

KINERJA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI DKI JAKARTA

Oleh :

Frita Ayu Pebriani, Ida Hayu D

**Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Penggunaan Narkoba seperti Narkotika atau Psikotropika di kalangan remaja hingga usia dewasa sudah sangat memprihatinkan perkembangannya di Indonesia. Di DKI Jakarta, berdasarkan catatan Ditjen Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan HAM RI Tahun 2012, jumlah narapidana dan tahanan kasus narkoba di Provinsi DKI Jakarta dalam 2 tahun terakhir terus naik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dan bagaimana kinerjanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan permasalahan pencapaian kinerja dari Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Penilaian kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dilihat dari masukan, responsivitas, dan akuntabilitas. Sementara faktor yang mempengaruhi kinerja dilihat dari struktur organisasi, sumber daya manusia dan sarana prasarana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta masih ditemui banyak kekurangan, seperti kurangnya anggaran dan kurangnya sumber daya manusia.

Kata Kunci : Narkoba, Organisasi Publik, Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penggunaan Narkoba seperti Narkotika atau Psikotropika di kalangan remaja hingga usia dewasa sudah sangat memprihatinkan perkembangannya di Indonesia. Jika dilihat dari kalangan pengguna, narkoba tidak hanya disalahgunakan oleh kalangan tertentu saja, tetapi sudah memasuki berbagai profesi. Usia remaja yang di duduk di bangku Sekolah Menengah Atas merupakan usia yang rawan yang dapat dengan mudah terpengaruh oleh tekanan kelompok pergaulan dengan mentalitas yang belum stabil dan juga terpengaruh oleh rasa keingintahuan yang lebih.

Badan Narkotika Nasional atau yang biasa disingkat BNN merupakan sebuah lembaga pemerintah nonkementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas dalam pemerintahan di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol atau yang sering kita sebut selama ini dengan

kata Narkoba atau Narkotika. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Saat ini, BNN telah memiliki perwakilan daerah di 33 Provinsi. Salah satunya adalah Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Dengan adanya perwakilan BNN di setiap daerah, memberi ruang gerak yang lebih luas dan strategis bagi BNN dalam upaya P4GN.

BNNP mempunyai tugas melaksanakan tugas BNN dalam wilayah Provinsi. Di dalam melaksanakan tugas pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika, BNNP berwenang melakukan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika

Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta sendiri mempunyai tugas utama yaitu mengurangi tingkat pengguna narkoba di DKI Jakarta dan penyebaran Narkoba di DKI Jakarta.

Data dari Ditjen Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan HAM RI pada tahun 2014 menunjukkan bahwa setiap tahun, kasus penyalahgunaan narkoba terus mengalami peningkatan.. Berdasarkan catatan Ditjen Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan HAM RI Tahun 2012, jumlah narapidana dan tahanan kasus narkoba di Provinsi DKI Jakarta dalam 2 tahun terakhir terus naik. Bahkan DKI Jakarta menempati posisi pertama dari tahun ke tahun dalam jumlah narapidana dan tahanan kasus narkoba dari semua provinsi yang ada di Indonesia. Padahal di DKI Jakarta Sendiri, terdapat 3(tiga) Instansi Badan Narkotika Nasional yaitu Badan Narkotika Nasional Pusat, Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta, dan Badan Narkotika Nasional Kota Jakarta Timur. Namun, jumlah narapidana dan tahanan kasus narkoba di Provinsi DKI Jakarta menempati posisi paling tertinggi dari semua provinsi yang ada di Indonesia.

Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa pencapaian Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta belum semua 100% tercapai yang dilampirkan di lampiran.

Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan mengapa hal tersebut bisa terjadi. Apa yang menyebabkan pencapaian kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta belum tercapai. Oleh karena itu, berdasarkan temuan tersebut maka penelitian ini difokuskan terhadap kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta.

Beberapa pemaparan diatas memberikan bukti bahwa Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta masih memiliki masalah terkait kinerja dalam merealisasikan target-target tahunan yang telah ditetapkan. Adanya data fakta permasalahan-permasalahan tersebut menarik untuk diteliti sehingga perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dengan judul penelitian “Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini pada prinsipnya untuk pengetahuan empiris terhadap permasalahan yang dipaparkan. Dengan demikian dapat diketahui yaitu:

- 1) Menganalisis kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta
- 2) Menganalisis faktor – faktor pendukung dan penghambat kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

C, Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah administrasi public, manajemen publik, organisasi publik, kinerja, kinerja individu, kinerja organisasi

Pada ilmu administrasi publik ditemukan beragam definisi, namun substansinya tetap sama, yaitu berbicara tentang kerja sama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu (Syafri, 2012:19).

