

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan pembahasan mengenai hasil penelitian yang didasari data yang didapat peneliti melalui wawancara dan dokumentasi. Adapun uraian pembahasannya didasarkan pada fokus penelitian yang ada. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja aparat dalam penelitian ini meliputi tujuan, standar, alat dan sarana, umpan balik, kompetensi, motif dan peluang.

Kinerja Aparat Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung

1. Tujuan Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung

Seperti diketahui, tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin di capai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk tercapainya tujuan dapat dilihat dari pelaksanaan tugas-tugas pokok masing-masing.

Menurut Bapak Sugiarto mengatakan pada saat wawancara :

“BNP dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Sebagai Bagian Dari Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Lampung. Tujuannya untuk mengantisipasi laju permasalahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di lingkungan Provinsi Lampung. Untuk mencapai itu semua dalam hal pemenuhan tujuan organisasi, masing-masing pegawai harus memahami tupoksi yang sesuai dengan Peraturan Gubernur, kemudian menjabarkan rincian dari pada tugas masing-masing yang termasuk di dalamnya adalah memahami job deskripsionnya.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Untuk mencapai tujuan BNP pegawai harus memahami tugas pokok masing-masing dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya., Lebih lanjut

Bapak Sugiarto mengatakan :

“Untuk tercapainya BNP terutama di bidang pemberantasan dan peredaran gelap narkoba, para pegawai harus benar-benar memahami tugas mereka masing-masing. Oleh sebab itu, paling lambat sebulan sekali saya mengadakan rapat rutin atau pertemuan terhadap seluruh pegawai disini, kegiatan ini guna mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dan merupakan pertemuan ini merupakan pembinaan terhadap pegawai.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Lebih lanjut Bapak Sugiarto mengatakan :

“Walaupun sudah diadakan pertemuan sebulan sekali, masih ada para pegawai yang kurang mengetahui dan memahami tugasnya, ini disebabkan ada diantaranya tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, seperti jarang masuk kantor, sering tidak mematuhi jam kerja dll” (Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Tercapainya suatu tujuan BNP dapat dilihat dari hasil aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Adapun hasil wawancara peneliti dengan Bapak Halik Sahril mengatakan :

“Saya melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan kepada saya dan berdasarkan struktur organisasi. Saya membawahi tiga (3) sub bagian, masing-masing Sub Bagian Umum dan Kepegawaiaan, Sub Bagian Keuangan, dan Sub Bagian Perencanaan. Seluruh Kepala Sub Bagian bertanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.30 WIB)

Dalam hal untuk tercapainya tujuan organisasi perlu adanya pembagian tugas yang dilaksanakan tiap-tiap bidang masing-masing. Hasil wawancara peneliti dengan salah satu Kepala Sub Bagian Perencanaan, Bapak A. Alamsyah, mengatakan :

“Saya sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang ada. Memang saya akui ada beberapa pekerjaan yang belum saya selesaikan dan segera akan saya selesaikan. Masing-masing bagian memiliki tanggung jawab tugas tersendiri. Guna menunjang penyelesaian tugas di buatlah pembagian pekerjaan berdasarkan bidangnya masing-masing.” (Kamis, 25 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Berdasarkan observasi penelitian di lapangan, para pegawai BNP telah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing Para pegawai BNP telah melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan kepadanya. Walaupun pada praktik di lapangan masih ada para pegawai yang kurang mengetahui dan memahami tugasnya, ini disebabkan ada diantaranya tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, seperti jarang masuk kantor, sering tidak mematuhi jam kerja dan lain-lain.

Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung dibentuk dalam hal ini bertujuan untuk mengantisipasi laju permasalahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di lingkungan Provinsi Lampung.

Tabel 1 : Interpretasi mengenai Tujuan Badan Narkotika Provinsi

Deskripsi Wawancara	<p>Bapak Sugiarto, wawancara, Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB</p> <p>Walaupun sudah diadakan pertemuan sebulan sekali, masih ada para pegawai yang kurang mengetahui dan memahami tugasnya, ini disebabkan ada diantaranya tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, seperti jarang masuk kantor, sering tidak mematuhi jam kerja dan lain-lain.</p> <p>(Halik Sahril, wawancara, Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)</p> <p>Masing-masing bagian memiliki tanggung jawab tugas tersendiri. Guna menunjang penyelesaian tugas di buatlah pembagian pekerjaan berdasarkan bidangnya masing-masing.</p>
Observasi	Berdasarkan observasi di lapangan pegawai BNP telah melaksanakan tugas dan pokoknya masing-masing.
Dokumentasi	Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Sebagai Bagian Dari Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Lampung
Interpretasi Penelitian	Untuk mencapai tujuan organisai masing-masing bagian memiliki tanggung jawab tugas tersendiri. Guna menunjang penyelesaian tugas dibuatlah pembagian pekerjaan berdasarkan bidangnya masing-masing.
Teori Konsep	Menurut Wibowo, kinerja dapat dilihat dari tujuan yang dicapai melalui pembagian pekerjaan.
Hasil	Untuk menunjang penyelesaian tugas di buatlah pembagian pekerjaan berdasarkan bidangnya masing-masing, tetapi masih ada pegawai yang kurang disiplin.

Sumber : Hasil wawancara (data diolah kembali)

Untuk mencapai tujuan dari Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung di peroleh melalui aktivitas-aktivitas tugas yang dilaksanakan oleh para pegawai BNP , di mana menjalankan aktivitas-aktivitas berdasarkan pembagian tugas yang telah diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2009 tentang Organisasi dan TataKerja Lembaga Lain Sebagai Bagian dari Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Lampung. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007 : 102), kinerja dapat dilihat dari tujuan yang dicapai melalui pembagian pekerjaan.

Masing-masing bagian telah melaksanakan tugasnya berdasarkan bidangnya. Untuk itu Kepala Pelaksana Harian (Kalakhar) Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung paling lambat sebulan sekali mengadakan rapat rutin atau pertemuan terhadap seluruh pegawai disini, kegiatan ini merupakan pembinaan terhadap pegawai.

Pertemuan yang diadakan oleh Kepala Pelaksana Harian (Kalakhar) Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung dalam kurun waktu sebulan sekali ini memiliki manfaat yang sangat besar, terutama untuk mengavaluasi kegiatan yang telah dilakukan dan ajang untuk mencari solusi alternative permasalahan serta mencari alternative kebijakan baru yang berguna untuk menekan laju peredaran gelap penyalahgunaan narkoba di Provinsi Lampung. tetapi masih

ada kendala yang dihadapi yaitu kurangnya disiplin pegawai, seperti jarang masuk kantor, sering tidak mematuhi jam kerja. Hal ini adalah masalah yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja aparat agar lebih baik lagi.

Menanggapi hal tersebut perlu adanya sikap tegas dari pimpinan kantor yaitu Kepala Pelaksana Harian (Kalakhar) Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung. Bila masalah ini dibiarkan maka membuat keadaan kantor akan tidak kondusif. Akan ada kecemburuan sosial yang muncul karena tidak jelasnya sanksi yang diemban oleh pegawai yang malas hadir dan tidak masuk kerja. Akibatnya tujuan dari Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung yaitu untuk mengantisipasi laju permasalahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di lingkungan Provinsi Lampung tidak berjalan secara maksimal.

Tujuan organisasi yang akan dicapai adalah untuk menunjang penyelesaian tugas dan dibuatlah pembagian pekerjaan berdasarkan bidangnya masing-masing. Guna pencapaian itu semua diperlukan adanya tanggung jawab akan tugas, pokok dan fungsi masing-masing pegawai pada tiap-tiap bidangnya. Untuk itu, perlu adanya kesinergisan antara kinerja individu dan organisasi, karena masing-masing saling mempengaruhi satu sama lain.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pencapaian tujuan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak paham akan pembagian tugas masing-masing bidang. Hal ini

menyebabkan akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang tidak maksimal. Oleh karena itu dibutuhkan kesadaran akan pentingnya tugas, pokok dan fungsi sebagai aparat Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung guna pencapaian tujuan kinerja organisasi.

