



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Reza Fitradana

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab.Kuantan Singingi
Email : rezafitradana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian adalah Bagaimana Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik penarikan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang berjumlah 5 orang. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu survey tingkat eksplanasi deskriptif analisa kualitatif (Penelitian Survey). Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif, yaitu menganalisis data yang diperoleh dari hasil wawancara, kemudian diolah, dan selanjutnya penulis mengambil kesimpulan-kesimpulan dari hasil pengolahan data tersebut. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik, meskipun dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kurang maksimalnya produktivitas kerja Badan Narkotika Nasional kabupaten Kuantan Singingi, hanya saja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi masih kekurangan sumber daya manusia yang mengakibatkan untuk saat ini ada pegawai yang merangkap jabatan untuk mengisi kekosongan tersebut.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Badan Narkotika Nasional.

Abstract

This research was conducted at the Office of the National Narcotics Agency of Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the work productivity of the National Narcotics Agency of Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in this research is how the work productivity of the National Narcotics Agency employee of Kuantan Singingi Regency is. The sampling technique for this study used a purposive sampling technique, namely the technique of determining the sample with certain considerations, amounting to 5 people. The type of research used in this research is a descriptive descriptive qualitative analysis level survey (Research Survey). Analysis of the data used is descriptive qualitative, namely analyzing the data obtained from the results of interviews, then processed, and then the authors draw conclusions from the results of processing the data. The results of this study can be concluded that the Work Productivity of the National Narcotics Agency of Kuantan Singingi Regency is quite good, although there are several factors that affect the less than optimal work productivity of the National Narcotics Agency of Kuantan Singingi Regency, it's just that the National Narcotics Agency of Kuantan Singingi Regency still lacks human resources. which resulted in currently there are employees who hold concurrent positions to fill the vacancy.

Keywords: Work Productivity, National Narcotics Board.



1. PENDAHULUAN

Menurut Sulistiyani dkk (2009:247) produktivitas kerja adalah suatu yang menyangkut masalah hasil akhir suatu pekerjaan, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam suatu proses produksi dimana hal tersebut tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas.

Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) faktor-faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. Keterampilan (*Skills*) adalah kemampuan dan penguasaan teknik operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kejayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan merupakan suatu variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Sehingga jika seseorang pegawai memiliki ketrampilan yang baik maka akan semakin produktivitas.
3. Kemampuan (*Abilities*) adalah terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Sehingga apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.
4. Kebiasaan dan perilaku (*Attitude*) adalah suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi baik dalam hubungannya dengan suatu perilaku kerja seseorang karyawan, maka akan menguntungkan semua pihak.

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Program kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi adalah Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

Narkotika (P4GN).Program kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sangat difokuskan kepada Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN).Ini bertujuan untuk melakukan pencegahan dan pemberantasan narkotika dan obat-obat terlarang di Kabupaten Kuantan Singingi.

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai 3 seksi yaitu :

1. Pencegahan
2. Pemberantasan
3. Rehabilitasi

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi juga mempunyai kegiatan tahunan seperti :

1. Peringatan Hari Anti Narkotika Internasional tanggal 26 Juni
2. *Press Release* di bulan Desember
3. Peringatan Hari Lahir BNN 22 Maret

Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumberdaya manusia diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada. Produktivitas kerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kurangnya pemahaman dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan dari pada peningkatan organisasi. Ini menjadi polemik dalam organisasi tersebut. Pengusaha hanya melihat produktivitas para pekerjanya, sedangkan faktor mendasar dalam menunjang produktivitas kerja adalah seperti upah, kondisi kerja serta untuk memenuhi jumlah dan mutu yang memadai, tidak diperhatikan.

Pada kasus ini bahwa produktivitas kerja dalam hal ini penilaian kerja menjadi faktor evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi ketidaksesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi dari kerja karyawan. Apabila suatu perusahaan yang ingin menjalankan dengan lancar maka perusahaan tersebut harus memperbaiki sistem dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawannya sehingga nantinya akan meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.



