

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

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

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

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

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

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

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

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

Visi:

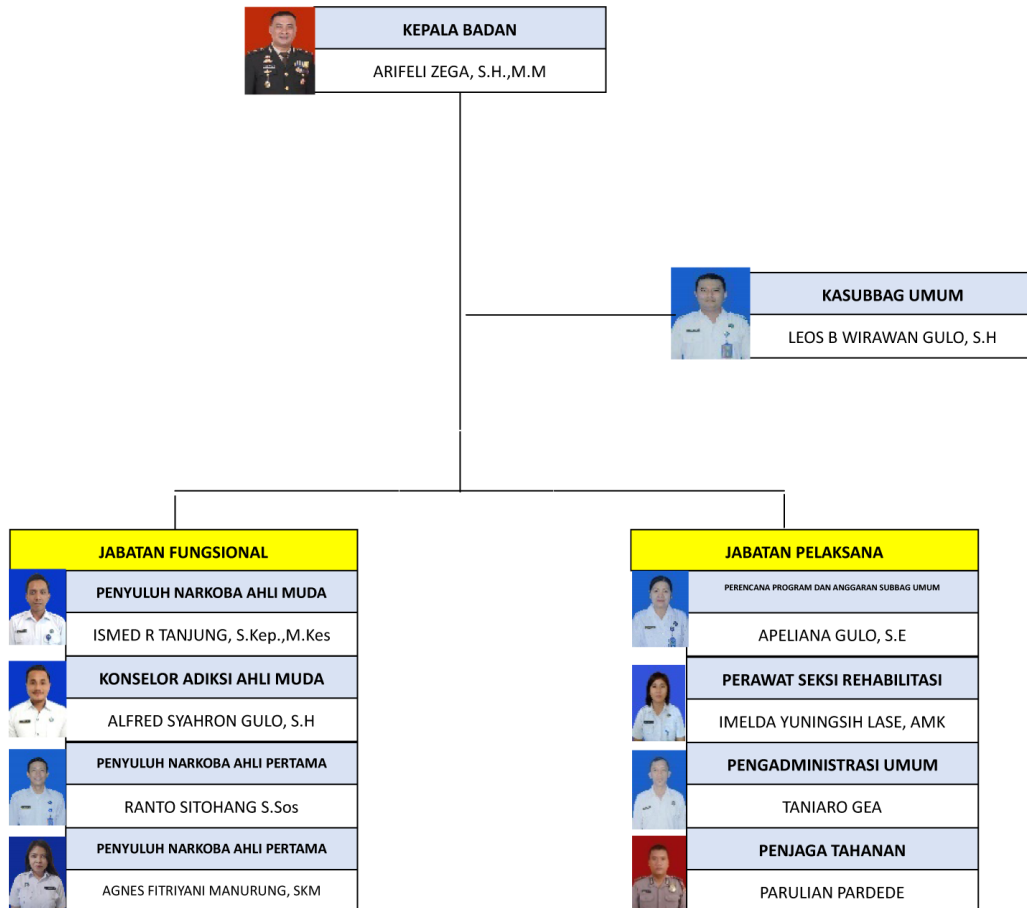
“Menjadi lembaga yang profesional, tangguh, dan terpercaya dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika”

Misi:

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

4.1.3 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA GUNUNGSITOLI TAHUN 2024



4.1.4 Karakteristik Informan Penelitian

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

Tabel 4.1
Nama – Nama Informan Kunci

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

Sumber: Olahan Penulis, 2024

Tabel 4.2
Nama – Nama Informan Pendukung

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

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

Sumber: Olahan Penulis, 2024

4.2 Hasil Penelitian

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Arifieli Zega, S.H.,M.M (Kepala Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, **Bagaimana strategi perencanaan SDM di Kantor BNN Gunungsitoli terkait penanganan kasus narkoba?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

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

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

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

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

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Ismed R. Tanjung, S.Kep.,M.Kes (Penyuluh Narkoba pada Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa saja keterampilan khusus yang menurut Anda penting dalam kegiatan penyuluhan?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

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

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

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa saja keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam memberikan konseling kepada pengguna narkoba?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

