klinik serta ruang laktasi, ruang kelas yang memadai, fasilitas olahraga, kantin, asrama nyaman, dan akses internet

Diklat Fungsional Peneliti Tingkat Pertama terbukti membawa dampak positif bagi peningkatan kompetensi peneliti. Dorongan minat yang tinggi serta tersedianya sarana dan prasarana memadai menjadi kunci utama keberhasilan pelatihan, sedangkan kurikulum dan fasilitator perlu evaluasi agar bisa lebih berkontribusi pada hasil pembelajaran peserta. Motivasi peserta diklat dan kenyamanan selama proses pelatihan menjadi faktor dominan dalam tercapainya tujuan peningkatan kompetensi jabatan, sehingga evaluasi berkala terhadap metode, kurikulum dan kinerja fasilitator sangat diperlukan guna memastikan efektivitas diklat ke depan.

Keterkaitan antara hasil penelitian ini dengan disertasi tentang manajemen diklat peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba terletak pada kebutuhan penerapan prinsip manajemen diklat yang terstruktur dan adaptif. Proses analisis kebutuhan peserta, penetapan tujuan

pelatihan berbasis kemampuan teknis dan sosial, serta penyiapan sarana-prasarana dan administrasi sangat relevan untuk diklat penyuluh narkoba. Pengalaman pelaksanaan diklat peneliti menegaskan bahwa faktor minat peserta, motivasi internal dan dukungan fasilitas lebih penting dibandingkan kurikulum semata. Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, penyusunan dan pelaksanaan diklat bagi penyuluh narkoba dapat difokuskan pada penguatan motivasi, penyediaan fasilitas yang mendukung, serta evaluasi pelaksanaan yang berkelanjutan, sehingga hasil pelatihan benar-benar mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme penyuluh secara nyata di lapangan

11. Tamsuri (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian* Vo.2, No.8.

Hasil penelitian dalam tinjauan literatur terkait penggunaan metode evaluasi Kirkpatrick untuk pelatihan di Indonesia menunjukkan bahwa model ini telah diterapkan secara luas dalam berbagai program pelatihan, baik secara luring maupun daring. Penelitian-penelitian tersebut melaporkan bahwa kebanyakan pelatihan diukur menggunakan level 1 (reaksi) dan level 2 (pembelajaran) dari model Kirkpatrick. Pada level 1, penilaian difokuskan pada reaksi peserta terhadap pelaksanaan, fasilitas, instruktur, serta materi pelatihan. Hasilnya menunjukkan mayoritas peserta merasa puas terhadap penyelenggaraan pelatihan, fasilitas dan kualitas instruktur. Level 2 lebih menyoroti aspek perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikap setelah pelatihan, umumnya diukur menggunakan *pretest* dan *posttest*. Beberapa penelitian juga menerapkan evaluasi level 3 (perilaku) dan level 4 (hasil/impact), namun secara umum pelaksanaannya lebih terbatas karena memerlukan waktu dan monitoring jangka panjang. Evaluasi di level ini biasanya menggunakan kuesioner persepsi diri atau assessment berbasis dampak terhadap pekerjaan peserta

Berdasarkan hasil literatur review, dapat disimpulkan bahwa model evaluasi Kirkpatrick efektif digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan di Indonesia. Evaluasi level 1 memastikan pelatihan memberikan

pengalaman positif dan memotivasi peserta, sedangkan level 2 mengonfirmasi terjadinya transfer pengetahuan dan keterampilan. Namun, implementasi evaluasi secara penuh hingga level 3 dan 4 masih jarang dilakukan karena kendala waktu serta kompleksitas dalam penilaian perubahan perilaku dan dampak organisasi. Adanya kombinasi penilaian objektif (seperti tes) dan subyektif (persepsi diri) juga ditemukan pada beberapa penelitian, khususnya di level 2 dan ke atas. Model ini sangat adaptif dan dapat digunakan pada beragam bentuk pelatihan, termasuk pelatihan secara daring.

Temuan penelitian tentang penggunaan model evaluasi Kirkpatrick sangat berkaitan langsung dengan pengembangan manajemen diklat peningkatan kompetensi bagi jabatan fungsional penyuluh narkoba. Model Kirkpatrick, terutama pada level 1 dan 2, dapat dijadikan instrumen utama dalam menilai efektivitas pelatihan penyuluh narkoba. Keterlibatan dalam evaluasi reaksi dan pembelajaran akan memberikan gambaran nyata mengenai kepuasan peserta terhadap materi, metode dan instruktur pelatihan, sekaligus memastikan terjadinya peningkatan kompetensi konkret setelah pelatihan. Bahkan, bila memungkinkan, penerapan evaluasi hingga level 3 dan 4 akan makin memperkuat bukti bahwa pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba mampu mendorong perubahan perilaku kerja dan meningkatkan output organisasi. Dengan demikian, penggunaan model evaluasi Kirkpatrick memberikan justifikasi akademik yang kuat dalam praktik manajemen pelatihan, khususnya dalam penyusunan program diklat dan evaluasi peningkatan kompetensi fungsional penyuluh narkoba di Indonesia.