2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Teori/ Konsep Ilmu Administrasi Negara

Administrasi Negara secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh semua aparatur negara untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan negara yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi secara sempit berasal dari kata *Administratie* (bahasa Belanda) yaitu meliputi kegiatan cata-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.

Administrasi Negara secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh semua aparatur negara untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan negara yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Prajudi (dalam Anggria, 2012:8-9) mempunyai 3 (tiga) arti, yaitu:

1. Sebagai aparatur Negara, aparatur pemerintah atau sebagai institusi politik (kenegaraan, atau semua organ yang menjalankan administrasi Negara, meliputi organ yang berada dibawah pemerintah mulai dari Presiden sampai dengan pejabat di daerah.
2. Sebagai aktivitas melayani atau sebagai kegiatan operasional pemerintah dalam melayani masyarakat (segala kegiatan dalam mengurus kepentingan Negara).
3. Sebagai proses teknis penyelenggaraan UU artinya meliputi segala tindakan aparatur Negara dalam menyelenggarakan UU.

Menurut Pffifner dan Presthus yang (dalam Inu Kencana, 2016:31) memberikan penjelasan mengenai administrasi negara sebagai berikut:

1. Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
2. Administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai koordinasi usaha usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
3. Secara ringkas, administrasi Negara adalah suatu proses yang bersangkutan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap sejumlah orang.

Menurut Nigro (dalam Syafiie, 2010:24) Administrasi Negara adalah sebagai berikut:

1. Administrasi Negara adalah suatu kerja sama kelompok dalam lingkungan pemerintahan.
2. Administrasi Negara meliputi ketiga cabang pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif, dan yudikatif serta hubungan diantara mereka.
3. Administrasi Negara mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan pemerintah dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik.

2.1.2 Teori/Konsep Organisasi



Menurut Mathis Alam (dalam Erni Rernawan, 2011:15) Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan.

Unsur-unsur Organisasi menurut Mariane (2018:99) sebagai berikut:

1. Manusia (human factor), artinya organisasi baru ada jika unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin (bawahan).
2. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.
3. Tujuan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
4. Tugas, artinya organisasi itu baru ada juga jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan, serta adanya pembagian kerja.
5. Struktur, artinya organisasi itu baru ada jika ada hubungan dan kerja sama antara manusia yang satu dengan lainnya.
6. Teknologi, artinya organisasi itu baru ada jika terdapat unsur teknis.
7. Lingkungan (Environment External Social System), artinya organisasi itu baru ada, jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerjasama sosial.

Menurut Manullang (2011: 61), organisasi dapat dikelompokkan dalam empat bentuk, yaitu:

1. Organisasi Garis.
Organisasi garis adalah bentuk organisasi yang tertua dan paling sederhana. Sering juga disebut organisasi militer karena digunakan pada zaman dahulu di kalangan militer.
2. Organisasi Fungsional.
Organisasi fungsional adalah organisasi di mana segelintir pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas sebab setiap atasan berwenang memberi komando kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut.
3. Organisasi Garis dan Staf.
Bentuk organisasi ini pada umumnya dianut oleh organisasi besar, daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beraneka ragam serta rumit, serta jumlah pegawainya banyak. Pada bentuk organisasi garis dan staf, terdapat satu atau lebih tenaga staf.
4. Organisasi Staf dan Fungsional.
Bentuk organisasi staf dan fungsional merupakan kombinasi dari bentuk organisasi fungsional dan bentuk organisasi garis dan staf.

2.1.3 Teori/Konsep Produktivitas



Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Beberapa pengertian lain mengenai produktivitas menurut beberapa ahli :

1. Tohardi (dalam Sutrisno, 2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Pendapat Tohardi didukung juga oleh Ravianto (dalam Sutrisno, 2011:100) yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini mendorong agar seseorang tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda. (Hasibuan Malayu, 2012: 94).

Menurut Siagian (2010: 24), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga (Siagian, 2003: 21).