Menurut Dwight Waldo (dalam Pasolong, 2012: 56), administrasi publik adalah organisasi dan manajemen dari manusia dan benda guna mencapai tujuan – tujuan pemerintah; administrasi publik adalah suatu seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan – urusan negara.

Nicholas Henry (dalam Keban,2008:9) memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari topik-topik yang dibahas (selain perkembangan ilmu administrasi publik itu sendiri) antara lain:

1. Organisasi Publik, yang pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
2. Manajemen Publik, yaitu berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik dan manajemen sumberdaya manusia.

Manajemen publik bukan “policy analisis”, bukan juga administrasi publik, atau kerangka yang lebih baru (Keban,2004: 85). Dalam pengertian ini lebih memfokuskan dari manajemen publik, dan mengatakan bahwa adanya perbedaan dari administrasi publik dengan manajemen publik atau policy analysis, manajemen benar-benar sebagai sebuah pengaturan yang berhubungan dengan permasalahan sosial atau menunjang kinerja aktor dari pemerintah dalam bentuk penataan organisasi.

James D. Mooney (Handoko, 2009:47) mendefinisikan organisasi sebagai: “kelompok, dua orang atau lebih, orang yang bergabung untuk tujuan tertentu. Menurut Mooney, untuk merancang organisasi perlu diperhatikan empat kaidah dasar, yaitu (1) koordinasi – syarat-syarat adanya koordinasi meliputi wewenang, saling

melayani, doktrin (perumusan tujuan) dan disiplin, (2) prinsip skalar – proses skalar mempunyai prinsip, prospek dan pengaruh sendiri yang tercermin dari kepemimpinan, delegasi dan defisi fungsional, (3) prinsip fungsional – adanya fungsionalisme bermacam-macam tugas yang berbeda, dan (4) prinsip staf – kejelasan perbedaan antara staf dan lini”.

Menurut Kane & Kane (Umam, 2012:188) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kegiatan/ program/ kebijakan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Definisi mengenai kinerja organisasi dikemukakan oleh Bastian (dalam Hesel Nogi, 2005:175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan

sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

D. Fenomena Penelitian

1. Konsep penilaian kinerja yang peneliti kemukakan diambil dari beberapa aspek yang telah dijelaskan dalam kerangka teori, yaitu sebagai berikut :

- a. Masukan (*inputs*)

Dalam penelitian ini input yang akan diteliti yaitu:

1. Sumber Daya Manusia yang Dimiliki;
2. Dana;

- b. Responsivitas

Responsivitas Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dalam melayani masyarakat dilihat dari :

1. Respon Terhadap Pengaduan Masyarakat akan Adanya Pengguna Narkoba di Lingkungan Masyarakat
2. Respon Terhadap Kegiatan Penanganan atau Rehabilitasi Terhadap Pengguna Narkoba

- c. Akuntabilitas

Beberapa hal yang dilihat melalui indikator ini yaitu :

- 1) Pencapaian Kinerja Organisasi

2) Bentuk Laporan

Pertanggungjawaban

3) Transparansi kinerja

2. Faktor – Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

Konsep yang digunakan untuk mendeskripsikan faktor – faktor pendukung dan penghambat kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

1. Struktur Organisasi

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dilihat dari :

- a. Jumlah Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta
- b. Pelatihan sumber daya manusia yang bertujuan untuk pengembangan kualitas

3. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana dilihat dari :

- a. Ketersediaan Sarana dan Prasarana

E. Metode Penelitian

Pada penelitian ini digunakan desain penelitian deskriptif kualitatif yang berusaha menggambarkan suatu gejala sosial dan mendeskripsikan fenomena tersebut. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan, melukiskan, secara

faktual dan akurat suatu fakta, sifat serta fenomena yang diselidiki. Peneliti mencoba menjelaskan bagaimana kinerja organisasi Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan dalam operasionalisasi konsep.