12. Pratiwi et al., (2023). Efektivitas Diklat Aparatur Sipil Negara pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Abdi MOESTOPO Vol. 6, No.1*.

Penelitian yang dilakukan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri membuktikan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil

Negara (ASN) telah berjalan sangat efektif. Seluruh responden merasakan manfaat nyata berupa perubahan sikap, perilaku dan peningkatan kompetensi kerja setelah mengikuti diklat. Evaluasi efektivitas melibatkan indikator reaksi, pembelajaran dan hasil yang menunjukkan mayoritas peserta puas dengan pelaksanaan diklat meskipun masih terdapat sebagian kecil peserta yang merasa kurang memahami materi yang disampaikan. Kendala yang diidentifikasi meliputi ketidaklengkapan berkas administrasi peserta, kurangnya penguatan kemampuan aparatur pelaksana, lemahnya komitmen pimpinan pada penilaian kinerja individu, dan kurangnya penegakan disiplin terhadap pegawai pelaksana diklat.

Kesimpulan penelitian adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN pada PPSDM Regional Bandung telah terbukti efektif Dimana dapat memberikan perubahan positif terhadap sikap, perilaku, serta peningkatan kompetensi peserta. Meskipun penyelenggaraan diklat berjalan dengan baik dan memenuhi tujuan utama, sejumlah hambatan administratif maupun manajerial masih ditemukan sehingga perlu adanya perbaikan dalam pelaksanaan evaluasi berkelanjutan dan penegakan disiplin. Secara keseluruhan, pengelolaan diklat yang terstruktur dan terorganisasi dengan baik berperan sangat penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia aparatur negara.

Hubungan antara temuan ini dan pengelolaan diklat peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba terletak pada penerapan prinsip-prinsip manajemen diklat yang efektif dan sistematis. Penyusunan program diklat penyuluh narkoba dapat berkaca pada tahapan analisis kebutuhan, penetapan tujuan, penyusunan materi, dan mekanisme evaluasi berbasis standar yang telah dilakukan di PPSDM. Fokus pada keberhasilan perubahan perilaku, peningkatan keterampilan, dan sikap profesional juga mutlak diperlukan pada diklat penyuluh narkoba. Dengan memperhatikan kendala pelaksanaan diklat seperti yang ditemukan pada penelitian ini, pengembangan program untuk penyuluh narkoba dapat diarahkan pada peningkatan kelengkapan administrasi, penguatan motivasi dan minat

peserta, serta komitmen pimpinan dalam mendukung keberlanjutan dan efektivitas pelatihan. Prinsip-prinsip ini sangat penting dalam memastikan tujuan utama pengembangan kompetensi dan profesionalisme penyuluh narkoba tercapai secara optimal di lapangan

13. Karimi et al., (2023). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dalam Mengembangkan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Wahana Didaktika*.

Penelitian ini membahas mengenai manajemen pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pengawas dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara (ASN), khususnya di Kabupaten Hulu Sungai Utara dan Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan pengawas diselenggarakan melalui koordinasi awal dengan lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi dan proses seleksi administratif sesuai ketentuan yang berlaku. Penyelenggaraan pelatihan menggunakan metode *blended learning* (menggabungkan pembelajaran klasikal dan non klasikal) serta menekankan kompetensi manajerial, pelayanan publik dan akuntabilitas jabatan pengawas. Proses pelatihan berlangsung selama 96 hari dengan waktu pembelajaran yang terbagi antara lembaga pelatihan dan instansi asal peserta. Hasilnya, ASN yang mengikuti pelatihan ini menunjukkan peningkatan pada aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan untuk perbaikan kinerja organisasi serta pelayanan publik yang optimal.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah manajemen pelatihan kepemimpinan pengawas terbukti efektif dalam meningkatkan mutu dan profesionalisme ASN melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terstruktur, serta evaluasi yang berkelanjutan. Pelatihan mempersyaratkan ASN pada level tertentu, mengikuti proses seleksi administrasi dan menjalani agenda pelatihan yang terfokus pada pembentukan kompetensi kepemimpinan melayani. Dengan demikian, pelaksanaan dan regulasi pelatihan kepemimpinan pengawas mampu memberikan kontribusi nyata

terhadap peningkatan akuntabilitas dan kualitas layanan publik yang diberikan oleh ASN.

Temuan dalam penelitian ini sangat relevan dengan disertasi mengenai manajemen diklat peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba. Substansi manajemen pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pengawas yang menekankan pentingnya perencanaan, pelaksanaan terstruktur, penggunaan model pembelajaran yang adaptif dan evaluasi sistematis dapat menjadi model rujukan. Diklat peningkatan kompetensi bagi penyuluh narkoba juga menuntut pola seleksi yang jelas, kurikulum berbasis kebutuhan lapangan, dan penjaminan mutu hasil pelatihan agar penyuluh dapat menjalankan tugas secara profesional, mengedepankan pelayanan dan akuntabel terhadap masyarakat. Konsep *blended learning* dan pengembangan kompetensi manajerial yang terbukti efektif dalam penelitian ini dapat diadaptasi dan diterapkan guna meningkatkan mutu jabatan fungsional penyuluh narkoba secara berkelanjutan dan kontekstual.

