

## Penanggulangan Peredaran Narkoba Dan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Sulawesi Tenggara

**Darmin Tuwu**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Haluoleo Kendari, Indonesia  
darmintuwu@gmail.com

**Sitti Herni Tahir**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Haluoleo Kendari, Indonesia  
[heny\\_dilla2015@yahoo.co.id](mailto:heny_dilla2015@yahoo.co.id)

### Abstract

This study aims to conduct a performance assessment of sixteen people in the field of Community Prevention and Empowerment of the National Narcotics Agency of Southeast Sulawesi Province to combat drug trafficking in the society. This research is a qualitative study with a case study approach. Methods of collecting data through in-depth interviews and observations. The results of the study show that the Employee Performance is classified as 'good'. Based on the assessment score between the numbers 1 to 5, the majority of employees have already scored 3 (good enough), 4 (good), and 5 (very good). This can be seen in the five indicators of employee performance assessed, indicators of quality of work, indicators of employee initiative and indicators of employee communication skills that are so prominent that the overall quality of work for Community Prevention and Empowerment is "good" in completing office tasks and making efforts prevention of drug trafficking in the community. Drug trafficking efforts are carried out in several ways, namely: first, conducting socialization activities to the community is primarily aimed at the younger generation of the dangers of drugs, and secondly conducting extension and training activities to the wider community in order to prevent, counteract and stop the widespread circulation of narcotics in the community.

**Keywords:** *assessment; countermeasures; circulation; drugs; employees; performance.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap 16 orang pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara untuk menanggulangi peredaran narkoba di masyarakat. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja [pegawai sudah tergolong baik. Berdasarkan pada skor penilaian antara angka 1 sampai 5, mayoritas pegawai sudah mendapatkan skor nilai 3 (cukup baik), nilai 4 (baik), dan nilai 5 (sangat baik). Hal tersebut terlihat dalam lima indikator kinerja pegawai yang dinilai, indikator kualitas kerja, indikator inisiatif pegawai dan indikator kemampuan berkomunikasi pegawai sangat menonjol sehingga kualitas kerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat secara keseluruhan sudah "baik" dalam hal menyelesaikan tugas-tugas kantor serta melakukan upaya penanggulangan peredaran narkotika di masyarakat. Upaya penanggulangan peredaran narkoba dilakukan melalui beberapa cara yakni: pertama, melakukan kegiatan sosialisasi kepada masyarakat utamanya ditujukan kepada generasi muda akan bahaya narkoba, dan kedua melakukan kegiatan penyuluhan dan pelatihan kepada masyarakat luas agar dapat mencegah, menangkal dan menghentikan peredaran luas Narkotika di masyarakat.

**Kata kunci:** *kinerja; pegawai; penanggulangan; penilaian; peredaran narkoba.*

### A. Pendahuluan

NAPZA adalah akronim dari Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif lain yang merupakan bahan/ zat/ obat yang bila masuk ke dalam tubuh manusia akan memengaruhi tubuh

terutama otak/susunan saraf pusat, sehingga menyebabkan gangguan kesehatan fisik, psikis, dan fungsi sosialnya karena terjadi kebiasaan, ketagihan (adiksi) serta ketergantungan (dependensi) terhadap NAPZA. Penyalahgunaan NAPZA adalah penggunaan salah satu atau beberapa jenis NAPZA secara berkala atau teratur di luar indikasi medis, sehingga menimbulkan gangguan kesehatan fisik, psikis dan gangguan fungsi sosial<sup>1</sup>.

Penyalahgunaan narkoba merupakan penggunaan narkoba tanpa izin dan tidak memiliki hak menggunakan narkoba<sup>2</sup>. Penggunaan narkoba tanpa izin dan bukan dikarenakan kebutuhan dapat menyebabkan kerusakan pada jaringan tubuh. Bila masuk ke dalam tubuh, zat atau bahan yang termasuk kategori Narkoba atau NAPZA akan memengaruhi tubuh, terutama susunan syaraf pusat atau otak, sehingga dapat menyebabkan gangguan fisik, psikis/jiwa dan fungsi sosial. Di dunia medis, narkoba adalah senyawa psikotropika yang biasa dipakai untuk membius pasien saat hendak dioperasi atau untuk pengobatan penyakit tertentu, dengan takaran atau dosis tertentu, sesuai kebutuhan.

Penyalahgunaan narkotika telah menjadi isu global dan telah dirumuskan dalam sidang umum *International Criminal Police Organization (ICPO)* yang ke-66 pada Tahun 1997 di India dan diikuti 177 negara dari Benua Amerika, Asia, Eropa, Afrika dan Australia. Indonesia masuk dalam daftar tertinggi negara-negara yang menjadi sasaran peredaran obat-obatan terlarang narkotika yang disejajarkan dengan Jepang, Thailand, Malaysia, Filipina dan Hongkong. Pada sidang tersebut diungkapkan juga bahwa narkotika khususnya jenis ekstasi yang semula hanya populer di Eropa terutama di Negeri Belanda, sekarang telah meluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia.

Jumlah penyalahguna narkotika di Indonesia mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Hasil penelitian tahun 2008 menyebutkan bahwa jumlah penyalahguna narkotika mencapai 3.362.527 orang. Kemudian tahun 2011 menjadi 3.826.974 orang dan di tahun 2015 prevalensi penyalahguna narkotika di Indonesia mencapai lebih dari 5 juta orang. Pengguna Narkoba di Kota Kendari mayoritas adalah pelajar. Bahkan, menurut Data BNN Kota Kendari per Maret 2017 sebanyak 66 orang.

Pemerintah telah membuat kebijakan untuk mencegah dan memberantas peredaran narkoba dalam masyarakat. Kebijakan dalam bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dimaksudkan sebagai upaya untuk mencapai tujuan Indonesia bebas narkoba. Menurut BNN, adanya kasus penyalahgunaan narkoba khususnya pada kalangan pelajar disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya meluasnya sindikat jaringan narkoba yang menjadikan pelajar sebagai target, dan beberapa faktor atau permasalahan yang dihadapi oleh pengguna itu sendiri.

Penanggulangan narkoba tidak terlepas dari upaya pencegahan, rehabilitasi dan pemberantasan. Merujuk pada Undang-Undang Narkotika Nomor 35 Tahun 2009 pada Bab X, Pembinaan dan Pengawasan, pasal 60 ayat 2 tentang mencegah penyalahgunaan Narkotika, poin c yang menyatakan bahwa dibuatnya Undang-Undang Narkotika untuk “mencegah generasi muda dan anak usia sekolah dalam penyalahgunaan Narkotika, termasuk dengan memasukkan pendidikan yang berkaitan dengan Narkotika dalam kurikulum SD sampai SLTA.”

Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Tenggara menyebutkan bahwa tingkat prevalensi penyalahguna narkoba di Provinsi Sulawesi Tenggara di Tahun 2011 berjumlah 21, 568 dengan jumlah persentase mencapai 1,20 % dan berada pada peringkat 12 nasional. Tahun 2014 penyalahguna narkoba mencapai 27.328 dengan jumlah persentase 1,59

---

<sup>1</sup> Azmiyati, dkk, “Gambaran Penggunaan NAPZA pada Anak Jalanan di Kota Semarang”. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (KEMAS)*, Vol. 9, No. 2 (2014): 137-143.

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika.

dan berada pada peringkat 23 nasional, di tahun 2017 jumlah penyalahguna berjumlah 26.347 dengan jumlah persentase 26,347 % dan berada pada peringkat 30 Nasional.

Menurut Data Laporan Kasus Narkoba (LKN) Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Tenggara pada 3 tahun terakhir yaitu tahun 2016-2018 adalah sebagai berikut: Tahun 2016 ada 15 laporan khusus Narkoba dan 19 tersangka dengan jumlah barang bukti berupa *shabu* seberat 59,97 Gram; Tahun 2017 ada 22 laporan dan 27 tersangka dengan jumlah barang bukti berupa *shabu* seberat 497,8 Gram dan ganja seberat 1,634,32 Kg; dan Tahun 2018 ada 5 laporan dan 6 tersangka dengan jumlah barang bukti berupa *shabu* seberat 1,135,92 Kg dan ganja seberat 820 Gram<sup>3</sup>.

Dengan tingkat prevalensi yang sangat dinamis tingkat penyalahgunaan narkoba di Provinsi Sulawesi Tenggara, dapat dijadikan acuan dalam pencegahan yang terjadi sehingga dampak negatifnya yang sangat besar pada masa mendatang dapat diminimalisasi. Semua elemen bangsa ini, seperti pemerintah, aparat penegak hukum, institusi pendidikan, masyarakat dan lain sebagainya melakukan gerakan memerangi narkoba secara serius dan terus menerus, baik dengan pendekatan preventif maupun represif, sehingga upaya pencegahan dan penanggulangan narkoba ini dapat berjalan dengan efektif.

BNN melalui Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) gencar melakukan kegiatan sosialisasi dan penyuluhan akan bahaya Narkoba. Kegiatan yang telah dilaksanakan antara lain adalah: tanggal 26 Juni 2015 melaksanakan apel akbar Hari Anti Narkoba Internasional (HANI) dengan tema “Hidup Sehat Tanpa Narkoba” yang dihadiri oleh seluruh karyawan BNNP SULTRA, BNN Kota Kendari, BNK Konawe, BNK Kolaka, BNK Konsel, BNK Konut, dan Satgas Mahasiswa Universitas Halu Oleo. Tanggal 25 Agustus 2015 melaksanakan Lomba Pagelaran Seni Budaya P4GN di Kolaka Timur yang melibatkan seluruh komponen masyarakat dan siswa/siswi SLTA se-Kabupaten Kolaka Timur. Tahun 2016 melakukan Advokasi Pembangunan Berwawasan Anti Narkoba yang meliputi kegiatan-kegiatan penyadaran, rasionalisasi, argumentasi, dan rekomendasi untuk menindak lanjuti sebuah kegiatan. Kegiatan advokasi tidak hanya ditujukan pada instansi pemerintah tetapi juga advokasi P4GN pada SLTP dan SLTA dan Perguruan Tinggi<sup>4</sup>.

Penelitian yang memfokuskan pada peran Badan Narkotika Nasional (BNN) dalam upaya menanggulangi peredaran narkoba sudah sangat banyak dilakukan, diantaranya dilakukan oleh Wibawa tentang peranan dan kendala-kendala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Blitar dalam pencegahan penyalahgunaan narkoba di lingkup sekolah yang menemukan bahwa upaya yang dilakukan sudah cukup baik<sup>5</sup>. Namun ada beberapa kendala yang dihadapi, baik yang berasal dari faktor internal hukum, sarana dan prasarana, serta pihak sekolah. Penelitian yang menganalisis kinerja BNN misalnya dilakukan oleh Febriani & Hayu D di DKI Jakarta dan menemukan bahwa kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta masih ditemui banyak kekurangan, seperti kurangnya anggaran dan kurangnya sumber daya manusia<sup>6</sup>. Londa melakukan penelitian di Sulawesi Utara dan menemukan bahwa penanganan penyalahgunaan narkoba di Kota Manado masih perlu ditingkatkan terlebih dari

---

<sup>3</sup> Laporan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.

<sup>4</sup> Laporan BNNP Sulawesi Tenggara Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) Tahun 2017.

<sup>5</sup> Brian Yuda Wibawa, “Peranan Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Blitar Dalam Upaya Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba Pada Ruang Lingkup Sekolah Di Kabupaten Blitar”. *Jurnal Supremasi*, Vol 6 No 1 (Maret, 2016): 53-59.

<sup>6</sup> Frita Ayu Pebriani, Ida Hayu D, “Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta”. *Journal of Public Policy and Management Review*. Vol. 5 No. 3 (2016): 1-14.

sisi tempat perawatan, sosialisasi tentang bahaya penyalahgunaan narkoba, dan lain-lain<sup>7</sup>. Meskipun demikian, secara umum kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara sudah berjalan dengan baik dengan adanya berbagai upaya-upaya pencegahan yang dilakukan. Demikian pula halnya dengan penelitian Rahman di provinsi Riau menemukan bahwa secara keseluruhan kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau telah mengikuti tugas deputi bidang pemberantasan sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional<sup>8</sup>. Sementara itu, faktor penghambat kinerja pegawai BNN Provinsi Riau dalam operasi pemberantasan Di Kota Pekanbaru terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku pegawai. Nurwignyo, Yohanes, dan Rahim melakukan penelitian tentang pelayanan petugas BNN di Kabupaten Sangga dan menemukan bahwa (1), pelayanan diseminasi informasi P4GN bidang pencegahan masih belum sesuai dengan harapan masyarakat; (b) realibility pelayanan diseminasi bidang pencegahan masih sangat jauh dari yang diharapkan; (3) responsiveness pelayanan diseminasi bidang pencegahan belum sepenuhnya dilakukan melalui media elektronik atau teknologi informasi; (4) Empaty pelayanan diseminasi bidang pencegahan belum maksimal<sup>9</sup>. Penelitian yang difokuskan pada partisipasi pegawai BNN, khususnya di lokus yang lebih sempit misalnya dilakukan oleh Sumiati, Mustafa, dan Justawan yang mengkaji tentang penerapan etika dan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari<sup>10</sup>. Penelitian ini menemukan bahwa etika Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari pada umumnya sudah cukup baik, begitu pula halnya dengan aspek kerja sama, integritas, dan keseksamaan yang menunjukkan hal yang baik pula. Demikian pula halnya dengan disiplin dan produktivitas kerja juga cukup baik.

