

**PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
BADAN NARKOTIKA NASIONAL
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

*Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Sosial Program Studi Pendidikan Strata Satu
Program Studi Ilmu Administrasi Negara*



**OLEH
REZA FITRADANA
NPM. 180411055**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2022**



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl. Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655 Fax. 0760-561655, e-mail unikskuantan@gmail.com

PERSETUJUAN PEMBIMBING UNTUK REVISI SKRIPSI

Skripsi Mahasiswa dengan :

Nama : Reza Fitradana

NPM : 180411055

Program Studi : Administrasi Negara

Judul : **Produktifitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi**

Hari/Tgl Ujian : Senin/ 01 Agustus 2022

Dinyatakan sudah melakukan revisi atas skripsinya.

NO	NAMA DEWAN SIDANG	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si	Ketua Dewan Sidang	1.
2.	Alsar Andri, S.Sos.,M.Si	Pembimbing 1	2.
3.	Sahri Muharam, S.Sos.,M.Si	Pembimbing 2/ Sekretaris	3.
4.	Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si	Anggota 2	4.
5.	Sarjan.M, S.Sos.,M.Si	Anggota 2	5.

Catatan:

Setelah ditandatangani, formulir ini diphotocopy oleh mahasiswa sebanyak pembimbing dan penguji yang hadir saat sidang skripsi dan diberikan kepada pembimbing 1 (satu) bersama dengan persyaratan lainnya.

PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada

Hari : Senin

Tanggal : 05

Bulan : September

Tahun : 2022

Tim Penguji

Ketua



RIKA RAMADHANTI, S.IP, M.Si
NIDN. 1030058402

Sekretaris



SAHRI MUHARAM, S.Sos, M.Si
NIDN. 1021117906

1. Alsar Andri, S.Sos, M.Si
2. Emilia Emharis, S.Sos, M.Si
3. Sarjan M, S.Sos, M.Si

()
()
()

Mengetahui
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi
Dekan,



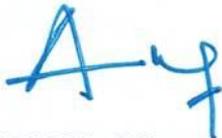
RIKA RAMADHANTI, S.IP, M.Si
NIDN. 1030058402

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL : PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN
NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN KUANTAN
SINGINGI
NAMA : REZA FITRADANA
NPM : 180411055
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

TELAH DIPERIKSA DAN DISETUJUI OLEH DOSEN PEMBIMBING

PEMBIMBING I



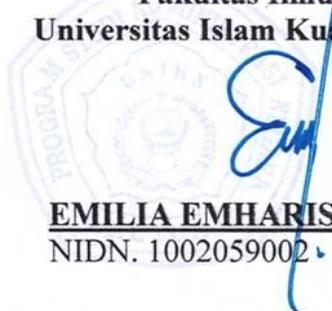
ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1005108901

PEMBIMBING II



SAHRI MUHARAM, S.Sos., M.Si
NIDN. 1021117906

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi



EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si
NIDN. 1002059002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : REZA FITRADANA

Npm : 180411055

Menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi ini yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana , Magister, dan Doktor), baik di Universitas Islam Kuantan Singingi maupun di perguruan tinggi lainnya. Karya tulis ini murni gagasann, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain atau sumber lain, telah saya tulis orang lain, telah saya tulis sumbernya dengan jelas dan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Teluk Kuantan, 11 Mei 2022

 
REZA FITRADANA
NPM. 180411055

MOTTO

“Ada proses dalam usaha, esok sukses kita bergaya”.

“Bahagia itu sederhana, yang rumit itu kamu”

“Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya menang”.

KATA PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin..

Pertama-tama saya mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar dan selalu dalam lindungan-Nya. Semoga ini menjadi salah satu langkah untuk menuju kesuksesan dan meraih cita-cita besarku.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk Cahaya Hidupku ayah dan ibuku tercinta, yang selalu memberiku semangat dan selalu mendoakan putramu dalam setiap sujutnya. Terima kasih untuk ayah dan ibu pengorbananmu sungguh luar biasa. Serta adik tersayang Nesa Laras Sopina yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.

Untuk temanku yang sama-sama berjuang (Cindi Melenia, Putra Hanapi, Dimas Andi Pratama, Amril, Fernando, Indu Naufal, Ria Amelia, Tania Amelia, Wendi Wahyudi, Ezy novrian, Melda Sahara) terima kasih kalian selalu ada untukku, semangat dari kalian tak akan mungkin aku sampai disini. Terima kasih juga kepada orang-orang terdekat yang selalu mendukung hingga sampai saat ini.

Terima kasih banyak untuk bapak Alsar Andri, S.Sos M.Si dan bapak Sahri Muharam, S.Sos M.Si yang telah banyak meluangkan waktu tenaga dan pikiran, serta memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam proses pembimbingan. Dan kepada bapak dan ibu dosen pengajar serta seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak memberikan tambahan ilmu, bantuan administrasi dan bantuan lainnya dalam kelancaran studi peneliti.

KATA PENGANTAR

“Bismillahirrahmanirahim”

Alhamdulillah rabbil’alamin, banyak nikmat yang Allah SWT berikan, tetapi sedikit sekali yang kita ingat. Segala puji hanya layak untuk Allah SWT atas segala berkat, nikmat, taufik serta hidayah-Nya yang tiada terkira besarnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi”.

Meskipun penulis berharap isi dari skripsi penelitian ini bebas dari kekurangan dan kesalahan, namun selalu ada kekurangan dan kesalahan. Karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar proposal ini dapat lebih baik lagi.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada pihak-pihak yang memberikan bantuan, dukungan, serta perhatian kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan ini yang mana diantaranya kepada :

1. Bapak Dr. H. Nopriadi, SKM., M.Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Bapak Emilia Emharis, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara yang telah berkenan memberikan izin dalam penyusunan proposal ini.
4. Bapak Alsar Andri S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran serta dorongan kepada penulis dalam menyusun Proposal Penelitian ini.
5. Bapak Sahri Muharam, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang Juga telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran serta dorongan kepada penulis dalam menyusun Proposal Penelitian ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Serta Seluruh Staff Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu selama penulis menuntut ilmu hingga selesai.
7. Kepada kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi yang telah memberikan izin melakukan penelitian.
8. Terimakasih kepada Ayahanda Dan Ibunda serta Saudara yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan, baik secara moril maupun materil serta do'anya untuk penulis dalam menyusun proposal penelitian ini.
9. Semua pihak dan rekan-rekan yang tidak dapat penulis Sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu. Terima kasih atas semangat dan kerjasamanya.

Akhirnya dengan penuh kesadaran penulis mengakui bahwa penelitian ini masih perlu disempurnakan. Penulis juga menyadari untuk menjadi lebih baik melalui proses. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang tentunya masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna.

Teluk Kuantan, 11 Mei 2022
Penulis,

REZA FITRADANA
NPM. 180411055

ABSTRAK

PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

REZA FITRADANA
NPM. 180411055

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

**WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF THE NATIONAL
NARCOTICS AGENCY, KUANTAN SINGINGI REGENCY**

REZA FITRADANA
NPM. 180411055

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 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.