14. Yuliana (2022). Pengembangan Kompetensi Aparatur sipil Negara Menghadapi Era Globalisasi. *Jurnal Studi Kepemerintahan Vol.5, No. 1*.

Perencanaan sumber daya manusia yang matang, pelaksanaan pelatihan yang terstruktur, serta evaluasi berkelanjutan menjadi kunci penting dalam meningkatkan kompetensi ASN. Pelatihan yang diberikan tidak hanya difokuskan pada aspek teknis, tetapi juga pada kemampuan sosial budaya, komunikasi dan kepemimpinan agar ASN mampu beradaptasi dengan dinamika globalisasi. Penelitian ini juga menekankan pentingnya kolaborasi antara kebijakan nasional dan daerah untuk meningkatkan efektivitas pengembangan kompetensi ASN agar mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan profesional kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi ASN di era globalisasi harus dilakukan secara spesifik sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai. Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang efektif meliputi perencanaan strategis, pelaksanaan pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan dan sistem

evaluasi yang dapat mengukur hasil pelatihan secara objektif. Pengembangan kompetensi ini meliputi aspek teknis, sosial budaya dan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian, pengembangan kompetensi secara tepat akan meningkatkan profesionalisme ASN dan kualitas pelayanan publik yang berdampak positif pada kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Kesinambungan penelitian ini dengan disertasi, seperti halnya ASN pada umumnya, penyuluh narkoba memerlukan pelatihan yang dirancang secara sistematis, terukur dan berbasis kebutuhan lapangan agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan efektif. Prinsip manajemen sumber daya manusia yang menekankan perencanaan pelatihan, kurikulum yang relevan, pelaksanaan yang adaptif (misalnya menggunakan *blended learning*) dan evaluasi berkelanjutan dapat diadopsi untuk memastikan peningkatan kompetensi penyuluh narkoba secara optimal. Peningkatan kompetensi yang holistik mencakup penguasaan materi teknis pemberantasan narkoba, keterampilan komunikasi, dan sensitivitas sosial budaya sangat krusial agar penyuluh dapat berperan aktif dalam penyuluhan dan pencegahan narkoba yang berdampak nyata di masyarakat.

15. Ajatul & Gofur (2024). Standar Persiapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah). *Jurnal Ilmu Pendidikan, Bahasa, Sastra dan Budaya* Vol. 2, No. 6.

Pelaksanaan standar persiapan pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah terbukti sangat terstruktur dan sistematis. Proses dimulai dari perencanaan kegiatan yang mencakup analisis kebutuhan, penetapan tujuan, serta perencanaan administratif dan edukatif. Analisis kebutuhan didasarkan pada evaluasi kompetensi serta kualifikasi tenaga pelaksana yang diperbandingkan dengan standar dan kebutuhan organisasi. Penetapan tujuan dirancang agar diklat mampu meningkatkan kemampuan teknis dan sikap peserta sesuai hasil analisis. Persiapan administratif mencakup pembentukan

panitia, koordinasi antarunsur, penetapan persyaratan peserta, hingga pengelolaan sarana dan prasarana. Persiapan edukatif dilakukan dengan menetapkan materi, narasumber, metode dan jadwal pelatihan. Seluruh proses ini diorganisasi dengan baik melalui pembentukan panitia pelaksana yang bertanggung jawab atas kelancaran semua tahapan persiapan, sehingga kegiatan diklat dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Kesimpulan penelitian adalah standar persiapan pendidikan dan pelatihan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah telah memenuhi unsur-unsur utama manajemen diklat secara utuh, yaitu mulai dari tahap perencanaan, analisis kebutuhan, penetapan tujuan, persiapan administratif, persiapan edukatif, hingga pengorganisasian. Implementasi standar tersebut memberikan dampak positif terhadap kesiapan pelaksanaan diklat dan pencapaian tujuan pengembangan sumber daya manusia. Proses yang terstruktur memastikan setiap langkah dipersiapkan secara matang agar hasil pelatihan benar-benar relevan dengan kebutuhan organisasi dan dapat meningkatkan kompetensi peserta secara nyata.

Keterkaitan antara hasil penelitian dan disertasi pada manajemen diklat peningkatan kompetensi jabatan fungsional penyuluh narkoba terletak pada penerapan prinsip manajemen diklat yang sistematis dan adaptif. Persiapan diklat penyuluh narkoba menuntut proses mulai dari analisis kebutuhan spesifik lapangan, penetapan tujuan pengembangan kemampuan teknis dan sosial, hingga penyiapan administrasi dan edukasi berbasis standar. Pengalaman BPSDM Kalimantan Tengah menunjukkan bahwa koordinasi, perencanaan matang, penetapan kriteria peserta dan narasumber, serta strategi pelaksanaan pelatihan sangat krusial untuk mencapai kompetensi jabatan fungsional yang diharapkan. Prinsip-prinsip ini dapat diadopsi dalam perancangan dan pengelolaan diklat fungsional penyuluh narkoba agar peningkatan kemampuan teknis dan sikap profesional dapat tercapai secara optimal, menjawab tantangan dan kebutuhan aktual di lapangan.