Penelitian ini bagaimanapun menyasar pada kinerja pegawai BNN provinsi Sulawesi Tenggara yang difokuskan pada assessment penilaian kerja pegawai BNN di provinsi ini, sehingga pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada treatment atau perlakuan yang dilakukan pada pegawai BNN untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Penelitian kualitatif melalui pendekatan studi kasus<sup>11</sup> ini dilakukan di Kota Kendari dengan teknik penentuan informan secara purposive sampling. Informan penelitian sebanyak 16 orang yang terdiri dari 1 Kepala Bidang, 2 Kepala Seksi dan 13 staf BNNP SULTRA Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat. Analisis data menggunakan skor penilaian kinerja pegawai P2M BNNP SULTRA dalam menanggulangi peredaran narkoba dalam masyarakat. Skor penilaian mulai dari angka 1 (paling buruk) sampai dengan angka 5 (paling baik) dengan tabel frekuensi<sup>12</sup>.

Tulisan ini bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara dalam menanggulangi peredaran narkoba di masyarakat.

---

<sup>7</sup> Noldi J. Londa, "Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara Dalam Penanganan Pengguna Narkotika Psicotropika Dan Obat Terlarang Di Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Politico*, Vol. 6 No. 1 (2017): 1-38.

<sup>8</sup> Abdul Rahman, "Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (Bnn) Provinsi Riau Dalam Pelaksanaan Operasi Pemberantasan Di Kota Pekanbaru", *Jurnal JOM FISIP*, Vol. 4 No. 1 (Februari, 2017): 1-14.

<sup>9</sup> Nurwignyo, Yulius Yohanes, Abdul Rahim, "Pelayanan Petugas Badan Narkotika Nasional Untuk Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan, Peredaran Gelap Narkotika Kepada Masyarakat Melalui Strategi Informasi Di Kabupaten Sanggau", *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN* (2014): 1-20.

<sup>10</sup> Sumiati, La Ode Mustafa, R H. Justawan, "Penerapan Etika Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Disiplin Kerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kendari", *Jurnal Administrasi Negara, Politik Pemerintahan & Hubungan Internasional*, Vol. 4 No. 2 (2018): 1-20.

<sup>11</sup> Robert K. Yin, *Studi Kasus: Desain dan Metode*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), h.29.

<sup>12</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), h. 176

## B. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan<sup>13</sup>. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penilaian (*assessment*) kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik (*public services*), informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para pejabat penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *benchmarking* dengan mudah bisa dilakukan dan dorongan untuk memperbaiki kinerja bisa diciptakan<sup>14</sup>.

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institution performance*). Bila kinerja karyawan atau individu baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga, perusahaan, atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik, bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik<sup>15</sup>. Jadi kinerja (*performance*) merupakan 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.

Untuk melakukan penilaian terhadap suatu hasil kerja (*performance*) karyawan sebuah lembaga atau organisasi, tidak cukup bila hanya menilai dari penampilan pribadi karyawan tersebut, tetapi harus menghubungkannya dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi sangatlah dipengaruhi oleh kinerja individu, demikian pula sebaliknya. Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh Mangkunegara<sup>16</sup> bahwa kinerja organisasi atau lembaga sangatlah dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Adapun aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah meliputi hal-hal sebagai berikut: (a) Keterampilan kerja, (b) Peningkatan prestasi kerja, (c) Kemampuan berkompetisi, (d) Kemampuan beradaptasi, dan (e) Daya tahan terhadap perubahan.

Sementara itu, pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja

---

<sup>13</sup> Dessler, Gary. *Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga*. (Jakarta: Erlangga, 2000), h. 41.

<sup>14</sup> Dwiyanto, Agus dkk.,. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia: Seri Kajian Birokrasi*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), h. 47.

<sup>15</sup> Prawirosentono, Suyadi, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja dan Motivasi Karyawan: Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Edisi Ketiga*. (Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta, 2017), h. 3.

<sup>16</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 15.

dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran<sup>17</sup>.

Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai dalam bekerja, digunakan beberapa acuan dan indikator. Sebagaimana dikatakan oleh Mitchel dalam Bintoro dan Daryanto<sup>18</sup> bahwa ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut: pertama Kualitas kerja; kedua Ketepatan waktu; ketiga Inisiatif; keempat Kemampuan; dan kelima adalah Komunikasi.

Perlu pula diperhatikan teknik atau cara untuk menilai kinerja pegawai di samping mengukur indikator kinerja pegawai. Bintoro dan Daryanto<sup>19</sup> menyebutkan ada beberapa teknik atau cara yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tunggal (individual) yaitu dengan menggunakan: pertama, Grafik Skala Kecepatan; kedua, Memilih Kecepatan yang Dipaksakan; ketiga, Cara Penilaian dengan Esai; keempat, Daftar Pengecekan Kinerja; dan terakhir dengan Teknik Kejadian Kritis.

Dalam tulisan ini teknik untuk menilai kinerja pegawai BNNP SULTRA menggunakan "Daftar Pengecekan Kinerja". Menurut Bintoro dan Daryanto bahwa daftar pengecekan kinerja ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi. Tabel frekuensi berisi indikator penilaian kinerja pegawai. Masing-masing indikator akan dipecah-pecah lagi sesuai dengan kebutuhan. Setiap indikator kinerja kemudian diberi skor penilaian. Yang memberikan penilaian adalah atasan (kepala) terhadap bawahan (pegawai). Makin tinggi dan makin baik kinerja pegawai maka makin tinggi pula nilai atau skor yang diperoleh, sebaliknya makin buruk kinerja pegawai, makin rendah skor yang diperoleh. Skor penilaian terdiri dari angka 1 sampai dengan angka 5, dengan rincian sebagai berikut: Skor 5 = Sangat Baik; Skor 4= Baik; Skor 3= Cukup Baik; Skor 2= Kurang Baik; Skor 1= Tidak Baik.

#### **D. Penilaian Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat BNNP SULTRA Dalam Menanggulangi Peredaran Narkoba di Masyarakat**

Penilaian pekerjaan merupakan titik awal untuk mengembangkan cara penilaian terhadap pegawai untuk mengetahui hasil kerja (kinerja) pegawai yang bersangkutan. Hasil kerja atau kinerja tidak membandingkan mana yang lebih tinggi atau mana yang lebih rendah, namun secara kuantitas lebih banyak, dan secara kualitas lebih baik, serta dapat menghasilkan lebih cepat dari waktu ke waktu. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, harus memiliki dua hal yakni pertama, harus mau untuk melakukan pekerjaan, dan kedua, harus bisa melakukan pekerjaan tersebut. Pernyataan ini cukup sederhana namun untuk menumbuhkan suatu "kemauan" atau semangat dalam bekerja tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh banyak hal.