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

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

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ibu Apeliana Gulo, S.E (Perencanaan Program dan Anggaran Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Bagaimana proses perencanaan program pelatihan atau pengembangan keterampilan di Kantor BNN Gunungsitoli?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Proses perencanaan program pelatihan atau pengembangan keterampilan di Kantor BNN Gunungsitoli melibatkan beberapa tahapan penting. Pertama, pihak BNN melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis terhadap kondisi terkini di lapangan, seperti meningkatnya kasus narkoba atau

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

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Imelda Yuningsi Lase, AMK (Seksi Rehabilitas Badab BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda menilai keterampilan yang dimiliki oleh tim rehabilitasi saat ini?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Tim rehabilitasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli memiliki keterampilan yang cukup memadai, namun masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki. Di satu sisi, tim sudah terlatih dalam menjalankan tugas rehabilitasi dengan pendekatan yang berbasis pada pemahaman psikologi

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

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

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

Pengembangan keterampilan pegawai di Kantor BNN Gunungsitoli sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam menangani kasus narkoba. Salah satu metode yang dianggap efektif adalah pelatihan berbasis kompetensi yang difokuskan pada penguasaan keterampilan teknis dan non-teknis. Hal ini sejalan dengan temuan Hendrawan (2023) yang menekankan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, pegawai akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan kerja. Lebih jauh lagi, pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan sikap dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian oleh Nabilah (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai

melalui peningkatan disiplin kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga membentuk sikap positif yang mendukung kinerja pegawai.

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

Metode lain yang patut dipertimbangkan adalah pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*). Metode berbasis pengalaman langsung, mendorong pegawai untuk belajar melalui penyelesaian tugas-tugas yang relevan dengan pekerjaan mereka, telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan karir pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang relevan berkontribusi signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Alfian et al., (2022) menegaskan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja

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

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Arifieli Zega, S.H.,M.M (Kepala Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Bagaimana evaluasi efektivitas program pengembangan keterampilan khusus yang telah dilakukan?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“program pengembangan keterampilan khusus yang kami lakukan di BNN Gunungsitoli sudah menunjukkan hasil yang positif. Evaluasi yang kami lakukan dengan melihat kinerja pegawai dalam menangani kasus-kasus narkoba menunjukkan adanya peningkatan keterampilan yang signifikan, terutama dalam hal pengumpulan data dan analisis kasus. Kami juga

mendapatkan feedback dari pegawai yang merasa lebih percaya diri dan terampil dalam melaksanakan tugas mereka. Meskipun demikian, ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti durasi pelatihan yang terkadang terlalu singkat dan keterbatasan fasilitas yang mendukung proses belajar. Ke depan, kami berencana untuk memperpanjang waktu pelatihan dan meningkatkan sarana pendukung agar pelatihan bisa lebih efektif lagi.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Arifieli Zega, S.H.,M.M (Kepala Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa prioritas pengembangan SDM di masa depan untuk Kantor BNN Gunungsitoli?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Untuk masa depan, prioritas pengembangan SDM di Kantor BNN Gunungsitoli adalah meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis pegawai, khususnya dalam hal penanganan kasus narkoba yang semakin kompleks. Kami perlu melatih pegawai agar lebih mahir dalam hal wawancara, investigasi, serta pemahaman yang lebih mendalam tentang perkembangan peredaran narkoba. Selain itu, kami juga akan fokus pada pengembangan keterampilan soft skill, seperti komunikasi dan kerja sama tim, agar para pegawai bisa lebih efektif dalam berkoordinasi dengan pihak lain, termasuk masyarakat dan instansi terkait. Semua ini penting untuk memperkuat kinerja kami dalam memberantas narkoba di wilayah ini.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Bapak Leos B Wiraman Gulo, S.H (Kasubag Umum Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Bagaimana koordinasi dengan pihak lain untuk memastikan program pelatihan berjalan efektif?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

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

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Koordinasi yang efektif dengan berbagai pihak sangat penting untuk kelancaran program pelatihan di BNN Kota Gunungsitoli. Meskipun ada beberapa tantangan, dengan komunikasi

yang baik dan pemahaman bersama, program pelatihan dapat berjalan lancar dan memberikan hasil yang maksimal.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Bapak Leos B Wiraman Gulo, S.H (Kasubag Umum Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apakah ada kebijakan khusus untuk meningkatkan keterampilan pegawai di lingkungan kerja?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