DAFTAR ISI

MOTTO	
KATA PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	
1.2 Rumusan Masalah	
1.3 Tujuan Penelitian	
1.4 Manfaat Penelitian	
1.4.1 Aspek Teoritis	
1.4.2 Aspek Praktis	
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Tinjauan Pustaka	
2.1.1 Teori/Konsep Ilmu Administrasi Negara	
2.1.2 Teori/ Konsep Organisasi	
2.1.3 Teori/ Konsep Produktivitas	
2.1.4 Teori Kinerja	
2.1.5 Teori/ Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	
2.1.6 Pengertian Badan Narkotika Nasional	
2.2 Kerangka Pemikiran	
2.3 Hipotesis	
2.4 Defenisi Operasional	
2.5 Konsep Variabel, Indikator dan Item Penelitian	

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	
3.2	Informan Penelitian.....	
3.3	Sumber Data	
3.3.1	Data Primer.....	
3.3.2	Data Sekunder	
3.4	Fokus Penelitian.....	
3.5	Lokasi Penelitian.....	
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	
3.7	Metode Analisis Data.....	
3.8	Jadwal Penelitian	

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1	Gambaran Umum Badan Narkotika Nasional.....	
4.2	Kondisi Umum Badan Narkotika Nasional.....	
4.2.1	Geografis.....	
4.2.2	Keadaan Sosial Pegawai	
4.3	Visi dan Misi Badan Narkotika Nasional.....	
4.3.1	Visi	
4.3.2	Misi.....	
4.4	Tugas Pokok dan Fungsi Badan Narkotika Nasional.....	
4.4.1	Kedudukan.....	
4.4.2	Tugas	
4.4.3	Fungsi	
4.5	Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional	

BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

5.1	Identitas Responden	
5.1.2	Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	
5.1.2	Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Usia.....	
5.1.3	Tingkat Pendidikan.....	
5.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	

5.2.1 Kemampuan Pegawai Badan Narkotika Nasional
5.2.2 Meningkatkan Hasil Kerja Badan Narkotika Nasional
5.2.3 Semangat Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional
5.2.4 Pengembangan Diri Pegawai Badan Narkotika Nasional
5.2.5 Peningkatan Mutu Pegawai Badan Narkotika Nasional
5.2.6 Efisiensi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....
6.2 Saran.....

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku
B. Peraturan Perundang-Undangan.....

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II.1 : Konsep Variabel Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.....	33
III.1 : Informan Penelitian.....	37
III.2 : Jadwal penelitian tentang Upaya Peningkatan Produktivitas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi	41
IV. 1 Jumlah Pegawai	
IV.2 Bidang Kerja Pegawai.....	
V.1 Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	
V.2 Klasifikasi Informan Berdasarkan Tingkat Usia.....	
V.3 Klasifikasi Informan Menurut Tingkat Pendidikan	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 : Kerangka Pemikiran Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.....	29
IV.1: Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003: 103-104) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

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

Badan Narkoba Nasional Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai 3 seksi yaitu :

1. Pencegahan
2. Pemberantasan
3. Rehabilitasi

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

1. Peringatan Hari Anti Narkoba 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.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut maka dari itu penulis mengangkat suatu judul penelitian yaitu **“PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat penulis rumuskan yaitu : Bagaimana Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan penulis, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk dapat memperkaya konsep atau teori yang membantu perkembangan ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam kehidupan berbirokrasi, khususnya untuk mengembangkan pengetahuan ilmu Pemerintahan. Supaya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan atau konsep kepada pegawai khususnya dalam pemerintahan dan kepada masyarakat umumnya dalam meningkatkan pengetahuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori/ Konsep 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.

4. Administrasi Negara sangat erat kaitannya dengan berbagai macam kelompok dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Administrasi Negara dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perseorangan.

Menurut Prajudi (dalam Anggria, 2012: 8-9) Administrasi Negara mempunyai 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 Goerge J.Gordon (dalam Afifuddin, 2012: 24) Adminitrasi Negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses yang dilakukan organisasi maupun perorangan yang berkaitan dengan penerapan dan pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta peradilan. Adminitrasi negara merupakan bagian dari proses species dari adminitrasi, dimana implementasinya tidak bisa lepas hubungannya dengan fungsi pemerintah, setiap negara termasuk Indonesia mengenal adanya perbadaan fungsi- fungsi politisi dan

administrasi dalam pemerintahan. Adanya kotonomi fungsi pemerintahan tersebut mempunyai pengaruh terhadap perkembangan ilmu administrasi negara, pengaruh tersebut bisa menguntungkan dan bisa merugikan, dan disisi lain bisa menekankan pentingnya administrasi negara.

Menurut Dimock (dalam Sahya Anggara, 2016: 134) Administrasi Negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga mulai dari satu keluarga hingga Perserikatan Bangsa-Bangsa disusun, digerakkan, dan dikemudikan.

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.

Organisasi terkait dengan lingkungan eksternal (*linked to the external environment*). Terkait dengan lingkungan eksternal menjadi bagian penting bagi organisasi untuk menempatkan bahwa organisasi ada dalam konteks yang lebih luas atau organisasi dapat mengatur kondisi di luar organisasi. Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi di antara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada.

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 defenisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu, defenisi 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.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2011: 104) sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Beusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan

harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut adalah:

1. Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.

2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3. Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

4. Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.

5. Penggunaan material/bahan dan uang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat (Sedarmayanti, 2004: 59).

Adapun Prinsip-prinsip produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
2. Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
3. Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik.

4. Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.
5. Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunya input (Wahyudi, 2010: 21).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapakan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahanyang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan,

sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2009: 102).

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).

Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain :

1. Menurunnya presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

2. Meningkatkan Labour Turnover (perpindahan buruh tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

3. Meningkatnya kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapai pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

4. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan (Saksono, 2010: 114).

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 dimanatergantungan karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.
- c. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

Menurut Sastiohadwiryo (2014: 26) kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Prawirosentono (2014: 87) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 dan etika.

Menurut Hasibuan (2016: 160) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu

kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Amir dalam Lestari (2016: 36) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome.

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.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia Cherrington (dalam Irham Fahmi 2014: 11) yaitu :

1. *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia.

2. *Performance Evaluation*

Departement sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer bertanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departement sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

3. *Compensation*

Dalam hal kompensasi/rewad dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departement sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan mengembangkan struktu gaji yang baik. Departement Sumber Daya

Manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

Menurut Chusway dalam Edy Sutrisno (2015: 7-8) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.6 Pengertian Badan Narkotika Nasional

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 Abdurahman 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.

Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan

kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK. Namun karena tanpa struktur kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius. Oleh karena itu pemegang otoritas dalam hal ini segera menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN-BNP-BNKab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Wali kota, dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN.

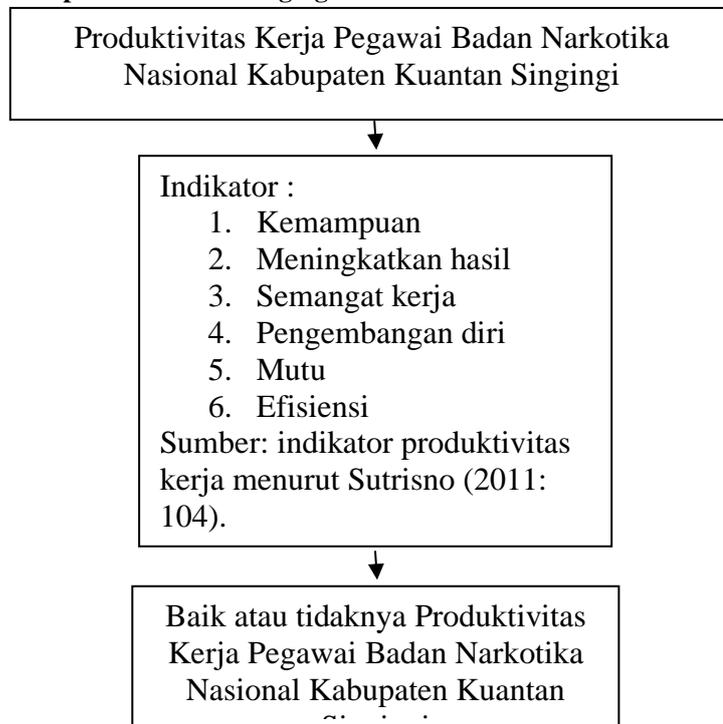
2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Diduga Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi belum maksimal”.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya penguraian kerangka pemikiran didasarkan kepada manfaat administrasi kearsipan dalam memperlancar tugas pegawai.