---

<sup>17</sup> Sedarmayanti. *Good Governance "Kepemerintahan Yang Baik" dan Good Corporate Governance "Tata Kelola Perusahaan Yang Baik" Bagian Ketiga*. (Bandung: Mandar Maju, 2012), h. 195.

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 158-159.

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 131-132.

Umumnya untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja pegawai dilakukan dengan cara memperbaiki upah/gaji atau fasilitas. Namun dalam menganalisis kinerja pegawai perlu juga memperhatikan faktor-faktor lain seperti indikator kinerja pegawai secara individual dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang pegawai.

Indikator kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Indikator kinerja pegawai tersebut dapat dipakai oleh seorang atasan suatu organisasi dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang menjadi bawahannya. Penilaian yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan pada Kantor BNNP SULTRA memakai format penilaian. Format penilaian atasan terhadap bawahan dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1; Format Penilaian Atasan Terhadap Bawahan

Skoring (Angka 1-5)	Daftar Pertanyaan/ Pernyataan untuk Setiap Karyawan
	Profile Pegawai
	Karyawan pernah mengikuti seminar/ Diklat terkait Bidang kerjanya
	Dapat diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	Kesediaan karyawan untuk kerja lembur
	Dapat menerima kritikan
	Mempunyai dorongan untuk peningkatan diri
	Tepat waktu dan tidak pernah melanggar aturan
	Menjunjung tinggi norma-norma kerja baik terhadap atasan, bawahan, dan sesama karyawan
	Menunjukkan kemampuan dan kemauan yang baik untuk bekerjasama secara sehat dengan semua orang yang berkaitan dengan bidang tugasnya
	Indikator Kinerja Pegawai
	Memperlihatkan kualitas kerja pada setiap pekerjaan yang diberikan
	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan
	Mempunyai kesadaran diri untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan
	Mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan dan dikembangkan terkait dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
	Kemampuan berkomunikasi dengan atasan, bawahan, dan stakeholder lainnya untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.
	Faktor-Faktor Yang memengaruhi Kinerja Pegawai
	Dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi/ lembaga
	Apabila diberikan tanggung jawab pekerjaan (sosialisasi, penyuluhan, advokasi, dll) hasil pekerjaannya “memuaskan” untuk mencapai tujuan.
	Dapat menggunakan wewenang dan tanggung jawab secara baik

Disiplin, tepat waktu dan tidak pernah melakukan pelanggaran

Sumber; Bintoro dan Daryanto (2017:176).

Keterangan:

Skor 5 = Sangat Baik.

Skor 4 = Baik.

Skor 3 = Cukup Baik.

Skor 2 = Kurang Baik.

Skor 1 = Tidak Baik.

#### ***D.1. Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Kualitas Kerja***

Analisis kinerja pegawai berdasarkan kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan (pencapaian hasil kerja) serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Semakin berkualitas pekerjaan yang dihasilkan dan semakin sempurna tugas yang dihasilkan oleh seorang pegawai maka skor angka yang diperoleh pegawai tersebut akan cenderung mendapat angka 5, yang berarti “Sangat Baik”, yaitu hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai selalu memenuhi standar mutu bahkan sering kali jauh lebih baik dari target yang ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya semakin tidak berkualitas pekerjaan yang dihasilkan dan semakin tidak sempurna tugas yang dihasilkan oleh seorang pegawai maka skor angka yang diperoleh oleh pegawai tersebut akan cenderung rendah dan perolehan angka akan menurun dari angka 5 hingga angka 1. Perolehan angka 1 berarti “Tidak Baik”, yaitu ketetapan tidak memadai dan sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian atasan terhadap kinerja 16 pegawai berdasarkan kualitas kerja diberikan skor 1 sampai 5. Dengan keterangan skor sebagaimana terlihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Persentase Kualitas Kerja Pegawai P2M BNN Provinsi SULTRA

No	Aspek Penilaian Kualitas Kerja Pegawai	Skor Angka	Jum- Lah	%
1	Hasil kerja selalu memenuhi standar mutu bahkan sering kali jauh lebih baik dari yang ditetapkan	5	4	25.00
2	Hasil kerja sesuai standar mutu dan menurut ketetapan	4	7	43.75
3	Biasanya tepat dan menurut ketetapan tetapi membutuhkan pengontrolan	3	3	18.75
4	Ketepatan memadai tetapi sering salah	2	2	12.50
5	Ketetapan tidak memadai dan sering salah	1	-	-
J u m l a h			16	100

Sumber; Hasil Penelitian 2018.

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) BNN Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan indikator kualitas kerja pegawai adalah tergolong “Baik”. Hal tersebut dapat diketahui dari 16 orang jumlah Pegawai yang dinilai, ada 7 orang Pegawai yang mendapatkan skor 4 (Baik), yaitu “hasil kerja Pegawai sudah sesuai dengan standar mutu dan sesuai dengan standar ketetapan. Jadi aspek penilaian seorang atasan terhadap kualitas kerja pegawai yang dipimpin dinyatakan *tinggi*

atau *baik* jika menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

Dasar pertimbangan atasan memberikan penilaian “baik” atau memberikan skor 4 sebanyak 7 orang (43.75%) kepada pegawai yang dipimpinnya adalah karena sudah berhasil melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan Tupoksi dan tanggung jawab masing-masing. Contoh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai misalnya:

- (1) Menyelesaikan tugas-tugas pokok Bidang P2M BNN Provinsi SULTRA;
- (2) Mengadakan sosialisasi dan penyuluhan tentang Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) baik diselenggarakan untuk instansi pemerintahan maupun di masyarakat;
- (3) Pengiriman Pegawai Bidang P2M sebagai Peserta Pelatihan Fasilitator Narkoba;
- (4) Mengikuti Rapat Koordinasi (Rakor) BNN, BNP dan BNK se Indonesia di Jakarta atau kota-kota lainnya di Indonesia;
- (5) Mengadakan Lomba Kreativitas Siswa SMA Tingkat Provinsi Sulawesi Tenggara; dan lain-lain.