PEMBAHASAN

1. Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

a. Masukan (*Input*)

Dalam penelitian ini, masukan (*input*) dilihat dari 3(tiga) hal yaitu :

1. Sumber Daya Manusia yang dimiliki Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta masih kekurangan jumlah personil penyuluh maupun penyidik. Jumlah personil penyuluh Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta yang kurang sehingga masih kurang dalam pemberian informasi tentang bahaya Narkoba di Provinsi DKI Jakarta. Pencapaian kinerja BNNP DKI Jakarta juga didukung semakin berperannya satuan kerja BNN di kewilayahan terutama dengan penambahan tenaga penyidik Polri yang dipekerjakan di BNN. Namun, jumlah personel menjadi kendala utama yang menyebabkan BNNP DKI

Jakarta sulit mengungkap kasus peredaran narkoba di Jakarta, BNNP DKI Jakarta masih membutuhkan sekitar 30 orang penyidik agar pengungkapan kasus narkoba di Jakarta dapat terungkap.

Secara kualitas sumber daya manusia yang ada di Badan Narkotika nasional Provinsi DKI Jakarta dikatakan sudah memadai karena pendidikan yang ditempuh juga sudah dirasa cukup. Pegawai staff yang ada di BNNP DKI Jakarta yang lulusan Diploma berjumlah 34 Orang, dan lulusan Sarjana berjumlah 119 Orang. Untuk penyuluh, lulusan dokter berjumlah 4 dan 13 lulusan dari sarjana farmasi. Sedangkan untuk penyidik sendiri merupakan lulusan dari sekolah kepolisian yang sebelumnya bertugas di kepolisian dan ditugaskan di BNNP DKI Jakarta.

2. Dana

Sumber anggaran yang diterima oleh Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta berasal dari APBD Provinsi DKI Jakarta. Anggaran yang diterima oleh Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta yaitu pada tahun 2015 sebesar 27 Milyar. Pada tahun 2014 mendapatkan anggaran sebesar 6

Milyar. Pada tahun 2015 mendapatkan anggaran yang lebih besar karena terdapat pengadaan sarana dan prasarana penunjang program dan kegiatan Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Naiknya anggaran yang diberikan kepada Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta disebabkan karena pemerintah DKI Jakarta menyadari bahwa peredaran dan pecandu narkoba di DKI Jakarta tertinggi di Indonesia jika dibandingkan dengan daerah-daerah lainnya, maka hal ini menjadi sebuah concern bagi banyak pihak sehingga anggaran dinaikkan.

b. Responsivitas

1. Respon Terhadap Penyuluhan dan Pengaduan Masyarakat akan Adanya Pengguna Narkoba di Lingkungan Masyarakat

Badan Narkotika Nasional memberikan pelayanan dalam bentuk sosialisasi mengenai pencegahan dan bahaya narkoba, dan penyediaan sarana rehabilitasi. Dalam pelaksanaannya jika dilihat dari aspek kepuasan masyarakat, dalam pelayanan sosialisasi mengenai pencegahan narkoba masih belum semua lapisan masyarakat merasakan adanya penyuluhan yang diberikan oleh Badan

Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Apabila untuk keluhan dan pengaduan akan Narkoba, masyarakat masih belum mengetahui ke mana seharusnya masyarakat menghubungi

2. Respon Terhadap Kegiatan Penanganan atau Rehabilitasi Terhadap Pengguna Narkoba

Pelaksanaan responsivitas Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dapat dikatakan belum optimal terlaksana dengan baik karena masih belum semua lapisan masyarakat mendapatkan penyuluhan yang diberikan oleh BNN/BNNP DKI Jakarta. Namun, meskipun begitu respon terhadap penanganan rehabilitasi yang disediakan oleh BNN/BNNP DKI Jakarta sudah mulai meningkat sesuai Standar Pelayanan Minimal.

c. Akuntabilitas

Dalam penelitian ini, akuntabilitas dilihat dari 3(tiga) hal yaitu :

a. Pencapaian Kinerja Organisasi

Masih banyaknya keluhan dan belum tercapainya beberapa target sasaran menunjukkan bahwa kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta masih dikatakan belum optimal. Berdasarkan pemaparan

informan, hal-hal yang masih menjadi permasalahan utama dalam mewujudkan pelayanan penyuluhan akan bahaya narkoba dan berkurangnya pengguna narkoba yaitu kurangnya fasilitas test urine, penyuluhan hanya diberikan untuk masyarakat yang berpendidikan dan bertambahnya kasus narkoba setiap tahunnya.

b. Bentuk Pertanggungjawaban

Selain itu, akuntabilitas juga terkait dengan pertanggungjawaban organisasi yang diwujudkan dalam bentuk pelaporan-pelaporan yang diadakan setiap tahunnya. Pelaporan kinerja yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dalam dilakukan secara *Online*. Kita dapat mencari dengan kata kunci Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta sesuai tahun yang diinginkan, namun laporan ini masih menjadi satu dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Narkotika Nasional, sehingga kita harus membaca satu persatu sesuai Provinsi yang kita ingin ketahui.

c. Transparansi Kinerja

Pelaksanaan akuntabilitas Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dapat dikatakan belum optimal terlaksana dengan baik karena masih mengalami kendala terkait pencapaian kinerja yang belum 100% tercapai.

2 Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta berjalan baik. Koordinasi antara bidang satu dengan yang lainnya sudah berjalan dengan baik. Meskipun dalam pelaksanaannya pernah terjadi overlapping tugas hal itu tidak mengganggu jalannya kegiatan organisasi. Koordinasi didalam organisasi berjalan dengan baik, sehingga suasana kerja menjadi nyaman.

b. Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia di Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dilihat berdasarkan :

a. Jumlah Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

Penyuluh dan penyidik di Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta saat ini cukup kurang.

b. Pelatihan Sumber Daya Manusia Yang Bertujuan Untuk Pengembangan Kualitas

Dari segi kualitas dapat dikatakan sudah cukup memadai dimana pegawai sudah mengerti dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu dilakukan juga usaha peningkatan kompetensi pegawai melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pegawai yang menunjang kinerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil mengenai sumber daya manusia di Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dapat dikatakan sudah baik namun masih memiliki kendala yang dikeluhkan yaitu terkait kuantitas sumber daya manusia di Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta yang dirasakan informan saat ini masih dirasa belum cukup khususnya di bagian penyuluh dan penyidik yang memiliki beban kerja yang lebih berat karena selalu berhadapan langsung terhadap pekerjaan di lapangan.

3. Sarana dan Prasarana

a. Ketersediaan sarana dan prasarana

Standar sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta mempunyai nilai yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan kurangnya Sarana dan Prasarana yang dimiliki.

Meskipun BNNP DKI Jakarta dihadapkan pada keterbatasan sarana prasarana pendukung seperti : ruang tahanan karena belum mempunyai ruang tahanan karena kantor masih berstatus kontrak, sehingga harus menitipkan tahanan ke kantor kepolisian setempat, peralatan teknologi belum tersedia, terutama di wilayah pelabuhan tidak resmi dan tidak terjaga (masih banyak jalur tikus yang ditenggarai raan peredaran gelap narkoba) tidak menyurutkan semangat dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan kasus narkoba.

KESIMPULAN

1. Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta :

a. Terkait masukan (input) di Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI

Jakarta masih kekurangan personel dalam bagian penyuluhan dan penyidikan.

Secara kualitas sumber daya manusia yang ada di Badan Narkotika nasional Provinsi DKI Jakarta dikatakan sudah memadai karena pendidikan yang ditempuh juga sudah dirasa cukup. Pegawai staff yang ada di BNNP DKI Jakarta yang lulusan Diploma berjumlah 34 Orang, dan lulusan Sarjana berjumlah 119 Orang. Untuk penyuluh, lulusan dokter kepolisian berjumlah 4 dan 13 lulusan dari sarjana farmasi. Sedangkan untuk penyidik sendiri merupakan lulusan dari sekolah kepolisian yang sebelumnya bertugas di kepolisian dan ditugaskan di BNNP DKI Jakarta.

b. Terkait responsivitas, Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta memberikan pelayanan dalam bentuk sosialisasi mengenai pencegahan dan bahaya narkoba, dan penyediaan sarana rehabilitasi. Apabila untuk keluhan dan pengaduan akan Narkoba, masyarakat masih belum mengetahui

ke mana seharusnya masyarakat menghubungi.

- c. Terkait akuntabilitas, pertanggungjawaban Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dilakukan dalam bentuk pelaporan. Terkait transparansi kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta diwujudkan dengan adanya web BNN sendiri dan juga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta sendiri diupload di internet, namun laporan ini masih menjadi satu dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Narkotika Nasional.

2. Faktor – Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

Faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta dilihat dari faktor struktur organisasi, sumber daya manusia dan sarana prasarana. yaitu :

- a. Faktor pendukung kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta yang dapat disimpulkan yaitu koordinasi antara bidang satu dengan yang lainnya sudah berjalan dengan

baik sehingga overlapping yang disebabkan karena kurangnya personel namun banyaknya pekerjaan dapat diatasi. Selain itu dari sisi sumber daya manusia secara kualitas pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta sudah memadai dan mengerti tugas masing-masing dan Pengadaan Diklat untuk mengembangkan kualitas pegawai BNNP DKI Jakarta dilaksanakan secara rutin untuk pengembangan pegawai.

- b. Faktor Penghambat Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta yang dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian yaitu dari sisi sumber daya manusia, kendala yang terjadi yaitu jumlah sumber daya yang dirasakan masih kurang khususnya di bagian penyuluhan dan penyidik. Sedangkan dari sisi sarana dan prasarana, BNNP DKI Jakarta dihadapkan pada keterbatasan sarana prasarana pendukung seperti ruang tahanan karena belum mempunyai ruang tahanan karena kantor masih berstatus kontrak, sehingga harus menitipkan tahanan ke kantor kepolisian setempat dan kurangnya

alat untuk melakukan uji test urine pada saat program penyuluhan.

SARAN

1. Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka beberapa saran terkait kinerja BNNP DKI Jakarta yang bisa penulis berikan yaitu :

- a. Untuk meningkatkan kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta terkait masukan (inputs) yaitu kekurangan personel penyuluh dan penyidik, seharusnya pihak Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta terus mengupayakan untuk meminta personel ke Polda Metro Jaya.
- b. Untuk meningkatkan kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta terkait responsivitas yaitu BNNP DKI Jakarta seharusnya juga melakukan penyuluhan tidak hanya ke instansi/sekolah saja melainkan juga ke tempat masyarakat yang tidak mendapatkan pendidikan formal.
- c. Untuk meningkatkan kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta terkait akuntabilitas terkait transparansi kinerja melalui

pemanfaatan sumber daya manusia yang ada untuk selalu melaksanakan pembaharuan data informasi yang tersedia di situs web resmi Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta setiap bulan sehingga informasi yang ada menjadi aktual dan terpercaya.

2. Faktor – Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

- a. Seiring seringnya terjadi *overlapping* karena kurangnya personel yang ada di dalam BNNP DKI Jakarta, para pegawai harus saling bekerjasama dan mengerti *jobdesk* masing-masing sehingga semua *overlapping* yang terjadi dapat teratasi. Terkait kurangnya personel, Kepala BNNP DKI Jakarta harus segera mengurus permintaan penambahan personel ke BNN Pusat dan ke Polda Metro Jaya.
- b. Terkait kurangnya dana dalam pengalokasian dana untuk sarana dan prasarana dan alat penunjang pada saat program dilaksanakan yang disebabkan oleh banyaknya dana yang diberikan untuk pelaksanaan program, seharusnya BNNP DKI Jakarta dapat menimalisir dana untuk

pelaksanaan program agar sarana prasarana dan alat penunjang tidak mengalami kekurangan sehingga

program berjalan secara maksimal tanpa ada keluhan dari masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, M Burhan.2010. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana

Denhardt JV dan Denhardt RB, *The New Public Service: Serving, not Steering*. Armonk: M.E.Sharpe. 2003.

Dharma, Surya. 2005, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Plajar, Jakarta.

Gusnetti. (2014) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia:5*

Hakim Rahman Alim. (2013,Agustus). *Kinerja Badan Nrkotika Nasional Kota Pontianak Dalam Mencegah Penyebaran Narkoba Pada Kalangan Remaha Kota Pontianak*, 2(2): 2-3

Handoko, T. Hani (2011), *Manajemen*. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada

Keban Yeremias T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media

Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Miles dan Hubermen.2007.*Analisis Data Kualitatif(Teantang Metode-Metode Baru)*, Jakarta: UI Press

Moleong,Lexy. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Posdakarya Offset

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta

Pasolong Harbani. *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta, Cetakan Kesatu, Februari 2012.

Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Percetakan PT SUN.

Sembiring, Masana, (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*, Bandung: Fokusmedia,.

Simanjuntak, Payaman. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi.2008. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:ALFABETA

Sukidin, Darmadi Damai. (2013). *Administrasi Publik*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo

Syafri, Wirman. (2012). *Studi tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia

Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.