

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsepsi Kinerja

1. Pengertian dan Ruang Lingkup Kinerja

Prawirosentono (1999: 2) berpendapat bahwa kinerja/*performancs* yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

L. W Rue dan L. L Byars (dalam Yudoyono, 2001 : 158) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai “ *the degree of accomplishment*” atau tingkat pencapaian hasil. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Mahsun (2006 : 25), mengartikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan (*strategic planning*) suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, yang dimaksud kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika, yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (*strategic planning*) organisasi bersangkutan. Dalam hal ini, kinerja yang dimaksud adalah kinerja Badan Narkotika Provinsi Lampung Bidang Pencegahan dalam Penyalahgunaan Narkoba.

Selain itu, Zauhar (1996:9) mengemukakan bahwa kinerja mencakup: “kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja institusi”. Kinerja individu dapat dilihat dari keterampilan, kecakapan praktisnya, kompetensinya, pengetahuan dan informasinya, keluasan pengetahuannya, sikap dan prilakunya, kebijakannya, kreatifitasnya, moralitas dll. Sementara kinerja kelompok dilihat dari aspek kerjasamanya, keutuhannya, disiplinnya, loyalitasnya dll. Sedangkan kinerja institusi dapat dilihat dari hubungannya dengan situasi lain, fleksibilitasnya, adaptabilitas, pemecahan konflik dll.

Menurut Pasolong (2007:175) Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai(perindividu) dan kinerja organisasi. Dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam satu

organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang sangat erat karena tercapainya tujuan organisasi tidak bisa lepas dari peran aktif individu sebagai pelaku dalam upaya menncapai tujuan organisasi tersebut.

Sedangkan diungkapkan oleh Swanson dan Holton III (dalam Keban, 2004:193) yang membagi kinerja atas tiga tingkatan, yaitu

1. Kinerja organisasi dalam *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 (lihat Callahan, 2003:911), kinerja menggambarkan sampai seberapa organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (previous performance) dibandingkan dengan organisasi lain (benchmarking), dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dan untuk dapat melakukan perbandingan ini atau pencapaian tujuan tersebut, dibutuhkan suatu definisi operasional yang jelas tentang *tujuan* dan *sasaran*, *output* dan *outcome* pelayanan, dan pendefinisian terhadap tingkat kualitas yang diharapkan dari output dan outcome tersebut, secara kuantitatif atau secara kualitatif.
2. Kinerja proses sebagaimana dikatakan (lihat Swanson dan Holton III, 1999:73) menggambarkan apakah satu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya dan tujuan para individu, di desain sebagai suatu sistem, kemampuan untuk menghasilkan baik secara kualitas, kualitas dan tepat waktu, memberikan informasi dan factor-faktor manusia yang dibutuhkan untuk memelihara system tersebut, dan apakah proses mengembangkan keahlian telah sesuai dengan tuntutan yang ada
3. Kinerja individu mempersoalkan apakah tujuan atau misi individu sesuai dengan misi organisasi, apakah individu menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah paara individu memilikk kemampuan mental, fisik dan emosi dalam bekerja, apakah mereka memiliki motivasi tinggi, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam bekerja.

Klasifikasi kinerja yang disampaikan diatas membawa suatu implikasi bahwa konsep tentang kinerja seharusnya diartikan secara luas baik dalam tataran organisasi, dalam proses dan dalam tingkatan individual,

dimana semuanya sama-sama penting. Ketiga tingkatan kinerja ini saling terkait dan sama-sama menentukan pencapaian tujuan.

2. Tujuan Kinerja

Menurut Kamus Manajemen (mutu) tujuan kinerja (*performance goals*) adalah , keluaran (*output*) terbesar individu atau organisasi yang dihasilkan dari kinerja, yang dapat diukur dan diinginkan.

Sedangkan menurut Wibowo (2007:42) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi . Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Berdasarkan beberapa pemaparan tujuan kinerja diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah.

3. Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Menurut James B. Whittaker dalam *Government and Result Act., A Mandate for Strategic Planning and Performance Measurement*, sebagaimana dikutip oleh Joko Prihardono, et. al (2000 : 15) pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan demikian, dalam penerapannya akan membutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai misi, tujuan, dan sasaran yang dapat diukur, dan

berhubungan dengan hasil atau *outcome* dari setiap program yang dilaksanakan.

Sedangkan menurut Larry D. Stout (dalam Joko Prihardono, et.al, 2005:15), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang disampaikan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses.