Adapun Pegawai Bidang P2M BNN Provinsi SULTRA yang memperoleh penilaian skor 2 yang berarti “Kurang Baik” sebanyak dua orang Pegawai. Penilaian kinerja Pegawai Bidang P2M yang mendapat skor 2 “Kurang Baik” dalam aspek penilaian kualitas kerja terutama berkaitan dengan “ketetapan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sudah cukup memadai, namun terkadang seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih terjadi kesalahan”. Kesalahan kerja pegawai tersebut terjadi karena hasil kerja seorang pegawai belum memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh pimpinan kantor (manajemen organisasi). Kesalahan kerja harus dihindari dan sedapat mungkin dapat diselesaikan dengan baik, karena kesalahan kerja yang dilakukan oleh pegawai pada akhirnya akan memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Contoh kesalahan kerja misalnya:

- (1) Dalam pemberian tugas-tugas pengetikan naskah masih sering terjadi “salah ketik” atau naskah diketik secara kurang rapi dan kurang sempurna.
- (2) Dari segi efisiensi waktu, penyelesaian tugas-tugas kantor, terkadang pekerjaan belum diselesaikan secara tepat waktu. Contoh: ketika diberikan pekerjaan kantor dan harus selesai dalam jangka waktu 3 hari, ternyata tiba waktu 3 hari pekerjaan belum selesai.
- (3) Kemampuan menerjemahkan perintah kerja dari atasan (instruksi kerja atasan) belum dipahami secara sempurna oleh pegawai bawahan, sehingga akibatnya hasil kerja yang ditampilkan oleh pegawai menjadi tidak maksimal. Dan lain-lain.

Terkait dengan penilaian atasan terhadap kinerja pegawai yang dipimpin dalam aspek “kualitas kerja”, sebagaimana dijelaskan oleh Kepala Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) BNN Provinsi Sulawesi Tenggara berikut ini:

“Secara umum kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) BNN Provinsi Sulawesi Tenggara, berkaitan dengan aspek “kualitas kerja” pegawai, sudah bagus. Dari pilihan skor angka 1 sampai 5, sebagian besar saya memberikan skor 4 dan skor 5. Dari 16 orang pegawai Bidang P2M, 7 orang saya beri skor 4, skor 5 sebanyak 4 orang, skor 3 sebanyak 3 orang, dan sisanya skor 2 sebanyak 2 orang. Hal itu berarti bahwa sebagian besar pegawai saya sudah memperlihatkan hasil kerja yang baik sesuai dengan bidang kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada mereka, terutama yang berkaitan langsung dengan hal pencegahan dan pemberdayaan masyarakat berkaitan dengan soal bahaya Narkotika, dan zat adiktif lainnya (Wawancara Tanggal 12 April 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat BNNP SULTRA, terkait dengan kinerja pegawai pada aspek “kualitas kerja”, dapat

diketahui bahwa sebagian besar kinerja Pegawai Bidang P2M sudah tergolong “baik” karena sebagian besar (11 orang dari 16 orang pegawai) yang dinilai oleh atasan telah mendapat skor 4 dan skor 5. Kalau dilihat dalam daftar pengecekan kinerja antara skor 1 sampai 5 maka perolehan skor 4 dan skor 5 tersebut sudah termasuk dalam kategori skala “tinggi” atau kinerja karyawan sudah termasuk dalam kategori “baik.”

Berbagai alasan pertimbangan seorang atasan memberikan penilaian “baik” adalah karena pegawai tersebut sudah berhasil melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan Tupoksi dan tanggung jawab masing-masing. Diantara tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai misalnya: pertama, Menyelesaikan tugas-tugas terkait dengan tugas pokok Bidang P2M; kedua, Mengadakan kegiatan sosialisasi dan penyuluhan tentang Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba, baik yang ditujukan pada instansi pemerintahan maupun kepada masyarakat; ketiga, Pengiriman Pegawai Bidang P2M sebagai Peserta Pelatihan Fasilitator Narkoba, dan setelah kembali hasil kerja dan kualitas kerja mereka menjadi lebih baik; keempat, Mengikuti Rapat Koordinasi (Rakor) BNN, BNP dan BNK se Indonesia di Jakarta atau kota-kota lainnya di Indonesia; kelima, Mengadakan Lomba Kreativitas Siswa SMA Tingkat Provinsi Sulawesi Tenggara; tujuannya untuk menjauhkan siswa-siswi dari bahaya narkoba sekaligus untuk menciptakan kreativitas siswa-siswi dalam berkarya, dan lain-lain. Semua tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai Bidang P2M dilaksanakan dengan baik sehingga kualitas kerja semakin baik.

Terkait dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas lain dalam Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat, sudah tergolong baik, dalam artian dapat mengerjakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik pula. Visi BNN Provinsi SULTRA yaitu “menjadi lembaga non kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya di Indonesia”. Visi BNN Provinsi SULTRA dapat dijalankan dengan baik oleh pegawai Bidang P2M BNN Provinsi SULTRA.

Terkait dengan informasi Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba dalam masyarakat, kinerja pegawai dalam aspek “kualitas kerja”, sebagaimana dikatakan oleh salah seorang Pegawai Bidang Pencegahan P2M BNNP SULTRA berikut:

“Kegiatan kami dalam bidang pencegahan antara lain adalah mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya (narkoba). Di samping itu kami juga aktif “Membangun komitmen bersama pemerintah dan masyarakat menjadi tahu, mau dan mampu menggerakkan dan melaksanakan Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan, dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN)”. Sehingga dengan demikian masyarakat menjadi imun dan terampil menolak terhadap penyalahgunaan Narkoba. Masyarakat sebagai subjek dalam Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan, dan Peredaran Gelap Narkoba (Wawancara Tanggal 15 April 2018).”

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang Pegawai yang bekerja pada Bidang Pencegahan P2M, berkaitan dengan kinerja pegawai pada aspek “kualitas kerja”, dapat diketahui bahwa pegawai dalam bidang pencegahan telah melakukan kegiatan-kegiatan berupa sosialisasi dan penyuluhan pencegahan (preventif) untuk mencegah dan menghentikan peredaran luas Narkoba di masyarakat. Di samping itu, masyarakat juga diberikan pendidikan dan pemahaman agar supaya masyarakat menjadi imun (kebal dan tidak terpengaruh dengan

godaan narkoba) serta terampil menolak segala bentuk penyalahgunaan Narkoba, sehingga masyarakat pada akhirnya akan menjadi subjek dalam Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan, dan Peredaran Gelap Narkoba.

Pegawai Bidang Pencegahan mempunyai tugas melakukan persiapan kegiatan Penyuluhan P4GN, diseminasi informasi dan advokasi P4GN, pembinaan teknis dan supervisi P4GN kepada BNN Kabupaten/ Kota, dan evaluasi dan pelaporan P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah provinsi. Apabila pegawai Bidang Pencegahan dapat melakukan tugas di atas dengan baik maka dapat dikatakan bahwa kualitas kerjanya juga baik. Sebaliknya jika tidak dapat melakukan tugas dengan baik maka kualitas kerjanya buruk atau rendah. Ukuran kualitas kerja yang baik adalah meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian hasil kerja.