16. Zerden et al., (2025). State by State Variation in the Credentialing, Training, Supervision, and Medicaid Reimbursement of the High-School, Associates, and Bachelor's-Level Addiction Counselor Workforce. *Substance Use and Addiction Journal*.

Penelitian ini merepresentasikan kontribusi strategis dalam pemetaan kondisi aktual serta disparitas regulasi, pelatihan, supervisi, dan mekanisme pembiayaan *Medicaid* bagi tenaga konselor adiksi tingkat sekolah menengah hingga sarjana di Amerika Serikat. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya kebutuhan layanan adiksi di tengah krisis kesehatan perilaku nasional, namun kekurangan jumlah tenaga konselor adiksi yang memenuhi standar kualifikasi dan regulasi tetap menjadi kendala serius. Melalui analisis kebijakan lintas 50 negara bagian dan DC, penelitian ini mengidentifikasi 160 jenis kredensial untuk konselor adiksi non-pascasarjana, namun ditemukan variasi sangat luas dalam persyaratan pendidikan, jam pelatihan, mekanisme sertifikasi, hingga hak atas reimbursement Medicaid di setiap negara bagian. Hanya tiga negara bagian yang menyediakan kredensial pada semua jenjang pendidikan (AZ, NY, TX), sementara 13 negara bagian tidak mensyaratkan gelar tertentu melainkan jam pelatihan, dengan kebutuhan mulai nol hingga 6.000 jam praktik.

Temuan empiris menunjukkan ketidakteraturan yang signifikan dalam penetapan standar pendidikan, supervisi, dan pembayaran. Sekitar 41% negara bagian mencantumkan semua kredensial konselor adiksi dalam kebijakan Medicaid mereka, sedangkan 22% sama sekali tidak mengakui tenaga konselor non-pascasarjana untuk reimbursement Medicaid. Praktik supervisi, biaya sertifikasi, dan sistem pelaporan juga sangat bervariasi, menimbulkan tantangan dalam pengembangan karier, mobilitas antarnegara bagian, dan jaminan mutu tenaga kerja konselor adiksi.

Relevansi hasil penelitian ini bagi pengembangan manajemen pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba di institusi pemerintah, khususnya di Indonesia, sangatlah penting. Zerden et al. memperlihatkan bahwa tanpa standarisasi dan kejelasan jalur karier, sistem pelatihan, serta regulasi yang

terintegrasi, kapasitas dan distribusi tenaga penyuluh adiksi sulit optimal untuk merespons tantangan lapangan yang dinamis. Temuan ini memberikan pijakan kritis bahwa reformasi pelatihan jabatan fungsional di lingkungan BNN harus didesain dengan memperhatikan kejelasan jenjang kredensial, pengakuan kompetensi lintas wilayah, sistem supervisi berjenjang, serta insentif pengembangan karier. Selain itu, penting bagi kebijakan nasional untuk mengadopsi sistem monitoring dan evaluasi yang berbasis data agar dapat menjamin mutu, responsivitas, serta keberlanjutan pengembangan sumber daya manusia penyuluh narkoba secara sistemik.

17. Xia et al., (2022). Structured Online Training for University Students to Deliver Peer Led Addiction Counselling for Young Drug Abusers in China: Effect on Improving Knowledge, Attitude, Confidence, and Skills. *Patient Education and Counseling Journal*.

Menawarkan kontribusi mutakhir dalam pengembangan model pelatihan daring terstruktur bagi mahasiswa universitas untuk menjadi konselor sebaya (*peer counsellor*) bagi remaja pengguna narkoba di Tiongkok. Penelitian ini dilandasi oleh kebutuhan mendesak akan intervensi pencegahan dan rehabilitasi yang lebih efektif pada kelompok remaja dan dewasa muda, mengingat periode ini merupakan fase rawan adiksi serta keterbatasan akses pada layanan konseling profesional. Melalui desain kuasi-eksperimental dengan evaluasi *pre training* dan *post training* pada 245 mahasiswa berlatar belakang bidang kesehatan, pelatihan daring satu hari yang disusun secara sistematis berfokus pada peningkatan pengetahuan, sikap, kepercayaan diri, dan keterampilan konseling adiksi.