2. Standar Kinerja Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung

Standar memiliki arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Sebagai Bagian Dari Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Lampung yang bertujuan untuk mengantisipasi laju permasalahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di lingkungan Provinsi Lampung perlu adanya kerja keras dari aparat BNP untuk menekan angka peredaran dan penyalahgunaan narkoba.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Pelaksana Harian (Kalakhar) Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung, Bapak Sugiarto, mengatakan :

“Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai sudah berpedoman pada standar atau mekanisme yang telah ditentukan. Para pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Gubernur No. 14 Tahun 2009.”
(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

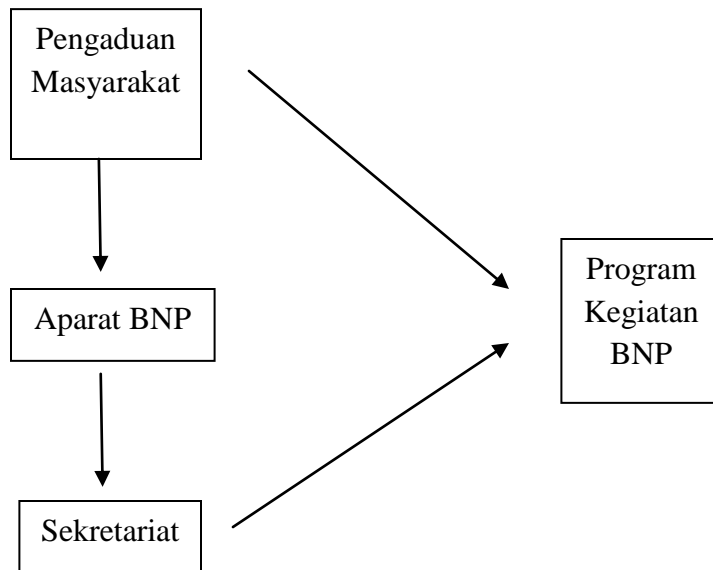
Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Promotif dan Preventif, Ibu Betty Y. mengatakan :

“Banyaknya kegiatan penyuluhan narkoba membuat para pegawai lebih di sini lebih bekerja dengan sungguh-sungguh. Para pegawai bekerja sudah sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya. Kesuksesan kegiatan pemberantasan narkoba merupakan goal dari kesungguhan dalam menjalankan tugas masing-masing pegawai.”(Senin, 22 Maret 2010 pukul 14.00 WIB)

Lebih lanjut, hasil wawancara peneliti dengan Wakil Ketua DPD KNPI Prov. Lampung, Bapak Teguh W., mengatakan :

“Kita dari KNPI bekerja sama dengan BNP Provinsi Lampung melakukan program pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) di lingkungan Provinsi Lampung dan BNP memiliki suatu standar pengaduan untuk hal tersebut.”(Kamis, 25 Maret 2010 pukul 14.00 WIB)

Adapun alur pengaduan masyarakat dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2: Alur Pengaduan Masyarakat

Sumber : Sekretaris BNP Lampung

Lebih lanjut hasil wawancara peneliti dengan Kalakhar BNP, Bapak Sugiarto, mengatakan :

“BNP telah mengupayakan untuk perbaikan kinerja. BNP memiliki standar pengaduan masyarakat bila di lingkungannya terdapat hal-hal yang berkaitan dengan narkoba, baik itu di lingkungan internal maupun eksternal.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Hasil wawancara peneliti dengan Sekertaris BNP, Bapak Halik S., mengatakan:

“Alur pengaduan masyarakat sudah dibuat sebaik mungkin, namun masih kurangnya responsivitas pegawai dalam menanggapi pengaduan masyarakat terhadap penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di lingkungan Provinsi Lampung.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.30 WIB)

Tabel 2. Interpretasi Standar Kinerja Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung

Deskripsi Wawancara	<p>Ibu Betty Y. Wawancara pada Senin, 22 Maret 2010 pukul 14.00 WIB</p> <p>Banyaknya kegiatan penyuluhan narkoba membuat para pegawai di sini lebih bekerja dengan sungguh-sungguh. Para pegawai bekerja sudah sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya. Kesuksesan kegiatan pemberantasan narkoba merupakan goal dari kesungguhan dalam menjalankan tugas masing-masing pegawai</p> <p>Bapak Halik, wawancara, Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB</p> <p>Alur pengaduan masyarakat sudah dibuat sebaik mungkin, namun masih kurangnya responsivitas pegawai dalam menanggapi pengaduan masyarakat terhadap penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di lingkungan Provinsi Lampung</p>
Observasi	Kurangnya responsivitas pegawai dalam menanggapi pengaduan masyarakat.
Dokumentasi	Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Sebagai Bagian Dari Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Lampung
Interpretasi Penelitian	Standar pelaksanaan kegiatan sudah dilaksanakan tetapi belum maksimal.
Teori Konsep	Standar menurut Wibowo sangatlah penting yang dibutuhkan dalam perbaikan kinerja
Hasil	Aparat BNP belum sepenuhnya melaksanakan standar kinerja yang ada.

Sumber : Hasil wawancara (data diolah kembali)

Pada dasarnya, dalam melaksanakan standar kinerja yang berkaitan dengan tugas, pokok dan fungsi pegawai sudah berpedoman, namun tingkat responsivitas aparat masih kurang hal ini dikarenakan pegawai kurang menanggapi pengaduan masyarakat yang disebabkan oleh adanya beberapa pegawai yang masih bertindak kurang cepat dan tepat terhadap pengaduan dari masyarakat.

Seharusnya pengaduan dari masyarakat tentang penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba cepat ditanggapi karena pentingnya tindakan dari aparat BNP untuk menekan tingkat penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di lingkungan Provinsi Lampung. Hal ini, agar selaras dengan visi BNP yaitu 2015 Provinsi Lampung bebas dari narkoba.

Dalam pelaksanaan perbaikan kinerja banyak sekali hal yang dapat dilakukan, menurut Wibowo (2007 : 102) salah satu ukuran dari kinerja adanya standar dalam kinerja. Standar kinerja sudah dilakukan oleh pegawai, namun dalam hal ini responsivitas dalam menanggapi pengaduan masyarakat masih lamban. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat kepedulian aparat terhadap keluhan dalam laporan dari masyarakat pada umumnya. Oleh sebab itu, seharusnya aparat merespon pengaduan masyarakat dan menindaklanjuti pengaduan

tersebut agar tingkat penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dapat ditekan.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut maka dapat ditarik hasil yaitu Aparat Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung belum sepenuhnya melaksanakan standar kinerja yang ada. Yang disebabkan oleh kurangnya responsivitas pegawai dalam menanggapi pengaduan masyarakat. Yang mengakibatkan kurang terlaksananya program kegiatan pemberantasan dan peredaran gelap narkotika di lingkungan Provinsi Lampung.

Kesimpulan dari hasil wawancara yaitu standar dalam melaksanakan pekerjaan sudah cukup baik, dalam hal ini standar pelaksanaan kegiatan sudah dilaksanakan tetapi belum maksimal. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan yang responsif dari aparat BNP berupa tidak hanya melalui call centre dan sms centre, aparat BNP membuka posko pelayanan 24 jam di kantor BNP dalam hal menanggapi pengaduan masyarakat agar terlaksananya standar kinerja yang maksimal.