Hal tersebut senada dengan pendapat Wilson dan Heyyel<sup>20</sup> mengatakan bahwa kualitas kerja (*quality of work*) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ukuran kualitas kerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat yang baik adalah meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian hasil kerja. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Artinya semakin rapi dan semakin tepat waktu Pegawai P2M menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya maka semakin baik kualitas kerjanya. Sebaliknya semakin tidak tepat waktu pekerjaan yang diberikan kepadanya maka hasil kerja dan kualitas kerja juga semakin buruk.

Kualitas kerja yang buruk dari seorang pegawai dapat diperbaiki. Cara memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja seorang pegawai antara lain melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pemberian bonus. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Bitner dan Zeithaml dalam Riorini<sup>21</sup> bahwa untuk dapat meningkatkan kualitas kerja (*performance quality*) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

## ***D.2. Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Inisiatif Pegawai***

Indikator inisiatif pegawai berkaitan dengan ada atau tidaknya kesadaran diri pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan. Inisiatif pegawai berkaitan dengan kemampuan pegawai mengambil keputusan, langkah-langkah positif atau melaksanakan tugas pokok tanpa selalu menunggu perintah dari atasan. Indikator kinerja pegawai berdasarkan inisiatif pegawai diukur dari tingkat kesadaran diri pegawai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

Merujuk pada penskoran pengukuran kinerja pegawai mulai dari skor tertinggi (skor 5= Sangat Baik) sampai skor paling rendah (skor 1= Tidak Baik) maka pegawai yang mempunyai inisiatif tinggi cenderung akan mendapat skor 5 (sangat baik), sementara pegawai yang kurang atau bahkan tidak mempunyai inisiatif akan cenderung mendapat nilai paling rendah yaitu skor 1 (tidak baik). Semakin banyak inisiatif yang dikeluarkan oleh pegawai terkait dengan

---

<sup>20</sup> Willson and Heyyel. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. (Mc Graw Hill Inc. New Jersey, 1987), h. 101.

<sup>21</sup> Riorini, Sri Vandayuli, "Quality Performance dan Komitmen Organisasi", *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 3 (2004): 253-274.

penyelesaian tugas-tugas, berupa pemberian saran, pendapat, atau ide-ide kreatif untuk perbaikan dan pengembangan tugas pokok dan fungsi pegawai maka kemungkinan besar pegawai yang bersangkutan akan mendapatkan skor yang tinggi dari atasan, yaitu akan mendapatkan skor angka 4 dan skor angka 5.

Keadaan sebaliknya jika pegawai tidak mempunyai inisiatif maka skor angka penilaian yang diperoleh oleh pegawai dari atasannya akan cenderung rendah sampai ke angka 1, yang berarti “Tidak Baik”, yaitu pegawai tidak mempunyai inisiatif sama sekali dan selalu membutuhkan instruksi atasan secara umum baru bekerja.

Untuk mengetahui tentang kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat pada aspek inisiatif pegawai dan perolehan skor, dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Persentase Inisiatif Pegawai Bidang P2M BNNP SULTRA

No	Aspek Penilaian Inisiatif Pegawai	Skor Angka	Jum- lah	%
1	Inisiatifnya luar biasa, selalu mencari/ menemukan cara-cara baru untuk dapat menyelesaikan tugas lebih baik dan selalu mampu memberikan saran-saran/ usul-usul yang positif tanpa diminta.	5	5	31.25
2	Inisiatifnya cukup baik, sering kali mencari/ menemukan cara-cara untuk menyelesaikan tugas lebih baik dan sering kali memberikan usul-usul yang positif.	4	6	37.50
3	Inisiatifnya sedang-sedang saja, kadangkala mencari/ menemukan cara-cara penyelesaian tugas yang lebih baik.	3	3	18.75
4	Inisiatifnya kurang, sulit mencari atau menemukan cara-cara penyelesaian tugas yang lebih baik.	2	2	12.50
5	Tidak ada inisiatif dan selalu membutuhkan instruksi atasan secara umum.	1	-	-
J u m l a h			16	100

Sumber; Data Diolah.

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai berdasarkan indikator “inisiatif pegawai” sudah tergolong “Baik”. Hal tersebut dapat diketahui bahwa dari 16 orang jumlah Pegawai Bidang P2M, ada 5 orang yang mendapatkan skor 5 (Sangat baik), yaitu Inisiatif pegawai luar biasa, selalu mencari dan atau menemukan cara-cara baru untuk dapat menyelesaikan tugas lebih baik dan selalu mampu memberikan saran-saran atau usul-usul yang positif tanpa diminta. Selanjutnya ada 6 orang Pegawai yang mendapatkan skor 4 (Baik), yaitu “Inisiatif pegawai cukup baik, sering kali mencari dan atau menemukan cara-cara untuk menyelesaikan tugas lebih baik dan sering kali memberikan usul-usul yang positif”.

Alasan atasan memberikan skor tinggi yaitu angka 4 dan angka 5 kepada pegawai yang dipimpin adalah karena dalam penilaian atasan bahwa pegawainya mempunyai inisiatif berupa saran dan pendapat yang bagus terkait perbaikan cara melakukan tugas-tugas atau pekerjaan maupun pemberian pendapat mengenai penyelesaian dari suatu masalah yang dihadapi.

Adapun 2 orang dari 16 orang Pegawai yang mendapat skor “Kurang Baik” dalam aspek “inisiatif pegawai” terutama berkaitan dengan “secara alami tingkat inisiatif pegawai yang bersangkutan rendah dan pengalaman pegawai tersebut juga masih minim, sehingga secara

keseluruhan memengaruhi kinerja pegawai bersangkutan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai aspek inisiatif pegawai salah satu caranya adalah melalui keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan (*training*) pengembangan potensi, kreativitas, dan inisiatif diri.

Berkaitan dengan penilaian atasan terhadap kinerja pegawai yang dipimpin dalam aspek “inisiatif pegawai”, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Seksi Pencegahan Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat BNNP SULTRA berikut.