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

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa kebijakan pengembangan keterampilan yang ada sudah cukup membantu, tetapi perlu ada evaluasi lebih lanjut tentang efektivitas pelatihan serta penyesuaian dengan kebutuhan pegawai di lapangan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Ismed R. Tanjung, S.Kep.,M.Kes (Penyuluh Narkoba pada Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda mempersiapkan materi dan pendekatan untuk penyuluhan?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

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

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Mempersiapkan materi dan pendekatan penyuluhan yang tepat sangat bergantung pada pemahaman kondisi audiens. Pendekatan interaktif dapat lebih efektif dalam menciptakan pemahaman yang lebih dalam, meskipun terkadang ada yang menganggapnya kurang formal. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluhan harus fleksibel dan disesuaikan dengan situasi dan audiens agar tujuannya dapat tercapai dengan baik.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Ismed R. Tanjung, S.Kep.,M.Kes (Penyuluh Narkoba pada Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan? Jika ya, bagaimana manfaatnya terhadap pekerjaan Anda?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

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

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda mengevaluasi efektivitas program rehabilitasi berdasarkan pengalaman Anda?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai konselor di BNN Kota Gunungsitoli, saya merasa bahwa program rehabilitasi yang kami jalankan cukup efektif, meskipun ada beberapa hal yang perlu terus diperbaiki. Dari pengalaman saya, banyak pasien yang berhasil menunjukkan perubahan positif setelah mengikuti program rehabilitasi,

terutama dalam hal kesadaran diri dan kemampuan mengelola keinginan untuk kembali menggunakan narkoba. Mereka bisa lebih memahami dampak buruk narkoba dan mulai mencari cara untuk hidup lebih sehat. Namun, ada juga tantangan, seperti keterbatasan waktu dan sumber daya yang membuat kami sulit memberikan perhatian yang lebih intensif pada setiap individu. Selain itu, beberapa peserta program kadang merasa tidak terlalu terbantu karena kurangnya pendekatan yang lebih personal dan adanya rasa tidak percaya diri. Meski begitu, secara keseluruhan program ini sangat membantu banyak orang, meskipun memang perlu ada evaluasi lebih lanjut tentang bagaimana cara meningkatkan keterlibatan peserta dan mengatasi hambatan-hambatan tersebut.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apakah Anda merasa kebutuhan pelatihan tambahan masih diperlukan? Jika ya, dalam bidang apa?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Iya, saya merasa pelatihan tambahan masih sangat diperlukan. Meskipun kami sudah mendapat pelatihan dasar, ada beberapa bidang yang menurut saya perlu diperdalam, seperti keterampilan dalam melakukan wawancara dan pengumpulan data yang lebih efektif. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan tren penyalahgunaan narkoba yang semakin kompleks, kemampuan untuk menganalisis informasi dan berkomunikasi dengan klien dengan pendekatan yang lebih tepat sangat penting. Namun, ada juga pendapat

yang mengatakan bahwa kadang kita sudah banyak mendapat pelatihan, jadi pelatihan tambahan harus benar-benar relevan dan langsung bisa diterapkan. Sebagian rekan mungkin merasa bahwa terlalu banyak pelatihan bisa mengganggu pekerjaan utama. Tapi saya pribadi merasa, jika pelatihan itu menunjang pekerjaan kita sehari-hari, pasti akan sangat bermanfaat.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ibu Apeliana Gulo, S.E (Perencanaan Program dan Anggaran Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Bagaimana pengumpulan data atau masukan untuk menentukan program pelatihan yang relevan?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

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

gambaran yang lebih jelas tentang kebutuhan pelatihan yang sebenarnya.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa indikator keberhasilan program pelatihan yang diterapkan?***

Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Indikator keberhasilan program pelatihan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli bisa dilihat dari beberapa hal. Salah satunya adalah peningkatan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, seperti menangani kasus narkoba dengan lebih efisien dan profesional. Selain itu, hasil pelatihan juga dapat diukur dari tingkat kepuasan pegawai terhadap materi dan metode pelatihan yang diberikan, serta seberapa sering mereka menerapkan pengetahuan baru dalam pekerjaan sehari-hari. Namun, ada yang berpendapat bahwa indikator ini kadang kurang terlihat langsung, karena perubahan yang diinginkan seringkali memerlukan waktu yang cukup lama. Ada juga yang merasa bahwa terlalu fokus pada keterampilan teknis, padahal aspek soft skill seperti komunikasi dan kerjasama tim juga sama pentingnya. Tapi secara umum, jika pegawai merasa lebih siap dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, bisa dianggap program pelatihan itu berhasil.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Imelda Yuningsi Lase, AMK (Seksi Rehabilitas Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa saja kebutuhan pelatihan atau pengembangan yang relevan bagi tim rehabilitasi?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Untuk tim rehabilitasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli, beberapa kebutuhan pelatihan yang relevan adalah pelatihan tentang teknik konseling yang lebih mendalam, pemahaman psikologi klien, serta pelatihan mengenai penanganan kasus dengan pendekatan berbasis kekuatan atau strength-based approach. Pelatihan ini akan membantu tim dalam memahami kebutuhan individu yang sedang menjalani rehabilitasi, sehingga dapat memberikan bantuan yang lebih tepat sasaran. Namun, ada juga yang berpendapat bahwa pelatihan semacam ini bisa memakan waktu lama dan mengganggu jadwal kerja mereka. Sebagian mungkin merasa bahwa mereka sudah cukup berpengalaman dan pelatihan tambahan akan menjadi beban tambahan. Di sisi lain, pengembangan keterampilan ini justru bisa meningkatkan kualitas rehabilitasi yang diberikan, membuat tim lebih percaya diri dan efektif dalam tugas mereka.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kebutuhan pelatihan untuk tim rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli memang penting, meskipun ada beberapa

kekhawatiran tentang waktu dan beban tambahan. Namun, pelatihan yang tepat akan meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan hasil yang lebih baik bagi klien.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Imelda Yuningsi Lase, AMK (Seksi Rehabilitas Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda melihat peran keterampilan khusus dalam meningkatkan efektivitas rehabilitasi?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Di Seksi Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli, keterampilan khusus memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas rehabilitasi. Keterampilan ini, seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memahami psikologi korban, atau mengelola stres, membantu petugas rehabilitasi dalam memberikan pendekatan yang lebih tepat dan efektif kepada pasien. Misalnya, dengan keterampilan dalam membangun hubungan yang baik, pasien bisa merasa lebih nyaman dan terbuka dalam menjalani proses rehabilitasi. Namun, ada juga pendapat yang menyebutkan bahwa keterampilan khusus ini tidak bisa sepenuhnya menggantikan pendekatan medis yang lebih terstruktur. Beberapa orang mungkin beranggapan bahwa keterampilan interpersonal lebih berfokus pada aspek emosional, sementara masalah narkoba juga membutuhkan penanganan medis yang lebih dalam. Meskipun begitu, banyak yang setuju bahwa keterampilan khusus tetap memberi kontribusi besar dalam mendukung pemulihan pasien dengan cara yang lebih manusiawi dan empatik.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Keterampilan khusus, meskipun tidak menggantikan peran medis, sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli. Kombinasi antara keterampilan

interpersonal dan pendekatan medis akan memberikan hasil yang lebih optimal bagi pasien.

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

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

Selain itu, tantangan lainnya adalah terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk program pengembangan keterampilan. Dana yang terbatas dapat mengurangi kualitas materi pelatihan dan fasilitas yang disediakan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil yang diinginkan. Setyawan (2023) menyebutkan bahwa kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kemampuan instansi pemerintah dalam mengelola sumber daya, termasuk pembiayaan. Ketika pembiayaan tidak mencukupi, instansi pemerintah tidak dapat memberikan pelatihan yang diperlukan bagi pegawai mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Rohayatin et al. (2018), yang menekankan pentingnya kualitas pelayanan publik yang harus berorientasi pada kepentingan masyarakat, yang hanya dapat dicapai jika ada dukungan finansial yang cukup untuk pelatihan dan