3. Umpan Balik dalam Pelaksanaan Kinerja

Umpan balik merupakan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan

evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Pelaksana Harian (Kalakhar) Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung, Bapak Sugiarto, mengatakan :

“Dalam hal untuk memperbaiki kinerja, saya selalu menampung aspirasi dari bawah (pegawai) BNP. Aspirasi dari bawah tersebut berupa masukan, saran dan kritikan. Ide-ide atau gagasan dari bawah itu sangatlah dibutuhkan guna menunjang kinerja. Ide-ide itu muncul pada saat saya berdiskusi dengan pegawai atau pada saat rapat-rapat rutin yang dilaksanakan paling lambat sebulan sekali.” (Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Pencapaian kinerja dalam proses pencapaian tujuan BNP perlu menerima umpan balik berupa masukan, saran dan kritik. Seperti yang dikatakan oleh Wakil Ketua DPD KNPI Provinsi Lampung. Bapak Teguh W., mengatakan :

“Kinerja aparat BNP sudah cukup baik pada pelaksanaan kegiatan Penyuluhan Pemberantasan Narkoba. Tetapi pada saat kegiatan penyuluhan Narkoba di SMA 1 Sidomulyo Lampung Selatan, masih adanya aparat yang meninggalkan tempat acara, padahal acara belum selesai. Ini perlu diperhatikan kembali agar kelak tidak terjadi hal seperti itu kembali. Hal tersebut yang harus di evaluasi” (Kamis, 25 Maret 2010 pukul 14.00 WIB)

Lebih lanjut Kepala Sub Bidang Promotif, Bapak Rusfian E. mengatakan :

“Selaku orang lama di BNP ini, Saya selalu memberi masukan untuk kemajuan kinerja BNP ke depan. Masukan-masukan yang saya dan teman-teman berikan pasti diakomodir oleh pimpinan di sini. Pegawai di sini saling memberikan informasi guna mencapai target. Para pegawai yang bermasalah baik itu mengenai disiplin dan lainnya diberikan teguran baik itu teguran

lisan, tertulis bahkan sampai sanksi berat.” (Senin, 22 Maret 2010 pukul 11.00 WIB)

Tabel 3. Interpretasi Mengenai Umpan Balik Dalam Pelaksanaan Kinerja

Deskripsi Wawancara	<p>Bapak Sugiarto, wawancara, Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB</p> <p>Dalam hal untuk memperbaiki kinerja, saya selalu menampung aspirasi dari bawah (pegawai) BNP. Aspirasi dari bawah tersebut berupa masukan, saran dan kritikan</p> <p>Bapak Teguh W., wawancara, Kamis, 25 Maret 2010 pukul 14.00 WIB</p> <p>Pada saat kegiatan penyuluhan Narkoba masih ada aparat yang meninggalkan tempat acara, padahal acara belum selesai.</p> <p>Bapak Rusfian E., wawancara, Senin, 22 Maret 2010 pukul 11.00 WIB</p> <p>Masukan-masukan yang saya dan teman-teman berikan pasti diakomodir oleh pimpinan di sini. Pegawai di sini saling memberikan informasi guna mencapai target.</p>
Observasi	Masih ada pegawai yang belum bisa menanggapi masukan sebagai kritikan untuk membangun
Dokumentasi	Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Sebagai Bagian Dari Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Lampung
Interpretasi Penelitian	Umpan balik berupa masukan, saran maupun kritik belum sepenuhnya di laksanakan dalam rangka untuk perbaikan kinerja
Teori Konsep	Umpan balik menurut wibowo sangatlah dibutuhkan untuk perbaikan kinerja
Hasil	Aparat BNP belum sepenuhnya melaksanakan umpan balik untuk perbaikan kinerja.

Sumber : Hasil wawancara (data diolah kembali)

Aparat BNP dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan pemberantasan narkoba harus memperhatikan kritikan, saran maupun masukan yang diberikan oleh mitra kerjanya. Dalam hal untuk pencapaian kinerja, pentingnya aspirasi dari arus bawah ialah kunci untuk perbaikan kinerja.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai dapat dianalisa, pada dasarnya adanya masukan, saran maupun kritikan gunanya untuk perbaikan kinerja. Di kantor ini, masukan-masukan baik itu dari pegawai maupun dari pihak luar yang diberikan kepada pimpinan pasti diakomodir olehnya. Pasti ada tindak lanjut dari hal tersebut. Contohnya pada saat kegiatan penyuluhan Narkoba masih ada aparat yang meninggalkan tempat acara, padahal acara belum selesai. Pentingnya kesadaran akan tanggungjawab masing-masing akan membentuk pribadi yang baik demi tercapinya target yang ingin di capai. Kesadaran sangatlah perlu diperhatikan guna menunjang kinerja, baik itu kinerja individu maupun kinerja organisasi. Sebaiknya hal tersebut harusnya dijadikan bahan evaluasi agar kelak tidak terjadi hal seperti ini kembali.

Umpan balik pada tingkat individu dan kelompok di Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung dimaksud untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan individu atau kelompok tersebut dalam pelaksanaan tugasnya. Apabila tugas yang diberikan tidak sesuai dengan yang diinginkan atau tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka di harapkan dengan adanya

umpan balik akan ada perbaikan dalam pelaksanaan tugas ke depan. Seperti menurut Wibowo (2007 : 103) bahwa umpan balik sangatlah dibutuhkan untuk perbaikan kinerja.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut maka dapat ditarik hasil yaitu Aparat BNP belum sepenuhnya melaksanakan umpan balik untuk perbaikan kinerja. Hal tersebut disebabkan masih adanya pegawai yang belum bisa menanggapi masukan sebagai kritikan untuk membangun, yang dapat mengakibatkan berpengaruh terhadap kinerja aparat BNP dalam hal program kegiatan pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan pemberantasan peredaran gelap narkoba (P4GN).

Kesimpulan dari hasil wawancara yaitu umpan balik berupa masukan. Dalam hal ini umpan balik berupa masukan, saran maupun kritik belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka untuk perbaikan kinerja. Maka dari itu, perlu adanya pemahaman dari para pegawai BNP dalam menanggapi masukan sebagai kritikan dalam upaya untuk membangun guna terlaksananya pencapaian kinerja organisasi.

4. Alat dan Sarana Yang Mendukung Kinerja BNP

Alat dan sarana merupakan sumber daya 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 mestinya. Tanpa alat tidak dapat mungkin melakukan pekerjaan.

Alat dan sarana yang dimiliki oleh Sekretariat Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 4. Alat dan sarana milik Sekretariat Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung

NO	SARANA DAN PRASARANA	JUMLAH	KONDISI		KET.
			BAIK	KURANG BAIK	
1	2	3	4	5	6
1	Mini Bus (Isuzu/ TBR 541 LM 25 Long)	1 Unit	✓		
2	Mini Bus (Suzuki APV + Laptop, LCD, Layar & Sirene)	1 Unit	✓		
3	Sepeda Motor Honda NF 100	1 Unit	✓		
4	Whiteboard	1 Buah	✓		

NO	SARANA DAN PRASARANA	JUMLAH	KONDISI		KET.
			BAIK	KURANG BAIK	
1	2	3	4	5	6
5.	File Box IMGO IM 18060	24 Buah	✓		
6.	Gambar Gub / Wagub	1 Set	✓		
7.	Instalasi + Graunding	1 Set	✓		
8.	Kotak Sampah	1 Buah	✓		
9.	LCD Acer XD 11700	1 Buah	✓		
10.	LCD Infokus	1 Buah	✓		
11.	Filling Besi/ Metal (Filling Cabinet)	6 Buah	✓		
12.	Papan Stuktur/ data	1 Buah	✓		
13.	Mesin Ketik Manual Standar (14-16)	2 Buah	✓		
14.	Alat Editing Dazel	1 Buah	✓		
15.	Alat Sintesis Narkoba	4 Box	✓		
16.	Alat Sintesis Narkoba gantung	1 Set	✓		
17.	Laptop	5 Unit	✓		
18.	Notebook	4 Unit	✓		

NO	SARANA DAN PRASARANA	JUMLAH	KONDISI		KET.
			BAIK	KURANG BAIK	
1	2	3	4	5	6
19	Teskit Prekursor	10 Kotak	✓		
20	Voip To PSTN Integration	1 Set	✓		
21	Display (LCD)	1 unit	✓		
22	Genset	1 Buah	✓		
23	Meja Kayu/ Rotan	38 Buah	✓		
24	Kursi Besi/ metal / Kayu / Rotan / Bambu	28 Buah	✓		
25	Kursi Tamu	1 Set	✓		
26	Kursi Putar	18 Buah	✓		
27	Kursi Lipat	17 Buah	✓		
28	Meja ½ Biro	9 Buah	✓		
29	Jam Dinding	2 Buah	✓		
30	Mesin Penghisap Debu	1 Set	✓		
31	AC Split	9 Unit	✓		
32	Televisi	3 Unit	✓		
33	Wireless	2 Buah	✓		
34	Handy Cam	2 Buah	✓		
35	PC Unit	11 Unit	4 Unit Baik	1 Unit Kurang Baik	