Hasil empiris penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada seluruh aspek yang diukur setelah pelatihan, yaitu pengetahuan tentang adiksi narkoba, sikap positif terhadap proses rehabilitasi, kepercayaan diri dalam memberikan konseling, serta penguasaan keterampilan konseling yang dinilai melalui simulasi kasus standar. Sebagian besar peserta menunjukkan performa keterampilan yang memuaskan dalam konseling *peer to peer* setelah pelatihan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan terstruktur, berbasis daring, dan terstandarisasi sebagai strategi peningkatan kapasitas SDM khususnya di kalangan mahasiswa bidang Kesehatan untuk mengisi kesenjangan layanan konseling adiksi berbasis sebaya yang relevan secara usia dan budaya. Relevansi temuan Xia et al., sangat penting bagi pengembangan manajemen pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba di Indonesia. Hal ini menandai bahwa pendekatan pelatihan peer-led berbasis online dapat secara signifikan meningkatkan hard skills dan soft skills calon penyuluh, memperluas jangkauan intervensi, sekaligus mengurangi stigma terhadap pengguna narkoba di kalangan remaja. Implikasi praktisnya, model pelatihan daring yang terstruktur dapat diadaptasi oleh institusi seperti BNN untuk mempercepat pencetakan tenaga penyuluh muda yang mampu berinteraksi secara efektif dengan kelompok sebaya dan menjembatani layanan rehabilitasi di masyarakat.

18. Campbell et al., (2017) Addiction Research Training Programs: Four Case Studies and Recommendations for Evaluation. *Journal of Addiction Medicine*.

Menyoroti peran krusial program pelatihan penelitian adiksi yang terstruktur dalam memastikan hadirnya generasi ilmuwan yang berkompeten dan beragam untuk menanggulangi dampak negatif gangguan penggunaan alkohol, narkoba, dan tembakau. Melalui paparan empat studi kasus program pelatihan penelitian adiksi yang didanai oleh National Institutes of Health (NIH) di Amerika Serikat, artikel ini menekankan bahwa meskipun terdapat kemajuan dalam pengembangan standar pelatihan klinis di bidang adiksi, masih terdapat ruang besar untuk perbaikan dalam menyiapkan peneliti adiksi yang siap berkontribusi secara ilmiah dan multidisipliner.

Penulis mengidentifikasi beberapa komponen kunci program pelatihan yang efektif, seperti kurikulum berbasis model konseptual, integrasi metode evaluasi proses dan luaran, mekanisme mentoring yang kuat, dan adaptasi strategi pelatihan lintas bidang. Selain itu, artikel ini merekomendasikan agar evaluasi program pelatihan adiksi dilakukan secara komprehensif melalui

penggunaan model evaluasi yang jelas, metode inovatif untuk pelacakan data jangka panjang lulusan, peningkatan instrumen evaluasi mentor, serta sentralisasi sistem pelaporan dan analisis data lintas program.

Relevansi temuan Campbell et al., bagi desain manajemen pelatihan jabatan fungsional penyuluh narkoba di institusi pemerintah sangatlah nyata. Hasil kajian ini menunjukkan pentingnya pengembangan sistem pelatihan yang tidak hanya menekankan pada hard skills dan kurikulum klinis, tetapi juga mendorong kolaborasi lintas disiplin, evaluasi berkelanjutan berbasis data, serta sistem mentoring yang sistemik dan terdokumentasi. Dengan demikian, pelatihan penyuluh narkoba di Indonesia dapat mengambil pelajaran dari praktik-praktik internasional ini, seperti penyusunan indikator evaluasi yang baku, pelacakan alumni pelatihan secara nasional, dan pengembangan jejaring pembelajaran lintas institusi sebagai bagian dari upaya meningkatkan kapasitas dan profesionalisme SDM di bidang adiksi.

19. Bhad et al., (2023) An Online Global Survey and Follow Up Expert Groups on The Scope and Needs Related to Training, Research, and Mentorship among Early Career Addiction Medicine Professionals. *Global Mental Health Journal*.

Merupakan survei global komprehensif mengenai kebutuhan dan hambatan dalam pelatihan, penelitian, dan mentorship bagi profesional muda di bidang kedokteran adiksi (Early Career Addiction Medicine Professionals/ECAMPs) di lebih dari 50 negara. Penelitian ini menggunakan desain dua fase, yakni survei daring kepada 110 ECAMPs di 56 negara serta diskusi kelompok ahli, untuk mengidentifikasi ketimpangan akses, ketiadaan standarisasi kurikulum pelatihan, keterbatasan peluang penelitian, dan minimnya program mentorship formal. Temuan utama menunjukkan bahwa 86% responden mengakui adanya kekurangan serius dalam struktur dan mutu program pelatihan adiksi, mulai dari variasi durasi dan metode pelatihan, keterbatasan exposure ke berbagai kasus dan klinik spesialis, hingga terbatasnya jumlah mentor berpengalaman dan peluang networking. Hanya sebagian kecil negara (terutama negara maju) yang menyediakan program

mentorship terstruktur, sementara di banyak negara berkembang mentorship cenderung informal atau tidak tersedia sama sekali.

Tantangan lain yang diidentifikasi meliputi minimnya sumber daya penelitian, hambatan pendanaan, kesulitan membagi waktu antara tugas klinis dan riset, serta tidak adanya roadmap pengembangan karier berbasis penelitian untuk profesional muda. Peserta diskusi sepakat bahwa program pelatihan yang efektif harus berbasis kompetensi, sensitif budaya, fleksibel bagi berbagai latar belakang profesional, dan disertai dengan sistem evaluasi yang baku serta mentoring berkelanjutan. Penelitian ini juga merekomendasikan perlunya kolaborasi global lintas institusi untuk menyediakan pelatihan, peluang riset, dan beasiswa, serta membangun komunitas peneliti muda adiksi lintas negara guna mengatasi ketimpangan akses sumber daya.