pengembangan pegawai. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian oleh Illahi (2024) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun, tanpa adanya pembiayaan yang memadai, pelatihan tersebut tidak dapat dilaksanakan secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memperhatikan alokasi dana yang cukup untuk program pelatihan di sektor publik agar kualitas pelayanan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Faktor lain yang turut memengaruhi adalah kurangnya dukungan dari pimpinan dalam mengimplementasikan program pengembangan keterampilan khusus. Pemimpin berfungsi sebagai agen perubahan yang tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berupaya mengembangkan potensi individu melalui dukungan emosional dan sumber daya yang diperlukan (Annisafitra & Rositawati, 2023; Nandalawi, 2024). Tanpa komitmen yang kuat dari pimpinan, para pegawai cenderung tidak merasa termotivasi untuk mengikuti pelatihan atau bahkan mengalami kesulitan dalam memahami bagaimana keterampilan tersebut akan membantu mereka dalam melaksanakan tugas di lapangan. Dukungan moral yang diberikan oleh pemimpin transformasional berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan sumber daya manusia. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam program pengembangan, pemimpin dapat meningkatkan keterampilan teknis dan kepemimpinan karyawan (Prayoga & Ikhwan, 2023). Hal ini sejalan dengan temuan bahwa program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Faizal, 2024; Ronaldi, 2023).

Selain itu, ketidaksesuaian antara jenis pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan operasional di lapangan juga menjadi tantangan. Hal ini terjadi ketika program pelatihan tidak sepenuhnya sesuai dengan

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

Tantangan terakhir yang perlu dihadapi adalah rendahnya kesadaran akan pentingnya pengembangan keterampilan khusus di kalangan sebagian pegawai. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif mengenai manfaat dari peningkatan keterampilan tersebut. Nabilah (2024) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat jika pelatihan dilakukan dengan baik dan komunikasi yang efektif diterapkan. Dalam hal ini, komunikasi yang jelas dan terbuka tentang tujuan pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan dengan pendekatan yang tepat dapat meningkatkan sikap dan keterampilan mereka terhadap tugas yang diemban (Maulana, A., et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan komunikasi internal agar seluruh pegawai memahami urgensi dan manfaat dari pengembangan keterampilan khusus ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Arifieli Zega, S.H.,M.M (Kepala Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa tantangan utama yang dihadapi dalam mengelola SDM untuk menangani kasus narkoba?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

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

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Tantangan utama dalam mengelola SDM untuk menangani kasus narkoba di BNN Kota Gunungsitoli adalah keterbatasan keterampilan khusus dan anggaran untuk pelatihan. Meskipun ada perbedaan pandangan, langkah-langkah peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan kerja sama antar lembaga tetap menjadi solusi yang kami prioritaskan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Bapak Leos B Wiraman Gulo, S.H (Kasubag Umum Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa saja kendala administratif yang dihadapi dalam proses perencanaan SDM?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“kami sering menghadapi beberapa kendala administratif dalam proses perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satunya adalah keterbatasan data yang akurat tentang

kebutuhan pegawai dan keterampilan yang diperlukan. Kadang, informasi yang tersedia tidak sepenuhnya update atau lengkap, sehingga menyulitkan dalam merencanakan pengembangan SDM secara tepat. Selain itu, ada juga tantangan dalam hal birokrasi, di mana pengajuan anggaran untuk pelatihan atau rekrutmen pegawai harus melalui beberapa proses yang memakan waktu. Beberapa orang mungkin berpendapat bahwa sistem birokrasi ini perlu untuk menjaga pengawasan yang lebih ketat, namun di sisi lain, hal ini bisa memperlambat pengambilan keputusan yang seharusnya cepat. Memang ada pro dan kontra di sini, tapi tentu saja ini adalah tantangan yang harus kita hadapi agar sistem yang ada tetap teratur.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Ismed R. Tanjung, S.Kep.,M.Kes (Penyuluh Narkoba Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam memberikan edukasi kepada masyarakat?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Tantangan terbesar yang saya hadapi dalam memberikan edukasi kepada masyarakat adalah rendahnya kesadaran mereka tentang bahaya narkoba. Banyak orang yang masih berpikir bahwa narkoba hanya berdampak pada orang tertentu saja, padahal dampaknya bisa merugikan siapa saja. Beberapa orang juga merasa bahwa masalah narkoba bukan masalah mereka, karena mereka tidak terlibat langsung. Di sisi lain, ada