Sementara itu Chung dan Magginson (1988:369) lebih suka memakai istilah penilaian kinerja, dalam pendapatnya penilaian kinerja adalah “ *a way to measuring the contribution of individuals to their organization*”. (cara mengukur kontribusi yang diberikan setiap individu anggota organisasi terhadap organisasinya)

Penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Kegiatan ini membuat organisasi dapat mengoreksi pola dan tingkah laku pegawainya dalam melaksanakan tugas, di samping itu organisasi akan dapat mengetahui posisi yang telah diraih dalam kerangka perjalanan ke arah yang telah ditentukan dalam pernyataan perencanaan strategis yang sudah pasti berada dalam lingkup manajemen.

Pengukuran kinerja dalam pengertian transformasi dan reformasi dapat dilihat dari bawah sudut kontes, isi dan proses. Dilihat dari konteks, berarti fungsi pengukuran kinerja dalam memberikan umpan baik (*feed back*) baik melalui pemantauan, evaluasi, review maupun tehnik dan metode pengukuran kinerja. Dengan demikian pengukuran kinerja secara benar (efektif) harus memenuhi kedua persyaratan diatas (sejajar dan mendahului).

Menurut Joko Prihardono, et. al (2000 : 26), ruang lingkup pengukuran kinerja meliputi :

1. Kebijakan (*Policy*): Untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasikan kebijakan.
2. Perencanaan dan penganggaran (*Planning and Budgeting*): Untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan dan untuk memonitoring perubahan terhadap rencana.
3. Kualitas (*Quality*): Untuk memejukan standirisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi.
4. Kehematan (*economy*): Untuk mereview pendistribusian dan keefektifan pengguna sumberdaya.
5. Kesamaan (*equity*): Untuk meyakini adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat.
6. Pertanggung Jawaban (*Eccuntabilty*): Untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi pembuatan keputusan.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan kinerja adalah system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhannya.

Attwood M dan Stuart D (dalam Sedarmayanti, 2007:260) penilaian kinerja berasal dari 'to appraise' (menilai) adalah menetapkan harga untuk atau menilai suatu benda. Jika menggunakan istilah penilaian kerja berarti kita terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi suatu organisasi, dengan maksud meningkatkannya.

Sedangkan menurut Mondy dan Noe (dalam Sedarmayanti, 2007:261) penilaian kinerja adalah system formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari:

1. Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang)
2. Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)

Menurut Agus Dwiyanto, dkk (2006:47) penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para pejabat penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang penting untuk mencapainya suatu tujuan organisasi yang telah diterapkan, dan informasi mengenai kinerja juga memiliki pengaruh yang besar dan dapat digunakan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi. Terbatasnya informasi kinerja aparat terjadi karena kinerja belum dianggap

suatu hal yang penting oleh pemerintah. Kinerja aparat juga tidak pernah menjadi pertimbangan yang penting dalam mempromosikan para aparatur dalam menduduki suatu jabatan.

Kesulitan dalam penilaian kinerja aparat disebabkan tujuan dan misi organisasi sering kali bukan hanya kabur, tetapi juga bersifat multidimensional. Kenyataan ini dapat dilihat dari stakeholders yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering berbenturan satu dengan lainnya. Akibat ukuran kinerja menjadi berbeda-beda suatu dengan yang lainnya. Namun dalam beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja organisasi atau aparat pelayanan publik. Sedangkan menurut Wibowo (2007: 101-104) terdapat tujuh indikator kinerja yang sangat penting yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemasa kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja dan mencapai tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat dan Sarana

Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat dan sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Atas memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengukuran, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan, termasuk waktu melakukan pekerjaan.

7. Peluang

Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunkukan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan Kumorotomo dalam (Agus Dwiyonto, dkk: 2006:52) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik antara lain:

1. Efisiensi

Menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi. Apabila ditetapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.

2. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.

4. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep kecukupan atau keadilan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektifitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.