NO	SARANA DAN PRASARANA	JUMLAH	KONDISI		KET.
			BAIK	KURANG BAIK	
1	2	3	4	5	6
36	Web Cam LQ Pro 5000	9 Buah	7 Unit Baik	2 Unit Kurang Baik	
37	Flashdisk	3 Buah	✓		
38	Lemari Besi/ Metal	2 Buah	✓		
39	Meja Biro Besar	1 Buah	✓		
40	Facsimile	1 Buah	✓		
41	Sound System	1 Buah	✓		
42	Camera Digital	1 Buah	✓		
43	Jaringan LAN Cuintum Tenor AS Series	1 Set	✓		
44	Pesawat Telephone	2 Buah	✓		
45	Pesawat Telephone	2 Buah	✓		
46	Filling Besi/ Metal (Brother)	1 Buah	✓		
47	Printer	9 Buah	✓		

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

BNP Tahun 2009

Alat dan sarana adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan kegiatan pemberantasan dan penyalahgunaan narkoba. Tanpa alat dan sarana yang baik, pelaksanaan kegiatan pasti akan tidak sesuai target yang diharapkan. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pemberantasan dan penyalahgunaan narkoba. Seperti di lihat pada tabel, inventaris kendaraan bermotor berjumlah 3 unit yang masing-masing terdiri dari 2 kendaraan roda 4 dan 1 kendaraan roda 2. Mobil merupakan kendaraan operasional Kepala Pelaksana Harian (Kalakhar) BNP dan kendaraan operasional kegiatan penyuluhan narkoba di lingkungan Provinsi Lampung.

Untuk pelaksanaan tugas keseharian, sekretariat BNP didukung oleh 4 unit laptop dalam keadaan baik, 4 unit notebook, 7 unit printer dalam keadaan baik dan 2 unit mesin tik manual yang digunakan untuk kegiatan kesekretariatan. Dan untuk pelaksanaan tugas kegiatan penyuluhan narkotika, sekretariat BNP didukung oleh 3 buah LCD, 2 buah wireless, 2 buah handy cam, 1 buah camera digital, 1 buah sound system, 1 buah alat editing dazel, 4 box alat sintesis narkoba, 1 set alat sintesis narkoba gantung, 10 kotak teskit precursor dan 1 set voip to PSTN integration.

Sarana lain yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas adalah 38 buah meja kayu/rotan, 9 buah meja biro setengah besar, 1 buah meja biro besar, 28 buah kursi besi/metal/kayu/rotan/bambu. 1 set kursi tamu, 18 buah

kursi putar dan 17 buah kursi lipat. Sarana penunjang yaitu lemari besi/metal, filling besi/metal (brother), filling besi/metal (filling cabinet) papan struktur/data, whiteboard, genset, AC Split, televisi, telpon dan faximile yang berjumlah 27 buah.

Hasil wawancara peneliti dengan Sekertaris BNP, Bapak Halik S., mengatakan :

“Seluruh alat dan sarana di sekretarian Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung mencukupi. Tetapi secara keseluruhan, alat dan sarana di sekretariat ini belum memenuhi secara keseluruhan guna menunjang untuk perbaikan kinerja kedepan. Untuk tahun ini (2010) sudah kami ajukan permohonan barang kepada Gubernur.” (Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.30 WIB)

Menurut salah satu staf BNP, Eko bagian kesekretariatan, mengatakan :

“Saya belum mendapatkan meja, jadi bila ingin mengerjakan sesuatu melihat keadaan meja yang kosong. Atau bergantian dengan rekan kerja di sini. Dan sempitnya ruangan juga menjadi kendala.”(Senin, 29 Maret 2010 pukul 13.30 WIB)

Alat yang dianggap memadai dalam mendukung pelaksanaan kegiatan penyuluhan narkoba menurut R. Effendi, pengurus DPD Granat Prov. Lampung, mengatakan :

“Pada saat kegiatan penyuluhan narkoba, alat dan sarana yang dimiliki oleh aparat BNP cukup memadai, tetapi masih kurang lengkap. Masih ada alat yang kurang seperti alat pendeteksi narkoba yang masih kurang banyak.

Seharusnya BNP memiliki 5 alat untuk menunjang kinerja agar lebih baik.”(Kamis, 25 Maret 2010 pukul 15.00 WIB)

Tabel 5. Interpretasi Mengenai Alat dan Sarana Yang Mendukung Kinerja BNP Lampung

Deskripsi Wawancara	<p>Bapak Halik, wawancara, Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.30 WIB</p> <p>Seluruh alat dan sarana yang ada mencukupi. Tetapi secara keseluruhan, alat dan sarana di sekretariat ini belum memenuhi secara keseluruhan guna menunjang untuk perbaikan kinerja ke depan.</p> <p>Bapak Eko, wawancara, Senin, 29 Maret 2010 pukul 13.30 WIB</p> <p>Saya belum mendapatkan meja, jadi bila ingin mengerjakan sesuatu melihat keadaan meja yang kosong. Atau bergantian dengan rekan kerja di sini.</p>
Observasi	Alat dan Sarana pada Sekretariat BNP belum memadai
Dokumentasi	Daftar inventaris barang sekretariat BNP
Interpretasi Penelitian	Kurangnya alat dan sarana akan mempengaruhi kinerja
Teori Konsep	Menurut wibowo alat dan sarana adalah faktor penunjang kinerja
Hasil	Alat dan sarana belum memadai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja

Sumber : Hasil wawancara (data diolah kembali)

Sarana dan prasarana sangatlah dibutuhkan dalam mendukung terlaksananya suatu pekerjaan. Sarana dan prasarana yang memadai, tidak akan menghambat

pekerjaan yang dilakukan. Tetapi Alat dan sarana yang dimiliki oleh sekretariat BNP belum memadai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Fasilitas penunjang pelaksanaan tugas pada sekretariat BNP dirasa sudah kurang memadai, terbukti adanya beberapa alat yang masih kurang. Di mana fasilitas seperti meja yang hanya 48 buah dari jumlah total pegawai yang mencapai 69 orang. Seperti hasil wawancara peneliti, karena belum mendapatkan meja, pegawai bila ingin mengerjakan sesuatu melihat keadaan meja yang kosong atau bergantian memakai meja dengan rekan kerjanya. Maka dari itu sangatlah dibutuhkan penambahan fasilitas penunjang pada pelaksanaan kesekretariatan BNP.

Untuk menunjang kegiatan pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) sangatlah diperlukan sarana dan prasarana yang maksimal. Dalam hal kendaraan dinas, BNP hanya memiliki 2 unit kendaraan roda dua dan 1 unit kendaraan roda dua yang artinya fasilitas kendaraan dinas sangatlah kurang memadai pada skop kegiatan pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) mencakup 14 kabupaten/kota se-Provinsi Lampung.

Dalam pelaksanaan kegiatan pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) yang dilakukan di daerah kabupaten/kota tertentu, agar program kegiatan terlaksana secara maksimal,

pegawai BNP menggunakan kendaraan pribadinya masing-masing ke tempat kegiatan tersebut. Bila hal tersebut tidak dilakukan maka program kerja tidak akan berjalan secara maksimal agar terciptanya suatu kelancaran kegiatan dan program kerja BNP.

Fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas pada sekretariat BNP ialah laptop dan notebook. Laptop berjumlah 5 unit dan yang beroperasi dengan baik hanya 4 unit. Kemudian notebook berjumlah 4 unit. Dalam hal ini fasilitas penunjang tersebut sangat baik. Kegunaan laptop dan notebook sangatlah diperlukan guna menunjang pelaksanaan kegiatan pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) dengan target di 14 kabupaten/kota se-Provinsi Lampung.

