

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

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.

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), 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 memberikan layanan yang lebih baik dan lebih efisien.

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.

2.1.4 Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia

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 tidak hanya melibatkan pelatihan formal tetapi juga pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan performa individu dan organisasi secara keseluruhan.

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

aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai 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 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:

1. Pelatihan dan Pendidikan

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 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. 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

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 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 diatas maka dapat di simpulkan 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 diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Keterampilan khusus dalam penanganan kasus narkoba 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 untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Tujuannya adalah 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 diatas 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**

Mengedukasi 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 (202143), 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

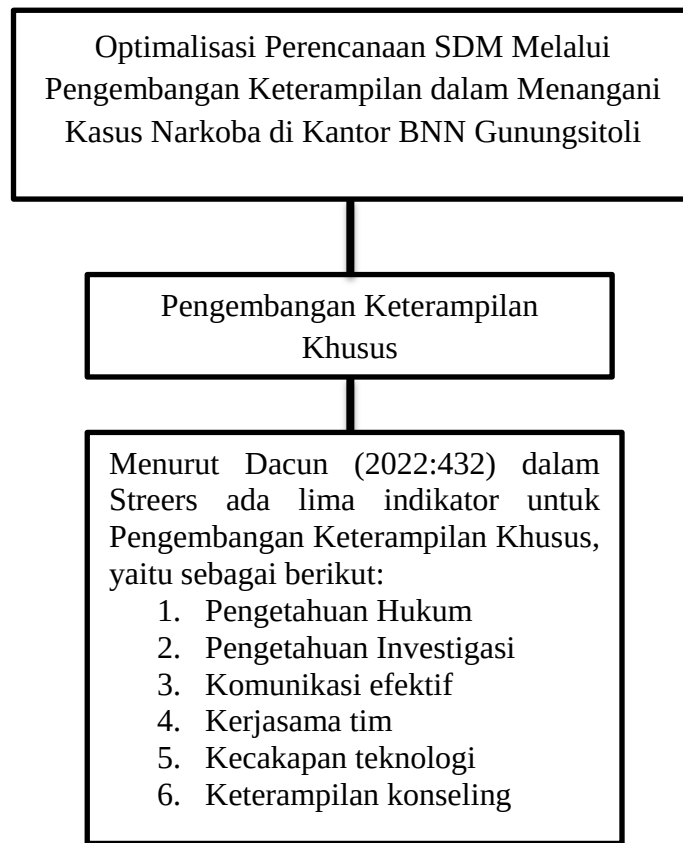
Program pelatihan di *TechGlobal* terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Penggunaan model Kirkpatrick membantu *TechGlobal* mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. Studi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

1.6 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
Ratna Sari, (2018)	Pengembangan Keterampilan Spesifik dalam Penanganan Kasus Narkoba pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Jakarta	Kualitatif	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 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.
Ahmad Fauzi, (2020)	Strategi Peningkatan Keterampilan Pegawai dalam Menangani Kasus Narkoba di BNN Surabaya	Kualitatif	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 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" menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengevaluasi efektivitas program-program pengembangan keterampilan di BNN Medan. Hasil penelitian menunjukkan

			bahwa program-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 kualifikasi dan profesionalisme pegawai.
--	--	--	---

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.

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.

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 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. 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. 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.

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.

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

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 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.

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.