Gambar II.1: Kerangka Pemikiran Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi



Sumber: Modifikasi Penelitian 2022

2.4 Defenisi Operasional

Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2016: 90) defenisi operasional merupakan gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasukkan unit-unit analisis dalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel.

Untuk menghindari kesalahpahaman beberapa indikator ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan indikator operasional sebagai berikut:

2.4.1 Kemampuan

Adalah mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki

serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

2.4.2 Meningkatkan Hasil

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

2.4.3 Semangat Kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

2.4.4 Pengembangan Diri

Pengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

2.4.5 Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

2.4.6 Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.5 Konsep Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Tabel II.1: Konsep Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Skala
Teori produktivitas kerja menurut Sutrisno(2011: 104).	Produktivitas kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi	a. Kemampuan	a. Analisis	Ordinal
			b. Memecahkan masalah	
		b. Meningkatkan Hasil	a. Evaluasi mingguan	Ordinal
			b. Pengawasan rencana kerja	
		c. Semangat Kerja	a. Gaji/Upah yang cukup	Ordinal

			b. Fasilitas yang menyenangkan	
		d. Pengembangan Diri	a. Menghargai waktu	Ordinal
			b. Menghargai sesame	
		e. Mutu	a. Teknologi	Ordinal
			b. Motivasi	
		f. Efisiensi	a. Penggunaan waktu	Ordinal
			b. Penggunaan tenaga kerja	

Sumber: Modifikasi Penelitian Tahun 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis 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.

Pada penelitian kualitatif, peneliti memasuki situasi sosial tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu benar tentang situasi sosial tersebut. Penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2016: 299). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaiman Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi, baik orang, benda ataupun lembaga (organisasi), yang sifat keadaannya diteliti. Sukandarumidi (2002: 65).

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).

Tabel III.1 Informan Penelitian tentang Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

No	Nama Responden	Jumlah		Persentase
		Informan	Jumlah	
1	Kepala	1	1	100 %
2	Kasubbag Umum	1	1	100 %
3	Administrasi & Keuangan	2	2	100 %
4	Humas	1	1	100 %
Jumlah		5	5	100 %

Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2022

3.3 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2016: 308)

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. (Sugiyono, 2017: 137)

3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

3.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), lokasi penelitian ini di Jalan Proklamasi No. 06 Lk. III Sinambek Kelurahan Sungai Jering, Teluk Kuantan, Riau pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, dimana pemilihan lokasi karena telah mengamati lokasi penelitian selama kegiatan magang. Selama kegiatan magang tersebut penulis sudah menganalisis fenomena yang dijadikan objek penelitian saat ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Wawancara pada penelitian kualitatif merupakan pembicaraan yang mempunyai tujuan dan didahului beberapa pertanyaan formal. (Gunawan, 2015: 160)

3.6.2 Observasi

Mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2010: 166)

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber yang relevan dengan objek penelitian. (Arikunto, 2010: 87)

3.6.4 Triangulasi

Norman K. Denkin (dalam Mudjia Raharjo, 2012: 35) mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu : triangulasi metode, sumber data, dan triangulasi teori.

3.7 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data model siklus yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, aktivitas dalam analisis data, yaitu *Data Reduction*, *Data Display*, *Conclution Drawing/Verification*. Berikut penjelasan mengenai tiga tahapan tersebut : (Sugiyono, 2017: 246)

3.7.1 Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dan dicari tema dan polanya, sebab data yang diperoleh dari

lapangan jumlahnya cukup banyak dan perlu dicatat secara teliti dan rinci. Dengan melakukan reduksi data akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. (Sugiyono, 2016: 247)

3.7.2 Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif (Sugiyono, 2016: 249)

3.7.3 Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Setelah data disajikan maka dilakukan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Dalam penarikan kesimpulan atau verifikasi membuat kesimpulan sementara dari yang semula belum jelas menjadi lebih terperinci dengan cara di verifikasi dalam arti meninjau ulang catatan – catatan dengan maksud data yang di peroleh tidak valid unuk memperoleh jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal Penelitian tentang Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2022 dapat di lihat pada tabel III.2 berikut :

Tabel III.2: Jadwal penelitian tentang Produktivitas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu Tahun 2021-2022															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Bimbingan Proposal	x	X	x	X	x	x										
2.	Ujian proposal										x						
3.	Revisi Proposal											x	x	x	x		

Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2022

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Sebagaimana kita ketahui bersama, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba saat ini menunjukkan peningkatan, sehingga menjadi ancaman yang serius terhadap berbagai aspek kehidupan dan kelangsungan hidup bangsa. Secara faktual hampir dapat dipastikan tidak ada satu wilayah pun di negeri ini yang bebas dari ancaman narkoba termasuk wilayah Kabupaten Kuantan Singingi.

Untuk itu sesuai dengan amanat undang-undang nomor 35 tahun 2019 tentang Narkotika dan berdasarkan Surat dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor B/2225/M.PAN-RB/7/2013 tanggal 4 juli 2013 dibentuklah Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi yang saat itu di Pimpin oleh Bapak Wim Jefrizal, S.H. yang dilantik langsung oleh Kepala BNN RI Komjen Anang Iskandar.

Awal tahun 2014 jumlah pegawai BNNK saat itu berjumlah 8 (delapan) orang yang terdiri dari 3 (tiga) orang PNS dan 5 (lima) orang tenaga kerja kontrak (TKK). Mulai bulan Mei 2014, pegawai BNNK bertambah seiring dengan penerimaan PNS yang dilakukan oleh BNN RI dimana BNNK Kuansing mendapatkan alokasi PNS sejumlah 8 (delapan) orang PNS. Dengan demikian, jumlah pegawai BNNK Kuansing secara keseluruhan pada tahun pertama berdiri berjumlah 16 (enam belas) orang yang terdiri dari 11 (sebelas) PNS dan 5 TKK.

Pada tahun 2015 BNNK Kuantan Singingi kembali mendapatkan alokasi penambahan 2 (dua) orang PNS, tahun 2018 berjumlah 1 (satu) orang PNS, dan tahun 2020 1 (satu) orang PNS. Sehingga total Pegawai BNNK Kuansing saat ini berjumlah 25 (dua puluh lima) orang Pegawai yang terdiri dari 10 orang PNS (Pegawai Negri Sipil), 2 orang Polri dan 13 orang PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri).