Alat dan sarana merupakan faktor yang mendukung dalam peningkatan pencapaian kinerja aparat. Menurut Wibowo (2007 : 103) alat dan sarana adalah faktor penunjang kinerja dimana alat dan sarana sangatlah penting guna terealisasinya program kegiatan pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) di 14 kabupaten/kota se-Provinsi Lampung, untuk itu sangatlah diperlukan alat dan sarana yang memadai guna merealisasikan hal tersebut. Jika dilihat dari hasil penelitian, alat dan sarana yang dimiliki oleh BNP masih belum memadai mengingat masih adanya alat dan sarana yang masih kurang dan kurang lengkap. Oleh

sebab itu sangatlah mungkin dari Pemerintah Provinsi untuk menganggarkan kembali kekurangan kebutuhan alat dan sarana yang dimiliki oleh BNP guna terciptanya misi BNP yaitu Provinsi Lampung pada Tahun 2015 bebas Narkoba.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu alat dan sarana belum memadai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja, yang disebabkan alat dan sarana pada Sekretariat BNP belum memadai. Hal ini berpengaruh pada hasil aktifitas kegiatan program kegiatan pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan pemberantasan peredaran gelap narkoba (P4GN).

5. Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Aparat BNP

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan pada Sekretariat BNP, data pegawai BNP yaitu,

Tabel 6. Daftar Pegawai Badan Narkotika Provinsi (BNP) Lampung

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Kursus-Kursus	Jabatan/
(1)	(2)	(3)	(4)	
1	<u>SUGIARTO, SH</u> NIP. 19541219 197803 1 003	Kalakhar		
2	<u>Drs. HALIK SAHRIL, M.Si</u> NIP. 19610314 198603 1 008	Sekretaris	- SPAMA/PIM III - Latihan Analisis Jabatan	
3	<u>DEDDI AMARULAH</u> NIP.19570115 198003 1 004	Kepala Bidang Penegakan Hukum	- SPAMA/PIM III - REGO	
4	<u>HELENA RUSWATI. SH</u> NIP. 19620927 198903 2 004	Kepala Bidang Terapi dan Rehabilitasi	- SPAMA - Pembinaan DAN Pengawasan Kearsipan	
5	<u>MUHAMMAD FADLI, SH</u> NIP. 19620110 199303 1 007	Kepala Bidang Penanggulang an HIV/AIDS	- SPAMA/PIM III - Manajemen Proyek - BAKO humas Lantim	

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Jabatan/ Kursus-Kursus
(1)	(2)	(3)	(4)
6	<u>Dra. BETY YULIVIDA, AT</u> NIP. 19590726 198203 2 004	Kepala Bidang Promotif & Preventif	<ul style="list-style-type: none"> - SPAMA/ PIM III - Lat. Peksos Pemberdayaan Anak Jalanan - Latihan Inkubator
7	<u>SYARIFUDIN ARIF, SH</u> NIP. 19580711 198003 1 004	Kasubbid Penyuluhan Hukum	<ul style="list-style-type: none"> - SPAMA/ PIM III - Peningkatan Pendapatan Asli Daerah - Pengawasan Hukum
8	<u>Drs. AHMAD ALAMSYAH</u> NIP. 19660818 199012 1 <u>001</u>	Kasubbag Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> - ADUM/ SPADA/ PIM IV
9	<u>ASEP SUHERLAN, S.IP</u> NIP. 19570219 198003 1 006	Kasubbag Keuangan	-
10	<u>ABADI AZRA'L, SE, MPH</u> NIP. 19620113 198803 1 006	Kasubbid Terapi	<ul style="list-style-type: none"> - SEPALA/ PIM IV - Kewaspadaan dan Resiko Kemaian DW KLB - TOT

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Jabatan/ Kursus-Kursus
(1)	(2)	(3)	(4)
11	<u>TRISNAWATI, SE</u> NIP. 19610530 198503 2 002	Kasubbid Rehabilitasi	- SPAMA/ PIM III - TOT
12	<u>RIDUAN. A, SH</u> NIP. 19590504 198103 1 016	Kasubbid Advokasi	- ADUM/ SPADA/ PIM IV
13	<u>HERU FIRDAN. S. Sos</u> NIP. 19681023 198909 1 001	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	- ADUM/ SPADA/ PIM IV
14	<u>ASNAWI, SE.</u> NIP. 19591023 198603 1 006	Kasubbid Preventif	- ADUM/ SPADA/ PIM IV
15	<u>MASWA TIFA RINI, S. Kep. MM</u> NIP. 19671213 198703 2 004	Kasubbid Penanggulang an dan Pencegahan	-
16	<u>Drs. RUSFIAN EFFENDI</u> NIP. 19641115 199208 1 006	Kasubbid Promotif	- ADUM/ SPADA/ PIM IV - Pelatihan Penyuluh Narkoba (BNN)
17	<u>RIANA DEWI, SE, MM</u> NIP. 19720925 199803 2 006	Kasubbid Edukatif dan Informasi	-

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Kursus-Kursus Jabatan/
(1)	(2)	(3)	(4)
18	<u>Drs. YULIANTO</u> NIP. 19590711 198312 1 001	Staf Bagian Sekretariat	- SPAMIN/ PIM II - Pelatihan Pertokol (Perkotol Republik Indonesia)
19	<u>Drs. ELLEN MYRA, MM</u> NIP. 19640430 198803 1 008	Staf Ahli Bidang Penegakan Hukum	- SPAMA/ PIM III - Management Bandar Udara
20	<u>FIDI AGUNG SATRYA DWI A.D, S.H</u> NIP. 19620523 199103 1 002	Staf Sub Bidang Penyuluhan Hukum	- ADUM - Pra Jabatan Tk. III
21	<u>BUSRONI, SIP</u> NIP. 460013231	Staf Sub Bidang Terapi	-
22	<u>Drs. ABROR YUSEP</u> NIP. 19590929 198908 1 001	Staf Sub Bidang Rehabilitasi	-
23	<u>SUHARTI, SE</u> NIP. 19620421 198303 2 009	Staf Sub Bagian Keuangan	-
24	<u>Hj. HERIYATI, S.Sos</u> NIP. 19571209 198303 2 003	Staf Sub Bagian Umum dn Kepegawaian	-

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Kursus-Kursus	Jabatan/
(1)	(2)	(3)	(4)	
25	<u>EFFENDI</u> NIP. 19571211 198503 1 008	Staf Sub Bidang Promotif	-	TOT
26	<u>ROHMANSYAH, SE. M. KES</u> NIP. 19700423 199503 1 002	Staf Sub Bidang Edukatif & Informasi	-	
27	<u>KUSMINIE</u> NIP. 19590514 198503 2 001	Staf Sub Bagian Keuangan	-	
28	<u>BETTY AS</u> NIP. 19560707 198103 2 004	Staf Sub Bagian Keuangan	-	
29	<u>ALLAN HARRIS, S.Psi</u> NIP. 19750305 199703 1 001	Staf Sub Bidang Rehabilitasi	-	
30	<u>AFRAN MUFTI</u> NIP. 19590810 198103 1 014	Staf Sub Bidang Penanggula ngan & Pencegahan	-	
31	<u>JON ROBET EDWARSYAH, SKM</u> NIP. 19680619 199203 1 006	Staf Sub Bidang Penanggula ngan & Pencegahan	-	Pelatihan Penyuluh Narkoba (BNK)

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Jabatan/ Kursus-Kursus
(1)	(2)	(3)	(4)
32	<u>EDY MARJONI</u> NIP. 19660131 198703 1 003	Staf Sub Bidang & Edukatif & Informasi	- Pelatihan Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Pemberantasan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN)
33	<u>ALI PAILAN</u> NIP. 19650620 199003 1 004	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	-
34	<u>BERTA NAPITUPULU, SE</u> NIP. 19770623 201001 2 002	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	-
35	<u>SULAIMAN</u> NIP. 19610807 199303 1 004	Staf Sub Bidang Penyuluhan Hukum	-
36	<u>EDI IRIANTO</u> NIP. 19630331 198402 1 001	Staf Sub Bidang Advokasi	-
37	<u>GINTO SAPUTRA, SKM</u> NIP. 19750127 199503 1 003	Staf Sub Bidang & Edukatif & Informasi	-