Relevansi temuan Bhad et al., (2023) sangat penting bagi pengembangan pelatihan penyuluh narkoba di Indonesia. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pembangunan ekosistem pelatihan dan mentoring yang sistemik, kolaboratif, serta berstandar nasional–internasional, untuk memperkuat kompetensi, inovasi, dan keberlanjutan karier penyuluh di era globalisasi. Selain itu, penguatan kapasitas penelitian di kalangan penyuluh muda sangat strategis untuk memastikan keberlanjutan pembaruan kebijakan berbasis bukti serta penguatan daya saing SDM dalam upaya pencegahan dan penanganan masalah adiksi di tingkat nasional dan global.

20. Murphy (2022). Improving The Recruitment and Retention of Counselors in Rural Substance Use Disorder Treatment Programs. *Journal of Drug Issues*.

Penelitian ini memberikan pemetaan komprehensif mengenai tantangan dan strategi rekrutmen serta retensi konselor pada program pengobatan gangguan penggunaan zat *Substance Use Disorder (SUD)* di wilayah pedesaan Amerika Serikat, khususnya Pennsylvania. Penelitian ini berbasis wawancara kualitatif dengan 26 direktur program, klinis dan SDM dari berbagai fasilitas SUD. Hasil temuan menegaskan bahwa mayoritas

responden menghadapi masalah serius dalam merekrut konselor berkualitas akibat minimnya kandidat yang memenuhi syarat. Hambatan utama rekrutmen antara lain adalah rendahnya gaji, stigma terhadap profesi dan klien adiksi, lokasi pedesaan yang terpencil, keterbatasan pengalaman dan pelatihan calon konselor, serta persyaratan negara bagian yang kaku. Ilustrasi pada *Gambar 1 halaman 17* menunjukkan hubungan antar faktor penyebab utama, di mana kurangnya kandidat berkualitas dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal seperti gaji, stigma, lokasi, pengalaman, dan regulasi.

Menariknya, meski masalah rekrutmen konselor sangat dominan, isu retensi ternyata lebih bervariasi: hanya sebagian kecil program yang melaporkan masalah turnover tinggi. Faktor utama retensi yang diidentifikasi meliputi stres dan burnout, beban kerja tinggi, migrasi ke praktik privat, kurangnya dukungan manajemen, terbatasnya pengembangan profesional, serta lemahnya budaya kerja tim. Praktik-praktik organisasi yang menonjol dalam meningkatkan retensi antara lain adalah kepemimpinan suportif, budaya kerja partisipatif, keterbukaan komunikasi, fasilitasi self-care dan paid time off, penguatan pengembangan profesional melalui pelatihan internal maupun eksternal, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inklusif.

Temuan Murphy menegaskan pentingnya strategi sistemik untuk meningkatkan rekrutmen dan retensi konselor, termasuk memperbaiki sistem pendidikan dan pelatihan, insentif finansial (misal: program forgiveness pinjaman pendidikan), program internship berjenjang, pengurangan stigma publik dan internal, serta reformasi regulasi terkait persyaratan tenaga kerja adiksi di daerah pedesaan. Relevansi penelitian ini sangat kuat bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM penyuluh narkoba di Indonesia, khususnya dalam menghadapi tantangan rekrutmen dan retensi di daerah terpencil. Penguatan pelatihan berbasis kebutuhan lokal, insentif karir, supervisi suportif, serta pengembangan ekosistem kerja yang sehat dan