4.2 Kondisi Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

4.2.1 Geografi

1. Letak dan Luas Wilayah

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi terletak di Jalan Proklamasi No. 06 Lk. III Sinambek Kelurahan Sungai Jering, Teluk Kuantan, Riau pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dengan luas wilayah 400 m², yang mana berbatasan dengan :

1. Sebelah Utara : Kabupaten Kampar
2. Sebelah Timur : Kabupaten Indragiri Hulu
3. Sebelah Selatan : Provinsi Jambi
4. Sebelah Barat : Provinsi Sumatra Barat

2. Iklim

Iklim di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sama dengan wilayah Indonesia yang lainnya mempunyai iklim kemarau dan penghujan, hal tersebut tidak berdampak besar terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

4.2.2 Keadaan Sosial Pegawai

a. Jumlah pegawai

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai pegawai sebanyak 25 orang. 10 orang PNS, 2 orang POLRI, dan 13 orang PPNPN dengan perincian sebagaimana tabel :

Tabel IV.I : Jumlah Pegawai

PNS	POLRI	PPNPN
10	2	13

Sumber : Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

b. Bidang Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Ada beberapa bidang pekerjaan di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Berikut dengan perincian sebagaimana tabel :

Tabel IV.II : Bidang Kerja Pegawai

No	Bidang Kerja	Jumlah Pegawai
1	Kepala	1
2	Kasubbag Umum	1
3	Penyuluhan dan Pelayanan Masyarakat	3
4	Pemberantasan	1
5	Rehabilitasi	5
6	Administrasi dan Keuangan	4
7	Tata Surat dan Arsip	1
8	Kehumasan	2
9	Pengemudi	2
10	Satpam	5
Jumlah		25

Sumber : Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

4.3 Visi dan Misi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

4.3.1 Visi

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.

4.3.2 Misi

- a. Menyusun kebijakan nasional P4GN
- b. Melaksanakan operasional P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya.
- c. Mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya (narkoba)
- d. Memonitor dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN.
- e. Menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN dan diserahkan kepada Presiden.

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

4.4.1 Kedudukan

Badan Narkotika Nasional yang selanjutnya dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional disebut BNN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

4.4.2 Tugas

1. Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
2. Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
3. Berkoordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
4. Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu Narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat;

5. Memberdayakan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
6. Memantau, mengarahkan dan meningkatkan kegiatan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Psikotropika Narkotika;
7. Melalui kerja sama bilateral dan multiteral, baik regional maupun internasional, guna mencegah dan memberantas peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
8. Mengembangkan laboratorium Narkotika dan Prekursor Narkotika;
9. Melaksanakan administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap perkara penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; dan
10. Membuat laporan tahunan mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang.

Selain tugas sebagaimana diatas, BNN juga bertugas menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.

4.4.3 Fungsi

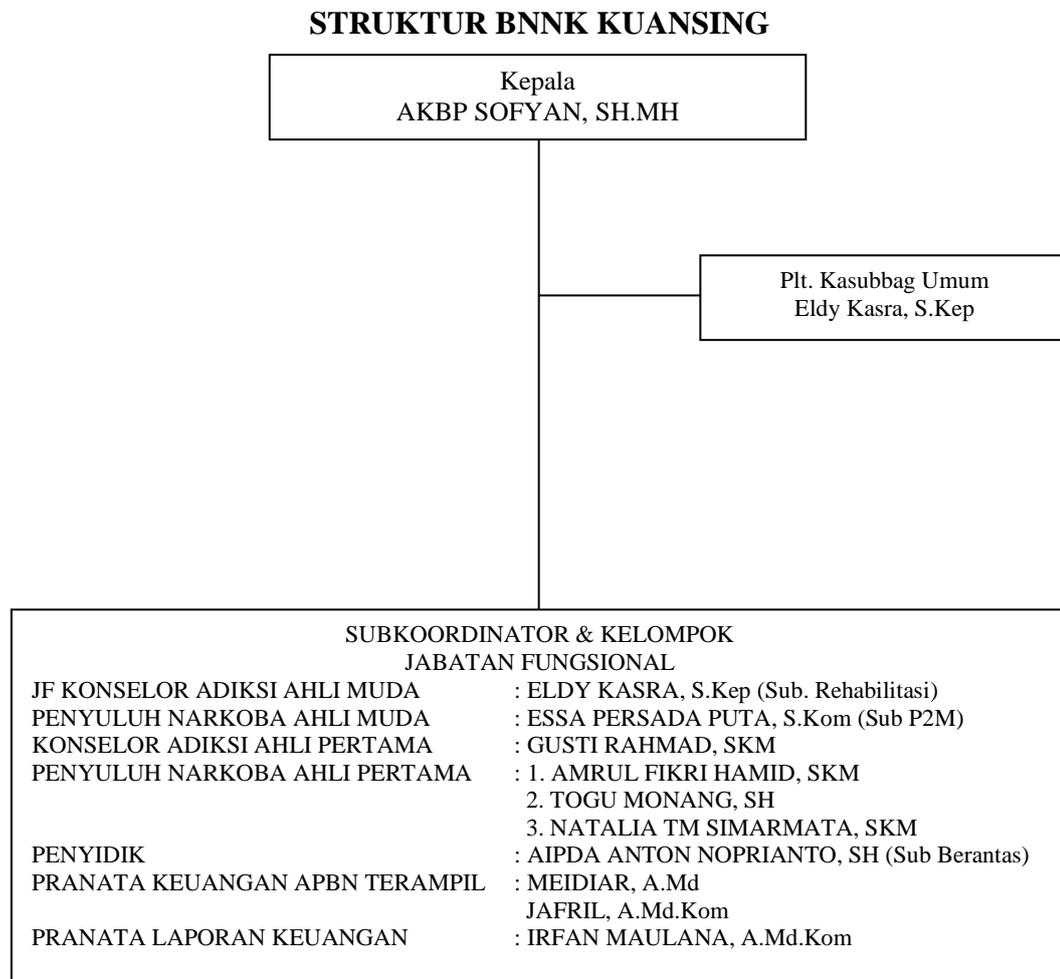
1. Penyusunan dan perumusan kebijakan nasional di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang selanjutnya disingkat dengan P4GN.
2. Penyusunan, perumusan dan penetapan norma, standar, kriteria dan prosedur P4GN.
3. Penyusunan perencanaan, program dan anggaran BNN.
4. Penyusunan dan perumusan kebijakan teknis pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerjasama di bidang P4GN.
5. Pelaksanaan kebijakan nasional dan kebijakna teknis P4GN di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerjasama.

6. Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang P4GN kepada instansi vertikal di lingkungan BNN.
7. Pengoordinasian instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam rangka penyusunan dan perumusan serta pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN.
8. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi di lingkungan BNN.
9. Pelaksanaan fasilitasi dan pengkoordinasian wadah peran serta masyarakat.
10. Pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
11. Pelaksanaan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi di bidang narkotika, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.
12. Pengoordinasian instansi pemerintah terkait maupun komponen masyarakat dalam pelaksanaan rehabilitasi dan penyatuan kembali ke dalam masyarakat serta perawatan lanjutan bagi penyalahguna dan/atau pecandu narkotika dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol di tingkat pusat dan daerah.
13. Pengoordinasian peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu narkotika dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat.
14. Peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi penyalahguna dan/atau pecandu narkotika dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif tembakau dan alkohol berbasis komunitas terapeutik atau metode lain yang telah teruji keberhasilannya.
15. Pelaksanaan penyusunan, pengkajian dan perumusan peraturan perundang-undangan serta pemberian bantuan hukum di bidang P4GN.
16. Pelaksanaan kerjasama nasional, regional dan internasional di bidang P4GN.
17. Pelaksanaan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan P4GN di lingkungan BNN.

18. Pelaksanaan koordinasi pengawasan fungsional instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat di bidang P4GN.
19. Pelaksanaan penegakan disiplin, kode etik pegawai BNN dan kode etik profesi penyidik BNN.
20. Pelaksanaan pendataan dan informasi nasional penelitian dan pengembangan, serta pendidikan dan pelatihan di bidang P4GN.
21. Pelaksanaan pengujian narkotika, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.
22. Pengembangan laboratorium uji narkotika, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif tembakau dan alkohol.
23. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN.