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Jabatan/ Kursus-Kursus
(1)	(2)	(3)	(4)
38	<u>SHUFAWI</u> NIP. 19570912 198302 1 001	Staf Sub Bidang Terapi	-
39	<u>MASTINA, A.Md</u> NIP. 19731120 200701 2 004	Staf Sub Bidang Preventif	-
40	<u>SUPRIANTO</u> NIP. 19560114 198511 1 001	Staf Sub Bidang Penyuluhan Hukum	-
41	<u>SUDARYONO</u> NIP. 19590826 19853 1 006	Staf Sub Bidang Penanggulangan & Pencegahan	-
42	<u>HENDRI WIJAYA</u> NIP. 19770619 199803 1 004	Staf Sub Bidang Terapi	-
43	<u>ANITA FEBRIANNE</u> NIP. 19820215 200501 2 003	Staf Sub Bagian Keuangan	-
44	<u>MASTINA, A.Md</u> NIP. 19731120 200701 2 004	Staf Sub Bidang Preventif	-
45	<u>RITA NIRWANA</u> NIP. 19681114 200702 2 019	Staf Sub Bagian Keuangan	- Pelatihan Manajemen Keuangan

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Jabatan/ Kursus-Kursus
(1)	(2)	(3)	(4)
46	<u>NOER AFIFAH</u> <u>DWILESTARI</u> NIP. 19830223 200903 2 001	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	-
47	<u>MARDIANA</u> NIP. 19710812 200701 2 010	Staf Sub Bidang Preventif	-
48	<u>ZOEL FERDIANSYAH</u> NIP. 19760202 200701 1 029	Staf Sub Bidang Edukatif & Informasi	-
49	<u>MIRSAN</u> NIP. 19560605 199401 1 001	Staf Sub Bidang Penanggulangan & Pencegahan	-
50	<u>ADE SAPUTRA</u> NIP. 19860113 201001 1 001	Staf Sub Bidang Penyuluhan Hukum	-
51	<u>SUDOMO</u> NIP. 19630517 200604 1 001	Staf Sub Bidang Advokasi	-
52	DESI KOMALASARI, SE	Staf Sub Bidang Edukatif & Informasi	-
53	ESTER NOVIANI, SH	Staf Sub Bidang Advokasi	-

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Jabatan/ Kursus-Kursus
(1)	(2)	(3)	(4)
54	ALI SUTİYONO, ST	Staf Sub Bidang Edukatif & Informasi	-
55	FITRA JAYA, SH	Staf Sub Bidang Edukatif & Informasi	-
56	ETIKA MUTIA SARI, A.md	Staf Sub Bidang Terapi	-
57	JULIANTO	Staf Sub Bagian Keuangan	-
58	TRI LESTIRA PUTRI WN	Staf Sub Bagian Perencanaan	-
59	ERIK FIRMANSYAH	Staf Sub Bidang Penyuluhan Hukum	-
60	EKO KUSDARWANTO	Staf Sub Bidang Penyuluhan Hukum	-
61	EKA DINA APRILIA, Amd, Kep	Staf Sub Bidang Rehabilitasi	-

NO	NAMA	JABATAN	Latihan Kursus-Kursus Jabatan/
(1)	(2)	(3)	(4)
62	RATNA ANILA, S.Sos	Staf Sub Bidang Preventif	-
63	<u>LILI SUARNI</u> NIP. 19740919 200701 2 004	Staf Sub Bidang Promotif	-
64	EKO BUDIYONO	Staf Sub Bidang Edukatif & Informasi	-
65	<u>RISNA INTIZA, SH</u> NIP. 19740131 199703 2 004	Staf Sub Bidang Preventif	-
66	<u>Hj. HERIYATI, S.Sos</u> NIP. 19571209 198303 2 003	Staf Sub Bagian Umum dn Kepegawaian	-
67	NURUL FAJRI	Staf Sub Bagian Perencanaan	-
68	<u>ULIDA REBECA HUTAGALUNG, SE</u> NIP. 19710603 199603 2 002	Staf Sub Bagian Perencanaan	-
89	<u>NETTI PANGARIBUAN</u> NIP. 19610806 199002 2 001	Staf Sub Bag. Keuangan	-

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian BNP Lampung

Jumlah pegawai yang ada berjumlah 69 orang. Dalam mendukung pelaksanaan tugasnya, dapat dilihat pada tabel berdasarkan tingkat pendidikan, yaitu:

Tabel 7. Data pegawai BNP berdasarkan Eselon/Non Eselon, Tingkat pendidikan dan Golongan

NO	ESELON/NON ESELON	PENDIDIKAN						GOLONGAN				KET
		S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	IV	III	II	I	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	II	1	3					1				1
2	III	2	6					5	-			5
3	IV	4	9					2	8			10
SUB JUMLAH		7	9									16
4	NSU	4	14	3	14	4	1	2	23	14	1	40
5	HONORER	-	10	3	15	1						29
SUB JUMLAH		4	24	6	29	5	1					69

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) BNP Per 31 Desember Tahun 2009

BNP berdasarkan data di atas memiliki 69 orang pegawai. Untuk mendukung pelaksanaan tugas berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai S2 berjumlah 7

orang, 24 orang berpendidikan S1, D3 6 orang, 29 orang berpendidikan SLTA, 5 orang berpendidikan SLTP dan lulus SD 1 orang.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Sugiarto, Kalakhar, mengatakan :

“Pada dasarnya dalam pelaksanaan peningkatan mutu pegawai BNP di bidang penyuluh, saya akui masih kurang maksimal. Pegawai yang diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus mengenai bahaya narkoba masih kurang banyak. Saya berharap, adanya pihak yang konsen terhadap bahaya narkoba, sehingga dapat bekerja sama untuk mengikutsertakan pegawai kami pada kursus atau pelatihan tentang bahaya narkoba”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Pelaksanaan peningkatan mutu sangat diperlukan oleh setiap pegawai BNP, adapun hasil wawancara dengan Kepala Bidang Promotif dan Preventif, Ibu Bety Yulivida, AT mengatakan:

“Peningkatan mutu memang sangatlah diperlukan untuk menunjang tujang dalam rangka untuk perbaikan kinerja ke depan yang dalam hal ini mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus”(Senin, 22 Maret 2010 pukul 14.00 WIB)

Lebih lanjut Sekertaris BNP, Bapak Halik S., mengatakan :

“Sering sekali terdapat surat masuk untuk mengikuti pelatihan dan kursus-kursus, yang berguna untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Namun yang terjadi, para pegawai yang berhak mengikuti undangan pelatihan atau kursus-kursus tidak dapat menghadiri undangan tersebut. Hal ini dikarenakan, tidak keluarnya izin dari atasan dengan alasan

padatnya kegiatan penyuluhan pemberantasan narkoba.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.30 WIB)

Lebih lanjut hasil wawancara peneliti dengan Kasubbid Penyuluhan Hukum,

Bapak Syarifudin Arif, mengatakan :

“Saya belum lama di BNP, baru 3 bulan. Tetapi dalam pelaksanaannya saya dapat beradaptasi dengan lingkungan yang ada. Hal tersebut karena saya banyak mengikuti perkembangan mengenai bahaya narkoba, banyak mencari informasi di media-media baik itu media cetak maupun media elektronik.”(Senin, 29 Maret 2010 pukul 14.00 WIB)

Wawancara peneliti dengan pengurus DPD KNPI Provinsi Lampung, Bapak

Teguh W. mengatakan :

“Untuk mengenai pelatihan-pelatihan dan kursus yang diselenggarakan oleh BNP, BNP pernah melaksanakan pelatihan-pelatihan kursus-kursus mengenai dampak bahaya dari narkoba. Saya sudah beberapa kali diundang, tetapi karena ada sebab dan lain hal saya tidak dapat mengikuti undangan tersebut.”(Kamis, 25 Maret 2010 pukul 14.00 WIB)

Hasil observasi peneliti dengan serta melihat daftar kepegawaian yang ada, pegawai BNP sering diundang untuk mengikuti pelatihan atau kursus-kursus di bidang penyuluhan bahaya narkoba yang dalam hal ini untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Dan berdasarkan pengamatan peneliti, ada beberapa pegawai BNP yang mengharapkan mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus tetapi kesempatan belum diperoleh.