5. Daya Tanggap

Berlainan dengan bisnis yang dilakukan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintahan akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Tujuan kinerja menurut Sedermayanti (2007:264-265) adalah:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang, karier kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terjadinya hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat memotivasi bawahannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Lebih lanjut manfaat penilaian kinerja adalah untuk:

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Kekurangan dalam proses penyusunan karyawan
7. Kesempatan kerja yang sama
8. Tantangan dari luar
9. Umpan balik terhadap sumberdaya manusia

Menurut para ahli tersebut, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja sangat beragam, oleh sebab itu peneliti akan menggunakan indikator yang relevan guna mengukur kinerja pada pusat penelitian. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan indikator kinerja bersumber dari pandangan Wibowo yaitu (1) Tujuan, (2) Standar, (3) Umpan Balik, (4) Alat dan Sarana, (5) Kompetensi, (6) Motif, (7) Peluang. Yang dalam hal ini peneliti anggap cocok untuk menjadi pedoman. Alasan peneliti menggunakan pandangan Wibowo dalam mengukur Kinerja Aparat Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung dalam Penanggulangan Narkotika karena (1) Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja yang harus dilakukan, (2) Standar menunjukkan suatu ukuran apakah suatu kinerja akan tercapai, (3) Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, (4) Alat dan

Sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan kinerja, (5) Kompetensi merupakan pesyaratan utama dalam kinerja, (6) Motif merupakan pendorong bagi aparat untuk melakukan sesuatu yang berguna untuk menunjang kinerja, (7) Peluang merupakan factor yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja.

B. Tinjauan Mengenai Aparat

Aparat pemerintah adalah orang atau kelompok yang mempunyai kekuasaan untuk memerintah atau berwenang untuk mengatur negara dan menjalankan fungsi kesejahteraan bersama. Aparat pemerintah adalah orang atau kelompok yang mempunyai kekuasaan untuk memerintah atau berwenang untuk mengatur negara dan menjalankan fungsi kesejahteraan bersama.

Bagaimanapun baiknya suatu aturan kerja tidak akan berarti apa-apa apabila tidak ditunjang dengan kesungguhan pelaksanaannya. Berkaitan dengan ini James A.F. Stoner (1996:6) mengatakan bahwa :

“Bagaimanapun keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan masyarakatnya adalah tergantung pada kinerja para manajer dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik untuk mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi tersebut. Kalau manajer berfungsi didalam organisasi, maka organisasi berfungsi didalam masyarakat yang lebih luas. Kinerja organisasi-organisasi sebagai sebuah kelompok adalah faktor kunci bagi kinerja masyarakat atau suatu bangsa”.

Soehidjo Notonegoro (1998:8) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan aparatur pemerintah adalah orang-orang yang menduduki jabatan dalam kelembagaan pemerintahan. Dalam urusan administrasi pemerintahan diperlukan penyelenggaraan pemerintahan/negara sebagai alat tujuan nasional yaitu aparat pemerintah.

Adapun yang dimaksud dengan kelembagaan dimulai dari kelembagaan pemerintahan pusat, pemerintahan daerah sampai kelembagaan pemerintahan desa atau kelurahan. Sedangkan kepegawaian pemerintahan adalah orang-orang yang menduduki jabatan pada lembaga pemerintahan yang dimaksud seperti Lembaga Keamanan dan Ketertiban serta lembaga-lembaga lainnya.

Tentang aparatur Pemerintah Daerah S. Pamudji dalam Rahmayanti (2007:20) mengemukakan bahwa :

“Dalam kaitan dengan istilah aparatur pemerintah dan aparatur daerah, maka dapat diartikan sebagai alat atau sarana pemerintah atau daerah untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya, yang kemudian terkelompok ke dalam fungsi-fungsi diantaranya fungsi pelayanan publik. Di dalam pengertian aparatur tercakup aspek-aspek manusia (personil), kelembagaan (institusi), dan tata laksana tetapi dalam hubungannya dengan profesionalisme, aparatur di sini lebih mengkait aspek personil”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aparat pemerintah daerah merupakan semua pegawai yang terlibat dalam kegiatan penyelenggaraan

pemerintahan pada unit organisasi pemerintah daerah mulai dari tingkat pemerintahan tertinggi di kabupaten atau kota hingga tingkat terendah di desa atau kelurahan. Dengan demikian, kinerja aparat pemerintah adalah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh aparat yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan tugas tertentu yang mengacu pada aturan yang telah ditetapkan. Apabila dikaitkan dengan pemerintahan, maka kinerja dapat dirumuskan sebagai aktivitas atau kegiatan dalam melaksanakan tugas dibidang pemerintahan mengacu pada suatu aturan tugas yang telah ditetapkan yaitu Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

C. Tinjauan Mengenai Badan Narkotika (BNP) Provinsi Lampung

1. Pengertian mengenai Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung

Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 14 Tahun 2009 tentang pembentukan Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung pada BAB IV Pasal 13, Badan Narkotika Provinsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 merupakan suatu Badan Non Struktural Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

2. Kedudukan dan Tugas Badan Narkotika Provinsi Lampung

Pembentukan Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung merupakan amanat yang tertuang dalam Keputusan Presiden RI Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional (BNN) pada BAB IV Pasal 11 dan 12. Berdasarkan

pasal tersebut, tampak dengan jelas bahwa Badan Narkotika Provinsi dibentuk dan disahkan oleh Gubernur, sedangkan di tingkat Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Bupati/Walikota.