profesional perlu dijadikan prioritas untuk memastikan ketersediaan dan keberlanjutan penyuluh adiksi berkualitas di seluruh wilayah.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, Jurnal	Metode dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Dunbar et al., (2024). Drug Use Safety Enhancement Model Theory and Application. <i>Public Health Challenges Journal</i> .	Pengembangan model DUSEM dengan 8 domain (pengetahuan, motivasi, <i>mindset</i> , <i>setting</i> , dosis, administrasi, pemulihan, evaluasi) untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan intervensi pencegahan/rehabilitasi; menekankan pendekatan holistik, andragogi, dan evaluasi berkelanjutan.	Studi konseptual-global tentang model pelatihan; disertasi fokus pada manajemen diklat ASN penyuluh narkoba di Indonesia beserta implementasinya.
2	Nováková et al., (2023). Review of Competency-Based Models and Quality Standards in Training and Education in the Addiction Field: Study Protocol. <i>Adiktologie Journal</i> .	Protokol tinjauan sistematis mengenai model pelatihan berbasis kompetensi (CBT) dan standar mutu; menekankan harmonisasi standar, asesmen portofolio, CPD, serta inovasi <i>blended/e-learning</i> .	Berbasis literature review internasional; disertasi menelaah penerapan manajemen diklat fungsional berbasis CBT pada konteks ASN Indonesia.
3	Martani et al., (2024). Emerging Health Care Leaders: Lessons From a Novel Leadership and Community-Building Program. <i>Public Health Reviews Journal</i> .	Desain program kepemimpinan EHCL berbasis <i>experiential learning</i> , mentoring, <i>coaching</i> , dan <i>community building</i> ; meningkatkan kepemimpinan, kolaborasi, dan soft skills.	Fokus pada leadership di kesehatan secara umum; disertasi fokus pada diklat fungsional penyuluh narkoba dengan integrasi komponen kepemimpinan.
4	Antonio et al., (2018). Lessons Learned from Government-Academe-Civil Society Partnership to Improve The Assessment and Management of Drug Dependence in The Philippines. <i>Acta Medica Philippina Journal</i> .	Studi kualitatif model pelatihan <i>ladderized</i> dan kolaboratif pemerintah–akademisi–CSO; kurikulum adaptif, mentoring lintas disiplin, kepuasan peserta tinggi.	Konteks luar negeri dan multi-stakeholder komunitas; disertasi fokus pada manajemen diklat ASN dalam lembaga pemerintah (BNN).
5	Woehler et al., (2023). Preparing for Strong Therapeutic Relationships: Creativity in Addictions Counselor Education. <i>Journal of Creativity in Mental Health</i> .	Model pelatihan berbasis kreativitas dan <i>experiential</i> (simulasi, <i>role play</i>); meningkatkan kepercayaan diri profesional, empati, dan adaptivitas konselor.	Subjek konselor adiksi di luar negeri; disertasi menelaah penyuluh narkoba ASN dengan penekanan integrasi <i>experiential learning</i> dalam manajemen diklat.

6	Henriques et al., (2019). Building a Framework Based on European Quality Standards for Prevention and e-Learning to Evaluate Online Training Courses in Prevention. <i>Adiktologie Journal</i> .	<i>Framework blended/e-learning</i> terstandar dengan evaluasi dan monitoring digital; meningkatkan kompetensi, partisipasi, dan motivasi peserta; menekankan akreditasi dan kualitas.	Menitikberatkan standarisasi internasional dan pelatihan daring; disertasi fokus reformasi manajemen diklat ASN penyuluh narkoba dan adopsi praktik digital dalam konteks nasional.
7	ZamZamy & Isbandono, (2024). Analisis Kebutuhan Diklat Teknis Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Surabaya. <i>Jurnal Inovant Volume 3 Nomor 4</i> .	Wawancara/observasi mengungkap gap antara SKJ dan kompetensi aktual; TNA belum sistematis; perencanaan dan evaluasi lemah; rekomendasi pemetaan kompetensi rutin dan integrasi hasil TNA ke perencanaan.	Konteks umum ASN pemda; disertasi fokus pada jabatan fungsional penyuluh narkoba dan skema kompetensinya.
8	Ramadani & Tursina (2024). Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Menuju Era Smart ASN Bangga Melayani. <i>Jurnal Pancasila dan Wawasan Kebangsaan Vol. 1 No. 3, hal 1-11</i> .	Menekankan <i>capacity building</i> , manajemen talenta, dan pelatihan berbasis kompetensi/digital; pelatihan rutin meningkatkan produktivitas namun ada hambatan anggaran dan mindset.	Kajian umum <i>Smart ASN</i> ; disertasi mengaplikasikan pada diklat fungsional penyuluh narkoba dengan fokus kompetensi teknis dan sosial-kultural spesifik.
9	Fara (2018). Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Aparatur sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. <i>Jurnal Niara Vol. 11, No. 1, Hal. 41-46</i> .	Diklat berbasis kebutuhan dan standar kompetensi dorong profesionalisme; kendala TNA, instruktur, evaluasi, <i>mismatch</i> pelatihan–kebutuhan; sarankan pemetaan kompetensi dan manajemen dan evaluasi yang konsisten.	Konteks pemda dan pelatihan umum; disertasi fokus penyuluh narkoba sebagai jabatan fungsional dengan kebutuhan kompetensi khas.
10	Rahman & Kamaliah, (2021). Pengaruh Diklat Fungsional Peneliti Tingkat Pertama Terhadap Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti. <i>Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Vol. 5, No. 3</i> .	Survei menunjukkan 93,1% peserta merasakan peningkatan kompetensi; faktor kunci: minat peserta dan fasilitas; perlunya evaluasi kurikulum dan fasilitator.	Subjek jabatan fungsional peneliti; disertasi membahas penyuluh narkoba dengan fokus manajemen diklat dan indikator kinerja lapangan.
11	Tamsuri (2022). Literatur Review Penggunaan Motode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. <i>Jurnal</i>	Kirkpatrick banyak dipakai pada level 1–2; level 3–4 lebih jarang karena kompleksitas; kombinasi tes objektif dan persepsi diri digunakan.	Fokus pada model evaluasi umum; disertasi menerapkan kerangka evaluasi pada diklat penyuluh narkoba dan menautkan hingga