4.5 Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Gambar IV.I : Struktur Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi



Sumber : Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Setelah diadakan wawancara dan pengumpulan data dilapangan, baik melalui wawancara dan pengamatan langsung maka dapat diperoleh berbagai data dari informan yang berjumlah 5 orang dalam kaitannya dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Data-data yang penulis peroleh dari data primer akan diuraikan sesuai dengan kenyataan dilapangan dan wawancara langsung kepada pihak terkait dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi untuk mendapat gambaran mengenai responden, berikut dideskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia dan tingkat pendidikan.

5.1.1 Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil wawancara responden di dapati jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel V.I Identitas Informan berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Laki-Laki	4	75%
2	Perempuan	1	25%
Jumlah		5	100%

Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat dilihat jumlah informan yang digunakan sebanyak 6 orang, dengan mayoritas berjenis kelamin laki—laki.

5.1.2 Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Usia

Tingkat usia informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.2 di bawah ini :

Tabel V.II Klasifikasi Informan Menurut Tingkat Usia

No	Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	< 30	1	20 %
2	31-40	2	40 %
3	41-50	1	20 %
4	>50	1	20 %
Jumlah		5	100 %

Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2022

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa jumlah informan mencakup semua usia dimulai dari kurang dari 30 tahun sebanyak 1 orang, antara 31-40 tahun sebanyak 2 orang, antara 41-50 tahun sebanyak 1 orang dan besar dari 50 tahun sebanyak satu orang.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Adapun pendidikan informan dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel V.III Klasifikasi Informan Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA	-	-
2	Diploma	2	40 %
3	Strata I	2	40 %
4	Strata II	1	20 %
Jumlah		5	100 %

Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2022

Pada tabel diatas dapat di jelaskan bahwa tidak ada informan tamatan SLTA, untuk Diploma sebanyak 2 orang(40%), Stata I sebanyak 2 orang(40%) dan Strata II sebanyak 1 orang(20%).

5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

5.2.1 Kemampuan Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, Kasubbag Umum dan 3 pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, bahwa kemampuan pegawai sudah disesuaikan dengan bidangnya masing-masing dan mengikuti aturan yang ada di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

5.2.1.1 Pemecahan masalah kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi memecahkan permasalahan dalam suatu pekerjaan. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan, SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Disini ada struktur tingkatan wirarki, jika terjadi masalah itu ada level-levelnya. Pertama permasalahan akan diselesaikan oleh Kasubbag umum, Kasubbag umum yang akan memproses masalah apa yang terjadi pada pegawai. Jika Kasubbag umum tidak sanggup menyelesaikan masalah tersebut, barulah diserahkan kepada saya selaku Kepala disini”. (AKBP Sofyan SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra S.Kep selaku Plt Kasubbag Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Untuk urusan semua pegawai itu dibawah Kasubbag Umum. Jadi, jika terjadi masalah akan dipanggi Kasubbag Umum dulu diselesaikan di

Kasubbag Umum. Jika tidak selesai di Kasubbag Umum maka dilanjutkan ke level atas atau level pimpinan. Barulah kepala yang akan menyelesaikannya". (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

"Cukup Baik. Karena jika ada masalah biasanya akan disampaikan langsung kepada atasan. Juga rutin diadakan rapat jika ada pekerjaan maupun masalah yang tidak bisa diselesaikan". (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

"Permasalahan dikerjakan secara bersama-sama sesuai dengan kompetensi/keahlian di masing-masing bidang. Dengan menganalisa permasalahan tersebut, dan menghasilkan solusi dari permasalahan tersebut". (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

"Cukup Baik. Jika terjadi permasalahan akan diselesaikan sesuai dengan prosedur, yaitu di bagian Kasubbag Umum. Jika tidak selesai barulah diserahkan ke pimpinan". (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya pemecahan masalah di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik, semua permasalahan bisa diselesaikan dengan prosedur yang ada di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Jika terjadi permasalahan akan diselesaikan oleh kasubbag umum terlebih dahulu, jika kasubbag umum tidak mampu menyelesaikannya barulah permasalahan tersebut diserahkan kepada kepala selaku pimpinan tertinggi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

5.2.1.2 Analisis kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi menganalisis suatu pekerjaan. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Penerimaan disini sudah menggunakan sistim tes, jadi penempatan pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing. Rata-rata pegawai disini sudah punya sertifikat pada bidangnya masing-masing. Jadi untuk menganalisis sendiri suatu pekerjaan mereka mampu”. (AKBP Sofyan SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Kasubbag Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sebelum memulai kerja kami itu punya perjanjian kerja (Perjanjian Kinerja). Disana ssemua tertuang tugas fungsi pokok pokok Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Bagaimana seharusnya melakukan sebuah pekerjaan ada semuanya disana”. (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Cukup baik. Karena sampai saat ini setiap pekerjaan dengan baik, sesuai target hasil dan waktu. Ini artinya pekerjaan yang ada telah dianalisis dengan baik”. (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

“Mengumpulkan untuk menilai, kemudian mengelompokkannya sesuai dengan organisasi. Contohnya bagian umum, P2M, Rehabilitasi, atau pemberantasan. Sehingga setelah dilaksanakan keluarannya atau outputnya sesuai dengan tujuan pekerjaan tersebut”. (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Untuk pekerjaan sampai saat ini belum ada kendala, bisa dikatakan semua terselesaikan dengan baik”. (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwasanya analisis kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik. Semua pegawai ditempatkan sesuai bidangnya masing-masing, sehingga mampu menguasai setiap pekerjaan dan mampu menganalisis dengan baik. Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai Perjanjian Kinerja dimana didalamnya tertuang tugas pokok dan fungsi terhadap apa yang harus dilakukan dan bagaimana bertindak dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa kemampuan para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dalam melakukan analisis dan pemecahan masalah sudah cukup baik, terlihat dengan terorganisirnya aturan dan ketentuan yang ada di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Semua permasalahan yang timbul dalam pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Masalah-masalah dalam pekerjaan di bahas dalam rapat setiap minggunya untuk mencari jalan keluar secara musyawarah, yang dipimpin langsung oleh Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, semua masalah harus diselesaikan dengan ketentuan yang sudah berlaku di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, dalam pemecahan masalah dan analisis pekerjaan para pegawai harus berpegang kepada Perjanjian Kinerja yang ada di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, di dalam Perjanjian Kinerja semua tertuang mengenai tugas fungsi pokok Badan Narkotika Nasional

Kabupaten Kuantan Singingi, bagaimana seharusnya melakukan sebuah pekerjaan semua berpatokan pada Perjanjian Kinerja tersebut.

5.2.2 Meningkatkan Hasil Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, Kasubbag Umum, dan 3 pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, bahwa untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi harus rutin dilakukan pengawasan kerja dan pembahasan masalah-masalah yang terjadi di dalam pekerjaan pegawai.

5.2.2.1 Evaluasi mingguan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana evaluasi mingguan yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Disini bukan hanya evaluasi mingguan, perharian pun ada. Alhamdulillah seluruh permasalahan yang ada di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi ini sampai saat ini bisa saya selesaikan semuanya. Saya kan dari kepolisian, jika dibandingkan dengan disini itu tugas saya Cuma 25%. Sejauh ini tercover dengan baik”. (AKBP Sofyan, SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag

Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Evaluasi mingguan di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi itu ada dalam bentuk rapat. Rapat itu diadakan setiap senin, dalam rapat itu dibahas hal-hal yang kurang dan yang akan dilakukan selanjutnya

gimana". (Eldi Kasra,S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

"Cukup baik. Karena agenda kegiatan yang dibahas di evaluasi mingguan dapat terlaksana dengan baik, dan kendala yang ada juga terselesaikan". (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

"Evaluasi mingguan dilaksanakan setiap hari senin dengan rapat bernama mengevaluasi kegiatan/program yang telah dilaksanakan, hambatan, kendala dan menetapkan rencana kegiatan berikutnya". (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

"Cukup baik. Kami setiap minggu pada hari senin melaksanakan rapat. Disana dibahas apa kendala sebelumnya dan apa yang akan dilanjutkan kedepannya". (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya evaluasi mingguan yang dilakukan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik. Evaluasi dilakukan setiap senin di dalam rapat yang membahas hambatan dan permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan serta apa yang harus dilakukan untuk selanjutnya.