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Narkotika Provinsi dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota berkoordinasi dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 14 Tahun 2009 tentang pembentukan Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung pada BAB IV pasal 13, dijelaskan juga bahwa Badan Narkotika Provinsi merupakan Badan Non Struktural Daerah bertugas melaksanakan pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Dengan demikian Badan Narkotika Provinsi (BNP) berkedudukan sebagai Badan Non-Struktural Daerah berbentuk Badan yang diketuai oleh Sekretaris Daerah Provinsi Lampung dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Lampung.

Tugas pokok Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung tertuang dalam Peraturan Gubernur Lampung Nomor 14 Tahun 2009 tentang pembentukan Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung pada BAB IV pasal 15, di mana Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung mempunyai tugas membantu Gubernur dalam hal-hal sebagai berikut.

1. Mengkoordinasikan perangkat daerah dan instansi pemerintah di daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN);

2. Membentuk Satuan Tugas sesuai kebijakan operasional Badan Narkotika Nasional yang terdiri atas unsure perangkat daerah dan instansi Pemerintah di daerah sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing-masing;

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung memiliki kedudukan dan tugas di dalam membantu Gubernur Lampung sebagai Kepala Daerah dalam pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) di lingkungan kerja Pemerintahan Provinsi Lampung. Dan dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada Bidang Pencegahan Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung, di mana sebagai tugas pokoknya adalah melakukan pencegahan penyalahgunaan narkoba di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

D. Kerangka Pikir

Narkotika, Psikotropika dan Bahan Adiktif lainnya yang lebih dikenal dengan sebutan narkoba, pada sisi penyalahgunaan narkoba, dewasa ini justru menunjukkan perkembangan yang sangat mengkhawatirkan. Narkoba saat ini menjadi ancaman maut yang dapat menjadi pembunuh kemanusiaan, sebagai akibat penggunaannya.

Masalah NARKOBA (Narkotika dan Bahan/ Obat berbahaya) merupakan masalah yang sangat kompleks, yang memerlukan upaya penanggulangan secara komprehensif dengan melibatkan kerja sama multidisipliner, multisektor, dan peran serta masyarakat secara aktif yang dilaksanakan secara berkesinambungan, konsekuen dan konsisten. Meskipun dalam Kedokteran, sebagian besar golongan Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif lainnya (NAPZA) masih bermanfaat bagi pengobatan, namun bila disalahgunakan atau digunakan tidak menurut indikasi medis atau standar pengobatan terlebih lagi bila disertai peredaran di jalur ilegal, akan berakibat sangat merugikan bagi individu maupun masyarakat luas khususnya generasi muda.

Adapun data jumlah kasus penangkapan narkoba di lingkungan Provinsi Lampung pada tahun 2008 ialah 508, sedangkan tahun 2009 yaitu 676. Dari data yang telah dijelaskan, maka tingkat penangkapan kasus narkotika dan psikotropika mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa Provinsi Lampung rentan akan bahaya narkoba.

Permasalahan di atas, jelas bahwa diperlukan suatu kinerja aparat Badan Narkotika Nasional dalam penanggulangan narkotika. Adapun kinerja menurut Mahsun (2006 : 25), mengartikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan (*strategic planning*) suatu organisasi, maka untuk mengukur kinerja terdapat 7 indikator antara lain : (1) Tujuan, (2) standar, (3) umpan balik, (4) Alat dan Sarana, (5) kompetensi, (6) motif, (7) peluang. Dalam hal ini peneliti anggap cocok untuk menjadi pedoman. Alasan peneliti menggunakan pandangan Wibowo dalam mengukur Kinerja Aparat Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung dalam Penanggulangan Narkotika karena (1) Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja yang harus dilakukan, (2) Standar menunjukkan suatu ukuran apakah suatu kinerja akan tercapai, (3) Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, (4) Alat dan Sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan kinerja, (5) Kompetensi merupakan pesyaratan utama dalam kinerja, (6) Motif merupakan pendorong bagi aparat untuk melakukan sesuatu yang berguna untuk menunjang kinerja, (7) Peluang merupakan factor yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja.

E. Bagan Kerangka Pikir