2.1.4 Teori/Konsep Kinerja



Swanson dan Graudous (dalam Sutrisno 2010:173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari Kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Menurut Gibson (dalam Suwanto,2010: 98) kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologis. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel psikologis terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, belajar, dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2010:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2011:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Gomez (dalam Kaswan 2012:189), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu :

- a. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
- b. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimanatergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.
- c. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

2.1.5 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia



Menurut Kaswan (2012:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion.

Menurut Edy Sutrisno(2012:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2012:7-8) tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam mengembangkan seluruh organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2017:10, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.6 Teori/Konsep Badan Narkotika Nasional



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Sejarah penanggulangan bahaya Narkotika dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelijen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing.

Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosial, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung, dan lain-lain, yang berada di bawah komando dan bertanggung jawab kepada Kepala BAKIN. Badan ini tidak mempunyai wewenang operasional dan tidak mendapat alokasi anggaran sendiri dari ABPN melainkan disediakan berdasarkan kebijakan internal BAKIN.

Pada masa itu, permasalahan narkoba di Indonesia masih merupakan permasalahan kecil dan Pemerintah Orde Baru terus memandang dan berkeyakinan bahwa permasalahan narkoba di Indonesia tidak akan berkembang karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang ber-Pancasila dan agamais. Pandangan ini ternyata membuat pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia lengah terhadap ancaman bahaya narkoba, sehingga pada saat permasalahan narkoba meledak dengan dibarengi krisis mata uang regional pada pertengahan tahun 1997, pemerintah dan bangsa Indonesia seakan tidak siap untuk menghadapinya, berbeda dengan Singapura, Malaysia dan Thailand yang sejak tahun 1970 secara konsisten dan terus menerus memerangi bahaya narkoba.

Menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan kedua Undang-undang tersebut, Pemerintah (Presiden Abdurrahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi penanggulangan narkoba yang beranggotakan 25 Instansi Pemerintah terkait.

3. METODE PENELITIAN



Tipe penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu survey tingkat eksplanasi deskriptif analisa kualitatif. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. (Sugiyono 2017:7)

Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau keyakinan orang diteliti dan semuanya tidak dapat diukur dengan angka. Jenis metode yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan secara sistematis, *factual* dan akurat mengenai Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan informan dengan pertimbangan tertentu. Misalnya akan melakukan penelitian tentang kualitas makanan, maka sampel datanya adalah orang yang ahli mengenai makanan, atau penelitian kondisi politik di suatu daerah, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli politik. Sampel ini lebih cocok digunakan untuk penelitian kualitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. (Sugiyono, 2017:96).

4. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dari berbagai informan mengenai Produktivitas Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dalam memecahkan permasalahan saat bekerja dan juga analisis pekerjaan yang dilakukan para pegawai untuk melakukan pekerjaan sudah cukup baik, itu disebabkan karena pemecahan masalah pada saat bekerja di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah dibuatkan alur untuk setiap permasalahan yang terjadi. Begitupun dengan analisis kerja yang dilakukan pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi semuanya sudah diatur di dalam tugas pokok dan fungsi dari Badan Narkotika Nasional itu sendiri. Dalam indikator Meningkatkan Hasil Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini sudah baik, sebab di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi selalu dilakukan evaluasi mingguan yang bertujuan untuk membahas masalah-masalah yang terjadi dan juga untuk melihat sejauh mana pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk Meningkatkan Hasil Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi juga telah dilakukan pengawasan rencana kerja untuk setiap pegawai, yaitu setiap awal tahun para pegawai diwajibkan membuat target pekerjaan untuk tahun depan. Kemudian di akhir tahun akan dilaporkan dalam bentuk SKP dan terdapat nilai didalamnya. Dalam indikator Semangat Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sejauh ini sudah cukup baik, ini disebabkan karena semangat muncul atas upah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan demikian yang terjadi di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi gaji