5.2.2.2 Pengawasan rencana kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana pengawasan rencana kerja yang dilakukan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Berikut kutipan

wawancara penulis dengan AKBP Sofyan SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Untuk pengawasan rencana kerja itu dilakukan oleh Kasubbag Umum. Jika ada permasalahan yang tidak bisa diselesaikan oleh Kasubbag Umum baru di serahkan kepada pimpinan”. (AKBP Sofyan SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Pengawasan rencana kerja ini dilakukan oleh saya selaku Kasubbag Umum. Semua tugas dan pekerjaan pegawai itu dilakukan oleh Kasubbag Umum”. (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setiap awal tahun, setiap pegawai diwajibkan membuat target pekerjaan untuk tahun berkenaan. Kemudian di akhir tahun akan dilaporkan dalam bentuk SKP dan terdapat nilai didalamnya”. (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

“Pengawasan rencana kerja sudah dilakukan dengan baik dengan selalu mengacu pada timeline yang sudah ditetapkan pada awal tahun anggaran”. (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Pengawasan rencana kerja yang dilakukan sudah cukup baik. Pengawasan ini dilakukan oleh Kasubbag Umum, apa saja yang menjadi kendala di suatu pekerjaan dilaporkan kepada Kasubbag Umum”. (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya Pengawasan rencana kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik. Setiap pekerjaan dilakukan pengawasan oleh Kasubbag Umum, apapun yang menjadi kendala dan hambatan di dalam pekerjaan di laporkan kepada Kasubbag Umum. Semua tugas dan pekerjaan pegawai itu berada di bawah tanggung jawab Kasubbag Umum.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa peningkatan hasil kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik, terlihat dengan adanya kegiatan rapat mingguan di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi yang dilakukan untuk membahas kekurangan-kekurangan dari pekerjaan sebelumnya, apa yang harus dilakukan selanjutnya, apa yang menjadi kendala dan bagaimana solusi dari setiap masalah yang terjadi, semuanya dimusyawarahkan bersama-sama, untuk pengawasan rencana kerja juga sudah cukup baik, pengawasan sendiri langsung dilakukan oleh kasubbag umum, semua pekerjaan yang dikerjakan harus dilaporkan kepada kasubbag umum.

5.2.3 Semangat Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, Kasubbag Umum dan 3 pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, bahwa semangat kerja pegawai dalam

mengerjakan suatu pekerjaan dapat dipengaruhi berbagai faktor seperti upah yang diterima maupun fasilitas yang digunakan pada saat mengerjakan suatu pekerjaan.

5.2.3.1 Gaji yang diberikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Apakah upah/gaji yang diberikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Kalau untuk Pegawai Negri Sipil (PNS) sudah sesuai, terus kalau untuk honorer di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi itu lebih tinggi dari gaji Pemda. Disini kami berikan diatas 3 Juta, sudah diatas UMR. Menurut saya itu cukup tinggi”. (AKBP Sofyan, SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Kalau untuk upah di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi ini sudah sesuai ketentuan untuk Pegawai Negri Sipil (PNS), terus kalau untuk yang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri (PPNPN) itu sudah diatas UMR. Menurut saya sudah sesuai upah yang diberikan dengan beban pekerjaan yang ditanggung pegawai”. (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Cukup baik. Untuk Pegawai Negri Sipil (PNS) tunjangan yang diberikan sudah jauh diatas UMR demikian pula PPNPN-nya. Terdapat honor dan tambahan lainnya disetiap kegiatan yang dilaksanakan”. (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

“Sudah sesuai dengan aturan yang berlaku”. (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sudah sesuai dengan aturan yang ada, sudah diatas UMR semua baik Pegawai Negri Sipil (PNS) maupun PPNPN-nya”. (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya upah/gaji yang diberikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi baik yang Pegawai Negri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri (PPNPN) sudah tergolong tinggi diatas UMR. Upah yang begitu besar tentunya dapat memberikan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai untuk mampu melakukan pekerjaannya. Dan menyelesaikan semua tanggung jawab yang dimiliki masing-masing pegawai.

5.2.3.2 Fasilitas Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana kondisi fasilitas yang digunakan para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Untuk fasilitas yang ada di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, semuanya sudah cukup memadai”. (AKBP Sofyan SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Untuk sekarang ini, semua fasilitas yang ada di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah sesuai aturan dan sudah sesuai peruntukan”. (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Cukup baik. Saat ini cukup baik dan nyaman, walaupun bukan fasilitas kelas I (Satu), namun semuanya telah berusaha dilengkapi”. (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

“Sarana dan prasarana masih terbatas karena belum memiliki gedung sendiri dan anggaran yang cukup/tersedia untuk belanja modal”. (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sudah baik. Semua fasilitas yang ada sudah nyaman digunakan”. (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penuliis dengan informan dapat diketahui bahwasanya Fasilitas yang dimiliki oleh Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik dan nyaman digunakan oleh para pegawai. Walaupun masih terdapat kekurangan fasilitas seperti belum mempunyai gedung sendiri. Semoga untuk kedepannya bisa dibangun gedung untuk Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi agar para pegawai bisa lebih nyaman dan lebih maksimal dalam mengerjakan setiap pekerjaannya.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa semangat kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik, terlihat dengan kondisi fasilitas yang digunakan sudah cukup baik untuk menunjang

semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan, dengan nyamannya fasilitas yang digunakan para pegawai tidak akan terganggu dalam mengerjakan suatu pekerjaan, pemberian upah di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi tergolong tinggi, ini juga bisa menjadi salah satu pendongkrak semangat kerja pegawai, dengan upah yang tinggi pegawai tidak akan mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, hal ini diharapkan bisa membuat para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi lebih semangat lagi dalam bekerja dan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

5.2.4 Pengembangan Diri Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, Kasubbag Umum, dan 3 Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, bahwa pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi semuanya sudah sesuai dengan tugas pokok fungsi, sudah memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dan sudah saling menghargai dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat menjadikan faktor pengembangan diri untuk setiap pegawai yang ada di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

5.2.4.1 Pemanfaatan Waktu oleh Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Apakah para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam melakukan suatu pekerjaan. Berikut kutipan wawancara penulis

dengan AKBP Sofyan SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Kalo untuk pemanfaatan waktu saya rasa sudah baik. Kita di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi ini sudah menggunakan absen masuk dan absen pulang. Untuk absen kita sudah menggunakan kemajuan teknologi, Jam 08.00 WIB kita sudah harus ada di kantor, jam 12.00 WIB kita istirahat setelah itu masuk kembali jam 14.00 WIB. Nanti pukul 16.00 WIB baru kita pulang. Setiap hari seperti itu, kecuali hari jumat”. (AKBP Sofyan SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag

Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Rasanya sudah sesuai dengan tugas pokok Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi”. (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sudah. Karena setiap harinya dilaporkan dalam bentuk lembar kerja harian sesuai dengan target dan rencana kerja”. (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sudah baik. Karena kami di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi harus sangat disiplin dalam masalah waktu. Baik itu waktu datang, mengerjakan pekerjaan, dan waktu pulang. Semuanya harus sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat”. (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sangat disiplin dalam masalah waktu. Semua sudah diatur dan harus dipatuhi oleh setiap

pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Ini dapat dilihat dari penggunaan absen teknologi yang sudah digunakan oleh Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi untuk datang dan pulang setiap harinya.