Tabel 8. Interpretasi mengenai Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Aparat BNP

Deskripsi Wawancara	<p>Bapak Sugiarto, wawancara, Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB</p> <p>Pada dasarnya dalam pelaksanaan peningkatan mutu pegawai BNP di bidang penyuluh, saya akui masih kurang maksimal. Pegawai yang diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus mengenai bahaya narkoba masih kurang banyak</p> <p>Bapak Syarifudin A., wawancara, Senin, 29 Maret 2010 pukul 14.00 WIB</p> <p>Saya belum lama di BNP, baru 3 bulan. Tetapi dalam pelaksanaannya saya dapat beradaptasi dengan lingkungan yang ada. Saya mengikuti perkembangan mengenai bahaya narkoba, banyak mencari informasi di media-media baik itu media cetak maupun media elektronik</p>
Observasi	Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan, pegawai BNP berharap untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus tetapi kesempatan belum diperoleh.
Dokumentasi	Daftar pegawai BNP
Interpretasi Penelitian	Dalam hal untuk peningkatan kompetensi pegawai, pentingnya mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus untuk menambah keahlian dan keterampilan pegawai
Teori Konsep	Menurut wibowo kompetensi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai
Hasil	Pentingnya peningkatan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kinerja pegawai BNP di rasa kurang maksimal yang disebabkan belum adanya kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus di bidang penyuluhan narkoba

Sumber : Hasil wawancara (data diolah kembali)

Kompetensi menurut teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007 : 103) adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk juga keinginan untuk melaksanakannya. Dalam menunjang kompetensi diperlukan keterampilan dan keahlian khusus oleh masing-masing pegawai guna untuk menunjang kinerja.

Untuk menunjang kompetensi pegawai, pentingnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus guna memperbaiki kinerja agar lebih baik lagi. Hasil wawancara dengan Bapak Kalakhar, pada dasarnya dalam pelaksanaan peningkatan mutu pegawai BNP di bidang penyuluh, saya akui masih kurang maksimal. Pegawai yang diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus mengenai bahaya narkoba masih kurang banyak. Hal ini disebabkan kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus yang dimiliki oleh para pegawai BNP.

Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari BNP karena pentingnya tenaga penyuluh sebagai alat menyampai program pemerintah baik itu Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah yang dalam hal ini untuk program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) di Provinsi Lampung. Peningkatan kemampuan dan keterampilan perlu untuk setiap pegawai BNP karena BNP adalah salah satu lembaga yang

dalam hal ini bekerja memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di lingkungan Provinsi Lampung. Oleh sebab itu perlu perhatian dari Pemerintah Provinsi Lampung untuk memperhatikan aparat di BNP untuk meningkatkan kemampuannya menjadi tenaga yang profesional dengan mengikutsertakan pegawai di bidang penyuluh untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus baik itu tingkat pusat maupun lokal.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut maka dapat ditarik kesimpulan yaitu pentingnya peningkatan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kinerja pegawai BNP di rasa kurang maksimal yang disebabkan oleh belum mendapatnya kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus, padahal pegawai BNP berharap untuk bisa mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus di bidang penyuluhan narkotika. Dan mengakibatkan kurangnya kualitas dan kuantitas tenaga penyuluh nakoba.

6. Motif Yang Mendorong Aparat BNP dalam Pelaksanaan Tugas

Motif merupakan alasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini, alasan seseorang untuk melakukan sesuatu atau dorongan dari dalam diri manusia untuk berbuat atau bertindak sebagaimana yang dirinya inginkan.

Dapat diketahui, bagaimana motif yang mendorong aparat BNP dalam pelaksanaan tugasnya yang selama ini telah disusun dalam program-program yang dimiliki.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Pelaksana Harian, Bapak Sugiarto, mengatakan :

“Pada prinsipnya dalam melaksanakan tugas saya selalu berpedoman pada tugas, pokok dan fungsi saya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Saya melaksanakan tugas berdasarkan koridor yang telah diatur oleh aturan.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Lebih lanjut wawancara dengan Staf Sekretariat, Bapak Yulianto., mengatakan:

“Dalam melaksanakan tugas, saya selalu berpedoman pada tugas, pokok dan fungsi yang ada. Penghargaan yang telah saya terima yaitu Satya Lencana 15 tahun pengabdian. Untuk menerima itu saya mengusulkan kepada instansi terkait. Memang yang saya rasa pengabdian masih lah kurang, mengingat pengabdian tidak ada habisnya”(Kamis, 1 April 2010 pukul 10.00 WIB)”

Wawancara dengan Kasubbag Keuangan, Bapak Asep S., mengatakan :

“Ada anggaran (intensif) yang diterima oleh pegawai yang ikut serta dalam kegiatan program pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan pemberantasan peredaran gelap narkoba (P4GN). Jumlahnya tidak sama. Berdasarkan jabatan masing-masing. Bila jabatannya lebih tinggi otomatis insentif yang diterima lebih besar”(Kamis, 1 April 2010 pukul 10.00 WIB)

Hasil wawancara peneliti dengan Kalakhar, Bapak Sugiarto, mengatakan :

“Para pegawai di BNP kinerjanya cukup baik dan masing-masing bidang saling berkordinasi. Bila ada pegawai yang berprestasi maka ia wajib saya promosikan pada jabatan yang lebih tinggi.”(Selasa, 23 maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Menurut pengamatan peneliti, ada beberapa pegawai yang rajin dalam bekerja karena ada imbalan pasca kegiatan yang dilaksanakan BNP. Selanjutnya Sekertaris BNP, Bapak Halik S., mengatakan :

“Memang benar adanya intensif atau honor yang dianggarkan oleh BNP. Itu adalah honor kegiatan yang lebih. Honor tersebut dianggarkan oleh sekretariat untuk menunjang kinerja pegawai.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.30 WIB)

Tabel 9. Intensif Pegawai BNP Bulan Maret-Desember 2009 dalam Ribuan

NO	Jabatan	Bulan									
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Kalakhar	250	250	200	200	200	300	250	500	500	500
2.	Sekretaris	200	200	150	150	150	250	200	350	350	350
3.	Kabid	200	200	150	150	150	250	200	350	350	350
4.	Kasubbag	150	150	100	100	100	200	150	250	250	250
5.	Staf(PNS)	100	100	75	75	75	150	100	150	150	150
6.	Staf(PHL)	75	75	50	50	50	100	75	75	75	75
7.	Staf(TKS)	50	50	35	35	35	75	50	50	50	50

Sumber : Kasubbag keuangan

**Tabel 10. Interpretasi tentang Motif Yang Mendorong Aparat BNP
dalam Pelaksanaan Tugas**

Deskripsi Wawancara	<p>Bapak Yulianto, wawancara, Kamis, 1 April 2010 pukul 10.00 WIB</p> <p>Dalam melaksanakan tugas, saya selalu berpedoman pada tupoksi yang ada. Penghargaan yang telah saya terima yaitu Satya Lencana 15 tahun pengabdian. Untuk menerima itu saya mengusulkan kepada instansi terkait. Memang yang saya rasa pengabdian masih lah kurang, mengingat pengabdian tidak ada habisnya.</p> <p>Bapak Asep, wawancara, Kamis, 1 April 2010 pukul 10.00 WIB</p> <p>Ada anggaran (intensif) yang diterima oleh pegawai yang ikut serta dalam kegiatan program P4GN. Jumlahnya tidak sama. Berdasarkan jabatan masing-masing. Bila jabatannya lebih tinggi otomatis insentif yang diterima lebih besar.</p>
Observasi	Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan, pegawai BNP berharap untuk mendapatkan imbalan atau insentif pasca kegiatan.
Dokumentasi	Daftar intensif pegawai BNP
Interprestasi Penelitian	Penghargaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan disamping insentif atau honor kegiatan.
Teori Konsep	Menurut wibowo penghargaan dan imbalan sangatlah diperlukan guna menunjang peningkatan kinerja pegawai.
Hasil	Penghargaan yang diterima bukanlah karena prestasi kerja, melainkan karena mengusulkan kepada instansi terkait dan insentif belumlah seimbang dengan kegiatan yang dilaksanakan di lapangan.

Sumber : Hasil wawancara (data diolah kembali)

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pimpinan memfasilitasi motivasi kepada aparat dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan aparat-aparat atau pegawai-pegawai yang ada di BNP, mereka telah melaksanakan tugas karena adanya rasa tanggung jawab.