“Sebenarnya saya melihat pegawai-pegawai saya yang ada dalam Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) BNN Provinsi Sulawesi Tenggara, sebagian besar mereka sudah mempunyai inisiatif yang bagus. Oleh karena itu penilaian saya terhadap kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) BNN Provinsi Sulawesi Tenggara, dalam aspek “inisiatif pegawai”, sudah cukup baik. Dari pilihan skor angka 1 sampai dengan 5, kebanyakan saya memberikan nilai skor tinggi yaitu skor 4 dan skor 5. Dari 16 orang pegawai Bidang P2M, 11 orang pegawai saya beri skor 4 dan skor 5, dan sisanya skor 2 dan skor 3. Saya suka dengan pegawai-pegawai usia muda karena pegawai-pegawai usia muda tersebut cenderung cerdas, dan biasanya mereka mempunyai inisiatif yang lebih menonjol dibandingkan dengan pegawai-pegawai yang sudah berusia 50-60 tahun (Wawancara pada Tanggal 13 April 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi terkait dengan kinerja pegawai pada aspek “inisiatif pegawai”, dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Bidang P2M mempunyai kinerja yang tergolong cukup “Baik” karena hampir seluruh pegawai yang dinilai oleh atasan (11 orang dari 16 orang pegawai yang dinilai oleh atasan) mempunyai inisiatif yang banyak. Pegawai Bidang P2M mempunyai inisiatif, selalu mencari dan menemukan cara-cara baru untuk dapat menyelesaikan tugas lebih baik dan selalu mampu memberikan saran-saran dan usul-usul yang positif tanpa diminta. Sehingga tugas-tugas Bidang P2M terlaksana dengan baik utamanya tugas sosialisasi dan penyuluhan tentang bahaya Narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, serta kampanye Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba.

Inisiatif Pegawai sangat berhubungan dengan kinerja pegawai dalam mencegah dan atau mengatasi bahaya peredaran Narkotika, zat psikotropika, dan bahan adiktif lainnya dalam masyarakat. Apalagi dewasa ini peredaran narkotika sudah menjadi ancaman dan bahaya yang dapat merusak generasi muda.

Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari pemberian inisiatif yang secara langsung berhubungan dengan tugas-tugas kantor, tetapi juga dapat diukur dari pemberian inisiatif (pemberian saran dan pendapat) yang berhubungan dengan bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat secara umum, seperti bagaimana cara meredam atau mengatasi bahaya peredaran Narkotika, zat psikotropika, dan bahan adiktif lainnya dalam masyarakat. Bahaya narkoba semakin hari semakin mengkhawatirkan, baik dari segi pemakai, pengedar, jaringan peredaran narkoba, maupun produksi narkoba.

Terkait dengan informasi bahaya narkoba yang semakin hari semakin mengkhawatirkan tersebut, dijelaskan oleh Bapak M. Syarif, SKM, M.Kes. berikut:

“Tindak pidana narkoba bersifat transnasional yang dilakukan dengan menggunakan modus operandi yang tinggi, teknologi canggih, didukung oleh jaringan organisasi yang luas, dan sudah banyak menimbulkan korban terutama di kalangan generasi muda penerus bangsa, yang jika dibiarkan akan sangat membahayakan kehidupan bangsa dan negara. Sedangkan penyalahgunaannya di masyarakat menunjukkan kecenderungan yang semakin meningkat dengan korban yang meluas, terutama di kalangan anak-

anak, remaja, dan generasi muda pada umumnya. Peredaran gelap narkoba saat ini dilakukan oleh sindikat yang terorganisasi dengan jaringan yang luas yang bekerja secara rapi dan sangat rahasia baik di tingkat nasional maupun internasional. Kasus Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba di Sulawesi Tenggara diperkirakan cukup tinggi yang belum terungkap. Untuk mencegah semakin meningkat dan meluasnya kasus penyalahgunaan narkoba di kalangan masyarakat maka dilakukan suatu gerakan bersama oleh semua elemen masyarakat yang dikenal dengan Program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) (Wawancara Tanggal 16 April 2018).”

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa penyalahgunaan Narkotika di masyarakat sudah menunjukkan kecenderungan yang semakin meningkat dengan jumlah korban yang semakin banyak, terutama di kalangan anak-anak, remaja, dan generasi muda pada umumnya. Tindak pidana narkotika bersifat transnasional yang dilakukan dengan menggunakan modus operandi yang tinggi, teknologi canggih, didukung oleh jaringan organisasi yang luas, karena itu penanganannya juga harus lebih canggih. Supaya berhasil menangani bahaya Narkotika maka tidak cukup kalau hanya melibatkan pemerintah, tetapi harus melibatkan juga masyarakat secara keseluruhan.

Karena itu kegiatan-kegiatan pencegahan dan pemberdayaan masyarakat seperti melakukan kegiatan-kegiatan berupa sosialisasi tentang bahaya Narkoba, penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat untuk mencegah dan menghentikan peredaran luas Narkotika dalam masyarakat perlu terus dilaksanakan. Gerakan bersama oleh semua elemen masyarakat yang dikenal dengan Program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) perlu terus diupayakan dan ditingkatkan intensitasnya. Termasuk di dalamnya adalah pemberian pendidikan dan pemahaman agar supaya masyarakat menjadi sadar, imun, terampil, dan mandiri, supaya dapat menolak segala bentuk penyalahgunaan Narkoba.

Indikator pengukuran kinerja pegawai dapat diukur dari inisiatif pegawai dalam memberikan pendapat untuk menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Beberapa hal penting terkait dengan inisiatif pegawai:

- (1) Pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya dengan baik.
- (2) Pegawai mengetahui standar mutu pekerjaan yang dikerjakannya.
- (3) Ketergantungan terhadap orang lain dari seorang pegawai perlu dinilai karena berkaitan dengan kemandirian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Bila seseorang pegawai dapat mandiri biasanya mempunyai inisiatif yang tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Bintoro dan Daryanto bahwa tingkat produktivitas seorang pegawai diukur dari banyaknya kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai.<sup>22</sup> Di samping itu ketergantungan terhadap orang lain dari seorang pegawai juga perlu dinilai karena berkaitan dengan kemandirian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Bila seseorang pegawai dapat mandiri biasanya mempunyai inisiatif yang tinggi. Inisiatif seorang pegawai tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas kantor tetapi juga berkaitan dengan tugas-tugas yang berkaitan dengan masyarakat secara umum.

Narkoba merupakan ancaman dan bahaya besar bagi masyarakat, dan termasuk kejahatan luar biasa (*extraordinary crime*). Karena itu kegiatan-kegiatan pencegahan dan pemberdayaan masyarakat seperti melakukan kegiatan-kegiatan sosialisasi tentang bahaya

---

<sup>22</sup> Bintoro dan Daryanto, ....h. 176

Narkoba, pelatihan, penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat untuk mencegah dan menghentikan peredaran luas Narkotika dalam masyarakat khususnya kelompok usia remaja dan generasi muda perlu terus ditingkatkan. Gerakan bersama semua elemen masyarakat yang dikenal dengan Program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba perlu terus ditingkatkan intensitas dan kualitasnya. Termasuk di dalamnya adalah pemberian pendidikan, pelatihan, dan pemahaman agar supaya masyarakat menjadi sadar, imun, terampil, dan mandiri, supaya dapat menolak segala bentuk penyalahgunaan Narkoba, terutama ditujukan kepada generasi muda sebagai generasi penerus bangsa di masa mendatang.