5.2.4.2 Saling Menghargai Antar Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Apakah para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah saling menghargai satu sama lain dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Semua pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah professional dalam melakuakn pekerjaan. Semuanya sudah saling menghargai dalam bekerja”. (AKBP Sofyan SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Kalau dalam professional kerja para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah rasanya saling menghargai di dalam bekerja”. (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sudah. Karena tidak saling mengganggu pekerjaan dan membantu jika ada yang meminta bantuan, baik dari segi ilmu maupun pengalaman”. (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

“Sudah. Karena dengan dinamika keahlian dan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dapat saling mengisi dan melengkapi kelemahan satu sama lain”. (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sudah. Dalam pekerjaan semuanya sudah professional”. (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah saling menghargai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi saling melengkapi satu sama lain dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Saling mengisi kelemahan masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Diharapkan dengan saling menghargainya para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi bisa jauh lebih meningkatkan produktivitas kerja dari Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa pengembangan diri pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik, para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja, ini bisa dilihat dari aturan yang ada di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, dengan aturan yang ketat yang dipimpin oleh seorang POLRI membuat para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi harus disiplin dalam bekerja, termasuk dengan disiplin waktu, para pegawai Badan Narkotika Nasional

Kabupaten Kuantan Singingi juga sudah baik dalam menghargai satu sama lain saat bekerja, ini bisa dilihat dari saling tolong-menolong para pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan, penyuluhan-penyuluhan yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dapat menjadi acuan melihat kerjasama antar para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi bagaimana mereka saling bekerjasama untuk bisa memaksimalkan penyuluhan-penyuluhan yang mereka lakukan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai narkotika kepada masyarakat di Kabupaten Kuantan Singingi.

5.2.5 Peningkatan Mutu Pegaawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, Kasubbag Umum, dan 3 orang pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, bahwa peningkatan mutu dapat dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

5.2.5.1 Memastikan Pemanfaatan Teknologi yang Ada di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana pemanfaatan teknologi yang digunakan di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan, SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi ini sudah banyak menggunakan teknologi di dalam bekerja. Seperti absen sudah

menggunakan teknologi, pembuatan laporan harian, pengirisan laporan harian, bahkan pengelola keuangan kami juga sudah menggunakan teknologi. Jadi penggunaan teknologi di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi ini sudah cukup baik". (AKBP Sofyan, SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag

Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

"Kalau teknologi sudah sesuai perkembangan ilmu dan tuntutan. Apalagi, semua laporan harus dikirim setiap harinya menggunakan media sosial yang dilakukan oleh tim Humas. Jadi saya rasa sudah maksimal". (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional

Kabupaten Kuantan Singingi :

"Cukup baik. Para pegawai telah diberikan fasilitas Laptop dan PC. Disediakan juga Wifi untuk mendukung pekerjaan. Saat ini Barang Milik Negara (BMN) seperti kamera, handycam, proyektor dan lainnya juga telah disediakan. Baik Pegawai Negri Sipil (PNS) maupun PPNPN mampu menggunakan teknologi yang ada dalam pekerjaannya". (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

"Teknologi sudah dimanfaatkan dengan baik meskipun masih terbatas". (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang

Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

"Untuk di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi kami sudah menggunakan banyak teknologi, mulai dari absen, laporan harian dan yang lainnya". (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya penggunaan teknologi di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan

Singingi sudah cukup maksimal, walaupun masih ada yang terbatas. Dengan penggunaan teknologi dalam suatu pekerjaan dapat meningkatkan mutu para pegawai. Hendaknya keterbatasan yang ada sekarang ini dapat dimaksimalkan kedepannya agar dapat meningkatkan mutu dan produktivitas kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

5.2.5.2 Pemberian motivasi terhadap pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi memberikan motivasi kepada para pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan, SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Dari kepolisian saya sudah menjabat di beberapa Kapolsek. Jadi pengalaman inilah yang menjadi acuan saya dalam memberikan motivasi kepada para pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi”. (AKBP Sofyan, SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sudah cukup maksimal. Biasanya disampaikan di giat rapat mingguan. Jika ada problem. Untuk motivasi pegawai yang dilakukan sudah maksimal”. (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Menurut saya saat ini cukup baik. Karena telah pencanangan 21, sehingga sistem reward dan punishment dilakukan. Kemudian untuk mengurangi kejenuhan, diadakan family gathering dan kegiatan olahraga rutin, diadakan pula pembinaan rohani dan mental bagi pegawai”. (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

“Tetap selalu memberikan dukungan, arahan dan semangat kepada para pegawai dengan diselingi analogi. Contoh sederhana pengalaman yang telah beliau rasakan selama bekerja., dengan sedikit bumbu-bumbu humor”. (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang

Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Menurut saya sudah cukup baik. Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi pada saat rapat selalu memberikan kami motivasi untuk bekerja dengan benar”. (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dapat diketahui bahwasanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup maksimal. Pemberian motivasi yang dilakukan setiap rapat dan diselipkan sedikit humor dapat membuat para pegawai termotivasi untuk mengerjakan tanggungjawab dengan benar dari masing-masing pegawai. Diharapkan hal seperti ini terus dilakukan oleh pimpinan agar para pegawai tidak bosan dan selalu semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa peningkatan mutu pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi bisa dikatakan sudah cukup baik, dilihat dari situasi kantor yang sudah menggunakan kemajuan teknologi membuat para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dapat mempermudah pekerjaan yang mereka lakukan, kemajuan teknologi sangat berpengaruh besar saat ini dalam pekerjaan, dengan kemajuan

teknologi yang sudah digunakan oleh Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi mereka bisa kapan saja memberikan pemahaman dan pengetahuan menggunakan dunia maya, pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi juga sudah baik, dilihat dari sebelum mengerjakan suatu pekerjaan baik itu melakukan penyuluhan ke daerah-daerah yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi maupun melakukan pekerjaan yang lainnya, Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi selalu memberikan arahan dan motivasi agar pekerjaan pegawai bisa berjalan dengan lancar dan maksimal.

5.2.6 Efisiensi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, Kasubbag Umum, dan 3 orang pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, bahwa efisiensi kerja sangat berdampak kepada hasil pekerjaan yang dilakukan. Baik buruknya suatu hasil kerja tergantung seberapa efisiennya pegawai mengerjakan pekerjaan tersebut.

5.2.6.1 Penggunaan Waktu Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Apakah penggunaan waktu yang dilakukan oleh para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah efektif dan efisien. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan, SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Bagi saya semua pegawai sudah memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam bekerja. Itu bisa dilihat dari semua pekerjaan yang mereka kerjakan bisa tercover dengan baik, ini membuktikan bahwa pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi telah menggunakan waktu yang efektif dan efisien”. (AKBP Sofyan, SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag

Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Seluruh pegawai yang ada di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja”. (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional

Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sudah efektif dan efisien. Karena masing-masing sudah ditentukan pekerjaan dan target penyelesaiannya. Para Subkoordinator juga rutin melakukan pengawasan terhadap target yang telah diberikan kepada para staf”. (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

“Sudah lumayan efektif dan efisien, meski jumlah pegawai terbatas”. (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang

Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sudah efektif dan efisien. Semua pekerjaan sampai saat ini bisa terselesaikan dengan baik”. (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya penggunaan waktu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah efektif dan

efisien. Walaupun dengan jumlah pegawai yang masih terbatas, para pegawai dapat menyelesaikan beban pekerjaannya dengan baik dan benar.