Menurut Wibowo penghargaan dan imbalan sangatlah diperlukan guna menunjang peningkatan kinerja pegawai. Pada dasarnya pegawai BNP telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan pedoman yang ada, namun pada pelaksanaannya pegawai menerima insentif yang merupakan pendorong dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, seharusnya BNP memberikan insentif kepada pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman yang ada guna menunjang perbaikan kinerja BNP agar lebih baik lagi.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut maka dapat ditarik hasil yaitu penghargaan yang diterima bukanlah karena prestasi kerja, melainkan karena mengusulkan kepada instansi terkait dan insentif belum seimbang dengan kegiatan yang dilaksanakan di lapangan. Hal ini disebabkan oleh, kurangnya kesadaran untuk mendapatkan penghargaan dan para pegawai BNP berharap

untuk mendapatkan imbalan atau insentif pasca kegiatan. Hal ini mengakibatkan minimnya para pegawai BNP yang memiliki penghargaan dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kesimpulan dari hasil wawancara yaitu rendahnya motif pegawai pada pelaksanaan tugas. Dalam hal ini penghargaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan disamping insentif atau honor kegiatan. Maka dari itu para pegawai BNP seharusnya mengusulkan dirinya untuk mendapatkan penghargaan dan sekretariat BNP mengusulkan kepada Pemerintah Provinsi Lampung untuk menganggarkan insentif kegiatan yang lebih besar lagi hal ini berguna untuk menunjang kinerja aparat BNP agar lebih baik kedepannya.

7. Peluang Aparat dalam Pelaksanaan Tugas

Aparat perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Dalam peningkatan kinerja BNP, para pegawai diberi kesempatan untuk melaksanakan tugasnya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.

Hasil wawancara dengan Kalakhar BNP, Bapak Sugiarto, mengatakan :

“Tanggung jawab sangatlah penting dalam suatu pelaksanaan penyelesaian tugas. Para pegawai BNP sangatlah bertanggung jawab pada bidang tugasnya masing-masing, bila ada yang kesulitan, mereka tidak segan-segan

berkoordinasi dengan atasan mereka atau langsung ke saya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Pegawai diberikan kesempatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas, dalam hal ini agar tercapainya tujuan kinerja. Seperti hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris BNP, Bapak Halik S. mengatakan :

“Untuk hal pelaksanaan tugas, Kalakhar selalu percaya akan kinerja anak buahnya. Kalakhar selalu mempercayakan segala sesuatu pekerjaan kepada bawahannya. Bila mana bawahannya tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, maka Kalakhar membantu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.”(Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.30 WIB)

Lebih lanjut Kepala Bidang Penegakan Hukum, Bapak Deddi A., mengatakan:

“Kita akui pegawai di BNP ini sangatlah banyak, kurang lebih 69 orang, tetapi tidak semua pegawai disini dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan masih adanya pegawai yang malas untuk hadir di kantor dikarenakan banyaknya alasan.”(Kamis, 25 Maret 2010 pukul 10.00 WIB)

Wawancara peneliti dengan Kepala Sub Bidang Promotif, Bapak Rusfian E, mengatakan :

“Untuk kewajiban dalam pelaksanaan tugas, bapak sering memberikan tugas-tugas tertentu kepada saya. Jika sering diberikan kepercayaan seperti ini tidak menutup kemungkinan untuk perbaikan kinerja BNP kedepan”(Senin, 22 Maret 2010 pukul 11.00 WIB)

Hasil wawancara lebih lanjut dengan Kepala Sub Bidang Terapi, Bapak Abadi Azra'i mengatakan :

“Banyaknya pekerjaan di BNP membuat saya lebih bersemangat untuk bekerja dan pimpinan memberikan kesempatan kepada kami untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing.”(Rabu, 24 Maret Pukul 11.00 WIB)

Pengamatan peneliti di lapangan pada kantor BNP, pegawai BNP memang diberikan kesempatan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing, dan apabila ada yang kesulitan, mereka tidak segan-segan berkoordinasi dengan atasan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Akan tetapi tidak semua pegawai BNP dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan masih adanya pegawai yang malas untuk hadir di kantor dikarenakan banyaknya alasan.

Peluang yang diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas di bidang pekerjaan dan yang utama di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) akan meningkatkan kinerja pegawai. Peluang untuk berkesempatan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan atau kursus.

Tabel 11: Interpretasi mengenai Peluang Aparat dalam Pelaksanaan**Tugas**

Deskripsi Wawancara	<p>Bapak Sugiarto, wawancara, Selasa, 23 Maret 2010 pukul 10.00 WIB</p> <p>Para pegawai BNP sangatlah bertanggung jawab pada bidang tugasnya masing-masing, bila ada yang kesulitan, mereka tidak segan-segan berkoordinasi dengan atasan mereka atau langsung ke saya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut</p> <p>Bapak Deddi A., wawancara, Kamis, 25 Maret 2010 pukul 10.00 WIB</p> <p>Tidak semua pegawai disini dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan masih adanya pegawai yang malas untuk hadir di kantor dikarenakan banyaknya alasan</p>
Observasi	Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan, untuk hal pelaksanaan tugas, pimpinan selalu mempercayakan segala sesuatu pekerjaan kepada bawahannya. Bila mana bawahannya tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, maka pimpinan akan membantu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
Dokumentasi	Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Sebagai Bagian Dari Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Lampung
Interpretasi Penelitian	Peluang dalam melaksanakan pekerjaan akan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pegawai dan peningkatan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
Teori Konsep	Menurut Wibowo peluang merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja
Hasil	Tidak semua pegawai BNP memperoleh peluang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, karena masih adanya kendala disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja BNP secara keseluruhan.

Sumber : Hasil wawancara (data diolah kembali)

Pada dasarnya, dalam menjalankan pelaksanaan tugas, aparat diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Dan pada pelaksanaan dilapangannya pada hasil wawancara peneliti bahwa para pegawai BNP sangatlah bertanggung jawab pada bidang tugasnya masing-masing, bila ada pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka tidak segan-segan berkoordinasi dengan atasan mereka.

Pembagian tugas pegawai pada bidangnya masing-masing merupakan aturan yang telah diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Sebagai Bagian Dari Perangkat Daerah Pada Pemerintah Provinsi Lampung. Pegawai melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab walaupun masih ada kendala yaitu kurangnya disiplin pegawai. Kurangnya disiplin pegawai tersebutlah yang dapat mempengaruhi kinerja. Tidak semua pegawai BNP dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan masih adanya pegawai yang malas untuk hadir di kantor dikarenakan banyaknya alasan. Dalam hal ini pimpinan BNP menindak tegas berdasarkan aturan yang telah ditentukan.

Pada pelaksanaan di lapangan, memang benar di kantor BNP masih ada pegawai yang tidak disiplin. Masih ada pegawai-pegawai yang malas untuk hadir ke kantor dikarenakan banyaknya alasan. Ketidakhadiran mereka dapat

mempengaruhi kinerja BNP secara keseluruhan walaupun akibat dari ketidak kehadiran mereka, tugas yang seharusnya mereka kerjakan dapat dikerjakan dengan pegawai lainnya.

Dalam pelaksanaan perbaikan kinerja banyak sekali hal yang dapat dilakukan, menurut Wibowo (2007 : 103) peluang merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja. Peluang tersebut dapat berupa kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan, peluang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Masih ada pegawai yang tidak disiplin pada kantor BNP dapat menyebabkan penurunan kinerja kantor tersebut. Hal tersebut haruslah diperbaiki agar kedepannya kinerja BNP akan lebih baik lagi guna berjalannya program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) di Provinsi Lampung.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut maka dapat ditarik hasil yaitu tidak semua pegawai BNP memperoleh peluang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, karena masih adanya kendala disiplin yang mempengaruhi kinerja BNP secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran yang dimiliki oleh para pegawai BNP dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya masing-masing. Dan hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja aparat BNP dalam mencapai tujuan kinerja.

Kesimpulan dari hasil wawancara yaitu peluang dalam meningkatkan kinerja belum sepenuhnya terlaksana secara maksimal. Untuk itu, peluang dalam melaksanakan pekerjaan akan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pegawai dan peningkatan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, dibutuhkan kesadaran yang tinggi dari setiap individu pegawai terhadap peluang dalam peningkatan kinerja.