	<i>Inovasi Penelitian Vo.2, No.8.</i>		perubahan perilaku/hasil organisasi.
12	Pratiwi et al., (2023). Efektivitas Diklat Aparatur Sipil Negara pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri. <i>Jurnal Abdi MOESTOPO Vol. 6, No.1.</i>	Diklat efektif meningkatkan sikap, perilaku, dan kompetensi; kendala administrasi, komitmen pimpinan, dan disiplin; perlunya evaluasi berkelanjutan.	Konteks PPSDM Kemendagri; disertasi fokus pada instansi BNN dan jabatan fungsional penyuluh narkoba.
13	Karimi et al., (2023). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dalam Mengembangkan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara. <i>Jurnal Wahana Didaktika.</i>	<i>Blended learning</i> 96 hari; peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap; menekankan perencanaan matang, pelaksanaan terstruktur, evaluasi berkelanjutan.	Fokus jabatan pengawas; disertasi pada jabatan fungsional penyuluh dengan spektrum kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural.
14	Yuliana (2022). Pengembangan Kompetensi Aparatur sipil Negara Menghadapi Era Globalisasi. <i>Jurnal Studi Kepemerintahan Vol.5, No. 1.</i>	Menekankan perencanaan SDM strategis, pelatihan terstruktur, evaluasi objektif; kompetensi teknis–sosial budaya–kepemimpinan perlu diintegrasikan.	Kajian konseptual luas; disertasi menerapkan prinsip pada konteks spesifik diklat penyuluh narkoba dan indikator kinerja di lapangan.
15	Ajatul & Gofur (2024). Standar Persiapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah). <i>Jurnal Ilmu Pendidikan, Bahasa, Sastra dan Budaya Vol. 2, No. 6.</i>	Standar persiapan mencakup TNA, penetapan tujuan, persiapan administratif–edukatif, pengorganisasian; memastikan kesiapan pelaksanaan dan relevansi tujuan.	Fokus pada tahap persiapan diklat di BPSDM; disertasi mencakup keseluruhan siklus manajemen diklat penyuluh (<i>planning–organizing–actuating–controlling</i>).
16	Zerden et al., (2025). State by State Variation in the Credentialing, Training, Supervision, and Medicaid Reimbursement of the High-School, Associates, and Bachelor’s-Level Addiction Counselor Workforce. <i>Substance Use and Addiction Journal.</i>	Analisis kebijakan 50 negara bagian: 160 kredensial, variasi besar syarat pendidikan/jam pelatihan/supervisi/ <i>reimbursement</i> ; ketidakteraturan standar memengaruhi mobilitas dan mutu.	Analisis kebijakan tenaga kerja adiksi AS; disertasi fokus pada manajemen diklat ASN penyuluh narkoba dan standarisasi kompetensi nasional Indonesia.
17	Xia et al., (2022). Structured Online Training for University Students to Deliver Peer	Quasi eksperimental (pre–post) pada 245 mahasiswa; peningkatan signifikan pengetahuan, sikap,	Fokus peer led mahasiswa; disertasi menelaah diklat jabatan fungsional ASN

	Led Addiction Counselling for Young Drug Abusers in China: Effect on Improving Knowledge, Attitude, Confidence, and Skills. <i>Patient Education and Counseling Journal</i> .	kepercayaan diri, dan keterampilan konseling melalui pelatihan 1 hari daring terstruktur.	penyuluh dengan cakupan pelatihan lebih komprehensif dan berkelanjutan.
18	Campbell et al., (2017). Addiction Research Training Programs: Four Case Studies and Recommendations for Evaluation. <i>Journal of Addiction Medicine</i> .	Menyoroti kurikulum konseptual, evaluasi proses/luaran, mentoring kuat, pelacakan alumni; rekomendasi standarisasi evaluasi dan sistem data nasional.	Fokus peneliti adiksi; disertasi fokus pada kompetensi praktis penyuluh narkoba dan manajemen diklat operasional di instansi pemerintah.
19	Bhad et al., (2023). An Online Global Survey and Follow Up Expert Groups on The Scope and Needs Related to Training, Research, and Mentorship among Early Career Addiction Medicine Professionals. <i>Global Mental Health Journal</i> .	Survei 56 negara + FGD: kekurangan standar kurikulum, peluang riset, dan mentorship; rekomendasi pelatihan berbasis kompetensi, sensitif budaya, dan kolaborasi global.	Populasi profesional muda kedokteran adiksi global; disertasi fokus penyuluh narkoba ASN dan penguatan ekosistem mentoring dalam konteks nasional.
20	Murphy, (2022). Improving The Recruitment and Retention of Counselors in Rural Substance Use Disorder Treatment Programs. <i>Journal of Drug Issues</i> .	Wawancara kualitatif 26 pimpinan program: hambatan rekrutmen (gaji, stigma, lokasi, persyaratan); retensi terkait burnout, beban kerja, dukungan manajemen; strategi: kepemimpinan suportif, self-care, pengembangan profesional.	Fokus HR konselor SUD pedesaan AS; disertasi mengadaptasi pelajaran rekrutmen/retensi untuk penyuluh narkoba di wilayah terpencil Indonesia dalam kerangka manajemen diklat ASN.