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

pegawainya sudah sesuai dengan ketentuan dan beban pekerjaan yang dilakukan, Adapun fasilitas yang digunakan di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik, dengan begitu pegawai mudah menyelesaikan pekerjaannya dan juga menimbulkan semangat dalam bekerja Dalam indikator Pengembangan Diri Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi menurut hasil pengamatan penulis sudah cukup baik, sebab bekerja di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi harus disiplin dengan waktu dan juga selama bekerja harus saling menghargai antar pegawai, hal ini dapat membuat pengembangan diri pegawai bisa ditingkatkan dengan disiplin dan menghargai sesama. Dalam indikator Peningkatan Mutu Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingimenurut pengamatan penulis sudah cukup baik, Karena di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dalam menyelesaikan pekerjaan sudah menggunakan teknologi sesuai kemajuan zaman, penggunaan teknologi dalam bekerja ini dapat meningkatkan mutu terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, dan juga Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi selalu memberikan motivasi sebelum pekerjaan dimulai yang bertujuan untuk meingkatkan mutu pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam indikator Efisiensi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi menurut pengamatan penulis sudah cukup baik, itu disebabkan karena penggunaan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah digunakan dengan sebaik baiknya, tidak ada yang menunda-nunda pekerjaan dan tidak ada pekerjaan yang tidak terselesaikan. Sedangkan untuk kondisi sumber daya yang ada di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi ini yang menjadi kendala karena kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi masih kekurangan pegawai, akan tetapi setiap pekerjaan masih bisa terselesaikan karena adanya pegawai yang merangkap pekerjaan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik, dengan meskipun dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari wawancara dengan informan di lapangan yang menunjukkan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah dilakukan semaksimal mungkin dengan pekerjaan yang mampu terselesaikan dengan baik oleh para pegawai, dan motivasi yang selalu diberikan oleh pimpinan yang mampu mendongkrak semangat kerja para pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hanya saja Badan Narkotika Nasioonal Kabupaten Kuantan Singingi masih kekurangan sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan adanya pegawai yang merangkap pekerjaan, ini dapat memperlambat kerja pegawai dan mengganggu produktivitas kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

Terima kasih untuk Ayah dan ibu pengorbananmu sungguh luar biasa, yang selalu memberiku semangat dan memanjatkan do'a kepada putrimu dalam tiap sujudmu. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menjalani pendidikan, Bapak Dr.H.Nopriadi,S.K.M Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Bapak Emilia Emharis, S.Sos., M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi dan selaku pembimbing I, Bapak Sahri Muharam,S.Sos.,M.Si dan selaku pembimbing II Bapak Bapak Alsar Andri,S.Sos.,M.Si, yang senantiasa membantu dan membimbing penulis, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta Rekan-rekan seperjuangan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggara Sahya. 2016. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Drs. Tsauri Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja*. Penerbit STAIN Jember Press.
- Fahmi Irfan. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- H. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- H. Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Eekonomi Universitas Indonesia
- Hardani dkk.2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2020. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hj. Rernawan Erni, S.E. *Organization Culture, Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*.2011. Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.

Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman. 2010. *Qualitative Data Analysis (terjemahan)*. Jakarta: UI Press.

Newman, W. Laurence. 2018, *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*. Jakarta: PT Indeks Permata Putri Media.

PT Bumi Aksara

Samsudin.,& Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sinambela Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Afabeta, cv.

Sujiyanti, S. 2009. *Panduan Lengkap KB Terkini*. Mitra Cendikia Press.

Sutrisno Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syafiie Kencana, I. 2016. *Sistem Administrasi Negara*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Umum, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cv Pustaka Setia.

A. Peraturan Perundang-Undangan

Instruksi Presiden Republik Indonesia nomor 6 tahun 1971 tentang Badan Koordinasi Narkotika Nasional

Keputusan Presiden nomor 17 tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi, dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota

Keputusan Presiden nomor 116 tahun 1999 tentang Badan Narkotika Nasional

Peraturan Presiden nomor 83 tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi, dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota

Undang-Undang nomor 5 tahun 1997 tentang Psikotropika

Undang-Undang nomor 22 tahun 1997 tentang Narkotika

Undang-Undang nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika