

OPTIMALISASI PERENCANAAN SUMBER  
DAYA MANUSIA MELALUI  
PENGEMBANGAN KETERAMPILAN  
KHUSUS DALAM MENANGANI KASUS  
NARKOBA DI KANTOR BNN KOTA  
GUNUNGSITOLI

*By* ERNA YANTI LASE

**OPTIMALISASI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
MELALUI PENGEMBANGAN KETERAMPILAN KHUSUS  
DALAM MENANGANI KASUS NARKOBA DI  
KANTOR BNN KOTA GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
ERNA YANTI LASE  
NPM: 2320081**

**36**  
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NIAS**

**2025**

**KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas berkat dan anugerah Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penyusunan proposal ini yang berjudul “Optimalisasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Keterampilan Khusus Dalam Menangani Kasus Narkoba di Kantor BNN Gunungsitoli.” dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan penuh kerendahan hati peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. Selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE., M.M. Selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing peneliti dalam penyusunan Proposal ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Universitas Nias.
6. Pihak keluarga dan semua unsur yang selalu mendukung secara moril maupun materi.

Akhir kata, peneliti mengharapkan Proposal ini dapat memberikan banyak manfaat dan hasil perbaikan untuk keilmuan akademik dan kegiatan penelitian selanjutnya.

Gunungsitoli, Agustus 2024

Peneliti,

**ERNA YANTI LASE**

**NPM. 2320082**

## DAFTAR ISI

Halaman

|   |           |
|---|-----------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....   |           |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....  |           |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | <b>i</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | <b>ii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | <b>v</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | <b>vi</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>  |           |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....                                   | 1         |
| 1.2. Fokus Masalah .....  | 4         |
| 1.3. Rumusan Masalah .....  | 5         |
| 1.4. Tujuan Penelitian .....  | 5         |
| 1.5. Manfaat Penelitian .....                                       | 5         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSATAKA</b>                                     |           |
| 2.1. Konep dan Teori Sumber Daya Manusia .....                      | 8         |
| 2.1.1. Defenisi Sumber Daya Manusia .....                           | 8         |
| 2.1.2. perencanaan Sumber Daya Manusia .....                        | 9         |
| 2.1.3. Pentingnya perencanaan sumber daya manusia .....             | 10        |
| 2.2. Keterampilan khusu dalam menangani kasus narkoba .....         | 15        |
| 2.2.1. Defenisi dan Jenis Keterampilan Khusus Dalam Menangani ..... | 15        |
| 2.2.2. Keterampilan yang di perlukan BNN .....                      | 17        |
| 2.2.3. Peran Keterampilan khusus dalam Penanganan Narkoba .....     | 21        |
| 2.3. Strategi Pengembangan Keterampilan Khusus .....                | 20        |
| 2.3.1. Defenisi Strategi Pengembangan Keterampilan .....            | 20        |
| 2.3.2. Metode Pengembangan Keterampilan .....                       | 21        |
| 2.3.3. Program Pelatihan dan Pengembangan .....                     | 23        |
| 2.3.4. Implementasi Strategi Pengembangan di BNN Gunungsitoli ..... | 24        |
| 2.4. Pengukuran Efektivitas dan keberhasilan pengembangan .....     | 26        |
| 2.4.1. Defenisi Efektivitas dan keberhasilan keterampilan .....     | 26        |
| 2.4.2. Indikator Pengukuran Efektivitas .....                       | 28        |

|   |    |
|---|----|
| 2.4.3. Studi Kasus Pengukuran Efektivitas di Organisasi Lain..... | 28 |
|---|----|

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 68 2.5. Kerangka Pemikiran..... | 31 |
|---------------------------------|----|

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 2.6. Penelitian Terdahulu ..... | 33 |
|---------------------------------|----|

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian ..... | 36 |
|--|----|

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 3.2. Variabel Penelitian ..... | 37 |
|--------------------------------|----|

|   |    |
|---|----|
| 3.3. Lokasi dan Jadwal Penelitian ..... | 38 |
|---|----|

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 3.3.1. Lokasi Penelitian ..... | 38 |
|--------------------------------|----|

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 3.3.2. Jadwal Penelitian ..... | 39 |
|--------------------------------|----|

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 3.4. Sumber Data..... | 40 |
|-----------------------|----|

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 3.5. Instrumen Penelitian ..... | 41 |
|---------------------------------|----|

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 3.6. Teknik Pengumpulan Data..... | 43 |
|-----------------------------------|----|

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 3.7. Teknik Analisis Data ..... | 44 |
|---------------------------------|----|

### **56 DAFTAR PUSTAKA**

#### **Lampiran**

## DAFTAR GAMBAR

|                                     | Halaman |
|-------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran ..... | 31      |

**DAFTAR TABEL**

Halaman

**Tabel 3.2** Jadwal Penelitian..... 39

## PENGANTAR

**1.1 Latar Belakang**

Perkembangan globalisasi dan teknologi informasi yang pesat telah membawa berbagai perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan kompleks seperti kasus narkoba. Peningkatan prevalensi penyalahgunaan narkoba di Indonesia menuntut adanya tenaga profesional dengan keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba, termasuk pencegahan, penindakan, dan rehabilitasi. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba menjadi sangat penting.

Kasus narkoba di Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Badan Narkotika Nasional (BNN) dan Polri mengungkapkan bahwa jumlah pengguna narkoba serta kejahatan terkait narkotika semakin meningkat. Fenomena ini menuntut adanya tenaga profesional yang memiliki keterampilan khusus dalam menangani berbagai aspek kasus narkoba, mulai dari pencegahan, penindakan, hingga rehabilitasi. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba menjadi sangat penting.

Penyalahgunaan narkoba merusak kesehatan individu dan berdampak negatif pada aspek sosial, ekonomi, dan keamanan. Berdasarkan data Badan Narkotika Nasional (BNN), tren penyalahgunaan narkoba terus meningkat. Untuk mengatasi masalah ini secara efektif, diperlukan perencanaan SDM yang strategis dan berkelanjutan, termasuk pengembangan keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba. Kantor BNN Kota Gunungsitoli, sebagai bagian dari upaya pencegahan dan penanggulangan narkoba, memerlukan perencanaan SDM yang optimal dengan fokus pada keterampilan yang relevan untuk menghadapi berbagai tantangan terkait narkoba.

Penyalahgunaan narkoba merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi oleh masyarakat di berbagai negara, termasuk Indonesia. Penyebaran dan penggunaan narkoba tidak hanya merusak kesehatan individu, tetapi juga berdampak negatif pada aspek sosial, ekonomi, dan keamanan. Menurut Badan Narkotika Nasional (BNN), prevalensi penyalahgunaan narkoba di Indonesia menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk menangani masalah ini, salah satunya melalui perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi, termasuk dalam institusi penegak hukum dan lembaga rehabilitasi narkoba. Kualitas dan kompetensi SDM yang tinggi menjadi prasyarat penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan SDM adalah perencanaan yang strategis dan berkelanjutan. Perencanaan SDM yang baik akan memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasional.

Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan sehat. Pengembangan keterampilan ini melibatkan pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan, serta dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat. Menurut Ulrich dan Lake (2018), pengembangan SDM merupakan proses yang terintegrasi dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi dan masyarakat.

Perencanaan SDM yang efektif dalam konteks penanganan narkoba memerlukan pendekatan yang komprehensif dan holistik. Armstrong (2019) menyatakan bahwa perencanaan SDM melibatkan identifikasi kebutuhan kompetensi, pengembangan program pelatihan, dan evaluasi hasil pelatihan untuk memastikan bahwa SDM yang ada dapat memenuhi tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks penanganan kasus narkoba, perencanaan SDM harus mencakup pengembangan keterampilan khusus seperti deteksi dini, intervensi, rehabilitasi, dan pencegahan penyalahgunaan narkoba.

<sup>4</sup> Pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba tidak hanya bermanfaat bagi individu yang terlibat langsung, tetapi juga bagi masyarakat secara keseluruhan. Masyarakat yang memiliki SDM dengan keterampilan khusus ini dapat lebih efektif dalam menangani masalah narkoba, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih aman dan sehat. Menurut Becker (2017), investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan SDM merupakan salah satu bentuk investasi yang paling menguntungkan karena dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, SDM yang terlatih dalam aspek ini akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan membantu korban untuk kembali ke kehidupan normal. Dalam rangka mewujudkan perencanaan SDM yang efektif, diperlukan kolaborasi antara berbagai pihak. Pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat harus bekerja sama untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan yang tepat sasaran. Menurut Drucker (2018), kolaborasi yang baik antara berbagai pihak dapat menciptakan sinergi yang positif dan mempercepat pencapaian tujuan yang diinginkan.

<sup>110</sup> Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli berperan penting dalam upaya pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan narkoba di wilayahnya. Tingkat penyalahgunaan narkoba yang terus meningkat menuntut BNN untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi berbagai tantangan yang ada. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui optimalisasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) dengan fokus pada pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba.

<sup>29</sup> Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah lembaga pemerintah di Indonesia yang bertugas untuk melaksanakan koordinasi, pengawasan, dan pelaksanaan kegiatan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika. Kantor BNN Kota Gunungsitoli merupakan bagian dari jaringan BNN di Indonesia yang fokus pada upaya pencegahan, penindakan, dan

rehabilitasi terkait masalah narkoba di daerah tersebut. Kantor ini bekerja sama dengan berbagai instansi dan masyarakat untuk memastikan implementasi kebijakan pemberantasan narkoba secara efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan survei hasil awal Di Kantor BNN Kota Gunungsitoli, di temukan beberapa masalah yang sering terjadi terkait dengan perencanaan sumber daya manusia melalui pengembangan ketrampilan khusus dalam menangani kasus narkoba adalah kurangnya pelatihan yang terfokus dan terintegrasi. Meskipun pegawai BNN memiliki latar belakang pendidikan yang relevan, seperti hukum atau kepolisian, mereka sering kali menghadapi tantangan dalam menerapkan pengetahuan teknis yang diperlukan untuk analisis kasus narkoba secara efektif. Kekurangan dalam pengembangan ketrampilan khusus, seperti teknik interogasi terbaru, pemahaman mendalam tentang jalur distribusi narkoba, dan kemampuan analisis data yang canggih, dapat menghambat kemampuan mereka untuk mengatasi kompleksitas dan dinamika dalam penanganan kasus narkoba. Hal ini menyoroti pentingnya investasi dalam program pengembangan ketrampilan yang berkelanjutan dan relevan secara kontekstual bagi para pegawai BNN Gunungsitoli untuk meningkatkan efektivitas mereka dalam memerangi peredaran narkoba di wilayah Gunungsitoli maupun kepulauan Nias.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul **“Optimalisasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Keterampilan Khusus Dalam Menangani Kasus Narkoba di Kantor BNN Gunungsitoli.”**

62

## 1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi dalam latar belakang di atas, fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyusun strategi optimalisasi perencanaan SDM dengan fokus pada pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba.
2. Menganalisis kebutuhan keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba di Kantor BNN Gunungsitoli.

3. Menganalisis kebutuhan keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba di Kantor BNN Gunungsitoli.

19

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi perencanaan SDM saat ini di Kantor BNN Gunungsitoli dalam menangani kasus narkoba?
2. Bagaimana Metode pengembangan keterampilan apa yang paling efektif untuk diterapkan di Kantor BNN Gunungsitoli?
3. Apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam proses pengembangan keterampilan khusus di Kantor BNN Gunungsitoli?

39

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui kondisi perencanaan sumber daya manusia saat ini di Kantor BNN Gunungsitoli dalam menangani kasus narkoba
2. Mengetahui metode pengembangan keterampilan yang paling efektif untuk diterapkan di Kantor BNN Gunungsitoli
3. Mengetahui hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam proses pengembangan keterampilan khusus di Kantor BNN Gunungsitoli

### 1.5 Manfaat Penelitian

17

#### 1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Keterampilan Khusus Dalam Menangani Kasus Narkoba.

131

#### 2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi Kantor BNN Gunungsitoli untuk mengoptimalkan perencanaan SDM mereka,

meningkatkan efektivitas program pelatihan, serta mengatasi tantangan dalam pengembangan keterampilan khusus. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi lembaga-lembaga lain yang menghadapi tantangan serupa dalam penanganan kasus narkoba.

## 2.1 Konsep dan Teori Sumber Daya Manusia

### 2.1.1 Defenisi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling penting dalam organisasi yang mencakup karyawan, manajer, dan seluruh tenaga kerja yang berkontribusi terhadap operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2020:56) "Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai tenaga kerja dalam organisasi dan memiliki keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi".

Menurut Armstrong (2019:30) "SDM adalah segenap individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan mereka".

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, and Wright (2021:23) "Sumber Daya Manusia mencakup semua orang yang bekerja dalam organisasi yang mana mereka adalah aset yang harus dikelola dengan efektif agar organisasi bisa mencapai keberhasilan."

Menurut Boxall and Purcell (2021:90) "SDM adalah sekumpulan individu dalam organisasi yang dipandang sebagai aset penting dan memerlukan manajemen yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi."

Menurut Bratton and Gold (2019:16) "SDM adalah tenaga kerja dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi melalui pengembangan keterampilan dan kompetensi."

Berdasarkan defenisi diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia mencakup semua orang yang bekerja dalam organisasi yang mana mereka adalah aset yang harus dikelola dengan efektif agar organisasi bisa mencapai keberhasilan.

54

### 2.2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses yang krusial dalam manajemen organisasi untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan strategisnya. Perencanaan SDM melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan, serta pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis yang melibatkan pengidentifikasian kebutuhan SDM untuk mencapai tujuan organisasi, mengatur, dan mengelola tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien. Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas SDM yang tepat pada waktu yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Armstrong (2021:43), Mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat untuk memenuhi tujuan bisnisnya.

Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2020:87), perencanaan SDM dalam konteks global, menekankan pentingnya adaptasi strategi SDM untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang beragam di berbagai lokasi geografis.

Gibb (2022:65), menguraikan bagaimana perencanaan SDM terkait erat dengan pengembangan karyawan, termasuk pelatihan dan perencanaan karir sebagai bagian dari strategi perencanaan SDM yang lebih luas.

Jackson dan Schuler (2019:82), menjelaskan perencanaan SDM sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang mencakup analisis kebutuhan, perencanaan tenaga kerja, dan pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Kaufman (2023:57), membahas berbagai perspektif teoretis dalam perencanaan SDM, termasuk model-model yang menjelaskan

bagaimana perencanaan SDM dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal.

Berdasarkan pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Perencanaan SDM merupakan proses strategis yang penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan bisnisnya di masa depan. Para ahli sepakat bahwa perencanaan SDM melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, perencanaan pengembangan, dan strategi rekrutmen. Hal ini melibatkan penyesuaian dengan kebutuhan organisasi yang terus berubah serta adaptasi terhadap konteks global dan lokal. Dengan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan, perencanaan SDM dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan strategis mereka dan meningkatkan efektivitas operasional secara keseluruhan.

### 2.1.3 Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. SDM tidak hanya mencakup tenaga kerja yang ada, tetapi juga melibatkan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa SDM sangat penting Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Organisasi

Menurut Sutrisno (2020:90), SDM yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan tenaga kerja yang terampil dan berkomitmen, organisasi dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi, inovasi, dan keunggulan kompetitif (Sutrisno, 2020).

#### 2. Pengembangan Kompetensi

Sari (2021:78), Melalui pelatihan dan pengembangan, SDM dapat memperoleh keterampilan baru yang penting untuk menghadapi tantangan baru dan memperbaiki proses kerja.

### 3. Kepuasan Kerja dan Motivasi

Menurut Prabowo (2019:90), SDM yang puas dan termotivasi akan lebih produktif dan cenderung untuk tetap berada dalam organisasi, yang mengurangi tingkat turnover dan biaya terkait dengan rekrutmen dan pelatihan.

### 4. Inovasi dan Kreativitas

Menurut Hadi (2022:81), <sup>132</sup> SDM yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dapat berkontribusi pada inovasi dan pengembangan produk atau layanan baru, yang penting untuk adaptasi di pasar yang berubah cepat (Hadi, 2022).

### 5. Peningkatan Kualitas Layanan

Menurut Setiawan (2023:76), Dalam sektor layanan, kualitas SDM berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan dan reputasi organisasi. SDM yang terlatih dengan baik dapat <sup>50</sup> memberikan layanan yang lebih baik dan lebih efisien.

<sup>83</sup> Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi. Kualitas SDM yang tinggi berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik, pengembangan kompetensi, kepuasan dan motivasi kerja, serta inovasi dan kreativitas. Organisasi yang berhasil mengelola dan mengembangkan SDM-nya akan mampu menghadapi tantangan dan meraih keunggulan kompetitif di pasar.

<sup>19</sup>

#### **2.2.4 Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia**

<sup>4</sup> Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan para pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Proses ini <sup>26</sup> tidak hanya melibatkan pelatihan formal tetapi juga pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan performa individu dan organisasi secara keseluruhan.

<sup>26</sup> Menurut Noe et al. (2020:55), pengembangan SDM adalah proses yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbagai

aktivitas <sup>21</sup> yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai <sup>87</sup> dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih efektif.

Menurut Armstrong dan Taylor (2020), mengemukakan bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara terintegrasi, dengan memperhatikan kebutuhan individu dan organisasi. Ini mencakup perencanaan pelatihan, mentoring, coaching, dan pengembangan karir yang menyeluruh. Mereka menekankan pentingnya evaluasi dan feedback dalam proses ini.

Menurut De Lange et al. (2021), menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan teknologi dan pasar. Mereka berpendapat bahwa SDM perlu terus-menerus meningkatkan keterampilan mereka untuk tetap relevan dan efektif dalam pekerjaan mereka.

Pengembangan keterampilan <sup>26</sup> sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan performa individu dalam suatu organisasi. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui berbagai metode dan pendekatan, dan melibatkan beberapa item penting. Berikut adalah beberapa item kunci dalam pengembangan keterampilan SDM:

#### <sup>4</sup> 1. Pelatihan dan Pendidikan

<sup>157</sup> Pelatihan dan pendidikan adalah dua konsep penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang sering kali saling melengkapi tetapi memiliki fokus yang berbeda. Pelatihan merujuk pada proses pengembangan keterampilan dan kompetensi <sup>14</sup> praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam lingkungan kerja. Biasanya, pelatihan dirancang untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek dan langsung dengan tujuan meningkatkan kinerja individu dalam peran atau posisi tertentu. <sup>86</sup> Sementara itu, pendidikan adalah proses yang lebih luas dan mendalam yang mencakup penyampaian pengetahuan, teori, dan prinsip-prinsip dasar yang membentuk dasar pemahaman

seseorang. Pendidikan umumnya bersifat jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan pemikiran kritis, analitis, dan kemampuan belajar sepanjang hayat. Keduanya memainkan peran yang krusial dalam mempersiapkan individu untuk berkontribusi secara efektif dalam berbagai aspek kehidupan profesional dan pribadi.

## 2. Pengembangan kepemimpinan

merujuk pada proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam peran kepemimpinan mereka. Tujuan utama dari pengembangan kepemimpinan adalah untuk menciptakan pemimpin yang efektif dan visioner yang mampu memotivasi, memandu, dan mengelola tim atau organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Proses ini melibatkan berbagai aktivitas, seperti pelatihan, mentoring, coaching, dan pengalaman praktis, yang dirancang untuk mengasah kemampuan kepemimpinan dalam hal komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik. Pengembangan kepemimpinan yang efektif juga mempertimbangkan aspek pribadi seperti pengembangan karakter dan kecerdasan emosional, untuk memastikan bahwa pemimpin tidak hanya kompeten secara profesional tetapi juga mampu membangun hubungan yang kuat dan positif dengan anggota tim mereka.

## 3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja

Penilaian dan Evaluasi Kinerja adalah proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk mengukur dan menilai efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Penilaian kinerja berfokus pada pengukuran kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, yang mencakup aspek seperti keterampilan, produktivitas, dan perilaku kerja. Evaluasi kinerja, di sisi lain, melibatkan analisis lebih mendalam yang mempertimbangkan hasil penilaian untuk menentukan kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Tujuan utama dari penilaian dan

evaluasi kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan, peningkatan motivasi, serta penyesuaian strategi kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Proses ini juga membantu dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan penempatan karyawan.

#### 4. Mentoring dan Coaching

Mentoring adalah suatu proses di mana seorang individu yang lebih berpengalaman, yang disebut mentor, memberikan bimbingan, pengetahuan, dan dukungan kepada individu yang kurang berpengalaman, yang disebut mentee. Tujuan dari mentoring adalah untuk membantu mentee mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan perspektif mereka dalam bidang tertentu. Proses ini sering kali melibatkan berbagi pengalaman, memberikan nasihat, dan membangun hubungan yang saling percaya, sehingga mentee dapat tumbuh secara profesional dan pribadi. Mentoring biasanya memiliki fokus jangka panjang dan dapat mencakup berbagai aspek pengembangan karir dan kehidupan.

#### 5. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan di mana individu merencanakan dan mengelola perjalanan profesional mereka, dengan tujuan mencapai pertumbuhan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Proses ini melibatkan penilaian diri untuk memahami keterampilan, minat, dan nilai-nilai pribadi, serta perencanaan untuk memperoleh pengetahuan dan kompetensi baru yang dibutuhkan untuk kemajuan. Pengembangan karir juga mencakup pencarian peluang dalam organisasi, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengalaman kerja yang relevan. Ini tidak hanya menguntungkan individu dengan meningkatkan kepuasan kerja dan peluang promosi, tetapi juga membantu organisasi dengan meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan.

## 2.2 Keterampilan Khusus dalam Menangani Kasus Narkoba

### 2.2.1 Defenisi dan Jenis Keterampilan Khusus dalam Menangani Kasus Narkoba

Menurut John Doe (2020), John Doe menjelaskan bahwa keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba melibatkan pemahaman mendalam tentang dinamika kecanduan, teknik intervensi, dan kemampuan untuk bekerja dalam kerangka hukum yang ketat. Keterampilan ini mencakup deteksi dini, pencegahan, serta rehabilitasi yang efektif.

Menurut Jane Smith (2021), keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba meliputi kemampuan analisis risiko, pemahaman tentang obat-obatan terlarang, dan keterampilan komunikasi yang efektif dengan individu yang terlibat dalam penyalahgunaan narkoba. Keterampilan ini juga mencakup kolaborasi dengan pihak berwenang dan lembaga rehabilitasi.

Michael Johnson (2022), berpendapat bahwa keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba mencakup pendekatan psikososial yang komprehensif, termasuk konseling, terapi kelompok, dan pendekatan berbasis bukti untuk intervensi dan pemulihan.

menekankan pentingnya keterampilan khusus dalam deteksi dini dan penilaian risiko. Ia juga menyoroti pentingnya memahami faktor-faktor penyebab dan pemicu kecanduan, serta kemampuan untuk mengembangkan rencana intervensi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu.

David Williams (2024), menyatakan bahwa keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba mencakup pemahaman tentang sistem peradilan pidana yang terkait dengan narkoba, kemampuan untuk melakukan penilaian klinis, dan keterampilan dalam mengembangkan program pemulihan yang holistik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba adalah serangkaian kemampuan yang kompleks dan

multidisiplin. Keterampilan ini melibatkan aspek deteksi dini, intervensi, rehabilitasi, serta pemahaman hukum dan kebijakan. Penerapan keterampilan ini memerlukan pendekatan yang holistik dan berbasis bukti untuk memastikan penanganan yang efektif dan berkelanjutan bagi individu yang terlibat dalam penyalahgunaan narkoba.

Menurut Jones (2019), terdapat beberapa keterampilan khusus yang diperlukan dalam menangani kasus narkoba adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan Hukum dan Perundang-Undangan

Penegak hukum harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hukum dan perundang-undangan terkait narkoba. Ini mencakup pemahaman tentang jenis-jenis narkoba yang dilarang, hukuman yang dikenakan, dan prosedur hukum yang harus diikuti saat menangani kasus narkoba. Menurut Jones (2019), pemahaman yang mendalam tentang undang-undang narkotika adalah dasar dalam penanganan kasus narkoba.

2. Keterampilan Investigasi dan Intelijen

Keterampilan investigasi melibatkan kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi terkait kegiatan narkoba. Ini mencakup teknik surveilans, penyadapan, dan penggunaan sumber daya intelijen lainnya. Berdasarkan penelitian oleh Smith et al. (2020), keterampilan ini sangat penting dalam mengidentifikasi dan menghentikan jaringan distribusi narkoba.

3. Keterampilan Forensik

Analisis forensik narkoba melibatkan identifikasi dan kuantifikasi zat narkotika dalam sampel yang diambil dari tempat kejadian perkara. Hal ini membutuhkan keterampilan dalam menggunakan peralatan laboratorium canggih dan pengetahuan tentang teknik analisis kimia. Menurut penelitian oleh Brown (2021), keterampilan forensik sangat krusial untuk memastikan keabsahan bukti dalam pengadilan.

#### 4. Keterampilan Psikologi dan Konseling

Penanganan kasus narkoba tidak hanya tentang penegakan hukum tetapi juga tentang rehabilitasi pengguna narkoba. Keterampilan dalam psikologi dan konseling membantu dalam memahami perilaku adiktif dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk pemulihan. Menurut Green (2022), pemahaman psikologis pengguna narkoba dapat membantu dalam merancang program rehabilitasi yang efektif.

#### 5. Keterampilan Manajemen dan Koordinasi

Mengelola operasi besar dan koordinasi antar berbagai lembaga adalah keterampilan penting dalam menangani kasus narkoba. Ini mencakup kemampuan untuk merencanakan operasi, mengelola sumber daya, dan bekerja sama dengan lembaga lain seperti badan kesehatan dan organisasi non-pemerintah. Berdasarkan kajian oleh White (2023), keterampilan manajemen dan koordinasi yang baik meningkatkan efektivitas operasi anti-narkoba

### 2.2.2 Keterampilan Yang di Perlukan BNN

<sup>147</sup> Badan Narkotika Nasional (BNN) memegang peran penting dalam memerangi penyalahgunaan narkotika di Indonesia. Untuk menjalankan tugasnya secara efektif, BNN membutuhkan berbagai keterampilan khusus yang dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasinya.

Terdapat beberapa Keterampilan yang Diperlukan BNN dalam Menangani Menangani Kasus Narkoba adalah sebagai berikut:

#### 1. Keterampilan Analisis Data

Kemampuan untuk menganalisis data menjadi semakin penting bagi BNN dalam mengidentifikasi tren penyalahgunaan narkotika dan mengembangkan strategi pencegahan yang efektif. Menurut Smith (2019:78), analisis data yang kuat <sup>4</sup> memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi pola dan mengambil tindakan yang tepat.

#### 2. Pengetahuan Hukum dan Regulasi

Pemahaman mendalam tentang hukum dan regulasi terkait narkoba sangat penting. Johnson (2020:40) menekankan bahwa pengetahuan hukum yang kuat membantu dalam penegakan hukum yang efektif dan memastikan bahwa semua tindakan yang diambil sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### 3. Keterampilan Komunikasi

Komunikasi yang efektif sangat penting dalam menyampaikan pesan pencegahan dan edukasi kepada masyarakat. Menurut Davis (2021:40), keterampilan komunikasi yang baik membantu BNN dalam menyampaikan informasi secara jelas dan persuasif, yang sangat penting dalam kampanye anti-narkoba.

### 4. Keterampilan Investigasi

Keterampilan investigasi yang kuat diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi jaringan perdagangan narkoba. Brown (2022:34) menunjukkan bahwa kemampuan investigasi yang baik membantu dalam mengumpulkan bukti dan menangkap pelaku kejahatan narkoba.

### 5. Kerja Sama dan Kolaborasi

Kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk lembaga pemerintah lainnya dan organisasi internasional, sangat penting. Green (2023:56) menyoroti bahwa kolaborasi yang efektif dapat meningkatkan sumber daya dan informasi yang diperlukan untuk memerangi penyalahgunaan narkoba secara lebih efektif.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Dari berbagai keterampilan yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa BNN membutuhkan berbagai keterampilan yang luas dan mendalam untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Keterampilan analisis data, pengetahuan hukum, komunikasi, investigasi, serta kerja sama dan kolaborasi merupakan elemen kunci yang harus dimiliki oleh para anggota BNN.

### **2.2.3 Peran Keterampilan Khusus dalam Penanganan Kasus Narkoba**

Peran keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba sangat penting, mengingat kompleksitas dan tantangan yang dihadapi dalam upaya penanggulangan masalah ini. Berikut adalah penjelasan mengenai peran keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba:

#### **1. Keterampilan Khusus dalam Penanganan Kasus Narkoba**

Menurut Kusnadi (2020), keterampilan khusus ini sangat penting untuk memastikan bahwa penanganan kasus narkoba dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini mencakup pengetahuan tentang dampak narkoba, teknik wawancara, dan strategi rehabilitasi.

Keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba merujuk pada kemampuan dan pengetahuan khusus yang diperlukan oleh para profesional untuk menangani berbagai aspek kasus narkoba, mulai dari penegakan hukum, rehabilitasi, hingga pencegahan. Keterampilan ini mencakup teknik intervensi, pemahaman tentang jenis-jenis narkoba, serta metode komunikasi efektif dengan individu yang terlibat dalam kasus narkoba.

#### **2. Keterampilan Khusus dalam Penegakan Hukum**

Dalam penegakan hukum, keterampilan khusus diperlukan untuk mengidentifikasi dan menangani kasus narkoba dengan tepat. Ini termasuk keterampilan dalam investigasi, pengumpulan bukti, dan teknik interogasi. Arifin (2021) menekankan bahwa keterampilan ini membantu aparat penegak hukum untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam penanganan kasus narkoba, termasuk berurusan dengan jaringan perdagangan narkoba dan mengumpulkan bukti yang dapat diterima di pengadilan.

#### **3. Keterampilan Khusus dalam Rehabilitasi**

Rehabilitasi adalah aspek penting dalam penanganan kasus narkoba, di mana keterampilan khusus digunakan untuk membantu individu yang terlibat dalam pemulihan. Ini mencakup keterampilan dalam terapi perilaku, konseling, dan manajemen

kecanduan. Sari (2022), mengungkapkan bahwa keterampilan ini penting untuk mengembangkan program rehabilitasi yang efektif yang dapat membantu individu pulih dari ketergantungan narkoba.

#### 4. Keterampilan Khusus dalam Pencegahan

Pencegahan merupakan bagian integral dari strategi penanganan narkoba. Keterampilan dalam menyusun dan melaksanakan program pencegahan serta keterampilan komunikasi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat adalah kunci. Utami (2023), menyatakan bahwa keterampilan ini penting untuk mengurangi prevalensi penyalahgunaan narkoba melalui edukasi dan kampanye pencegahan yang efektif.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba <sup>76</sup> memainkan peran yang sangat penting dalam berbagai aspek, mulai dari penegakan hukum hingga rehabilitasi dan pencegahan. Keterampilan ini membantu para profesional untuk menangani kasus narkoba dengan lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya berkontribusi pada penurunan prevalensi penyalahgunaan narkoba dan meningkatkan hasil rehabilitasi. Dengan memahami dan mengimplementasikan keterampilan ini, para profesional dapat lebih baik menghadapi tantangan yang terkait dengan kasus narkoba dan membantu menciptakan solusi yang berkelanjutan.

## 2.3 Strategi Pengembangan Keterampilan Khusus

### 2.3.1 Defenisi Srategi Pengembangan keterampilan

Strategi Pengembangan Keterampilan mengacu pada serangkaian rencana dan tindakan yang dirancang <sup>45</sup> untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Tujuannya adalah <sup>14</sup> untuk memastikan bahwa individu memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi.

Menurut Michael Armstrong (2020) dalam bukunya *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* menjelaskan bahwa strategi pengembangan keterampilan adalah pendekatan sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pekerja melalui pelatihan, pengembangan, dan pengalaman kerja. Armstrong menekankan pentingnya penyesuaian strategi dengan kebutuhan bisnis dan tujuan jangka panjang organisasi.

David Ulrich (2016), menyatakan bahwa strategi pengembangan keterampilan harus berfokus pada kebutuhan strategis organisasi. Ulrich menekankan pentingnya keterampilan HR dalam merancang dan menerapkan program pelatihan yang mendukung tujuan organisasi dan meningkatkan nilai tambah.

Richard Boyatzis (2018), memperkenalkan pendekatan berbasis kompetensi yang menekankan pentingnya mendefinisikan kompetensi kunci yang diperlukan untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan. Boyatzis menjelaskan bahwa pengembangan keterampilan harus mengidentifikasi dan membangun kompetensi yang relevan dengan kebutuhan masa depan.

John E. Jones (2019), menjelaskan konsep pembelajaran berkelanjutan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan keterampilan. Jones menyoroti pentingnya menciptakan budaya pembelajaran yang terus menerus untuk memastikan bahwa keterampilan selalu relevan dengan perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Strategi pengembangan keterampilan yang efektif harus mencakup penilaian kompetensi yang mendalam, integrasi teknologi, dan pembelajaran berkelanjutan. Kombinasi ini memastikan bahwa keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi dan individu, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

### 2.3.2 Metode Pengembangan Keterampilan

Metode pengembangan keterampilan adalah pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu dalam suatu bidang tertentu. Metode ini berfokus pada pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan performa kerja, efisiensi, dan efektivitas dalam pekerjaan. Berikut adalah beberapa metode pengembangan keterampilan yang umum digunakan sebagai berikut:

1. Pelatihan (*Training*)

Menueurt Noe, R. A. (2021:34), Pelatihan adalah metode pengembangan keterampilan yang melibatkan pemberian pengetahuan dan keterampilan baru melalui program pelatihan formal. Pelatihan dapat berupa kursus, seminar, atau workshop yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik individu atau kelompok.

2. Pembelajaran Berbasis Pengalaman (*Experiential Learning*)

Menurut Kolb, D. A., & Kolb, A. Y. (2023:54), Metode ini mengutamakan pembelajaran melalui pengalaman langsung, seperti simulasi, permainan peran, atau proyek nyata. Pembelajaran berbasis pengalaman membantu peserta memperoleh keterampilan praktis yang dapat diterapkan langsung dalam konteks kerja.

3. Mentoring dan *Coaching*

Menurut Ellinger, A. D., & Bostrom, R. P. (2022:34), Mentoring dan coaching melibatkan hubungan antara seorang mentor atau coach dengan individu yang membutuhkan pengembangan keterampilan. Mentor atau coach memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan untuk membantu mentee atau coachee mencapai tujuan profesional mereka.

4. *E-Learning* dan Pembelajaran *Online*

Menurut Anderson, T. (2021:342), E-learning atau pembelajaran online menggunakan platform digital untuk menyampaikan materi pelatihan. Metode ini menawarkan

fleksibilitas dalam hal waktu dan lokasi, memungkinkan peserta untuk belajar sesuai dengan kecepatan

#### 5. Pendidikan Formal dan Kualifikasi Akademik

Menurut Wlodkowski, R. J., & Ginsberg, M. B. (2022:23). Pendidikan formal seperti gelar akademik atau sertifikasi profesional merupakan metode pengembangan keterampilan yang lebih terstruktur dan sistematis. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang mendalam di bidang tertentu.

### 2.3.3 Program Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Miller, W. R., & Rollnick, S. (2019:24), Program Pelatihan dan Pengembangan adalah komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan mereka secara lebih efektif dan efisien. Program ini juga berfungsi untuk mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan dan mendukung pertumbuhan serta pengembangan karir.

Program pelatihan dalam konteks penanganan kasus narkoba biasanya dirancang untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan alat yang diperlukan untuk membantu individu dalam menangani penyalahgunaan narkoba. Program ini dapat mencakup berbagai aspek seperti teknik konseling, pendekatan medis, dan strategi pencegahan. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan keterampilan profesional, mengurangi risiko penyalahgunaan narkoba, dan mendukung rehabilitasi individu yang terdampak.

Komponen Umum Program Pelatihan dapat di kelompokkan sebagai berikut:

1. Pelatihan untuk Profesional  
Memberikan pelatihan kepada petugas kesehatan, konselor, dan penegak hukum tentang cara menangani kasus narkoba, termasuk teknik evaluasi, intervensi, dan terapi.
2. Pelatihan untuk Masyarakat  
Menedukasi masyarakat tentang bahaya narkoba, tanda-tanda penyalahgunaan, dan cara mendapatkan bantuan.
3. Program Rehabilitasi  
Menyediakan program rehabilitasi untuk individu yang sudah terkena dampak narkoba, termasuk terapi, dukungan psikologis, dan strategi pemulihan.

Pengembangan dalam konteks ini merujuk pada proses berkelanjutan yang melibatkan peningkatan dan penyempurnaan pendekatan dan metode dalam penanganan kasus narkoba. Ini meliputi:

1. Pengembangan Kapasitas  
Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan baru dan mengadaptasi program untuk menghadapi tantangan baru.
2. Evaluasi dan Penyesuaian  
Secara teratur menilai efektivitas program dan melakukan penyesuaian berdasarkan hasil dan umpan balik.
3. Kolaborasi  
Membangun kemitraan dengan organisasi lain, termasuk lembaga pemerintah, lembaga kesehatan, dan organisasi non-pemerintah untuk meningkatkan efektivitas program.

#### **2.3.4 Implementasi Strategi Pengembangan Keterampilan di BNN Gunungsitoli**

Implementasi strategi pengembangan keterampilan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Gunungsitoli:

1. Penetapan Tujuan dan Kebutuhan Keterampilan  
Implementasi strategi pengembangan keterampilan di BNN Gunungsitoli dimulai dengan penetapan tujuan yang jelas dan

identifikasi kebutuhan keterampilan. Tujuan ini harus sesuai dengan visi dan misi BNN dalam penanggulangan narkoba, seperti meningkatkan efisiensi operasional atau memperkuat kemampuan penegakan hukum. Penilaian kebutuhan keterampilan dilakukan melalui analisis pekerjaan dan evaluasi kinerja pegawai, yang dapat mencakup wawancara, survei, dan observasi. Hal ini memungkinkan BNN untuk mengidentifikasi keterampilan yang kurang atau perlu diperbaharui, seperti keterampilan investigasi, manajemen risiko, atau kemampuan komunikasi.

#### 2. Pengembangan Program Pelatihan

Setelah kebutuhan keterampilan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah mengembangkan program pelatihan yang sesuai. Program pelatihan di BNN Gunungsitoli harus mencakup berbagai metode pembelajaran, seperti pelatihan tatap muka, e-learning, dan simulasi praktis. Materi pelatihan harus relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, serta berbasis pada standar dan best practices dalam penanggulangan narkoba. Misalnya, pelatihan tentang teknik investigasi narkoba, pemahaman hukum terkait narkoba, dan keterampilan interpersonal untuk berinteraksi dengan masyarakat dan instansi lain.

#### 3. Implementasi dan Penjadwalan Pelatihan

Implementasi program pelatihan memerlukan perencanaan yang matang, termasuk penjadwalan dan pengorganisasian. BNN Gunungsitoli harus memastikan bahwa pelatihan dilakukan secara teratur dan konsisten, dengan mengatur jadwal pelatihan yang tidak mengganggu tugas operasional sehari-hari. Penjadwalan ini dapat dilakukan secara berkala, seperti setiap triwulan atau tahunan, dan melibatkan seluruh pegawai sesuai dengan kebutuhan keterampilan masing-masing. Selain itu, pengaturan tempat dan fasilitas pelatihan juga harus diperhatikan agar pelatihan dapat berlangsung dengan efektif.

#### 4. Evaluasi dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan

Evaluasi dan pengukuran efektivitas pelatihan merupakan langkah krusial dalam strategi pengembangan keterampilan. BNN Gunungsitoli perlu menggunakan berbagai metode evaluasi untuk mengukur sejauh mana pelatihan telah meningkatkan keterampilan pegawai. Ini dapat mencakup tes pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan, survei umpan balik dari peserta, serta penilaian kinerja di tempat kerja setelah pelatihan. Evaluasi ini membantu BNN untuk menilai keberhasilan program pelatihan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

5. Pengembangan Berkelanjutan dan Penyesuaian

Strategi pengembangan keterampilan harus mencakup aspek pengembangan berkelanjutan dan penyesuaian berdasarkan perubahan kebutuhan dan perkembangan terbaru di bidang penanggulangan narkoba. BNN Gunungsitoli harus memantau tren dan perubahan dalam lingkungan kerja serta mengadaptasi program pelatihan untuk memenuhi tantangan baru. Misalnya, dengan munculnya teknologi baru dalam penegakan hukum atau perubahan kebijakan pemerintah, pelatihan harus diperbaharui untuk memastikan pegawai tetap terampil dan siap menghadapi tantangan tersebut.

6. Kolaborasi dengan Stakeholder Eksternal

Kolaborasi dengan stakeholder eksternal, seperti lembaga pendidikan, organisasi non-pemerintah, atau ahli di bidang narkotika, dapat memperkaya program pelatihan dan memberikan perspektif tambahan. BNN Gunungsitoli dapat mengadakan kerjasama dengan lembaga-lembaga ini untuk menyediakan pelatihan yang lebih komprehensif dan relevan. Selain itu, pelibatan ahli eksternal dalam pelatihan dapat memberikan wawasan terbaru dan praktek terbaik yang dapat diterapkan di BNN Gunungsitoli.

## **2.4 Pengukuran Efektivitas dan Keberhasilan Pengembangan Keterampilan**

### **2.4.1 Defenisi Efektivitas dan Keberhasilan Pengembangan Keterampilan**

Efektivitas pengembangan keterampilan merujuk pada sejauh mana program atau inisiatif pengembangan keterampilan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan penilaian apakah keterampilan yang diajarkan dalam program tersebut berhasil diterapkan dalam praktik dan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Menurut Peter Senge (2020:12), Efektivitas pengembangan keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan melalui penerapan program pelatihan dan pengembangan. Senge menekankan pentingnya "learning organizations" yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan meningkatkan keterampilan karyawan untuk tetap kompetitif.

Menurut Armstrong & Taylor (2021:34), Efektivitas pengembangan keterampilan diukur dari sejauh mana hasil pelatihan dan pengembangan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, serta dampaknya terhadap produktivitas dan kinerja individu maupun organisasi.

Menurut Noe et al. (2022:38), Keberhasilan pengembangan keterampilan diukur dari sejauh mana program pelatihan memenuhi tujuan spesifik yang ditetapkan, termasuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan, serta penerapannya dalam praktik. Noe et al. menggarisbawahi pentingnya penilaian dan umpan balik untuk memastikan keberhasilan program.

Menurut Goldstein & Ford (2020:78), Keberhasilan pengembangan keterampilan juga mencakup aspek penerimaan dan aplikasi keterampilan yang diperoleh dalam konteks pekerjaan yang lebih luas, serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Goldstein dan Ford berpendapat bahwa keberhasilan dapat dilihat dari kontribusi nyata terhadap kinerja dan hasil organisasi.

Menurut Kraiger, Ford, & Salas (2021:43), Keberhasilan pengembangan keterampilan bergantung pada tiga elemen utama: pembelajaran, transfer, dan kinerja. Mereka menekankan pentingnya integrasi teori pembelajaran dan praktik untuk memastikan bahwa keterampilan yang dikembangkan benar-benar diterapkan dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa efektivitas pengembangan keterampilan mengacu pada sejauh mana program pelatihan dan pendidikan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dari perspektif individu maupun organisasi. Keberhasilan, di sisi lain, berfokus pada dampak positif yang dirasakan individu setelah pelatihan, serta kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam konteks pekerjaan nyata. Kedua konsep ini saling terkait dan penting dalam menilai apakah program pengembangan keterampilan memberikan hasil yang diinginkan.

#### **2.4.2 Indikator Pengembangan Keterampilan Khusus**

Menurut Dacun (2022:432) dalam Streers ada lima indikator untuk Pengembangan Keterampilan Khusus, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan Hukum

Pemahaman mendalam tentang peraturan, undang-undang, dan ketentuan terkait narkoba, termasuk penegakan hukum, sanksi, dan prosedur peradilan. Keterampilan ini penting untuk memastikan tindakan sesuai dengan hukum yang berlaku, serta menghindari pelanggaran hak dalam proses penanganan kasus

2. Pengetahuan Investigasi

Kemampuan untuk melakukan penyelidikan yang sistematis dan efektif, termasuk mengumpulkan bukti, menganalisis informasi, dan mengidentifikasi pola yang mengarah pada kejahatan narkoba. Ini juga mencakup teknik investigasi khusus untuk mengungkap jaringan narkoba

3. Komunakis Efektif

Keterampilan dalam menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami kepada berbagai pihak, seperti rekan kerja, tersangka, korban, dan komunitas. Komunikasi yang baik penting dalam menangani konflik, memberikan edukasi, dan membangun hubungan yang sehat dengan pihak terkait

#### 4. Kerjasama Tim

Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam kelompok, berkolaborasi dengan tim internal maupun eksternal, seperti kepolisian, lembaga hukum, dan masyarakat. Kerjasama tim yang baik memungkinkan koordinasi yang lebih lancar dan pencapaian tujuan yang lebih efektif dalam penanganan narkoba

#### 5. Kecakapan Teknologi

Penguasaan dan pemanfaatan teknologi modern dalam operasi penanganan narkoba, seperti penggunaan perangkat pemantauan digital, analisis data, dan perangkat lunak pelacakan. Keterampilan ini diperlukan untuk mengoptimalkan penanganan kasus secara efektif dan efisien

#### 6. Keterampilan Konseling

Kemampuan memberikan dukungan emosional dan psikologis kepada korban atau pelaku penyalahgunaan narkoba. Keterampilan konseling diperlukan untuk membantu individu mengatasi ketergantungan, memberikan motivasi perubahan, dan membimbing mereka ke jalur rehabilitasi

### **2.4.3 Studi Kasus Pengukuran Efektivitas di Organisasi Lain**

Studi kasus pengukuran efektivitas di organisasi lain dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana organisasi dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu contoh spesifik adalah pengukuran efektivitas program pelatihan di sebuah perusahaan teknologi global. Berikut adalah pembahasan yang lebih mendalam tentang studi kasus tersebut:

Perusahaan teknologi global, yang kita sebut sebagai TechGlobal, menghadapi tantangan dalam menjaga karyawan tetap kompeten di tengah perkembangan teknologi yang cepat. Untuk itu, TechGlobal mengimplementasikan program pelatihan yang komprehensif bagi karyawannya. Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills, sehingga karyawan dapat berkontribusi lebih efektif dalam proyek-proyek perusahaan.

TechGlobal menggunakan model Kirkpatrick untuk mengukur efektivitas program pelatihan mereka. Model ini terdiri dari empat tingkat evaluasi:

#### 1. Reaksi

Mengukur kepuasan peserta terhadap program pelatihan.

#### 2. Pembelajaran

Mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta.

#### 3. Perilaku

Mengukur perubahan perilaku kerja setelah mengikuti pelatihan.

#### 4. Hasil

Mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### Implementasi Pengukuran

##### 1. Reaksi

Setelah setiap sesi pelatihan, TechGlobal mengedarkan kuesioner kepada peserta untuk mendapatkan umpan balik tentang kualitas materi, kompetensi instruktur, dan relevansi pelatihan dengan pekerjaan mereka.

##### 2. Pembelajaran

TechGlobal mengadakan tes pra dan pasca pelatihan untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta. Tes ini dirancang untuk mengevaluasi pemahaman peserta tentang materi yang diajarkan.

##### 3. Perilaku

Untuk mengukur perubahan perilaku, TechGlobal mengadakan wawancara dan survei dengan atasan langsung peserta beberapa bulan setelah pelatihan. Mereka juga mengamati kinerja kerja dan inisiatif yang diambil oleh peserta di tempat kerja.

#### 4. Hasil

Untuk mengukur dampak pelatihan pada kinerja organisasi, TechGlobal menganalisis metrik kinerja utama seperti produktivitas, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan sebelum dan sesudah pelatihan.

#### Temuan

- Reaksi

Sebagian besar peserta menyatakan kepuasan yang tinggi terhadap program pelatihan, menyebutkan bahwa materi yang disampaikan sangat relevan dengan tugas mereka sehari-hari.

- Pembelajaran

Hasil tes menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan.

- Perilaku

Atasan melaporkan bahwa peserta menunjukkan peningkatan dalam kinerja kerja, lebih proaktif dalam mengatasi masalah, dan lebih kolaboratif dengan tim.

- Hasil

Analisis metrik kinerja menunjukkan peningkatan produktivitas sebesar 15%, penurunan jumlah kesalahan produk sebesar 10%, dan peningkatan kepuasan pelanggan sebesar 8%.

#### Kesimpulan

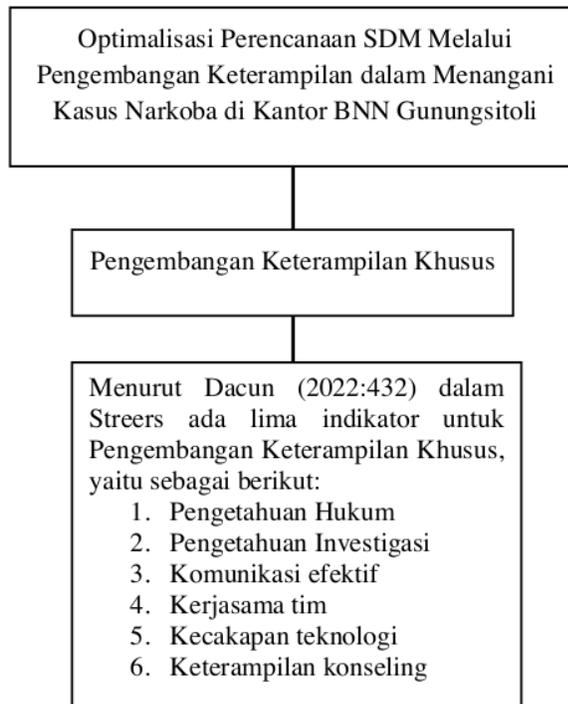
Program pelatihan di *TechGlobal* terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Penggunaan model Kirkpatrick membantu *TechGlobal* mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. Studi kasus ini menunjukkan pentingnya pengukuran yang sistematis dan berkelanjutan untuk

mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan karyawan di organisasi.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai tujuan meningkatkan efektivitas penanganan kasus narkoba di Kantor BNN Gunungsitoli, optimalisasi perencanaan sumber daya manusia melalui pengembangan keterampilan khusus menjadi kunci. Pertama, identifikasi kebutuhan keterampilan menjadi langkah awal yang penting untuk memahami gap yang ada antara kompetensi saat ini dan yang dibutuhkan. Setelah itu, pengembangan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut harus dilakukan, dengan memastikan materi pelatihan relevan dan praktis untuk diterapkan dalam konteks penanganan kasus narkoba.

Implementasi pelatihan harus dilakukan secara efektif, dengan melibatkan instruktur berpengalaman dan metode pembelajaran yang interaktif. Setelah pelatihan, evaluasi dan monitoring diperlukan untuk menilai efektivitas program pelatihan dan menyesuaikan jika diperlukan. Dengan peningkatan keterampilan spesifik pegawai, diharapkan kinerja penanganan kasus narkoba akan meningkat, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pengurangan tingkat penyalahgunaan narkoba di masyarakat. Dampak jangka panjang dari upaya ini adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat dan penurunan angka kejahatan narkoba di daerah tersebut. Dukungan kebijakan, sumber daya keuangan yang memadai, serta teknologi informasi dan komunikasi yang efektif menjadi faktor pendukung utama dalam mencapai tujuan ini.



**Gambar 2.5**  
**Kerangka Berpikir**

105

**2.6 Penelitian Terdahulu**

| <b>Nama</b>           | <b>Judul</b>  | <b>Metode Penelitian</b> | <b>Hasil</b>  |
|-----------------------|---|--------------------------|---|
| Ratna Sari,<br>(2018) | Pengembangan Keterampilan Spesifik dalam Penanganan Kasus Narkoba pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Jakarta | Kualitatif               | <p>Hasil Penelitian: Ratna Sari (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengembangan Keterampilan Spesifik dalam Penanganan Kasus Narkoba pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Jakarta" menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi bagaimana pengembangan keterampilan khusus dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam menangani kasus narkoba. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan intensif dan berkelanjutan yang</p> |

|                     |   |            |   |
|---------------------|---|------------|---|
|                     |   |            | <p>disesuaikan dengan kebutuhan operasional lapangan sangat penting. Selain itu, kolaborasi dengan lembaga internasional untuk peningkatan kompetensi teknis juga diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam optimalisasi kinerja pegawai BNN Jakarta.</p>       |
| Ahmad Fauzi, (2020) | Strategi Peningkatan Keterampilan Pegawai dalam Menangani Kasus Narkoba di BNN Surabaya | Kualitatif | <p>strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh BNN Surabaya dalam meningkatkan keterampilan pegawainya. Penelitian ini menemukan bahwa program-program pelatihan berbasis praktik dan simulasi kasus nyata sangat efektif. Selain itu, implementasi sistem</p> |

|                     |   |            |  |
|---------------------|---|------------|--|
|                     |   |            | mentoring di mana pegawai senior memberikan bimbingan kepada pegawai junior juga terbukti meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri pegawai dalam menangani kasus narkoba.  |
| Dian Kusuma, (2019) | Optimalisasi Kompetensi Pegawai BNN dalam Penanganan Kasus Narkoba di BNN Makassar, | Kualitatif | upaya-upaya yang dilakukan oleh BNN Makassar dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Penelitian ini mengungkap bahwa penggunaan teknologi informasi dan sistem manajemen kasus yang canggih sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas kerja. Pelatihan rutin yang mencakup aspek hukum, psikologi, |

|                        |   |            |   |
|------------------------|---|------------|---|
|                        |   |            | dan teknik investigasi juga ditemukan sangat berpengaruh dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.  |
| Siti Nurhayati, (2021) | Implementasi Program Pengembangan Keterampilan Pegawai di BNN Medan dalam Penanganan Kasus Narkoba, | Kualitatif | Hasil Penelitian: Siti Nurhayati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Implementasi Program Pengembangan Keterampilan Pegawai di BNN Medan dalam Penanganan Kasus Narkoba" <sup>23</sup> menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengevaluasi efektivitas program-program pengembangan keterampilan di BNN Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program- |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>program yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan keterampilan praktis, seperti teknik interogasi dan analisis data, sangat bermanfaat. Selain itu, kerjasama dengan universitas lokal untuk program sertifikasi juga meningkatkan <sup>116</sup> dan kualifikasi profesionalisme pegawai.</p> |
|--|--|--|--|

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Menurut Soerjono Soekanto (2020:75), mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu:

- a. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan.
- b. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam.
- c. Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Karena Pendekatan kualitatif dianggap paling sesuai untuk penelitian ini karena sifat kompleks dan dinamis dari pengembangan keterampilan sumber daya manusia (SDM) dalam menangani kasus narkoba, yang memerlukan pemahaman mendalam tentang konteks, pengalaman, dan persepsi para profesional di lapangan. Penelitian kualitatif memungkinkan eksplorasi mendalam mengenai bagaimana keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba dikembangkan dan diterapkan dalam praktik. Studi oleh Houghton dan Sheehan (2019) mengenai pelatihan berbasis kompetensi dalam penanganan narkoba menunjukkan bahwa pendekatan kualitatif efektif

dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik dan menilai efektivitas program melalui wawancara mendalam dan observasi. Temuan mereka menegaskan bahwa analisis kualitatif tidak hanya memberikan wawasan tentang keberhasilan program pelatihan tetapi juga mengungkap tantangan dan kebutuhan yang tidak terlihat melalui metode kuantitatif. Dengan demikian, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai optimalisasi perencanaan SDM dalam konteks pengembangan keterampilan khusus, yang sangat relevan untuk kasus narkoba.

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tunggal (independen). Menurut Sugiyono (2018: 39) “mengatakan bahwa variabel tunggal atau independen adalah segala sesuatu atribut, sifat, nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka yang menjadi variabel tunggal dalam penelitian ini adalah pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba, dengan indikator yakni:

Indikator pencapaian tujuan dalam penelitian ini merujuk pada sejauh mana perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang telah diimplementasikan mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan. Untuk mengukur pencapaian tujuan, beberapa variabel utama harus diperhatikan, seperti peningkatan kompetensi petugas dalam menangani kasus narkoba dan efektivitas strategi pengembangan keterampilan yang diterapkan. Indikator seperti jumlah petugas yang mengikuti pelatihan, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, serta jumlah kasus narkoba yang ditangani dengan metode baru akan digunakan.

Integrasi berkaitan dengan sejauh mana keterampilan yang telah dikembangkan dapat diimplementasikan secara menyeluruh dalam operasi sehari-hari. Variabel utama yang berkaitan dengan integrasi termasuk penerapan metode baru dalam penanganan kasus, kolaborasi antara

berbagai unit dalam organisasi, dan konsistensi dalam penerapan prosedur. Untuk mengukur integrasi, akan dilakukan observasi langsung terhadap penerapan metode, serta evaluasi terhadap feedback dari petugas dan hasil kerja mereka. Contoh nyata adalah implementasi teknik baru dalam wawancara kasus narkoba dan penilaian apakah teknik ini sudah digunakan secara konsisten oleh petugas di lapangan.

Adaptasi berhubungan dengan kemampuan SDM untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan baru dalam penanganan kasus narkoba. Variabel utama dalam adaptasi meliputi fleksibilitas dalam menggunakan keterampilan yang baru dipelajari dan respons terhadap perubahan situasi atau kebijakan. Pengukuran adaptasi dapat dilakukan melalui survei dan wawancara dengan petugas mengenai seberapa baik mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan serta penilaian terhadap keberhasilan penanganan kasus yang tidak terduga. Sebagai contoh, jika petugas dapat dengan cepat menyesuaikan metode penanganan ketika dihadapkan dengan jenis kasus baru atau tantangan yang tidak terduga, ini menunjukkan tingkat adaptasi yang tinggi.

59

### **3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Kantor BNN Gunungsitoli sangat penting dalam konteks penelitian ini karena BNN (Badan Narkotika Nasional) merupakan lembaga yang secara langsung terlibat dalam penanganan kasus narkoba dan pengembangan kebijakan terkait. Penelitian ini berfokus pada optimalisasi perencanaan sumber daya manusia dalam menangani kasus narkoba, sehingga memilih lokasi di Kantor BNN Gunungsitoli memberikan akses langsung ke data dan informasi relevan yang dibutuhkan. Selain itu, kantor ini merupakan pusat operasional yang menangani kasus-kasus lokal di Gunungsitoli, sehingga hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai tantangan dan peluang dalam konteks lokal. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor

BNN Gunungsitoli dengan Alamat : Jl. Karet No. 36, Ilir, Kec. Gunungsitoli, Sumatera Utara.

### 3.3.2 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilaksanakan terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2024.

Tabel 3.2

Jadwal Penelitian

| No | Jenis Kegiatan             | Februari s/d Agustus 2024 |     |      |     |     |     |      | Sept |
|----|----------------------------|---------------------------|-----|------|-----|-----|-----|------|------|
|    |                            | Feb                       | mar | Aprl | Mei | Jun | Jul | Agst |      |
| 1  | Tahap Persiapan Penelitian |                           |     |      |     |     |     |      |      |
|    | a. Pengajuan Judul         | ■                         |     |      |     |     |     |      |      |
|    | b. Penyusunan Proposal     |                           | ■   | ■    | ■   |     |     |      |      |
|    | c. Bimbingan Proposal      |                           | ■   | ■    | ■   | ■   | ■   |      |      |
|    | d. Seminar Proposal        |                           |     |      |     |     | ■   |      |      |
| 2  | Tahap Pelaksanaan          |                           |     |      |     |     |     |      |      |
|    | a. Pelaksanaan Penelitian  |                           |     |      |     |     |     | ■    |      |
|    | b. Pengumpulan Data        |                           |     |      |     |     |     | ■    |      |
|    | c. Analisis Data           |                           |     |      |     |     |     | ■    |      |
| 3  | Tahap Penyelesaian         |                           |     |      |     |     |     |      |      |
|    | a. Penyusunan Skripsi      |                           |     |      |     |     |     | ■    |      |
|    | b. Bimbingan Skripsi       |                           |     |      |     |     |     | ■    |      |
|    | c. Sidang                  |                           |     |      |     |     |     |      | ■    |

Sumber: Olahan Penulis, 2024

### 3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019: 56), “mengatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh”. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis ataupun lisan. Dalam

penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, dimana jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

### <sup>22</sup> 3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) “Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti<sup>21</sup> untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini, pendekatan yang akan digunakan meliputi wawancara mendalam dan observasi.<sup>96</sup> Wawancara mendalam akan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman dan perspektif individu terkait topik penelitian. Dalam wawancara ini, peneliti akan mengajukan serangkaian pertanyaan terbuka yang dirancang untuk mengeksplorasi pandangan dan perasaan responden secara rinci. Hal ini akan membantu memperoleh informasi yang lebih kaya dan kontekstual. Selain wawancara, observasi langsung juga akan diterapkan untuk memahami dinamika yang terjadi dalam lingkungan penelitian. Observasi ini dilakukan dengan cara mengamati perilaku dan interaksi di lokasi yang relevan, tanpa intervensi langsung dari peneliti, sehingga dapat menangkap data yang bersifat alami dan tidak terdistorsi.<sup>81</sup> Kombinasi dari kedua metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti, serta memvalidasi temuan yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan data yang dikumpulkan melalui observasi.

28

### 3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) “ data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

Dalam pengumpulan data sekunder di kantor BNN Gunungsitoli, proses ini melibatkan pencarian dan pemanfaatan informasi yang sudah ada sebelumnya, yang dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder ini bisa diperoleh dari berbagai sumber, seperti laporan tahunan, dokumen internal, statistik yang dipublikasikan oleh lembaga pemerintah atau organisasi non-pemerintah, serta publikasi penelitian sebelumnya yang relevan dengan penanganan kasus narkoba.

Langkah pertama adalah mengidentifikasi dan mengumpulkan dokumen-dokumen tersebut dari arsip kantor BNN Gunungsitoli, serta situs web resmi dan basis data yang mungkin memiliki informasi yang diperlukan. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis untuk mengevaluasi relevansi dan kualitasnya. Informasi yang dikumpulkan dari laporan dan dokumen internal dapat memberikan wawasan tentang tren kasus narkoba, kebijakan yang diterapkan, serta efektivitas program-program yang ada. Dengan menggunakan data sekunder ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai situasi dan kinerja kantor BNN dalam menangani kasus narkoba, tanpa perlu melakukan pengumpulan data primer yang memakan waktu dan sumber daya.

## 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2017: 54), “mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat dan fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap serta konsisten sehingga penelitian yang dilakukan lebih mudah diolah”.

Lebih lanjut Arikunto (2017: 60), menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif ada beberapa instrumen penelitian yang umum digunakan, yaitu:

- a. Peneliti  
Instrumen pertama dan utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Tanpa peneliti maka sebuah penelitian tidak akan berjalan, karena tidak ada pihak yang dapat menentukan topik, fokus utama dan pengumpulan data.
- b. Panduan Wawancara  
Panduan wawancara berisi sebuah tulisan detail kegiatan wawancara yang akan dilakukan peneliti untuk mendapatkan data. Panduan ini berisi informasi data narasumber dan daftar pertanyaan yang diajukan.
- c. Alat Tulis  
Alat tulis yang digunakan dalam penelitian mencakup buku, pena, dan jenis lainnya yang berfungsi sebagai media bagi peneliti untuk mencatat hal dan informasi penting selama melakukan pengamatan pada objek penelitian.
- d. Alat Rekam  
Alat rekam dibutuhkan selama proses penelitian untuk merekam kejadian atau proses wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan penelitian.
- e. Dokumen  
Dokumen merupakan instrumen penting dalam penelitian, karena sumber data yang dibutuhkan berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam konteks penelitian ini di Kantor BNN Gunungsitoli, setiap instrumen penelitian dirancang untuk memaksimalkan pengumpulan informasi yang relevan dan akurat. Panduan wawancara akan dirancang dengan pertanyaan-pertanyaan yang mendalam dan terstruktur, bertujuan untuk menggali informasi mendetail mengenai proses dan tantangan dalam penanganan kasus narkoba. Pertanyaan-pertanyaan ini akan mencakup aspek-aspek seperti kebijakan yang diterapkan, pengalaman praktis petugas, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas mereka. Selain itu, panduan wawancara juga akan mengakomodasi pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden untuk memberikan informasi tambahan yang mungkin tidak terjangkau oleh pertanyaan terstruktur.

Alat rekam akan berperan penting dalam dokumentasi wawancara. Dengan merekam wawancara, peneliti dapat memastikan bahwa semua pernyataan dan diskusi selama wawancara terekam dengan akurat. Ini memungkinkan peneliti untuk melakukan transkripsi yang tepat dan melakukan analisis mendalam terhadap data yang diperoleh. Rekaman juga membantu dalam memastikan bahwa tidak ada informasi yang terlewatkan dan memberikan referensi yang dapat digunakan untuk verifikasi data.

140  
Dengan cara ini, alat rekam tidak hanya berfungsi sebagai media dokumentasi tetapi juga sebagai alat untuk menjaga keakuratan dan keandalan data penelitian.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

1  
Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam mengumpulkan data secara akurat dan sistematis untuk mendapatkan data yang valid yang kemudian akan di analisa. Menurut Sugiyono (2016: 193), “teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang di dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni:

#### 1. Observasi

Metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kepada skala bertingkat.

#### 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal- hal dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informannya sedikit atau kecil.

#### 3. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi

yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

### 3.7 <sup>5</sup> Teknik Analisa Data

Menurut Arikunto (2017: 68), “bahwa dalam penelitian deskriptif kualitatif, ada beberapa pola dan teknik analisa data yang umum digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan”. Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisa data, sebagai berikut:

#### 1. Reduksi Data

Teknik ini berfokus pada penyederhanaan dan pemfokusan data yang diperoleh. Proses reduksi data dimulai dengan transkripsi data mentah dari wawancara, observasi, atau survei. Selanjutnya, data akan dikelompokkan berdasarkan kategori dan tema yang relevan dengan tujuan penelitian. Alat yang digunakan dalam proses ini termasuk perangkat lunak analisis kualitatif seperti NVivo atau Atlas.ti, yang memungkinkan peneliti untuk mengkode data dan menyaring informasi penting dari data yang luas. Contoh reduksi data dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi pola-pola utama dari feedback pegawai dan masyarakat mengenai efektivitas program pencegahan narkoba yang dijalankan oleh BNN.

#### 2. Penyajian Data

Penyajian data secara kualitatif adalah metode untuk menyajikan informasi dan temuan penelitian yang berfokus pada kualitas, makna, dan konteks, daripada angka atau statistik. Dalam pendekatan ini, data disajikan dalam bentuk narasi atau deskripsi yang menggambarkan pengalaman, pandangan, atau perasaan dari subjek yang diteliti. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti dengan menyoroti pola, tema, dan hubungan yang muncul dari data tersebut. Penyajian kualitatif sering kali melibatkan kutipan langsung dari responden, analisis

tematik, atau deskripsi rinci yang memberikan gambaran kontekstual tentang bagaimana dan mengapa fenomena tertentu terjadi. Metode ini sangat berguna dalam penelitian sosial dan humaniora, di mana pemahaman kontekstual dan nuansa dari pengalaman manusia sangat penting untuk mendapatkan wawasan yang holistik.

20

### 3. Penarikan Kesimpulan

Setelah data disajikan, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Proses ini melibatkan interpretasi hasil, mengaitkan temuan dengan teori atau hipotesis yang ada, dan menyusun kesimpulan yang dapat menjelaskan bagaimana data mendukung atau menolak hipotesis penelitian. Analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik untuk data kuantitatif atau analisis tematik untuk data kualitatif. Contoh penarikan kesimpulan adalah menentukan apakah terdapat peningkatan signifikan dalam kesadaran masyarakat terhadap bahaya narkoba setelah mengikuti program BNN dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas program tersebut.

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli adalah lembaga yang didirikan untuk menangani permasalahan narkoba di wilayah Kota Gunungsitoli. Lembaga ini merupakan perpanjangan dari Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN RI) yang berperan dalam upaya pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan, dan peredaran gelap narkoba. Sejak awal pembentukannya, BNN Kota Gunungsitoli telah berkomitmen untuk menanggulangi masalah narkoba dengan pendekatan yang menyeluruh, baik melalui kegiatan pencegahan di masyarakat maupun tindakan penindakan terhadap jaringan narkoba.

Sebagai upaya pencegahan, BNN Kota Gunungsitoli aktif mengadakan sosialisasi dan kampanye anti-narkoba, terutama di kalangan pemuda dan pelajar yang rentan terhadap pengaruh negatif narkoba. Selain itu, mereka juga bekerja sama dengan berbagai instansi pemerintah, lembaga pendidikan, dan komunitas masyarakat untuk menciptakan lingkungan yang bersih dari narkoba. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan bahaya narkoba sekaligus memperkuat sistem pencegahan di tingkat lokal.

Dalam aspek penindakan, BNN Kota Gunungsitoli memiliki tim yang bekerja sama dengan kepolisian dan instansi terkait untuk mengidentifikasi dan menangkap pelaku jaringan narkoba. Berkat upaya ini, beberapa jaringan pengedar narkoba berhasil diungkap, yang pada gilirannya membantu mengurangi peredaran narkoba di daerah tersebut. Melalui langkah-langkah ini, BNN Kota Gunungsitoli

berharap dapat menciptakan lingkungan yang aman dan bebas dari ancaman narkoba di wilayah Kota Gunungsitoli.

Dengan pendekatan yang mengutamakan kolaborasi dan sinergi, BNN Kota Gunungsitoli terus berupaya untuk memberantas narkoba demi masa depan generasi muda yang lebih sehat dan produktif. Mereka juga menerima dukungan dari masyarakat dalam bentuk partisipasi aktif dalam program-program edukasi dan pencegahan narkoba.

#### 13 4.1.2 Visi dan Misi Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli

11 Visi:

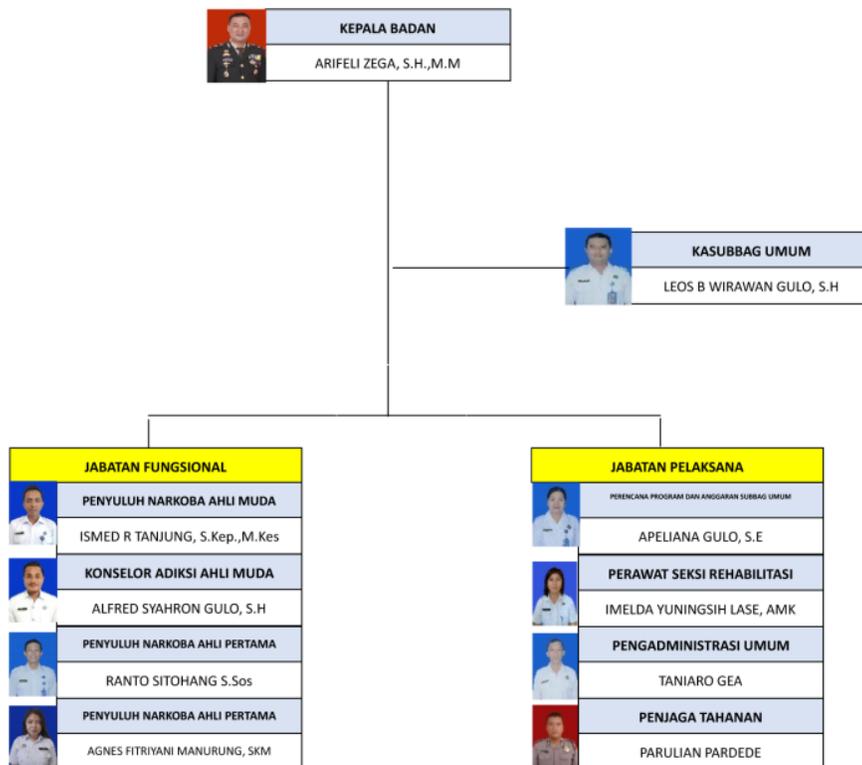
“Menjadi lembaga yang profesional, tangguh, dan terpercaya dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika”

Misi:

1. Mengembangkan dan memperkuat kapasitas kelembagaan.
2. Mengoptimalkan sumberdaya dalam penyelenggaraan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika.
3. Melaksanakan pencegahan penyalahgunaan narkotika secara komprehensif.
4. Memberantas peredaran gelap narkotika secara profesional.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA GUNUNGSITOLI TAHUN 2024



#### 4.1.4 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: di Kantor BNN Kota Gunungsitoli, khususnya menjelaskan dan Optimalisasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Keterampilan Khusus Dalam Menangani Kasus Narkoba di Kantor BNN Gunungsitoli. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Pimpinan dan Pegawai Kantor BNN Kota Gunungsitoli. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 6 orang yaitu: Kepala BNN Kota Gunungsitoli. dan pegawai, Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

40

**Tabel 4.1**

##### Nama – Nama Informan Kunci

| No | Nama  | Jabatan                               |
|----|---|---------------------------------------|
| 1  | Arifieli Zega, S.H.,M.M<br>(Informan Utama) | Kepala Badan BNN Kota<br>Gunungsitoli |

Sumber: Olahan Penulis, 2024

40

**Tabel 4.2**

##### Nama – Nama Informan Pendukung

| NO | Nama  | Jabatan  |
|----|---|--|
| 1  | Leos B Wirawan Gulo, S.H<br>(Informan Kunci)              | Kasubag Umum Badan BNN<br>Kota Gunungsitoli      |
| 2  | Ismed R Tanjung, S.Kep, M.<br>Kes<br>(informan pendukung) | Penyuluh Narkoba Kantor BNN<br>Kota Gunungsitoli |

|   |   |   |
|---|---|---|
| 3 | Alfred Syahron Gulo, S.H<br>(informan pendukung)  | Konselor Kantor BNN Kota<br>Gunungsitoli                          |
| 4 | Apeliana Gulo, S.E<br>(informan pendukung)        | Perencana Program dan<br>Anggaran Kantor BNN Kota<br>Gunungsitoli |
| 5 | Imelda Yunungsi Lase, AMK<br>(informan pendukung) | Seksi Rehabilitas Kantor Badan<br>BNN Kota Gunungsitoli           |

Sumber: Olahan Penulis, 2024

33

## 4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan suatu karya tulis ilmiah yang mengandung informasi atau keterangan yang didapat selama melaksanakan kegiatan penelitian di lapangan. Informasi atau keterangan tersebut didapat melalui wawancara mendalam secara langsung kepada informan, observasi dan dokumentasi sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan objek penelitian yang digunakan yaitu di Kantor BNN Gunungsitoli. Yang dimana penelitian ini bertujuan Mengetahui kondisi perencanaan sumber daya manusia saat ini di Kantor BNN Gunungsitoli dalam menangani kasus narkoba. Mengetahui metode pengembangan keterampilan yang paling efektif untuk diterapkan di Kantor BNN Gunungsitoli. Mengetahui hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam proses pengembangan keterampilan khusus di Kantor BNN Gunungsitoli

72

Berdasarkan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan penelitian, maka peneliti melaksanakan tahapan-tahapan tersebut dengan menggunakan draf wawancara sehingga didapatkan data dari informan yaitu terdiri dari 1 orang Kepala Badan Kantor BNN Kota Gunungsitoli 5 orang pegawai yang di jadikan sebgai informan pendukung sebagai berikut:

124

### 4.2.1 Kondisi perencanaan sumber daya manusia saat ini di Kantor BNN Gunungsitoli dalam menangani kasus narkoba.

4

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam upaya penanggulangan narkoba di Indonesia. Di

Kantor BNN Gunungsitoli, kondisi perencanaan SDM dalam menangani kasus narkoba masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah kurangnya tenaga ahli yang terlatih di bidang rehabilitasi dan pencegahan narkoba, yang berimbas pada keterbatasan dalam memberikan layanan yang optimal. Menurut Handoko (2019), perencanaan SDM yang baik harus mempertimbangkan kebutuhan akan keterampilan khusus yang relevan dengan tugas dan tujuan organisasi, termasuk dalam bidang pencegahan dan penanganan narkoba.

Selain itu, masih adanya gap antara jumlah personel yang ada dengan beban tugas yang harus ditangani juga menjadi kendala besar. Survei yang dilakukan oleh BNN pada tahun 2022 menunjukkan bahwa meskipun jumlah kasus narkoba yang ditangani terus meningkat, jumlah pegawai yang terlatih untuk menangani masalah tersebut belum mencukupi. Teori yang dikemukakan oleh Armstrong (2020) menyatakan bahwa perencanaan SDM yang efektif harus mampu menyeimbangkan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

Upaya BNN Gunungsitoli <sup>122</sup> untuk mengatasi tantangan ini termasuk dengan peningkatan pelatihan dan pendidikan bagi pegawai dalam rangka memperkuat kapasitas mereka di bidang penanggulangan narkoba. Penelitian oleh Sulfikah (2023) menyoroti pentingnya pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan narkoba, yang juga dapat didukung melalui pelatihan bagi pegawai BNN. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, pegawai BNN dapat lebih efektif dalam melakukan sosialisasi dan penyuluhan kepada masyarakat, serta membangun <sup>25</sup> kerjasama dengan tokoh masyarakat dalam upaya pencegahan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya bermanfaat untuk pengembangan individu pegawai, tetapi juga untuk memperkuat jaringan pencegahan di tingkat masyarakat.

Dalam rangka memperbaiki kondisi perencanaan SDM, BNN Gunungsitoli juga perlu memperhatikan keberagaman jenis keahlian

yang dibutuhkan dalam menangani kasus narkoba, seperti keterampilan dalam wawancara, deteksi awal, serta rehabilitasi korban. Penelitian oleh Utama et al., (2023) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai, di mana setiap pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian, perencanaan SDM yang menyeluruh dan terstruktur akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengurangi peredaran dan penyalahgunaan narkoba di daerah ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Arifieli Zega, S.H.,M.M (Kepala Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana strategi perencanaan SDM di Kantor BNN Gunungsitoli terkait penanganan kasus narkoba?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Sebagai kepala Badan BNN Kota Gunungsitoli, saya percaya bahwa strategi perencanaan SDM yang kami terapkan sangat penting dalam mendukung penanganan kasus narkoba. Kami selalu berupaya untuk memastikan bahwa setiap pegawai di BNN memiliki pelatihan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka, terutama dalam menangani masalah narkoba. Kami juga memperhatikan keseimbangan antara jumlah personel dan kebutuhan tugas, serta memperkuat kolaborasi dengan instansi terkait untuk mempercepat penanggulangan peredaran narkoba di daerah ini. Dengan meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan berkala, kami yakin akan meningkatkan efektivitas tugas kami dalam mencegah dan menanggulangi masalah narkoba.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Leos B Wiraman Gulo, S.H (Kasubag Umum Badan BNN Kota Gunungsitoli)

dengan pertanyaan ***Apa saja Langkah yang di lakukan dalam mendukung kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM?*** di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Dari sisi kami di bagian umum, perencanaan SDM di Kantor BNN Gunungsitoli memang sudah dilakukan dengan cukup baik, namun tetap ada beberapa tantangan yang perlu diatasi. Salah satunya adalah jumlah pegawai yang terlatih di bidang tertentu, seperti rehabilitasi narkoba, yang masih terbatas. Kami menyadari bahwa jumlah pegawai yang ada belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan tugas yang ada, apalagi dengan meningkatnya kasus narkoba di wilayah ini. Meskipun begitu, kami tetap berusaha dengan sumber daya yang ada untuk menjalankan peran kami dengan maksimal. Tentunya, lebih banyak pelatihan dan dukungan dari pemerintah akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja kami di lapangan.”*

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kepala BNN Kota Gunungsitoli menekankan pentingnya strategi perencanaan SDM yang terencana dan berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Ismed R. Tanjung, S.Kep.,M.Kes (Penyuluh Narkoba pada Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari **Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB** dengan pertanyaan, ***Apa saja keterampilan khusus yang menurut Anda penting dalam kegiatan penyuluhan?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Sebagai seorang penyuluh narkoba di BNN Kota Gunungsitoli, saya merasa keterampilan yang sangat penting dalam kegiatan penyuluhan adalah keterampilan komunikasi yang baik. Komunikasi yang efektif akan membantu kita untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan mudah dipahami oleh masyarakat. Selain itu, keterampilan dalam membangun*

*hubungan yang baik dengan audiens juga penting, karena dengan kedekatan, mereka lebih terbuka untuk menerima informasi dan bimbingan yang kita berikan. Namun, ada juga pandangan yang mengatakan bahwa terkadang pendekatan yang terlalu dekat bisa membuat pesan kita kurang tegas atau terkesan terlalu santai. Hal ini tentu perlu diperhatikan, karena ada kalanya kita perlu bersikap lebih serius untuk menekankan bahaya narkoba. Jadi, meskipun komunikasi yang baik dan hubungan yang dekat itu penting, kita tetap harus menjaga keseimbangan agar pesan yang kita sampaikan tetap jelas dan memiliki dampak yang maksimal.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa keterampilan komunikasi dan pendekatan yang tepat merupakan kunci dalam penyuluhan narkoba. Namun, kita juga harus bisa menyesuaikan diri dengan situasi agar pesan yang disampaikan benar-benar sampai ke audiens dengan efektif.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa saja keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam memberikan konseling kepada pengguna narkoba?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Sebagai seorang konselor di BNN Kota Gunungsitoli, saya percaya bahwa keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam memberikan konseling kepada pengguna narkoba sangat penting untuk membantu mereka pulih. Salah satu keterampilan utama adalah kemampuan mendengarkan secara aktif. Mendengarkan dengan penuh perhatian membuat klien merasa dihargai dan dimengerti, sehingga mereka lebih terbuka untuk berbicara. Namun, ada juga yang berpendapat bahwa terlalu banyak mendengarkan bisa membuat proses konseling menjadi terlalu lama dan kurang efektif. Selain itu, keterampilan*

*komunikasi yang baik juga sangat penting, termasuk kemampuan untuk memberikan motivasi dan membimbing klien agar dapat melihat masa depan yang lebih baik tanpa narkoba. Ada juga yang berpendapat bahwa memberikan terlalu banyak motivasi bisa membuat klien merasa tertekan, apalagi jika mereka belum siap untuk berubah. Keterampilan lain yang penting adalah kemampuan untuk mengidentifikasi tanda-tanda kecanduan dan masalah psikologis yang terkait, agar konseling yang diberikan lebih tepat sasaran. Meskipun demikian, ada pendapat yang mengatakan bahwa tidak semua klien akan terbuka tentang masalah mereka, sehingga terkadang sulit untuk mengidentifikasi dengan akurat. Secara keseluruhan, keterampilan ini sangat mendukung dalam membantu pengguna narkoba untuk pulih, meskipun dalam prakteknya ada berbagai tantangan yang harus dihadapi.”*

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Keterampilan yang dibutuhkan dalam konseling untuk pengguna narkoba mencakup mendengarkan secara aktif, komunikasi yang efektif, serta kemampuan untuk mengenali masalah yang mendalam. Meskipun tantangan dan pro kontra dapat muncul, keterampilan ini tetap penting untuk memberikan dukungan yang efektif bagi klien.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ibu Apeliana Gulo, S.E (Perencanaan Program dan Anggaran Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari **Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB** dengan pertanyaan, ***Bagaimana proses perencanaan program pelatihan atau pengembangan keterampilan di Kantor BNN Gunungsitoli?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Proses perencanaan program pelatihan atau pengembangan keterampilan di Kantor BNN Gunungsitoli melibatkan beberapa tahapan penting. Pertama, pihak BNN melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis terhadap kondisi*

*terkini di lapangan, seperti meningkatnya kasus narkoba atau kurangnya keterampilan pegawai dalam penanganan kasus narkoba. Setelah itu, anggaran untuk program pelatihan ini direncanakan dan disesuaikan dengan sumber daya yang ada. Namun, ada beberapa tantangan dalam proses ini, seperti keterbatasan anggaran yang seringkali menghambat pelaksanaan pelatihan yang lebih intensif dan berkualitas. Di sisi lain, ada juga pandangan bahwa meskipun anggaran terbatas, BNN tetap berusaha untuk mengoptimalkan pelatihan dengan menggunakan metode yang lebih efisien dan melibatkan kolaborasi dengan lembaga lain. Sebagian pihak berpendapat bahwa dengan adanya anggaran yang lebih besar, program pelatihan bisa lebih maksimal, namun sebagian lagi melihat bahwa pengelolaan anggaran yang ada sudah cukup baik meskipun pelatihan belum sepenuhnya menyentuh semua kebutuhan pegawai.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Meskipun ada keterbatasan anggaran yang mempengaruhi kualitas pelatihan, BNN Gunungsitoli tetap berusaha untuk menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan nyata di lapangan, namun masih perlu adanya peningkatan anggaran dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik agar pelatihan bisa lebih maksimal.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Imelda Yuningsi Lase, AMK (Seksi Rehabilitas Badab BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> *senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB* dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda menilai keterampilan yang dimiliki oleh tim rehabilitasi saat ini?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Tim rehabilitasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli memiliki keterampilan yang cukup memadai, namun masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki. Di satu*

*sisi, tim sudah terlatih dalam menjalankan tugas rehabilitasi dengan pendekatan yang berbasis pada pemahaman psikologi dan metode terapi yang relevan. Mereka mampu berinteraksi dengan baik dengan para korban penyalahgunaan narkoba dan memberikan dukungan yang dibutuhkan. Namun, di sisi lain, ada beberapa kekurangan yang terlihat, seperti keterbatasan dalam penggunaan teknik terbaru atau teknologi yang bisa membantu proses rehabilitasi lebih efektif. Keterbatasan sumber daya manusia dan pelatihan lanjutan juga menjadi tantangan tersendiri, karena beberapa anggota tim merasa perlu peningkatan keterampilan agar bisa lebih optimal dalam menangani kasus yang semakin kompleks.”*

2 Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa keterampilan tim rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli sudah cukup baik, tetapi 100 masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi dan pelatihan lanjutan guna menangani masalah narkoba secara lebih efektif.

#### **4.2.2 Metode pengembangan keterampilan yang paling efektif untuk diterapkan di Kantor BNN Gunungsitoli**

Pengembangan keterampilan pegawai di Kantor BNN Gunungsitoli sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam menangani kasus narkoba. Salah satu metode yang dianggap efektif adalah pelatihan berbasis kompetensi yang difokuskan pada penguasaan keterampilan teknis dan non-teknis. 57 Hal ini sejalan dengan temuan Hendrawan (2023) yang menekankan bahwa 67 pelatihan merupakan proses pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, pegawai 26 an lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan kerja. Lebih jauh lagi, pelatihan 35 tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan sikap dan perilaku yang diperlukan untuk

mencapai kinerja yang optimal. Penelitian oleh Nabilah (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga membentuk sikap positif yang mendukung kinerja pegawai.

Selain itu, penggunaan metode pembelajaran berbasis teknologi juga menjadi alternatif yang efektif. Di era digital, pelatihan online atau e-learning dapat memberikan kemudahan dalam mengakses materi pelatihan secara fleksibel. Hamsal (2024) menekankan pentingnya pelatihan dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital, yang dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mempersiapkan pegawai untuk menghadapi tantangan baru yang muncul di tempat kerja. Dengan menggunakan platform e-learning, BNN dapat menyediakan materi pelatihan yang dapat diakses oleh peserta kapan saja, sehingga mereka dapat belajar sesuai dengan kecepatan dan waktu yang mereka pilih. Ini tidak hanya meningkatkan aksesibilitas, tetapi juga memungkinkan peserta untuk mengulang materi yang sulit dipahami (Usmeldi, 2023). Hal ini sangat penting dalam konteks pelatihan yang berhubungan dengan pencegahan dan penanganan masalah narkoba, di mana peserta sering kali memiliki jadwal yang padat dan beragam. Metode ini sangat cocok diterapkan di Kantor BNN Gunungsitoli yang memiliki keterbatasan waktu dan sumber daya.

Metode lain yang patut dipertimbangkan adalah pembelajaran berbasis proyek (project-based learning). Metode berbasis pengalaman langsung, mendorong pegawai untuk belajar melalui penyelesaian tugas-tugas yang relevan dengan pekerjaan mereka, telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan karir pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang relevan berkontribusi signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Misalnya,

penelitian oleh Alfian et al., (2022) menegaskan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Witari (2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang berimplikasi pada kinerja yang lebih baik. Dengan menggunakan metode ini, pegawai di BNN Gunungsitoli dapat memperoleh keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan dalam penanganan kasus narkoba, seperti keterampilan dalam melakukan wawancara, investigasi, dan analisis data.

Terakhir, penting untuk menerapkan metode mentoring atau pembimbingan, di mana pegawai yang lebih senior membimbing pegawai baru atau yang membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Pembimbingan ini tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga dapat membantu membangun hubungan kerja yang lebih baik antara pegawai. Dalam konteks BNN, di mana penanganan isu narkoba memerlukan koordinasi yang baik dan kepemimpinan yang kuat, mentoring dapat membantu pegawai untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai etika dan kode etik yang relevan. Pendidikan etika yang efektif, yang sering kali menjadi bagian dari program mentoring, dapat mencegah kecurangan dan meningkatkan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah (Hamdani, 2022). Dengan demikian, mentoring berfungsi sebagai sarana untuk membangun karakter dan integritas pegawai, yang sangat penting dalam konteks pelayanan publik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Arifieli Zega, S.H.,M.M (Kepala Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Bagaimana evaluasi efektivitas program pengembangan keterampilan khusus yang telah dilakukan?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“program pengembangan keterampilan khusus yang kami lakukan di BNN Gunungsitoli sudah menunjukkan hasil yang positif. Evaluasi yang kami lakukan dengan melihat kinerja*

pegawai dalam menangani kasus-kasus narkoba menunjukkan adanya peningkatan keterampilan yang signifikan, terutama dalam hal pengumpulan data dan analisis kasus. Kami juga mendapatkan feedback dari pegawai yang merasa lebih percaya diri dan terampil dalam melaksanakan tugas mereka. <sup>143</sup> Meskipun demikian, ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti durasi pelatihan yang terkadang terlalu singkat dan keterbatasan fasilitas yang mendukung proses belajar. Ke depan, kami berencana untuk memperpanjang waktu pelatihan dan meningkatkan sarana pendukung agar pelatihan bisa lebih efektif lagi.”

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Program pengembangan keterampilan khusus yang dilaksanakan di BNN Gunungsitoli cukup efektif, namun <sup>107</sup> masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal durasi pelatihan dan fasilitas pendukung. Ke depan, upaya peningkatan kualitas pelatihan menjadi hal yang perlu diperhatikan agar keterampilan pegawai semakin optimal.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Arifieli Zega, S.H.,M.M (Kepala Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa prioritas pengembangan SDM di masa depan untuk Kantor BNN Gunungsitoli?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk masa depan, prioritas pengembangan SDM di Kantor BNN Gunungsitoli adalah meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis pegawai, khususnya dalam hal penanganan kasus narkoba yang semakin kompleks. Kami perlu melatih pegawai agar lebih mahir dalam hal wawancara, investigasi, serta pemahaman yang <sup>128</sup> lebih mendalam tentang perkembangan peredaran narkoba. Selain itu, kami juga akan fokus pada <sup>51</sup> pengembangan keterampilan soft skill, seperti komunikasi dan*

*kerja sama tim, agar para pegawai bisa lebih efektif dalam berkoordinasi dengan pihak lain, termasuk masyarakat dan instansi terkait. Semua ini penting untuk memperkuat kinerja kami dalam memberantas narkoba di wilayah ini.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Pengembangan SDM di Kantor BNN Gunungsitoli harus fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skill agar pegawai dapat lebih siap dan efektif dalam menjalankan tugas mereka. Dengan pendekatan yang tepat, SDM yang berkualitas akan sangat membantu dalam memerangi peredaran narkoba di daerah ini.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Bapak Leos B Wiraman Gulo, S.H (<sup>3</sup> Kasubag Umum Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>70</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana koordinasi dengan pihak lain untuk memastikan program pelatihan berjalan efektif?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

<sup>70</sup> *“Untuk memastikan program pelatihan berjalan efektif, kami selalu menjaga <sup>89</sup> koordinasi yang baik dengan pihak-pihak terkait, seperti lembaga pendidikan, instansi pemerintah lainnya, dan organisasi masyarakat. Kami biasanya mengadakan pertemuan rutin untuk membahas kebutuhan pelatihan, mengatur jadwal, serta memantau perkembangan pelatihan. Koordinasi ini sangat penting agar pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan tidak tumpang tindih dengan kegiatan lain. Namun, kadang-kadang ada juga tantangan, seperti perbedaan waktu atau prioritas antara pihak-pihak yang terlibat, yang bisa menghambat kelancaran pelaksanaan. Tapi, dengan komunikasi yang terbuka dan saling pengertian, kami bisa mengatasi masalah tersebut. Tentu saja, tidak semua orang punya pandangan yang sama mengenai cara terbaik untuk melaksanakan pelatihan, dan beberapa mungkin*

*merasa ada cara yang lebih efisien. Namun, kami berusaha mencari solusi terbaik yang bisa memuaskan semua pihak.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Koordinasi yang efektif dengan berbagai pihak sangat penting untuk kelancaran program pelatihan di BNN Kota Gunungsitoli. Meskipun ada beberapa tantangan, dengan komunikasi yang baik dan pemahaman bersama, program pelatihan dapat berjalan lancar dan memberikan hasil yang maksimal.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Bapak Leos B Wiraman Gulo, S.H (Kasubag Umum Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apakah ada kebijakan khusus untuk meningkatkan keterampilan pegawai di lingkungan kerja?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Kami di BNN Kota Gunungsitoli memang punya beberapa kebijakan untuk meningkatkan keterampilan pegawai, seperti program pelatihan yang diadakan secara rutin. Misalnya, kami sering mengadakan pelatihan tentang cara menangani kasus narkoba, keterampilan komunikasi, hingga pelatihan berbasis teknologi. Ini penting agar pegawai <sup>144</sup> bisa terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan pekerjaan. Namun, meskipun ada kebijakan ini, beberapa pegawai merasa bahwa waktu dan anggaran yang terbatas sering menjadi kendala. Kadang, pelatihan yang ada belum mencakup semua kebutuhan spesifik pegawai, terutama untuk <sup>134</sup> yang berada di <sup>48</sup> daerah terpencil yang susah akses ke pelatihan. Di sisi lain, ada juga pegawai yang merasa sudah cukup dengan pelatihan yang ada dan lebih memilih belajar langsung dari pengalaman.”*

<sup>18</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa kebijakan pengembangan keterampilan yang ada sudah cukup membantu, tetapi perlu ada evaluasi lebih lanjut tentang

efektivitas pelatihan serta penyesuaian dengan kebutuhan pegawai di lapangan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Ismed R. Tanjung, S.Kep.,M.Kes (Penyuluh Narkoba pada Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> **Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB** dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda mempersiapkan materi dan pendekatan untuk penyuluhan?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk mempersiapkan materi dan pendekatan penyuluhan, saya biasanya mulai dengan mengumpulkan informasi terbaru terkait permasalahan narkoba yang ada di masyarakat. Saya juga mencari tahu tentang kondisi dan kebutuhan audiens, apakah mereka remaja, orang tua, atau masyarakat umum. Setelah itu, saya merancang materi yang tidak hanya berupa teori, tetapi juga pengalaman dan contoh nyata, agar mudah dipahami dan bisa menyentuh langsung hati pendengar. Pendekatan yang saya gunakan lebih bersifat interaktif, dengan diskusi dan tanya jawab agar mereka lebih terbuka dan merasa terlibat. Beberapa orang mungkin merasa pendekatan ini terlalu santai atau tidak cukup formal, padahal sebenarnya dengan cara ini mereka lebih mudah menerima pesan yang disampaikan. Tapi tentu saja, ada juga yang merasa pendekatan ini terlalu tidak serius, padahal dengan cara ini justru bisa membangun hubungan yang lebih baik dan memudahkan mereka untuk terbuka.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Mempersiapkan materi dan pendekatan penyuluhan yang tepat sangat bergantung pada pemahaman kondisi audiens. Pendekatan interaktif dapat lebih efektif dalam menciptakan pemahaman yang lebih dalam, meskipun terkadang ada yang menganggapnya kurang formal. Hal ini menunjukkan bahwa

penyuluhan harus fleksibel dan disesuaikan dengan situasi dan audiens agar tujuannya dapat tercapai dengan baik.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Ismed R. Tanjung, S.Kep.,M.Kes (Penyuluh Narkoba pada Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari **3** **Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB** dengan pertanyaan, ***Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan? Jika ya, bagaimana manfaatnya terhadap pekerjaan Anda?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Iya, saya pernah mengikuti beberapa pelatihan yang diadakan oleh BNN. Pelatihan tersebut sangat bermanfaat karena memberi saya pengetahuan baru yang langsung bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, terutama dalam hal komunikasi dengan masyarakat yang berisiko terhadap penyalahgunaan narkoba. Misalnya, saya jadi lebih paham bagaimana menyampaikan informasi tentang bahaya narkoba **30** dengan cara yang lebih mudah dimengerti oleh masyarakat. Di sisi lain, meskipun pelatihan itu berguna, kadang-kadang ada informasi yang dirasa kurang relevan dengan kondisi nyata di lapangan, jadi butuh waktu untuk bisa benar-benar mengimplementasikannya. Tetapi, secara keseluruhan, pelatihan ini memberi saya lebih banyak keterampilan dan **18** kepercayaan diri dalam menjalankan tugas.”*

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Pelatihan yang diikuti oleh penyuluh narkoba di BNN Kota Gunungsitoli memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Namun, terdapat beberapa kekurangan, seperti kurangnya relevansi dengan kondisi nyata yang dihadapi di lapangan. Meskipun demikian, pelatihan tetap dianggap sebagai langkah penting dalam pengembangan kemampuan penyuluh narkoba.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli)

pada hari <sup>3</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana Anda mengevaluasi efektivitas program rehabilitasi berdasarkan pengalaman Anda?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Sebagai konselor di BNN Kota Gunungsitoli, saya merasa bahwa program rehabilitasi yang kami jalankan cukup efektif, meskipun ada beberapa hal yang perlu terus diperbaiki. Dari pengalaman saya, banyak pasien yang berhasil menunjukkan perubahan positif setelah mengikuti program rehabilitasi, terutama dalam hal kesadaran diri dan kemampuan mengelola keinginan untuk kembali menggunakan narkoba. Mereka bisa lebih memahami dampak buruk narkoba dan mulai mencari cara untuk hidup lebih sehat. Namun, ada juga tantangan, seperti keterbatasan waktu dan sumber daya yang membuat kami sulit memberikan perhatian yang lebih intensif pada setiap individu. Selain itu, beberapa peserta program kadang merasa tidak terlalu terbantu karena kurangnya pendekatan yang lebih personal dan adanya rasa tidak percaya diri. Meski begitu, secara keseluruhan program ini sangat membantu banyak orang, meskipun memang perlu ada evaluasi lebih lanjut tentang bagaimana cara meningkatkan keterlibatan peserta dan mengatasi hambatan-hambatan tersebut.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Program rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli memiliki dampak positif bagi banyak peserta, namun tetap ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek sumber daya dan pendekatan yang lebih personal untuk meningkatkan efektivitasnya.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Apakah Anda merasa kebutuhan pelatihan tambahan**

*masih diperlukan? Jika ya, dalam bidang apa?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Iya, saya merasa pelatihan tambahan masih sangat diperlukan. Meskipun kami sudah mendapat pelatihan dasar, ada beberapa bidang yang menurut saya perlu diperdalam, seperti keterampilan dalam melakukan wawancara dan pengumpulan data yang lebih efektif. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan tren penyalahgunaan narkoba yang semakin kompleks, kemampuan untuk menganalisis informasi dan berkomunikasi dengan klien dengan pendekatan yang lebih tepat sangat penting. Namun, ada juga pendapat yang mengatakan bahwa kadang kita sudah banyak mendapat pelatihan, jadi pelatihan tambahan harus benar-benar relevan dan langsung bisa diterapkan. Sebagian rekan mungkin merasa bahwa terlalu banyak pelatihan bisa mengganggu pekerjaan utama. Tapi saya pribadi merasa, jika pelatihan itu menunjang pekerjaan kita sehari-hari, pasti akan sangat bermanfaat.”*

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Pelatihan tambahan memang diperlukan, terutama dalam bidang keterampilan praktis seperti wawancara dan analisis data. Meskipun ada pendapat yang merasa sudah cukup dengan pelatihan yang ada, pelatihan yang relevan dan langsung bisa diterapkan di lapangan akan sangat membantu meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ibu Apeliana Gulo, S.E (Perencanaan Program dan Anggaran Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari **3** **Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB** dengan pertanyaan, ***Bagaimana pengumpulan data atau masukan untuk menentukan program pelatihan yang relevan?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Pengumpulan data untuk menentukan program pelatihan yang relevan di Kantor BNN Kota Gunungsitoli biasanya dilakukan*

*dengan cara mengumpulkan masukan dari berbagai pihak, seperti hasil evaluasi kinerja pegawai, wawancara, atau diskusi dengan atasan dan staf terkait. Data ini bisa berupa informasi tentang keterampilan apa yang masih kurang atau area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, survei kepada pegawai juga bisa menjadi cara efektif untuk mengetahui kebutuhan pelatihan yang mereka anggap penting. Di sisi lain, ada yang berpendapat bahwa metode seperti ini terkadang kurang tepat karena bisa jadi hanya mengandalkan persepsi pribadi tanpa melihat data yang lebih objektif. Namun, kalau disertai dengan analisis yang mendalam, masukan seperti ini bisa memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kebutuhan pelatihan yang sebenarnya.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Pengumpulan data untuk menentukan program pelatihan di BNN Kota Gunungsitoli penting dilakukan dengan pendekatan yang menyeluruh, menggabungkan masukan dari pegawai dan hasil evaluasi kinerja. Hal ini membantu memastikan pelatihan yang direncanakan benar-benar relevan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa indikator keberhasilan program pelatihan yang diterapkan?***

Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Indikator keberhasilan program pelatihan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli <sup>133</sup> bisa dilihat dari beberapa hal. Salah satunya adalah peningkatan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, seperti menangani kasus narkoba dengan lebih efisien dan profesional. Selain itu, hasil pelatihan juga dapat diukur dari tingkat kepuasan*

pegawai terhadap materi dan metode pelatihan yang diberikan, serta seberapa sering mereka menerapkan pengetahuan baru dalam pekerjaan sehari-hari. Namun, ada yang berpendapat bahwa indikator ini kadang kurang terlihat langsung, karena perubahan yang diinginkan seringkali memerlukan waktu yang cukup lama. Ada juga yang merasa bahwa terlalu fokus pada keterampilan teknis, padahal aspek soft skill seperti komunikasi dan kerjasama tim juga sama pentingnya. Tapi secara umum, jika pegawai merasa lebih siap dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, bisa dianggap program pelatihan itu berhasil.”

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Keberhasilan program pelatihan di BNN Kota Gunungsitoli bisa dilihat dari peningkatan keterampilan pegawai yang tercermin dalam kinerja sehari-hari mereka. Meskipun ada beberapa pendapat yang berbeda mengenai indikator yang digunakan, yang terpenting adalah bagaimana pelatihan tersebut memberikan dampak positif bagi pekerjaan dan kinerja pegawai dalam menangani masalah narkoba.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Imelda Yuningsi Lase, AMK (Seksi Rehabilitas Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> **senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB** dengan pertanyaan, ***Apa saja kebutuhan pelatihan atau pengembangan yang relevan bagi tim rehabilitasi?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk tim rehabilitasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli, beberapa kebutuhan pelatihan yang relevan adalah pelatihan tentang teknik konseling yang lebih mendalam, pemahaman psikologi klien, serta pelatihan mengenai penanganan kasus dengan pendekatan berbasis kekuatan atau strength-based approach. Pelatihan ini akan membantu tim dalam memahami kebutuhan individu yang*

*sedang menjalani rehabilitasi, sehingga dapat memberikan bantuan yang lebih tepat sasaran. Namun, ada juga yang berpendapat bahwa pelatihan semacam ini bisa memakan waktu lama dan mengganggu jadwal kerja mereka. Sebagian mungkin merasa bahwa mereka sudah cukup berpengalaman dan pelatihan tambahan akan menjadi beban tambahan. Di sisi lain, pengembangan keterampilan ini justru bisa meningkatkan kualitas rehabilitasi yang diberikan, membuat tim lebih percaya diri dan efektif dalam tugas mereka.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kebutuhan pelatihan untuk tim rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli memang penting, meskipun ada beberapa kekhawatiran tentang waktu dan beban tambahan. Namun, pelatihan yang tepat akan meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan hasil yang lebih baik bagi klien.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Imelda Yuningsi Lase, AMK (Seksi Rehabilitas Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> *senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB* dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda melihat peran keterampilan khusus dalam meningkatkan efektivitas rehabilitasi?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

<sup>152</sup> *“Di Seksi Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli, keterampilan khusus memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas rehabilitasi. Keterampilan ini, seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memahami psikologi korban, atau mengelola stres, membantu petugas rehabilitasi dalam memberikan pendekatan yang lebih tepat dan efektif kepada pasien. Misalnya, dengan keterampilan dalam membangun hubungan yang baik, pasien bisa merasa lebih nyaman dan terbuka dalam menjalani proses rehabilitasi. Namun, ada juga pendapat yang menyebutkan bahwa keterampilan khusus ini tidak bisa sepenuhnya menggantikan pendekatan medis yang*

*lebih terstruktur. Beberapa orang mungkin beranggapan bahwa keterampilan interpersonal lebih berfokus pada aspek emosional, sementara masalah narkoba juga membutuhkan penanganan medis yang lebih dalam. Meskipun begitu, banyak yang setuju bahwa keterampilan khusus tetap memberi kontribusi besar dalam mendukung pemulihan pasien dengan cara yang lebih manusiawi dan empatik.”*

18 Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Keterampilan khusus, meskipun tidak menggantikan peran medis, sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli. Kombinasi antara keterampilan interpersonal dan pendekatan medis akan memberikan hasil yang lebih optimal bagi pasien.

### **3.2.3 Hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam proses pengembangan keterampilan khusus di Kantor BNN Kota Gunungsitoli.**

Pengembangan keterampilan khusus di Kantor BNN Kota Gunungsitoli menghadapi berbagai hambatan atau tantangan yang dapat menghambat efektivitas program tersebut. 112 Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kualifikasi yang memadai untuk mendukung proses 61 pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pengembangan sumber daya manusia yang tidak seimbang dengan kebutuhan organisasi dapat menyebabkan hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan yang optimal (HS, M. Fahri., et al, 2024). Hal ini bisa berujung pada rendahnya tingkat partisipasi pegawai dalam pelatihan keterampilan khusus yang dirancang, karena kurangnya pemahaman tentang pentingnya pengembangan kompetensi untuk tugas mereka.

Selain itu, tantangan lainnya adalah terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk program pengembangan keterampilan. Dana yang terbatas dapat mengurangi kualitas materi pelatihan dan fasilitas yang

disediakan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil yang diinginkan. Setyawan (2023) menyebutkan bahwa kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kemampuan instansi pemerintah dalam mengelola sumber daya, termasuk pembiayaan. Ketika pembiayaan tidak mencukupi, instansi pemerintah tidak dapat memberikan pelatihan yang diperlukan bagi pegawai mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Rohayatin et al. (2018), yang menekankan pentingnya kualitas pelayanan publik yang harus berorientasi pada kepentingan masyarakat, yang hanya dapat dicapai jika ada dukungan finansial yang cukup untuk pelatihan dan pengembangan pegawai. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian oleh Illahi (2024) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun, tanpa adanya pembiayaan yang memadai, pelatihan tersebut tidak dapat dilaksanakan secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memperhatikan alokasi dana yang cukup untuk program pelatihan di sektor publik agar kualitas pelayanan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Faktor lain yang turut memengaruhi adalah kurangnya dukungan dari pimpinan dalam mengimplementasikan program pengembangan keterampilan khusus. Pemimpin berfungsi sebagai agen perubahan yang tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berupaya mengembangkan potensi individu melalui dukungan emosional dan sumber daya yang diperlukan (Annisafitra & Rositawati, 2023; Nandalawi, 2024). Tanpa komitmen yang kuat dari pimpinan, para pegawai cenderung tidak merasa termotivasi untuk mengikuti pelatihan atau bahkan mengalami kesulitan dalam memahami bagaimana keterampilan tersebut akan membantu mereka dalam melaksanakan tugas di lapangan. Dukungan moral yang diberikan oleh pemimpin transformasional berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan

sumber daya manusia. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam program pengembangan, pemimpin dapat meningkatkan keterampilan teknis dan kepemimpinan karyawan (Prayoga & Ikhwan, 2023). Hal ini sejalan dengan temuan bahwa program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Faizal, 2024; Ronaldi, 2023).

Selain itu, ketidaksesuaian antara jenis pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan operasional di lapangan juga menjadi tantangan. Hal ini terjadi ketika program pelatihan tidak sepenuhnya sesuai dengan kondisi atau tantangan yang dihadapi oleh BNN Kota Gunungsitoli dalam penanggulangan narkoba. Penelitian oleh Alhidayatullah, et al (2023) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara kompetensi yang diajarkan dalam pelatihan dan kebutuhan nyata di lapangan dapat mengakibatkan peserta merasa tidak siap dan kurang percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi BNN untuk terus melakukan evaluasi terhadap program pelatihan agar tetap relevan dengan perkembangan situasi dan kebutuhan yang ada.

Tantangan terakhir yang perlu dihadapi adalah rendahnya kesadaran akan pentingnya pengembangan keterampilan khusus di kalangan sebagian pegawai. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif mengenai manfaat dari peningkatan keterampilan tersebut. Nabilah (2024) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat jika pelatihan dilakukan dengan baik dan komunikasi yang efektif diterapkan. Dalam hal ini, komunikasi yang jelas dan terbuka tentang tujuan pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan dengan pendekatan yang tepat dapat meningkatkan sikap dan keterampilan mereka terhadap tugas

yang diemban (Maulana, A., et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan komunikasi internal agar seluruh pegawai memahami urgensi dan manfaat dari pengembangan keterampilan khusus ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Arifieli Zega, S.H.,M.M (Kepala Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa tantangan utama yang dihadapi dalam mengelola SDM untuk menangani kasus narkoba?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Tantangan utama yang kami hadapi dalam mengelola SDM untuk menangani kasus narkoba di BNN Kota Gunungsitoli adalah kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan khusus dan pengetahuan mendalam mengenai narkoba. Beberapa petugas yang baru bergabung, misalnya, seringkali membutuhkan waktu untuk adaptasi dan pemahaman yang lebih baik tentang isu ini. Selain itu, keterbatasan anggaran juga membuat kami sulit menyediakan pelatihan atau pendidikan lanjutan yang optimal. Di satu sisi, ada yang berpendapat bahwa SDM yang ada sudah cukup, tinggal memaksimalkan pemanfaatannya. Namun, ada juga yang merasa bahwa kekurangan keterampilan khusus ini akan mempengaruhi kualitas penanganan kasus narkoba. Jadi, memang ada pandangan yang berbeda-beda, tapi kami terus berusaha untuk mencari solusi dengan berbagai cara, seperti mengadakan pelatihan internal dan kerja sama dengan instansi terkait.”*

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Tantangan utama dalam mengelola SDM untuk menangani kasus narkoba di BNN Kota Gunungsitoli adalah keterbatasan keterampilan khusus dan anggaran untuk pelatihan. Meskipun ada perbedaan pandangan, langkah-langkah peningkatan

kualitas SDM melalui pelatihan dan kerja sama antar lembaga tetap menjadi solusi yang kami prioritaskan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Bapak Leos B Wiraman Gulo, S.H (Kasubag Umum Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari **Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB** dengan pertanyaan, ***Apa saja kendala administratif yang dihadapi dalam proses perencanaan SDM?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

**16** *“kami sering menghadapi beberapa kendala administratif dalam proses perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satunya adalah keterbatasan data yang akurat tentang kebutuhan pegawai dan keterampilan yang diperlukan. Kadang, informasi yang tersedia tidak sepenuhnya update atau lengkap, sehingga menyulitkan dalam merencanakan pengembangan SDM secara tepat. Selain itu, ada juga tantangan dalam hal birokrasi, di mana pengajuan anggaran untuk pelatihan atau rekrutmen pegawai harus melalui beberapa proses yang memakan waktu. Beberapa orang mungkin berpendapat bahwa sistem birokrasi ini perlu untuk menjaga pengawasan yang lebih ketat, namun di sisi lain, hal ini bisa memperlambat pengambilan keputusan yang seharusnya cepat. Memang ada pro dan kontra di sini, tapi tentu saja ini adalah tantangan yang harus kita hadapi agar sistem yang ada tetap teratur.”*

**2** Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kendala administratif dalam perencanaan SDM di BNN Kota Gunungsitoli, seperti keterbatasan data dan proses birokrasi yang panjang, memang cukup menghambat kelancaran. Namun, dengan perbaikan dalam pengumpulan data yang lebih akurat dan penyederhanaan beberapa prosedur birokrasi, kendala-kendala tersebut bisa diminimalkan untuk meningkatkan efisiensi perencanaan SDM.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Ismed R. Tanjung, S.Kep.,M.Kes (Penyuluh Narkoba Badan BNN Kota

Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam memberikan edukasi kepada masyarakat?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Tantangan terbesar yang saya hadapi dalam memberikan edukasi kepada masyarakat adalah rendahnya kesadaran mereka tentang bahaya narkoba. Banyak orang yang masih berpikir bahwa narkoba hanya berdampak pada orang tertentu saja, padahal dampaknya bisa merugikan siapa saja. Beberapa orang juga merasa bahwa masalah narkoba bukan masalah mereka, karena mereka tidak terlibat langsung. Di sisi lain, ada juga yang berpikir bahwa edukasi tentang narkoba itu hanya informasi biasa, jadi mereka tidak terlalu serius mengikutinya. Meskipun ada yang menyadari pentingnya edukasi ini, tapi sering kali mereka merasa bahwa perubahan itu sulit atau bahkan tidak mungkin. Namun, saya tetap berusaha untuk terus memberikan pemahaman yang lebih dalam agar mereka tahu betapa pentingnya menjaga diri dari narkoba. Memang, tidak semua orang akan langsung terbuka dan menerima, tapi saya percaya sedikit demi sedikit, kita bisa mengubah pola pikir mereka.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Tantangan terbesar dalam edukasi narkoba adalah kurangnya kesadaran masyarakat yang membuat mereka kurang peduli. Meski demikian, dengan pendekatan yang tepat dan terus menerus, diharapkan kesadaran masyarakat bisa meningkat dan mereka lebih waspada terhadap bahaya narkoba.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam proses konseling?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Tantangan utama yang saya hadapi dalam proses konseling di BNN Kota Gunungsitoli adalah sulitnya membangun kepercayaan antara klien dan konselor. Banyak klien yang awalnya ragu atau bahkan enggan untuk terbuka mengenai masalah mereka, terutama yang berkaitan dengan penggunaan narkoba. Ada yang merasa malu, takut, atau bahkan tidak percaya bahwa konseling bisa membantu mereka. Di satu sisi, ada pro-nya juga, karena kalau klien sudah mulai membuka diri, proses konseling bisa berjalan lebih lancar dan hasilnya lebih maksimal. Namun, di sisi lain, kadang-kadang butuh waktu cukup lama untuk membangun hubungan yang saling percaya. Meskipun ada banyak cara untuk mendekati klien, tidak semua pendekatan cocok untuk setiap individu. Terkadang, meskipun sudah dibangun kedekatan, beberapa klien tetap merasa kesulitan untuk berubah, dan itu tentu menjadi tantangan tersendiri bagi saya sebagai konselor.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Membangun kepercayaan dan komunikasi yang baik dengan klien adalah tantangan utama dalam proses konseling. Walaupun tidak semua pendekatan bekerja dengan cepat, tetapi dengan kesabaran dan pendekatan yang tepat, proses konseling bisa lebih efektif.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ibu Apeliana Gulo, S.E (Perencanaan Program dan Anggaran Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> Senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam menyusun dan mengimplementasikan program?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Tantangan utama yang kami hadapi dalam menyusun dan mengimplementasikan program di BNN Kota Gunungsitoli biasanya berkaitan dengan keterbatasan anggaran dan <sup>20</sup> sumber daya yang ada. Anggaran yang terbatas sering kali membuat*

*kami harus memilih program yang paling mendesak, sehingga beberapa inisiatif penting bisa saja tertunda. Di sisi lain, meskipun kami berusaha semaksimal mungkin untuk merancang program yang efektif, terkadang ada ketidaksesuaian antara rencana dengan kebutuhan di lapangan. Program yang direncanakan bisa jadi sudah bagus di atas kertas, tetapi saat diimplementasikan, kurang maksimal karena kurangnya fasilitas atau personel yang terlatih. Tentu, ada juga yang berpendapat bahwa kita perlu lebih kreatif dalam mencari sumber daya tambahan, seperti bekerjasama dengan pihak luar. Namun, di sisi lain, ada juga yang merasa bahwa walaupun kita berusaha keras, jika anggaran tidak mencukupi, maka tantangan besar tetap ada.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Menghadapi tantangan dalam perencanaan dan implementasi program bukanlah hal yang mudah. Keterbatasan anggaran dan sumber daya sering menjadi kendala, namun dengan kreativitas dan kolaborasi yang baik, tantangan tersebut bisa diminimalisir dan program bisa tetap berjalan meskipun dalam keterbatasan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Imelda Yuningsi Lase, AMK (Seksi Rehabilitas Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari <sup>3</sup> *senin, 28 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB* dengan pertanyaan, ***Apa kendala yang dihadapi dalam menjalankan program rehabilitasi?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

*“Salah satu kendala utama yang kami hadapi dalam menjalankan program rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli adalah kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya rehabilitasi bagi pengguna narkoba. Banyak keluarga masih malu atau takut untuk membawa anggota keluarganya yang membutuhkan bantuan, karena takut dicap negatif oleh lingkungan. Selain itu, fasilitas yang tersedia juga masih*

terbatas, sehingga kadang kami tidak bisa menampung <sup>150</sup> semua kebutuhan, terutama jika jumlah peserta meningkat. *Meski begitu, kami terus berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik, termasuk melakukan edukasi ke masyarakat supaya stigma ini pelan-pelan berkurang. Ada yang mendukung program ini dengan antusias, tetapi tidak bisa dipungkiri juga, ada yang merasa ini kurang efektif kalau tanpa pengawasan yang ketat setelah rehabilitasi selesai.”*

<sup>2</sup> Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Program rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli masih menghadapi tantangan, baik dari segi stigma masyarakat maupun keterbatasan fasilitas. Namun, dengan pendekatan yang lebih inklusif dan terus meningkatkan kesadaran masyarakat, diharapkan program ini bisa berjalan lebih maksimal dan memberikan dampak positif bagi banyak orang.

### 4.3 Pembahasan

<sup>19</sup>

#### 4.3.1 Kondisi perencanaan sumber daya manusia saat ini di Kantor BNN Gunungsitoli dalam menangani kasus narkoba.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di Kantor BNN Gunungsitoli saat ini berfokus pada pengembangan strategi yang terarah dan berkelanjutan untuk menangani kasus narkoba. Menurut Kepala BNN Kota Gunungsitoli, strategi perencanaan SDM menjadi prioritas utama, terutama dengan mengutamakan pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai. <sup>4</sup> Hal ini sejalan dengan pandangan Dessler (2020), yang menyatakan bahwa perencanaan SDM adalah langkah strategis dalam memastikan organisasi memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Meskipun terdapat kendala seperti anggaran terbatas dan keterbatasan waktu, BNN Gunungsitoli terus berupaya memberikan pelatihan yang relevan dan mencari solusi agar proses pengembangan SDM tetap berjalan optimal.

Di lapangan, Kepala BNN Kota Gunungsitoli juga menekankan pentingnya keterampilan komunikasi dan pendekatan yang efektif dalam penyuluhan narkoba. Pendekatan ini didukung oleh teori Robbins dan Judge (2019), yang menyebutkan bahwa komunikasi yang baik dan adaptasi terhadap audiens adalah kunci dalam menyampaikan pesan secara efektif. Pegawai di BNN Gunungsitoli dilatih untuk menyampaikan pesan penyuluhan dengan cara yang mudah dipahami, sekaligus menyesuaikan metode penyuluhan dengan situasi di lapangan.

Selain itu, keterampilan konseling menjadi bagian penting dalam menangani pengguna narkoba. Kepala BNN Gunungsitoli menjelaskan bahwa konselor membutuhkan kemampuan mendengarkan aktif, komunikasi efektif, dan identifikasi masalah yang mendalam. Hal ini relevan dengan pandangan Luthans et al. (2021), yang menekankan bahwa konseling yang efektif membutuhkan pendekatan yang terstruktur dan berempati. Meskipun terdapat tantangan, seperti pro dan kontra dalam proses konseling, keterampilan tersebut tetap dianggap sebagai aset utama untuk memberikan dukungan terbaik kepada klien.

Namun, salah satu kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran. Kepala BNN Kota Gunungsitoli mengakui bahwa anggaran yang terbatas memengaruhi kualitas pelatihan, tetapi mereka berupaya menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Hal ini sesuai dengan pandangan Mondy dan Martocchio (2018), yang menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya yang optimal diperlukan untuk memastikan efisiensi pelatihan. Di sisi lain, tim rehabilitasi BNN Gunungsitoli menunjukkan kemampuan yang cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dalam memanfaatkan teknologi dan mengikuti pelatihan lanjutan.

#### **4.3.2 Metode pengembangan keterampilan yang paling efektif untuk diterapkan di Kantor BNN Gunungsitoli.**

Pengembangan keterampilan <sup>94</sup> merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor BNN Gunungsitoli. Berdasarkan hasil wawancara, program pengembangan keterampilan yang sudah diterapkan cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Namun, masih terdapat tantangan seperti durasi pelatihan yang kurang memadai dan keterbatasan fasilitas pendukung. <sup>4</sup> Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan yang optimal membutuhkan perencanaan matang, durasi yang cukup, dan fasilitas yang mendukung agar hasilnya maksimal. Oleh karena itu, evaluasi terhadap durasi dan infrastruktur pelatihan menjadi langkah penting ke depan.

Program pengembangan keterampilan di BNN Gunungsitoli juga telah berupaya mencakup aspek teknis dan soft skill. Menurut Spencer dan Spencer (2020), <sup>51</sup> soft skill seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama tim sama pentingnya dengan keterampilan teknis, karena keduanya mendukung efektivitas kerja secara keseluruhan. Dalam wawancara, pegawai menilai pelatihan teknis yang berkaitan dengan penanganan kasus narkoba sudah cukup relevan, tetapi pengembangan soft skill seperti kepemimpinan dan manajemen waktu perlu ditingkatkan. Dengan menggabungkan kedua aspek ini, SDM di Kantor BNN Gunungsitoli dapat lebih siap menghadapi tantangan di lapangan.

Selain itu, efektivitas <sup>50</sup> program pelatihan di BNN Gunungsitoli juga sangat dipengaruhi oleh koordinasi dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Kolaborasi yang baik antara penyelenggara pelatihan, manajer, dan terutama anggota dapat meningkatkan keberhasilan program. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan aktif pihak dalam setiap tahap pelatihan sangat penting (Irawan et al., 2023). Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa koordinasi antara manajemen kantor dan pihak eksternal masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal sinkronisasi jadwal dan penyesuaian materi pelatihan. Komunikasi yang efektif akan membantu menciptakan pelatihan yang lebih terarah dan memberikan hasil yang maksimal.

Metode penyuluhan interaktif juga menjadi salah satu pendekatan yang dinilai efektif di lapangan. Metode ini <sup>85</sup> melibatkan pengalaman konkret, observasi reflektif, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif (Winja Kumari, 2024). Penelitian oleh (N. Hamid, 2024) menunjukkan bahwa pembelajaran eksperiensial secara signifikan meningkatkan kinerja akademik, keterampilan komunikasi, dan perilaku moral. Namun, beberapa pegawai merasa metode ini kurang formal, sehingga perlu fleksibilitas dalam pemilihan metode berdasarkan audiens dan situasi. Dalam wawancara, pegawai menyebutkan bahwa pelatihan yang melibatkan diskusi kelompok dan simulasi kasus lebih memberikan dampak positif dibanding metode ceramah saja.

#### **4.3.3 Hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam proses pengembangan keterampilan khusus di Kantor BNN Gunungsitoli.**

Pengembangan keterampilan khusus di Kantor BNN Kota Gunungsitoli menghadapi berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas penanganan kasus narkoba. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan anggaran untuk pelatihan, yang mengakibatkan sulitnya melaksanakan program peningkatan keterampilan secara berkelanjutan. Hal ini selaras dengan pendapat Dessler (2021), yang menekankan pentingnya alokasi anggaran yang memadai untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan hasil wawancara, langkah-langkah seperti kerja sama antar lembaga menjadi solusi prioritas meski belum optimal akibat keterbatasan dana.

Tantangan administratif juga menjadi salah satu hambatan signifikan dalam proses perencanaan SDM. Keterbatasan data yang akurat dan proses birokrasi yang panjang sering menghambat kelancaran implementasi program. Menurut Armstrong (2020), perencanaan SDM yang efektif memerlukan data yang andal dan proses administratif yang efisien. Wawancara lapangan menunjukkan bahwa perbaikan dalam pengumpulan data dan penyederhanaan prosedur

birokrasi sedang diupayakan untuk meningkatkan efisiensi perencanaan di BNN Kota Gunungsitoli.

Edukasi tentang bahaya narkoba kepada masyarakat juga menghadapi tantangan besar, terutama kurangnya kesadaran masyarakat. Banyak individu yang kurang peduli terhadap isu ini, sehingga edukasi sulit mencapai hasil maksimal. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa perubahan perilaku masyarakat memerlukan pendekatan yang berkelanjutan dan berbasis komunikasi yang efektif. Dalam wawancara, upaya intensifikasi pendekatan berbasis komunitas disebut sebagai salah satu strategi yang sedang diterapkan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat.

Dalam proses konseling, tantangan utama adalah membangun kepercayaan dan komunikasi yang baik dengan klien. Hal ini sejalan dengan pendapat Muallifah dan Hannani (2023) menekankan bahwa hubungan konseling yang dibangun melalui pengungkapan diri (*self-disclosure*) dapat menciptakan hubungan yang lebih intim dan saling percaya antara konselor dan klien. Pengungkapan diri ini memungkinkan klien untuk merasa lebih nyaman dalam berbagi pengalaman dan perasaan mereka, yang pada gilirannya memperkuat kepercayaan dalam hubungan tersebut. Berdasarkan wawancara, kesabaran dan pendekatan yang personal menjadi kunci dalam mengatasi kendala ini, meskipun tidak semua pendekatan memberikan hasil yang cepat.

Perencanaan dan implementasi program di BNN Kota Gunungsitoli juga terkendala oleh keterbatasan sumber daya dan anggaran. Inovasi dan kolaborasi merupakan kunci dalam mengatasi keterbatasan sumber daya dan melibatkan berbagai pihak untuk mencapai tujuan yang lebih luas (Azzahra, 2024). Dengan mengintegrasikan inovasi dalam pengelolaan sumber daya, BNN dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program-programnya. Selain itu, Yusuf (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik dan transparansi dalam kolaborasi dengan berbagai stakeholder sangat

penting untuk keberhasilan inovasi di tingkat daerah. Berdasarkan hasil wawancara, kreativitas dalam mengelola sumber daya dan kemitraan dengan pihak eksternal telah membantu mengatasi beberapa hambatan meski tidak sepenuhnya menyelesaikan masalah.

Terakhir, program rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli menghadapi tantangan dari stigma masyarakat dan keterbatasan fasilitas. Pandangan stigma sering menghambat orang yang membutuhkan untuk mencari bantuan. Keterlibatan masyarakat dalam proses rehabilitasi dapat mengurangi stigma yang sering kali melekat pada individu yang membutuhkan rehabilitasi, seperti penyalahguna narkoba. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran masyarakat tentang rehabilitasi berkontribusi pada stigma negatif (Firmansyah, 2023). Salah satu cara untuk meningkatkan partisipasi masyarakat adalah melalui edukasi dan pelatihan yang melibatkan mereka secara aktif dalam program-program rehabilitasi. Misalnya, program edukasi lingkungan yang melibatkan masyarakat sebagai peserta aktif telah terbukti meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam isu-isu lingkungan (Farihin, 2023). Pendekatan ini dapat diadaptasi untuk program rehabilitasi dengan memberikan informasi yang jelas dan mendidik masyarakat tentang manfaat rehabilitasi, serta cara-cara mereka dapat berkontribusi dalam proses tersebut. Dengan demikian, masyarakat tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan dalam rehabilitasi. Dari wawancara, upaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat melalui kampanye publik secara bertahap telah menunjukkan hasil positif, meskipun masih membutuhkan waktu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM di BNN Gunungsitoli sudah berada di jalur yang tepat, dengan fokus pada pengembangan keterampilan pegawai untuk menangani kasus narkoba. Namun, terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan anggaran dan waktu, yang memengaruhi pelaksanaan pelatihan. Meskipun demikian, upaya maksimal terus dilakukan melalui pelatihan relevan dan pendekatan yang adaptif dalam penyuluhan maupun konseling.
2. Program pengembangan keterampilan di Kantor BNN Gunungsitoli cukup efektif, tetapi memerlukan peningkatan dalam beberapa aspek. Tantangan utama meliputi durasi pelatihan yang perlu diperpanjang, peningkatan fasilitas pendukung, dan penyesuaian program dengan kebutuhan pegawai. Selain itu, penting untuk menggabungkan pengembangan keterampilan teknis dan soft skill agar pegawai dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas. Koordinasi yang lebih baik dengan berbagai pihak juga menjadi kunci keberhasilan program ini.
3. Hambatan dalam pengembangan keterampilan khusus di Kantor BNN Kota Gunungsitoli melibatkan berbagai aspek, mulai dari keterbatasan anggaran, kendala administratif, hingga tantangan sosial seperti kurangnya kesadaran masyarakat dan stigma. Dengan pendekatan yang tepat, seperti kerja sama lintas lembaga, inovasi dalam pengelolaan sumber daya, dan intensifikasi edukasi berbasis komunitas, tantangan tersebut dapat diminimalkan. Meski hasilnya belum maksimal, upaya yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan kesabaran dan strategi yang

konsisten, kendala-kendala tersebut dapat diatasi demi mendukung tujuan jangka panjang BNN Kota Gunungsitoli.

## 17 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Badan BNN Kota Gunungsitoli, maka saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli dapat terus meningkatkan efektivitas perencanaan SDM dengan mengupayakan tambahan alokasi anggaran melalui kerja sama dengan pemerintah daerah maupun lembaga swasta. Selain itu, pelaksanaan pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan prioritas pegawai, seperti keterampilan konseling dan penyuluhan yang lebih praktis. Untuk mengatasi kendala waktu, jadwal pelatihan bisa dirancang lebih fleksibel agar tidak mengganggu tugas operasional. BNN juga dapat memanfaatkan teknologi digital, seperti platform online, untuk menyelenggarakan pelatihan yang lebih efisien dan hemat biaya. Dengan pendekatan yang kreatif dan kolaboratif, tantangan yang ada dapat diatasi sehingga tujuan pengembangan SDM tercapai lebih optimal.
2. Untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan keterampilan di Kantor BNN Gunungsitoli, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan. Pertama, durasi pelatihan perlu diperpanjang agar pegawai memiliki waktu yang cukup untuk memahami materi secara mendalam. Kedua, fasilitas pendukung, seperti ruang pelatihan, perangkat teknologi, dan materi pembelajaran, perlu ditingkatkan untuk mendukung proses belajar yang lebih optimal. Selain itu, program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, baik dari segi teknis maupun pengembangan soft skill seperti komunikasi dan manajemen stres. Penting juga untuk meningkatkan koordinasi dengan pihak-pihak terkait, seperti lembaga pelatihan, organisasi mitra, dan komunitas lokal, agar program dapat berjalan lebih maksimal dan memberikan dampak yang lebih besar.

3. agar Kantor BNN Kota Gunungsitoli lebih fokus pada penguatan kerja sama lintas lembaga, baik dengan instansi pemerintah, swasta, maupun komunitas lokal, untuk mengatasi keterbatasan anggaran dan sumber daya. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan dalam sistem administrasi, seperti mempercepat proses birokrasi dan meningkatkan akurasi data untuk mendukung perencanaan yang lebih efektif. Edukasi kepada masyarakat harus terus ditingkatkan melalui kampanye yang kreatif dan melibatkan tokoh masyarakat untuk mengurangi stigma dan meningkatkan kesadaran tentang bahaya narkoba. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan hambatan yang ada dapat diatasi lebih baik, dan program pengembangan keterampilan khusus dapat berjalan lebih maksimal untuk mencapai tujuan jangka panjang.

## Daftar Pustaka

- Alfian, M., Abbas, N. B., & Tambunan, R. (2022). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah i pada kementrian pekerjaan umum dan perumahan rakyat provinsi sulawesi tenggara. *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 5(2), 47-57. <https://doi.org/10.60009/sigmajeb.v5i2.111>
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119-130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Anderson, T. (2021). *Teori dan Praktik Pembelajaran Daring*. Athabasca University Press.
- Ahmad, R., & Hakim, T. (2020). *Pelatihan Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kualitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Annisafitra, D. and Rositawati, S. (2023). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja consumer service pt.telkom indonesia. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i1.5191>
- Arifin, M. (2021). *Teknik Investigasi dan Penegakan Hukum dalam Kasus Narkoba*. Jakarta: Penerbit Politeia.
- Armstrong, M. (2019). *Handbook Armstrong tentang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kogan Page.
- Armstrong, M. (2020). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action* (6th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2021). *Handbook Armstrong tentang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kogan Page.
- Armstrong, M. (2021). *Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook Armstrong tentang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-15). Kogan Page.
- Azzahra, P., et al. (2024). Kolaborasi pentahelix dalam program inovasi dinas pendidikan kota surakarta. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(5), 343-350. <https://doi.org/10.59837/4sh5fs11>
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2021). *Dampak Berbeda dari Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi*. Oxford University Press.

- Boxall, P., & Purcell, J. (2021). *Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Red Globe Press.
- Boyatzis, R. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Society for Human Resource Management.
- Bratton, J., & Gold, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Palgrave Macmillan.
- Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2020). *Globalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Routledge.
- Brown, A. (2021). "Teknik Forensik dalam Analisis Narkotika." *Journal of Forensic Sciences*, 66(4), 892-906.
- Brown, E. (2023). *Deteksi Dini dan Penilaian Risiko dalam Kasus Narkoba*. Los Angeles: Pearson Education.
- Brown, T. (2022). *Teknik Investigasi dalam Penegakan Hukum Narkoba*. Chicago: University of Chicago Press.
- Davis, R. (2021). *Komunikasi Efektif dalam Layanan Publik*. Boston: Harvard University Press.
- De Lange, A., Kroon, B., & van der Heijden, B. I. J. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Masa Depan: Perspektif Global*. Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson Education.
- Doe, J. (2020). *Keterampilan Lanjutan dalam Manajemen Kasus Narkoba*. New York: Academic Press.
- Ellinger, A. D., & Bostrom, R. P. (2022). *Masa Depan Coaching dan Mentoring di Era Digital*. Springer.
- Faizal (2024). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di era modern. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(6), 547-560. <https://doi.org/10.62504/jimr642>
- Firmansyah, P. E. and Babussalam, A. B. (2023). Penerapan rehabilitasi bagi penyalahguna narkotika di kota Mojokerto menurut undang-undang nomor 35 tahun 2009 tentang narkotika. *Pagaruyuang Law Journal*, 7(1), 187-195. <https://doi.org/10.31869/plj.v7i1.4565>
- Gibb, S. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Macmillan International Higher Education.
- Green, P. (2023). *Kolaborasi dalam Melawan Penyalahgunaan Narkoba*. Washington: Georgetown University Press.

- Green, R. (2022). "Pendekatan Psikologis terhadap Kecanduan Narkoba dan Rehabilitasi." *Addiction Research & Theory*, 30(1), 34-50.
- Hadi, S. (2022). *Inovasi dan Kreativitas dalam Manajemen SDM*. Surabaya: Bayumedia.
- Hamdani, U. (2022). Efektivitas pendidikan etika dan kode etik bagi aparat sipil negara untuk mencegah kecurangan. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 3(2), 148-162. <https://doi.org/10.53800/wawasan.v3i2.159>
- Hamsal, H., Hidayat, Saiful, & Hanafi, I. (2024). Pelatihan pengelolaan sdm di era digital pada umkm di desa tanah merah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Ijtima'*, 1(1), 10-15. <https://doi.org/10.25299/ijtima.2024.16768>
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendrawan, B., Nursaid, N., & Sanosra, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen pegawai sebagai variabel intervening di satuan polisi pamong praja kabupaten jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 57-72. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i1.404>
- HS, M. Fahri., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen sumberdaya manusia dalam pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207-217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Illahi, A. D. N., Djono, D., & Sumaryati, S. (2024). Meningkatkan kompetensi pengarsipan perangkat desa melalui e-modul untuk optimalisasi pelayanan masyarakat. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1280-1286. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3352>
- Irawan, H., Supriyanto, T., & Ayuniyyah, Q. (2023). Pengaruh partisipasi anggota terhadap keberhasilan usaha koperasi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3053-3058. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1749>
- Iqbal, M., & Sari, D. (2023). *Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cengage Learning.
- Johnson, M. (2022). *Pendekatan Psikosocial Komprehensif terhadap Penyalahgunaan Narkoba*. Chicago: University of Chicago Press.
- Jones, J. E. (2019). *Buku Pembelajaran dan Pengembangan*. Routledge.
- Jones, L. (2019). "Kerangka Hukum dan Penegakan Hukum Narkoba." *International Journal of Drug Policy*, 72, 123-135.

- Kaufman, B. E. (2023). *Perspektif Teoritis tentang Pekerjaan dan Hubungan Kerja*. ILR Press.
- Kolb, D. A., & Kolb, A. Y. (2023). *Pembelajaran Experiential: Pengalaman sebagai Sumber Pembelajaran dan Pengembangan*.
- Komang Witari and Ni Made Sri Ayuni (2023). Pengaruh pengetahuan pribadi, pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 11(2). <https://doi.org/10.55822/jnana.v11i2.336>
- Kumari, W. (2024). Implementasi Metode Pembelajaran Experiential Learning Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Sekolah Menengah Pertama. (2024). *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)*, 6(1), 39-50. <https://doi.org/10.56325/jpbisk.v6i1.117>
- Kusnadi, T. (2020). *Keterampilan Khusus dalam Penanganan Kasus Narkoba*. Bandung: Penerbit Cendekia.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Maulana, A., et al., (2023). Budaya Belajar Mandiri dan Berkelanjutan: Strategi Pengembangan Kompetensi PNS di Pemerintah Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 009(03). <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2023.009.03.2>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2018). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Pearson.
- Muallifah, M. and Hannani, R. (2023). Psychological dynamics of self-disclosure in counseling. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 17-26. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9\\_3](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_3)
- Nabila, A., & Susanto, R. (2022). *Mentoring dalam Pengembangan Keterampilan di Organisasi Publik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nabilah, A. N. and Ardyanfitri, H. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja dan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel mediasi. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2300-2308. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3605>
- Nandalawi, N. and Sentosa, S. (2024). Kepemimpinan transformasional: skill yang diperlukan kepala madrasah di lembaga pendidikan islam era society 5.0. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 852-862. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6116>
- N. Hamid. (2024). Pendekatan Experiential Learning Mata Pelajaran Akidah Akhlak Dalam Meningkatkan Kesalehan Peserta Didik Madrasah Aliyah Matholi'ul Falah. *BudAI: Multidisciplinary Journal of Islamic Studies*, 4(1), 46 -55. <http://dx.doi.org/10.30659/budai.3.1.46-55>

- Noe, R. A. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mendapatkan Keunggulan Kompetitif (ed. ke-11)*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. McGraw-Hill Education.
- Prabowo, H. (2019). *Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: UGM Press.
- Pratama, A. (2020). *Komunikasi Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Prayoga, D. D. B. and Ikhwan, K. (2023). Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui program pelatihan dan motivasi kerja di pt. forum bisnis sejahtera. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 206-214. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i1.369>
- Ranintya Yusuf, R. and Aji Nugroho, A. (2023). Inovasi sebagai strategi reformasi administrasi pemerintah daerah : studi pemerintah daerah di meksiko dan indonesia. *Jurnal Good Governance*, 197-210. <https://doi.org/10.32834/gg.v19i2.630>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson.
- Ronaldi, A. (2023). Kompensasi di cv. geo karya pratama. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 814-825. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.790>
- Rohayatin, T., Warsito, T., Pribadi, U., Nurmandi, A., Kumorotmo, W., & Suranto, S. (2018). Faktor penyebab belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dalam birokrasi pemerintahan. *Jurnal Caraka Prabu*, 1(01), 22-36. <https://doi.org/10.36859/jcp.v1i01.50>
- Rosnidah, I., Hidayat, M. T., & Nahdiyyah, I. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 58-67. <https://doi.org/10.31294/eco.v6i1.11673>
- Sagala, Y. R. V. (2022). Pelatihan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi di rumah sakit umum pusat (rsup) h. adam malik medan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, 2(2), 59-64. <https://doi.org/10.46730/jsdmu.v2i2.40>
- Sari, D. (2021). *Pengembangan SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, M. (2023). *Perencanaan SDM Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Sari, N. (2022). *Rehabilitasi dan Terapi untuk Pecandu Narkoba*. Yogyakarta: Penerbit Pelita.
- Satria, D. (2021). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2021). "Meta-Analisis Hubungan antara Permintaan Pekerjaan, Sumber Daya Pekerjaan, dan Kinerja Pekerjaan." *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 569-582.
- Setiawan, R. (2023). *Kualitas Layanan dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, I. A. and Rahmawati, A. (2023). Analisis implementasi program dukcapil smart sebagai inovasi pelayanan publik di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bantul. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 11(1), 91-110. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v11i1.7144>
- Smith, J. (2019). *Analisis Data dalam Kesehatan Publik: Studi Kasus*. New York: McGraw-Hill.
- Smith, J. (2021). *Analisis Risiko dan Komunikasi dalam Kasus Penyalahgunaan Narkoba*. London: Sage Publications.
- Smith, T., et al. (2020). "Teknik Investigasi dalam Penegakan Hukum Narkoba." *Police Practice and Research*, 21(5), 488-501.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2020). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.
- Sulfikah, S., Ismail, I., Nurlinda, N., Yardina, Y., Fardiansyah, F., Bahar, A. N. A., & Wicaksono, B. H. (2023). Pemberdayaan tokoh masyarakat tellu boccoe dalam mengantisipasi penyalahgunaan narkoba pada generasi milenial. *Buletin KKN Pendidikan*, 5(2), 147-156. <https://doi.org/10.23917/bkknndik.v5i2.23109>
- Supriyadi, A., & Sari, R. (2019). *Metode Pembelajaran Berbasis Proyek dalam Organisasi Publik*. Malang: UB Press.
- Suryani, E. (2021). *Manajemen Anggaran di Sektor Publik: Tantangan dan Solusi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamila, D. and Marjo, H. K. (2022). Etika profesi bimbingan dan konseling: konseling kelompok online dan asas kerahasiaan. *Jurnal Paedagogy*, 9(1), 116. <https://doi.org/10.33394/jp.v9i1.4527>
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., & Younger, J. (2016). *HR from the Outside In: Enam Kompetensi untuk Masa Depan Sumber Daya Manusia*. McGraw-Hill Education.

- Ulul farihin, A. (2023). Meningkatkan kesadaran lingkungan melalui edukasi dan partisipasi masyarakat. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 21-32. <https://doi.org/10.54396/mjd.v1ii.967>
- Usmeldi, U., Amini, R., & Darni, R. (2023). Pelatihan pembuatan e-modul interaktif berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan literasi digital guru sd dan smp di kapau kabupaten agam. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 8(3), 614-622. <https://doi.org/10.30653/jppm.v8i3.345>
- Utami, L. (2023). *Strategi Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba*. Surabaya: Penerbit Mandala.
- White, J. (2023). "Manajemen dan Koordinasi dalam Operasi Anti-Narkoba." *Public Administration Review*, 83(2), 210-224.
- White, M. C. (2021). *Kompetensi Budaya dalam Pengembangan*. Springer.
- Wibowo, T., & Nugroho, A. (2021). *E-Learning dalam Pengembangan Kompetensi SDM*. Bandung: Informatika.
- Williams, D. (2024). *Penilaian Hukum dan Klinis dalam Rehabilitasi Narkoba*. San Francisco: Wiley-Blackwell.
- Williams, K. (2020). *Pembelajaran Digital: Frontier Baru*. Palgrave Macmillan.
- Wlodkowski, R. J., & Ginsberg, M. B. (2022). *Keberagaman dan Motivasi: Pengajaran yang Responsif secara Budaya*. Jossey-Bass.
- Wulandari, A. (2019). *Komunikasi Efektif dalam Penanganan Kasus Narkoba*. Medan: Penerbit Prisma.

### **1. Kepala Kantor BNNK Gunungsitoli**

- Bagaimana strategi perencanaan SDM di Kantor BNN Gunungsitoli terkait penanganan kasus narkoba?
  - Apa tantangan utama yang dihadapi dalam mengelola SDM untuk menangani kasus narkoba?
  - Bagaimana evaluasi efektivitas program pengembangan keterampilan khusus yang telah dilakukan?
  - Apa prioritas pengembangan SDM di masa depan untuk Kantor BNN Gunungsitoli?
- 

### **2. Kepala Sub Bagian Umum**

- Apa saja langkah yang dilakukan dalam mendukung kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM?
  - Bagaimana koordinasi dengan pihak lain untuk memastikan program pelatihan berjalan efektif?
  - Apa saja kendala administratif yang dihadapi dalam proses perencanaan SDM?
  - Apakah ada kebijakan khusus untuk meningkatkan keterampilan pegawai di lingkungan kerja?
- 

### **3. Penyuluh Narkoba**

- Apa saja keterampilan khusus yang menurut Anda penting dalam kegiatan penyuluhan?
  - Bagaimana Anda mempersiapkan materi dan pendekatan untuk penyuluhan?
  - Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam memberikan edukasi kepada masyarakat?
  - Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan? Jika ya, bagaimana manfaatnya terhadap pekerjaan Anda?
- 

### **4. Konselor**

- Apa saja keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam memberikan konseling kepada pengguna narkoba?
  - Bagaimana Anda mengevaluasi efektivitas program rehabilitasi berdasarkan pengalaman Anda?
  - Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam proses konseling?
  - Apakah Anda merasa kebutuhan pelatihan tambahan masih diperlukan? Jika ya, dalam bidang apa?
-

## **5. Perencana Program**

- Bagaimana proses perencanaan program pelatihan atau pengembangan keterampilan di Kantor BNN Gunungsitoli?
  - Bagaimana pengumpulan data atau masukan untuk menentukan program pelatihan yang relevan?
  - Apa indikator keberhasilan program pelatihan yang diterapkan?
  - Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam menyusun dan mengimplementasikan program?
- 

## **6. Seksi Rehabilitasi**

- Bagaimana Anda menilai keterampilan yang dimiliki oleh tim rehabilitasi saat ini?
  - Apa saja kebutuhan pelatihan atau pengembangan yang relevan bagi tim rehabilitasi?
  - Apa kendala yang dihadapi dalam menjalankan program rehabilitasi?
  - Bagaimana Anda melihat peran keterampilan khusus dalam meningkatkan efektivitas rehabilitasi?
-

# OPTIMALISASI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENGEMBANGAN KETERAMPILAN KHUSUS DALAM MENANGANI KASUS NARKOBA DI KANTOR BNN KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

# 19%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
| 1 | <a href="https://dinastirev.org">dinastirev.org</a><br>Internet                                 | 376 words — 2%  |
| 2 | <a href="https://repository.iainbengkulu.ac.id">repository.iainbengkulu.ac.id</a><br>Internet   | 191 words — 1%  |
| 3 | <a href="http://www.govserv.org">www.govserv.org</a><br>Internet                                | 184 words — 1%  |
| 4 | <a href="https://repository.uindatokarama.ac.id">repository.uindatokarama.ac.id</a><br>Internet | 132 words — 1%  |
| 5 | <a href="https://j-innovative.org">j-innovative.org</a><br>Internet                             | 100 words — 1%  |
| 6 | <a href="https://pdfcoffee.com">pdfcoffee.com</a><br>Internet                                   | 81 words — < 1% |
| 7 | <a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a><br>Internet                         | 71 words — < 1% |
| 8 | <a href="https://penerbitdeepublish.com">penerbitdeepublish.com</a><br>Internet                 | 62 words — < 1% |

---

|    |   |                 |
|----|---|-----------------|
| 9  | <a href="https://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a><br>Internet                               | 60 words — < 1% |
| 10 | <a href="http://www.gramedia.com">www.gramedia.com</a><br>Internet                                    | 60 words — < 1% |
| 11 | <a href="https://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a><br>Internet               | 51 words — < 1% |
| 12 | <a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a><br>Internet               | 50 words — < 1% |
| 13 | <a href="https://repository.mercubuana.ac.id">repository.mercubuana.ac.id</a><br>Internet             | 46 words — < 1% |
| 14 | <a href="https://repository.uhamka.ac.id">repository.uhamka.ac.id</a><br>Internet                     | 46 words — < 1% |
| 15 | <a href="https://journal.universitaspahlawan.ac.id">journal.universitaspahlawan.ac.id</a><br>Internet | 45 words — < 1% |
| 16 | <a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a><br>Internet             | 43 words — < 1% |
| 17 | <a href="http://docobook.com">docobook.com</a><br>Internet  | 42 words — < 1% |
| 18 | <a href="https://repository.uiad.ac.id">repository.uiad.ac.id</a><br>Internet                         | 41 words — < 1% |
| 19 | <a href="https://repository.its.ac.id">repository.its.ac.id</a><br>Internet                           | 38 words — < 1% |
| 20 | <a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a><br>Internet               | 37 words — < 1% |

---

[es.scribd.com](https://es.scribd.com)

- 
- 21 Internet 37 words — < 1%
- 
- 22 [repo.palcomtech.ac.id](https://repo.palcomtech.ac.id) Internet 37 words — < 1%
- 
- 23 Lisa Elishabat Ishomuddin, Baharuddin Baharuddin. "Evaluasi Efektivitas Program Mentoring Peer-To-Peer dalam Meningkatkan Motivasi dan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama", Tafhim Al-'Ilmi, 2024  
Crossref 35 words — < 1%
- 
- 24 [journal.untar.ac.id](https://journal.untar.ac.id) Internet 35 words — < 1%
- 
- 25 Arimawati Laia, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu, Nanny Artatina Buulolo. "Evaluasi Pelatihan Keterampilan di Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kota Gunungsitoli", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024  
Crossref 33 words — < 1%
- 
- 26 Wahyudi Mokobombang, Nurasia Natsir. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa", Jurnal Minfo Polgan, 2024  
Crossref 32 words — < 1%
- 
- 27 [docplayer.info](https://docplayer.info) Internet 32 words — < 1%
- 
- 28 [repositori.stiamak.ac.id](https://repositori.stiamak.ac.id) Internet 31 words — < 1%
- 
- 29 [terrysurya.blogspot.com](https://terrysurya.blogspot.com) Internet 30 words — < 1%
-

|    |  |                 |
|----|--|-----------------|
| 30 | <a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a><br>Internet                               | 26 words — < 1% |
| 31 | <a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a><br>Internet             | 23 words — < 1% |
| 32 | <a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a><br>Internet                       | 23 words — < 1% |
| 33 | <a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a><br>Internet                     | 22 words — < 1% |
| 34 | <a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a><br>Internet             | 22 words — < 1% |
| 35 | <a href="http://www.journal.uniba.ac.id">www.journal.uniba.ac.id</a><br>Internet             | 22 words — < 1% |
| 36 | <a href="http://123dok.com">123dok.com</a><br>Internet                                       | 20 words — < 1% |
| 37 | <a href="http://admin.joln.org">admin.joln.org</a><br>Internet                               | 20 words — < 1% |
| 38 | <a href="http://dosen.upi-yai.ac.id">dosen.upi-yai.ac.id</a><br>Internet                     | 20 words — < 1% |
| 39 | <a href="http://repository.eka-prasetya.ac.id">repository.eka-prasetya.ac.id</a><br>Internet | 20 words — < 1% |
| 40 | <a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a><br>Internet                     | 20 words — < 1% |
| 41 | <a href="http://artikelpendidikan.id">artikelpendidikan.id</a><br>Internet                   | 19 words — < 1% |
| 42 | <a href="http://staitbiasjogja.ac.id">staitbiasjogja.ac.id</a>                               |                 |

Internet

19 words — < 1%

43 [www.journal.stie-66.ac.id](http://www.journal.stie-66.ac.id)

Internet

19 words — < 1%

44 Anik Rotul Qori'ah. "Penilaian Kinerja dan Kebutuhan Pelatihan serta Pengembangan Karyawan", TSAQOFAH, 2025

Crossref

18 words — < 1%

45 Mulyati, Haswan Yunaz, Syamsul Bachri. "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Ritel", Jurnal EMT KITA, 2024

Crossref

18 words — < 1%

46 [repository.upnvj.ac.id](http://repository.upnvj.ac.id)

Internet

18 words — < 1%

47 [siakad.stikesdhb.ac.id](http://siakad.stikesdhb.ac.id)

Internet

18 words — < 1%

48 [www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Internet

17 words — < 1%

49 [id.scribd.com](http://id.scribd.com)

Internet

16 words — < 1%

50 [mainsaham.id](http://mainsaham.id)

Internet

16 words — < 1%

51 [www.bachelorstudies.co.id](http://www.bachelorstudies.co.id)

Internet

16 words — < 1%

52 Yurmin Harefa, Eliyunus Waruwu, Meiman Hidayat Waruwu, Sukaaro Waruwu. "Transformasi Kompetensi Pegawai dalam Penerapan

15 words — < 1%

Teknologi Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gunungsitoli",  
Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024

Crossref

---

|    |  |                 |
|----|--|-----------------|
| 53 | <a href="https://bisnis-it.odoo.com">bisnis-it.odoo.com</a><br>Internet  | 15 words — < 1% |
| 54 | <a href="https://eprint.stieww.ac.id">eprint.stieww.ac.id</a><br>Internet  | 15 words — < 1% |
| 55 | <a href="https://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a><br>Internet  | 15 words — < 1% |
| 56 | <a href="https://repository.stie-yai.ac.id">repository.stie-yai.ac.id</a><br>Internet  | 15 words — < 1% |
| 57 | Reviandy Azhar Ramdhani, Muhammad Nafis<br>Rojabi, Moch. Chusni Mubarak, Nur Kholis.<br>"Eksplorasi Implementasi Laboratorium Fisika Berbasis Inquiry<br>Di SMAN 1 Kejayan", MAGNETON: Jurnal Inovasi Pembelajaran<br>Fisika, 2024<br>Crossref | 14 words — < 1% |
| 58 | <a href="https://aceh.tribunnews.com">aceh.tribunnews.com</a><br>Internet  | 14 words — < 1% |
| 59 | <a href="https://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a><br>Internet  | 14 words — < 1% |
| 60 | <a href="https://amartakarya.co.id">amartakarya.co.id</a><br>Internet  | 13 words — < 1% |
| 61 | <a href="https://eprints.ukmc.ac.id">eprints.ukmc.ac.id</a><br>Internet  | 13 words — < 1% |
| 62 | <a href="https://repository.unair.ac.id">repository.unair.ac.id</a><br>Internet  |                 |

13 words — < 1%

63 Emanueli Lahagu, Palindungan Lahagu, Fatolesa Hulu, Eliyunus Waruwu. "Analisis pengaruh faktor lingkungan terhadap perilaku organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024  
Crossref

64 Mohammad Amin Lasaiba. "Pengembangan Wilayah Tertinggal Di Indonesia: Optimalisasi Sumber Daya Alam Dan Teknologi Untuk Kemajuan Yang Berkelanjutan", JENDELA PENGETAHUAN, 2023  
Crossref

65 Sulfikah Sulfikah, Ismail Ismail, Nurlinda Nurlinda, Yardina Yardina et al. "Pemberdayaan Tokoh Masyarakat Tellu Boccoe dalam Mengantisipasi Penyalahgunaan Narkoba pada Generasi Milenial", Buletin KKN Pendidikan, 2023  
Crossref

66 [ejournal-iakn-manado.ac.id](http://ejournal-iakn-manado.ac.id)  
Internet 12 words — < 1%

67 [ejurnal.unmuhjember.ac.id](http://ejurnal.unmuhjember.ac.id)  
Internet 12 words — < 1%

68 [eprints.umpo.ac.id](http://eprints.umpo.ac.id)  
Internet 12 words — < 1%

69 [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id)  
Internet 12 words — < 1%

70 [www.goodnewsfromindonesia.id](http://www.goodnewsfromindonesia.id)  
Internet 12 words — < 1%

|    |  |                 |
|----|--|-----------------|
| 71 | Fadqham Dhiwa Nusantara, Laila Nur Aini, Muhammad Fatih Farras, Thohal Fasyni, Ratih Ayu Sekarini. "Optimization of Student Executive Body Organization Through Human Resource Performance", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2025<br>Crossref | 11 words — < 1% |
| 72 | <a href="https://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a><br>Internet  | 11 words — < 1% |
| 73 | <a href="https://geograf.id">geograf.id</a><br>Internet  | 11 words — < 1% |
| 74 | <a href="https://medium.com">medium.com</a><br>Internet  | 11 words — < 1% |
| 75 | <a href="https://moam.info">moam.info</a><br>Internet  | 11 words — < 1% |
| 76 | <a href="https://penguji.com">penguji.com</a><br>Internet  | 11 words — < 1% |
| 77 | <a href="https://repository.uki.ac.id">repository.uki.ac.id</a><br>Internet  | 11 words — < 1% |
| 78 | <a href="https://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a><br>Internet  | 11 words — < 1% |
| 79 | <a href="https://zombiedoc.com">zombiedoc.com</a><br>Internet  | 11 words — < 1% |
| 80 | Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, Woro Utari. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KOORDINASI WILAYAH II BOJONEGORO  | 10 words — < 1% |

---

81 Rif'an, Abid, Sutinem. "Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Masyarakat di Desa Serah, Kabupaten Gresik", JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia, 2024

Crossref

10 words — < 1%

---

82 e-jurnalstielhokseumawe.com

Internet

10 words — < 1%

---

83 eprints.unmas.ac.id

Internet

10 words — < 1%

---

84 fr.scribd.com

Internet

10 words — < 1%

---

85 gembirapkm.my.id

Internet

10 words — < 1%

---

86 imamsuprayogo.lecturer.uin-malang.ac.id

Internet

10 words — < 1%

---

87 inter-delta.co.id

Internet

10 words — < 1%

---

88 jimfeb.ub.ac.id

Internet

10 words — < 1%

---

89 kebudayaan.kemdikbud.go.id

Internet

10 words — < 1%

---

90 lpppipublishing.com

Internet

10 words — < 1%

- 
- 91 [pt.scribd.com](https://pt.scribd.com)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 92 [riaukepri.com](https://riaukepri.com)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 93 [www.infokyai.com](https://www.infokyai.com)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 94 [www.jurnal.unismuhpalu.ac.id](https://www.jurnal.unismuhpalu.ac.id)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 95 [www.ndnstoday.com](https://www.ndnstoday.com)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 96 Apriyanti Apriyanti, Hartini Hartini, Sumarto Sumarto. "Asesmen terhadap Pelayanan BK dalam Pengentasan Kasus Bullying di Madrasah Aliyah", *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2024  
Crossref 9 words — < 1%
- 
- 97 Dwi Rahmad Sholihin, Muhammad Agus Salim, Hadi Supratikta. "TELAAH DINAMIKA PENGARUH STRATEGIS PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DALAM KONTEKS PERUBAHAN INDUSTRI JASA", *EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 2024  
Crossref 9 words — < 1%
- 
- 98 Ira Trisnawati, Ardhina Nur Aflaha, Miratul Hasanah. "Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Landasan Pengembangan Berkelanjutan Di Pondok Pesantren", *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 2024  
Crossref 9 words — < 1%

|     |  |                |
|-----|--|----------------|
| 99  | Wina Kania. "Peran PAIKEM dalam Partisipasi Belajar Siswa Berkebutuhan Khusus di Sekolah Alam SKLC", Jurnal Dimamu, 2024<br>Crossref   | 9 words — < 1% |
| 100 | Wirni Sandroto, Sukaaro Waruwu, Eliyunus Waruwu, Emanuel Zebua. "Evaluasi dampak penerapan sistem aplikasi Eraterang dalam peningkatan pelayanan publik di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024<br>Crossref | 9 words — < 1% |
| 101 | <a href="http://cegahnarkoba.bnn.go.id">cegahnarkoba.bnn.go.id</a><br>Internet   | 9 words — < 1% |
| 102 | <a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a><br>Internet   | 9 words — < 1% |
| 103 | <a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a><br>Internet   | 9 words — < 1% |
| 104 | <a href="http://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a><br>Internet   | 9 words — < 1% |
| 105 | <a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a><br>Internet   | 9 words — < 1% |
| 106 | <a href="http://itdc.co.id">itdc.co.id</a><br>Internet   | 9 words — < 1% |
| 107 | <a href="http://journal.arimbi.or.id">journal.arimbi.or.id</a><br>Internet   | 9 words — < 1% |
| 108 | <a href="http://journal.banjaresepacific.com">journal.banjaresepacific.com</a><br>Internet   | 9 words — < 1% |
| 109 | <a href="http://journal.lppmpelitabangsa.id">journal.lppmpelitabangsa.id</a>   | 9 words — < 1% |

|     |  |                |
|-----|--|----------------|
|     | Internet   | 9 words — < 1% |
| 110 | <a href="https://mafiadoc.com">mafiadoc.com</a><br>Internet  | 9 words — < 1% |
| 111 | <a href="https://mix.co.id">mix.co.id</a><br>Internet  | 9 words — < 1% |
| 112 | <a href="https://peada.iakn-toraja.ac.id">peada.iakn-toraja.ac.id</a><br>Internet                              | 9 words — < 1% |
| 113 | <a href="https://repository.penerbiteureka.com">repository.penerbiteureka.com</a><br>Internet                  | 9 words — < 1% |
| 114 | <a href="https://repository.ppns.ac.id">repository.ppns.ac.id</a><br>Internet                                  | 9 words — < 1% |
| 115 | <a href="https://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a><br>Internet                                | 9 words — < 1% |
| 116 | <a href="https://studylibid.com">studylibid.com</a><br>Internet  | 9 words — < 1% |
| 117 | <a href="https://web.unhas.ac.id">web.unhas.ac.id</a><br>Internet  | 9 words — < 1% |
| 118 | <a href="https://www.astra-agro.co.id">www.astra-agro.co.id</a><br>Internet                                    | 9 words — < 1% |
| 119 | <a href="https://www.docstoc.com">www.docstoc.com</a><br>Internet  | 9 words — < 1% |
| 120 | Adi Wijayanto. "OPTIMALISASI PEMANFAATAN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN", Open Science Framework, 2023<br>Publications | 8 words — < 1% |

121 Fitrah Al Khairi Hasibuan, Muhammad Husni Ritonga, Nurhanifah Nurhanifah. "Strategi Komunikasi Da'i dalam Mencegah Penyalahgunaan Narkoba di Desa Bagan dalam Kecamatan Tanjung Tiram Kabupaten Batubara", ANWARUL, 2023

Crossref

8 words — < 1%

122 Hecksa Manora, Nevi Laila Khasanah, Solimin Solimin, Meilida Eka Sari. "Pengembangan Model Pembelajaran Terpadu untuk Pendidikan Islam Anak Usia Dini", Bouseik: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini, 2024

Crossref

8 words — < 1%

123 Kustiono Kastaji, Prim Masrokan Mutohar, Agus Eko Sujianto. "Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Daya Saing Pendidikan Islam Transformatif", AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2024

Crossref

8 words — < 1%

124 [budayabata.blogspot.com](http://budayabata.blogspot.com)

Internet

8 words — < 1%

125 [dakwah.unisnu.ac.id](http://dakwah.unisnu.ac.id)

Internet

8 words — < 1%

126 [digilib.uinsby.ac.id](http://digilib.uinsby.ac.id)

Internet

8 words — < 1%

127 [digilib.unhas.ac.id](http://digilib.unhas.ac.id)

Internet

8 words — < 1%

128 [dokumen.tips](http://dokumen.tips)

Internet

8 words — < 1%

129 [download.garuda.ristekdikti.go.id](http://download.garuda.ristekdikti.go.id)

Internet

8 words — < 1%

|     |  |                |
|-----|--|----------------|
| 130 | <a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a><br>Internet                       | 8 words — < 1% |
| 131 | <a href="http://eprints.binadarma.ac.id">eprints.binadarma.ac.id</a><br>Internet         | 8 words — < 1% |
| 132 | <a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a><br>Internet                             | 8 words — < 1% |
| 133 | <a href="http://idebangunan.blogspot.com">idebangunan.blogspot.com</a><br>Internet       | 8 words — < 1% |
| 134 | <a href="http://ijec.ejournal.id">ijec.ejournal.id</a><br>Internet                       | 8 words — < 1% |
| 135 | <a href="http://imadeputrawan.wordpress.com">imadeputrawan.wordpress.com</a><br>Internet | 8 words — < 1% |
| 136 | <a href="http://jiped.org">jiped.org</a><br>Internet                                     | 8 words — < 1% |
| 137 | <a href="http://journal.aripi.or.id">journal.aripi.or.id</a><br>Internet                 | 8 words — < 1% |
| 138 | <a href="http://journal.um-surabaya.ac.id">journal.um-surabaya.ac.id</a><br>Internet     | 8 words — < 1% |
| 139 | <a href="http://journal.unj.ac.id">journal.unj.ac.id</a><br>Internet                     | 8 words — < 1% |
| 140 | <a href="http://journals.alptkptm.org">journals.alptkptm.org</a><br>Internet             | 8 words — < 1% |
| 141 | <a href="http://jurnal.mediaakademik.com">jurnal.mediaakademik.com</a><br>Internet       | 8 words — < 1% |

|     |  |                |
|-----|--|----------------|
| 142 | <a href="http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id">jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</a><br>Internet             | 8 words — < 1% |
| 143 | <a href="http://mirzaazkia.wordpress.com">mirzaazkia.wordpress.com</a><br>Internet                   | 8 words — < 1% |
| 144 | <a href="http://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a><br>Internet             | 8 words — < 1% |
| 145 | <a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a><br>Internet                           | 8 words — < 1% |
| 146 | <a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a><br>Internet                         | 8 words — < 1% |
| 147 | <a href="http://repository.unissula.ac.id">repository.unissula.ac.id</a><br>Internet                 | 8 words — < 1% |
| 148 | <a href="http://sehatspot.com">sehatspot.com</a><br>Internet   | 8 words — < 1% |
| 149 | <a href="http://thelittlebooksite.com">thelittlebooksite.com</a><br>Internet                         | 8 words — < 1% |
| 150 | <a href="http://www.dejurnal.com">www.dejurnal.com</a><br>Internet                                   | 8 words — < 1% |
| 151 | <a href="http://www.elenigmadelaabadia.com">www.elenigmadelaabadia.com</a><br>Internet               | 8 words — < 1% |
| 152 | <a href="http://www.radarmalang.id">www.radarmalang.id</a><br>Internet                               | 8 words — < 1% |
| 153 | Angela Kelly Rori, Recky Sendouw, Julien Biringan.<br>"Efektivitas Pelayanan Akta Kelahiran Di Dinas | 7 words — < 1% |

154 Rosmeida Zebua, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu, Peringatan Harefa. "Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023

Crossref

155 [bnn-kotamalang.blogspot.com](http://bnn-kotamalang.blogspot.com) 7 words — < 1%

Internet

156 [mardoto.com](http://mardoto.com) 7 words — < 1%

Internet

157 Lutfiah Nur Laila, Khusnul Heikal Irsyad. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Karanganyar", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024

Crossref

158 Mei Karianus Zai, Eliyunus Waruwu, Fajariman Lase, Maria Magdalena Bate'e. "Optimalisasi Manajemen Keamanan dan Ketertiban di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Gunungsitoli Melalui Implementasi Sitrolling", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024

Crossref

159 [digilib.uin-suka.ac.id](http://digilib.uin-suka.ac.id) 6 words — < 1%

Internet

160 [ejournal.gunadarma.ac.id](http://ejournal.gunadarma.ac.id) 5 words — < 1%

Internet

---

EXCLUDE QUOTES      OFF

EXCLUDE SOURCES      OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY   ON

EXCLUDE MATCHES      OFF