5.2.6.2 Kondisi Sumber Daya Manusia di Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana kondisi sumber daya manusia di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dalam melakukan suatu pekerjaan, apakah sudah efektif dan efisien. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan, SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Untuk sekarang di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi itu ada 3 tugas pokok, P2M, Berantas dan Rehab. Untuk di berantas kita masih kekurangan anggota, minimal 2 orang. Tapi sekarang kita hanya punya 1 orang. Untuk yang lainnya sudah cukup”. (AKBP Sofyan, SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Eldi Kasra, S.Kep selaku Plt Kasubbag Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Untuk sumber daya manusia masih kurang. Disesuaikan dengan Daftar Susunan Pegawai (DSP) 10 PNS, 2 POLRI, 13 PPNPN. Jadi untuk sekarang ini sumber daya manusia di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi masih kurang”. (Eldi Kasra, S.Kep, Teluk Kuantan wawancara langsung, 23 Juni 2022_13.00 WIB).

Berikut kutipan wawancara dengan Meidiar dan Irfan Maulana selaku pegawai di bidang Administrasi dan Keuangan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sumber daya manusia masih belum mencukupi. Saat ini banyak pegawai yang merangkap pekerjaan, dikarenakan kurangnya pegawai. Serta mutasi pegawai sebelumnya”. (Meidiar, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_14.00 WIB).

“Sudah efektif dan efisien dengan keterbatasan personil”. (Irfan Maulana, Teluk Kuantan wawancara langsung, 24 Juni 2022_15.00 WIB).
Berikut kutipan wawancara dengan M.Iqbal selaku pegawai dibidang

Humas Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Untuk sumber daya manusia masih kurang. Masih ada pegawai yang merangkap pekerjaan. Seperti saya, seorang pengemudi dan juga bekerja di Humas”. (M.Iqbal, Teluk Kuantan wawancara langsung, 25 Juni 2022_15.00 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi masih kekurangan sumber daya manusia, ada pegawai yang merangkap pekerjaan. Ini dapat mengakibatkan terganggunya produktivitas kerja pegawai. Diharapkan agar kedepannya sumber daya manusia di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi segera dapat terpenuhi, agar produktivitas kerja dapat lebih maksimal lagi.

Dari observasi penulis dilapangan bahwa efisiensi pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik dengan keterbatasan pegawai yang terjadi saat ini, Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai masalah dalam kekurangan sumber daya manusia, ini mengakibatkan untuk sekarang ini dikantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi ada pegawai yang merangkap pekerjaannya, seperti pengemudi merangkap pekerjaan di bidang Humas, jika hal ini terus berlanjut dapat mempengaruhi efisiensi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, dibidang pemberantasan untuk saat ini hanya diisi satu orang pegawai dari POLRI, hal seperti ini dapat mengganggu pekerjaan pegawai seperti waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak bisa dimaksimalkan dengan baik yang dapat merusak efisiensi kerja pegawai, diharapkan kekosongan

sumber daya manusia yang saat ini terjadi di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi segera dapat teratasi untuk bisa lebih meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

5.2.6.3 Hubungan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dengan Pemerintah Daerah

Adapun pertanyaannya Bagaimana hubungan antara Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dengan Pemerintah Daerah. Berikut kutipan wawancara penulis dengan AKBP Sofyan, SH.MH selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi :

“Inilah kendala di daerah kerja kami, hubungan Pemda dengan tugas pokok kami P4GN kurang kerjasama. Padahal ini di daerah kita sendiri, sedangkan daerah lain Kabupaten Indragiri hulu dan Indragiri hilir lebih bisa bekerjasama dengan tugas pokok kami”. (AKBP Sofyan, SH.MH, Teluk Kuantan wawancara langsung, 28 Juni 2022_11.30 WIB).

Dari hasil wawancara penulis dengan informan dapat diketahui bahwasanya kurangnya kerjasama antara Pemerintah Daerah dengan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi terhadap tugas pokok Badan Narkotika Nasional yaitu P4GN. Diharapkan agar kedepannya kerjasama antara Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dan Pemerintah Daerah dapat terjalin dengan baik agar tidak terjadi kendala dalam melakukan P4GN selaku tugas pokok Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB VI

PENUTUP

6.1 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 Nasional 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.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas diajukan saran sebagai berikut :

- 6.2.1 Diharapkan sumber daya manusia di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi segera tercukupi.
- 6.2.2 Diharapkan tidak ada lagi pegawai yang merangkap pekerjaan agar efisiensi dalam bekerja tidak terganggu dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

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 Ekonomi 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.
- 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.
 Sugioyono. 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.

B. 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

DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN

Judul : Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten
Kuantan Singingi

A. Identitas Peneliti

Nama : Reza Fitradana
NPM : 180411055
Program Studi : Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial
Universitas : Universitas Islam Kuantan Singingi
Jenjang Pendidikan : S-1 (Strata Satu)

B. Identitas Responden

No :
Nama :
Jenis Kelamin :
Tingkat Pendidikan :
Usia :

C. Ketentuan

1. Wawancara ini tidak bertujuan politik, melainkan hanya untuk mencari/mendapatkan data-data penelitian mengenai Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Hasil dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I, dalam angket ini akan sangat dijaga kerahasiannya, karena kejujuran dalam menjawab sangat kami harapkan.

- 3. Atas keikhlasan dan keluangan untuk menjawabnya diucapkan terima kasih, semoga ridho Allah SWT selalu menyertai dalam aktifitas Bapak/Ibu/Sdr/i.

D. Daftar pertanyaan tentang Produktivitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2022 :

A. Indikator Kemampuan

- 1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi memecahkan permasalahan di dalam suatu pekerjaan?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi menganalisis suatu pekerjaan?

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

B. Indikator Meningkatkan Hasil

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana evaluasi mingguan yang dilakukan oleh kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dalam meningkatkan produktivitas kerja?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana pengawasan rencana kerja yang dilakukan oleh kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

C. Indikator Semangat Kerja

1. Menurut Bapak/Ibu apakah upah/gaji yang diberikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kondisi fasilitas yang digunakan para pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

D. Indikator Pengembangan Diri

1. Menurut Bapak/Ibu apakah para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi sudah memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam melakukan suatu pekerjaan?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Menurut Bapak/Ibu apakah para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kunantan Singingi sudah saling menghargai satu sama lain dalam mengerjakan suatu pekerjaan?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

E. Indikator Mutu

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana pemanfaatan teknologi yang digunakan di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dalam melakukan suatu pekerjaan?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi memberikan motivasi kepada para pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

F. Indikator Efisiensi

1. Menurut Bapak/Ibu apakah penggunaan waktu yang dilakukan oleh para pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah efektif dan efisien?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kondisi sumber daya manusia di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Kuantan Singingi dalam melakukan suatu pekerjaan?Apakah sudah efektif dan efisien?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

DOKUMENTASI





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Reza Fitradana

Tempat/Tgl Lahir : Pintu Gobang Kari, 08 Januari 2000

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Status : Belum Kawin

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Pintu Gobang Kari, Kecamatan Kuantan Tengah,
Kabupaten Kuantan Singingi

Pendidikan : 1. SD NEGERI 013 Pintu Gobang Kari, Kecamatan
Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi
2. SMPN 3 Teluk Kuantan, Kecamatan Kuantan
Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi
3. SMAN 1 Teluk Kuantan, Kecamatan Kuantan
Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi

Demikian Riwayat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, 11 Mei 2022
Penulis

Reza Fitradana
NPM. 180411055