Seorang pegawai perlu sekali dibekali dengan berbagai macam kemampuan supaya dapat bekerja dengan baik, supaya dapat menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan dengan baik pula. Kemampuan dan kinerja pegawai berkorelasi secara positif. Artinya makin banyak kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, makin baik kinerjanya. Sebaliknya makin sedikit kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin kurang baik kinerjanya. Kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang pegawai adalah: (1) kemampuan teknis, (2) kemampuan konseptual, (3) kemampuan hubungan interpersonal, dan (4) Kemampuan berkomunikasi yang baik. Semua kemampuan tersebut sangat memengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, utamanya terkait dengan tugas sosialisasi dan penyuluhan tentang bahaya Narkotika, Psikotropika, dan zat adiktif lainnya, serta kampanye Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba. Ada 4 jenis Narkotika yang banyak beredar dan dikonsumsi sekarang yaitu: Ganja, *shabu*, Ekstasi, dan Heroin. Karena itu masyarakat luas perlu tau bahaya Narkotika tersebut. Sekarang ini bukan hanya kalangan artis, pejabat, dan orang kaya yang memakai Narkotika, tetapi masyarakat luas kelas ekonomi bawah juga sudah ditemukan sebagai pemakai dan pengedar. Tentu kondisi ini sangat memprihatinkan kita semua.

## E. Penutup

Upaya mewujudkan masyarakat Sulawesi Tenggara yang Sehat, Bebas dari Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba, tidaklah mudah. Hal ini karena kasus penyalahgunaan narkoba di kalangan masyarakat semakin meningkat dan semakin meluas. Kasus Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba di Sulawesi Tenggara cukup tinggi dan masih banyak kasus yang belum terungkap. Kegiatan perekonomian seperti arus transportasi, pertambangan, pariwisata, perdagangan, perhotelan, restoran, tempat hiburan malam, dan lain-lain merupakan potensi kerawanan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

Karena itu, tantangan Pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) Badan Narkotika Nasional Sulawesi Tenggara semakin hari semakin berat. Hal ini disebabkan oleh karena peredaran narkoba semakin luas dan pengguna dan pemakai narkoba juga semakin meningkat dari hari ke hari. Kejahatan narkoba merupakan kejahatan yang bersifat laten (*Transmittional Crime*), kejahatan terorganisir (*Organized Crime*), dan kejahatan serius (*Serious Crime*). Kejahatan ini dapat menimpa semua lapisan masyarakat, menimbulkan kerugian yang sangat besar, serta mengakibatkan hilangnya generasi bangsa (*Lost Generation*) di masa depan.

Untuk menjawab tantangan dan permasalahan narkoba maka Pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) Badan Narkotika Nasional Sulawesi Tenggara selaku lembaga yang bertanggung jawab tentang masalah narkoba, dituntut untuk meningkatkan kualitas diri dan memperbaiki kinerja (*performance*) sehingga bisa mengatasi masalah narkoba secara keseluruhan. Peningkatan kinerja Pegawai indikatornya adalah Peningkatan kualitas kerja pegawai; Peningkatan inisiatif pegawai; Peningkatan kemampuan pegawai; dan Peningkatan kemampuan berkomunikasi pegawai, sehingga dapat menyelesaikan

tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan juga dapat meredam peredaran Narkoba di masyarakat.

Di samping itu, pegawai Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) Badan Narkotika Nasional Sulawesi Tenggara juga harus bisa menyatukan dan menggerakkan Segenap Potensi Masyarakat Dalam Upaya Pencegahan, Rehabilitasi dan pemberantasan Penyalahgunaan Narkoba. Peningkatan kesadaran, kepedulian, dan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan Program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba merupakan kunci untuk mencegah masyarakat terhadap bahaya penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azmiyati, SR, dkk. “Gambaran penggunaan NAPZA pada anak jalanan di Kota Semarang”. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (KEMAS)*, Vol. 9, No. 2 (2014): 137-143.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017.
- Dessler, Gary. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga, 2000.
- Dwiyanto, Agus dkk. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia: Seri Kajian Birokrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- Laporan Tahunan Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2017.
- Laporan Tahunan BNNP SULTRA. *Laporan Tahunan BNNP SULTRA Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) BNNP Sulawesi Tenggara*, 2016.
- Londa, Noldi J. “Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara Dalam Penanganan Pengguna Narkotika Psikotropika Dan Obat Terlarang Di Provinsi Sulawesi Utara”, *Jurnal Politico*, Vol. 6 No. 1 (2017): 1-38.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Nurwignyo, Yulius Yohanes, Abdul Rahim, “Pelayanan Petugas Badan Narkotika Nasional Untuk Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan, Peredaran Gelap Narkotika Kepada Masyarakat Melalui Strategi Informasi Di Kabupaten Sanggau”, *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN*, (2014): 1-20.
- Pebriani, Frita Ayu & Ida Hayu D, “Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta”. *Journal of Public Policy and Management Review*, Vol. 5 No. 3 (2016): 1-14.
- Prawirosentono, Suyadi, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja dan Motivasi Karyawan: Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta, 2017.
- Rahman, Abdul. “Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (Bnn) Provinsi Riau Dalam Pelaksanaan Operasi Pemberantasan Di Kota Pekanbaru”, *Jurnal JOM FISIP*, Vol. 4 No. 1 (Februari, 2017): 1-14.

- Riorini, Sri Vandayuli, "Quality Performance dan Komitmen Organisasi", *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4, No. 3 (2004): 253-274.
- Robert K. Yin, *Studi Kasus: Desain dan Metode*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.
- Sedarmayanti. *Good Governance "Kepemerintahan Yang Baik" dan Good Corporate Governance "Tata Kelola Perusahaan Yang Baik" Bagian Ketiga*. Bandung: Mandar Maju, 2012.
- Sumiati, La Ode Mustafa, R H. Justawan, "Penerapan Etika Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Disiplin Kerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kendari", *Jurnal Administrasi Negara, Politik Pemerintahan & Hubungan Internasional*, Vol. 4 No. 2 (2018): 1-20.
- Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika.
- Wibawa, Brian Yuda. "Peranan Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Blitar Dalam Upaya Pencegahan Penyalahgunaan Narkotika Pada Ruang Lingkup Sekolah Di Kabupaten Blitar". *Jurnal Supremasi*, [Vol 6 No 1 \(Maret, 2016\)](#): 53-59.
- Willson and Heyyel. *Hand Book of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey, 1987.