juga yang berpikir bahwa edukasi tentang narkoba itu hanya informasi biasa, jadi mereka tidak terlalu serius mengikutinya. Meskipun ada yang menyadari pentingnya edukasi ini, tapi sering kali mereka merasa bahwa perubahan itu sulit atau bahkan tidak mungkin. Namun, saya tetap berusaha untuk terus memberikan pemahaman yang lebih dalam agar mereka tahu betapa pentingnya menjaga diri dari narkoba. Memang, tidak semua orang akan langsung terbuka dan menerima, tapi saya percaya sedikit demi sedikit, kita bisa mengubah pola pikir mereka.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Alfred Syahron Gulo, S.H (Konselor Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam proses konseling?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Tantangan utama yang saya hadapi dalam proses konseling di BNN Kota Gunungsitoli adalah sulitnya membangun kepercayaan antara klien dan konselor. Banyak klien yang awalnya ragu atau bahkan enggan untuk terbuka mengenai masalah mereka, terutama yang berkaitan dengan penggunaan narkoba. Ada yang merasa malu, takut, atau bahkan tidak percaya bahwa konseling bisa membantu mereka. Di satu sisi, ada pro-nya juga, karena kalau klien sudah mulai membuka diri, proses konseling bisa berjalan lebih lancar dan hasilnya lebih maksimal. Namun, di sisi lain, kadang-kadang butuh waktu cukup lama untuk membangun hubungan yang saling

percaya. Meskipun ada banyak cara untuk mendekati klien, tidak semua pendekatan cocok untuk setiap individu. Terkadang, meskipun sudah dibangun kedekatan, beberapa klien tetap merasa kesulitan untuk berubah, dan itu tentu menjadi tantangan tersendiri bagi saya sebagai konselor.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ibu Apeliana Gulo, S.E (Perencanaan Program dan Anggaran Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam menyusun dan mengimplementasikan program?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Tantangan utama yang kami hadapi dalam menyusun dan mengimplementasikan program di BNN Kota Gunungsitoli biasanya berkaitan dengan keterbatasan anggaran dan sumber daya yang ada. Anggaran yang terbatas sering kali membuat kami harus memilih program yang paling mendesak, sehingga beberapa inisiatif penting bisa saja tertunda. Di sisi lain, meskipun kami berusaha semaksimal mungkin untuk merancang program yang efektif, terkadang ada ketidaksesuaian antara rencana dengan kebutuhan di lapangan. Program yang direncanakan bisa jadi sudah bagus di atas kertas, tetapi saat diimplementasikan, kurang maksimal karena kurangnya fasilitas atau personel yang terlatih. Tentu, ada juga yang berpendapat bahwa kita perlu lebih kreatif dalam mencari sumber daya tambahan, seperti bekerjasama dengan pihak luar. Namun, di sisi lain, ada juga yang merasa bahwa walaupun kita berusaha

keras, jika anggaran tidak mencukupi, maka tantangan besar tetap ada.”

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

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Imelda Yuningsi Lase, AMK (Seksi Rehabilitas Badan BNN Kota Gunungsitoli) pada hari Jumat, 29 November 2024 dengan pertanyaan, ***Apa kendala yang dihadapi dalam menjalankan program rehabilitasi?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Salah satu kendala utama yang kami hadapi dalam menjalankan program rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli adalah kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya rehabilitasi bagi pengguna narkoba. Banyak keluarga masih malu atau takut untuk membawa anggota keluarganya yang membutuhkan bantuan, karena takut dicap negatif oleh lingkungan. Selain itu, fasilitas yang tersedia juga masih terbatas, sehingga kadang kami tidak bisa menampung semua kebutuhan, terutama jika jumlah peserta meningkat. Meski begitu, kami terus berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik, termasuk melakukan edukasi ke masyarakat supaya stigma ini pelan-pelan berkurang. Ada yang mendukung program ini dengan antusias, tetapi tidak bisa dipungkiri juga, ada yang merasa ini kurang efektif kalau tanpa pengawasan yang ketat setelah rehabilitasi selesai.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Program rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli masih menghadapi tantangan, baik dari segi stigma masyarakat maupun

keterbatasan fasilitas. Namun, dengan pendekatan yang lebih inklusif dan terus meningkatkan kesadaran masyarakat, diharapkan program ini bisa berjalan lebih maksimal dan memberikan dampak positif bagi banyak orang.

4.3 Pembahasan

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

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

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

Selain itu, keterampilan konseling menjadi bagian penting dalam menangani pengguna narkoba. Kepala BNN Gunungsitoli

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Perencanaan dan implementasi program di BNN Kota Gunungsitoli juga terkendala oleh keterbatasan sumber daya dan anggaran. Inovasi dan kolaborasi merupakan kunci dalam mengatasi keterbatasan sumber daya dan melibatkan berbagai pihak untuk mencapai tujuan yang lebih luas (Azzahra, 2024). Dengan mengintegrasikan inovasi dalam pengelolaan sumber daya, BNN dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program-programnya. Selain itu, Yusuf (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik dan transparansi dalam kolaborasi dengan berbagai stakeholder sangat penting untuk keberhasilan inovasi di tingkat daerah. Berdasarkan hasil wawancara, kreativitas dalam mengelola sumber daya dan kemitraan dengan pihak eksternal telah membantu mengatasi beberapa hambatan meski tidak sepenuhnya menyelesaikan masalah.

Terakhir, program rehabilitasi di BNN Kota Gunungsitoli menghadapi tantangan dari stigma masyarakat dan keterbatasan fasilitas. Pandangan stigma sering menghambat orang yang membutuhkan untuk mencari bantuan. Keterlibatan masyarakat dalam proses rehabilitasi dapat mengurangi stigma yang sering kali melekat pada individu yang membutuhkan rehabilitasi, seperti penyalahguna narkoba. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa

kurangnya kesadaran masyarakat tentang rehabilitasi berkontribusi pada stigma negatif (Firmansyah, 2023). Salah satu cara untuk meningkatkan partisipasi masyarakat adalah melalui edukasi dan pelatihan yang melibatkan mereka secara aktif dalam program-program rehabilitasi. Misalnya, program edukasi lingkungan yang melibatkan masyarakat sebagai peserta aktif telah terbukti meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam isu-isu lingkungan (farihin, 2023). Pendekatan ini dapat diadaptasi untuk program rehabilitasi dengan memberikan informasi yang jelas dan mendidik masyarakat tentang manfaat rehabilitasi, serta cara-cara mereka dapat berkontribusi dalam proses tersebut. Dengan demikian, masyarakat tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan dalam rehabilitasi. Dari wawancara, upaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat melalui kampanye publik secara bertahap telah menunjukkan hasil positif, meskipun masih membutuhkan waktu.

4.4 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi yang luas terhadap optimalisasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) di Badan Narkotika Nasional (BNN) Gunungsitoli, khususnya dalam meningkatkan keterampilan khusus personel dalam menangani kasus narkoba secara lebih efektif dan profesional. Dalam perspektif pengelolaan SDM, penelitian ini menegaskan pentingnya strategi berbasis kompetensi yang memungkinkan personel bekerja dengan lebih adaptif, responsif, dan terampil dalam menghadapi berbagai dinamika penyalahgunaan narkotika. Dengan perencanaan SDM yang lebih terarah, kinerja personel BNN dapat meningkat secara signifikan, baik dalam aspek pencegahan, penindakan, maupun rehabilitasi. Optimalisasi perencanaan SDM sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang terlibat dalam penanganan kasus narkoba memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi terhadap kebijakan pelatihan dan pengembangan kompetensi di lingkungan BNN Gunungsitoli. Program pelatihan yang lebih sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan spesifik di lapangan menjadi suatu keharusan agar personel dapat memperoleh keterampilan teknis dan

analitis yang lebih baik dalam investigasi, rehabilitasi, serta strategi pencegahan narkoba di masyarakat. pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang terfokus pada kompetensi spesifik dapat meningkatkan kemampuan personel dalam menghadapi tantangan yang kompleks, seperti penyalahgunaan narkoba (Nurdiana, 2023). Dengan memiliki keterampilan yang sesuai, personel dapat lebih baik dalam menganalisis situasi, merespons kebutuhan masyarakat, dan berkolaborasi dengan lembaga lain dalam upaya pemberantasan narkoba (Artha, 2023; Gulo, 2024). Dalam konteks pencegahan narkoba, pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan analitis dan teknis dapat membantu personel dalam melakukan investigasi yang lebih mendalam dan rehabilitasi yang lebih efektif bagi pecandu narkoba (Sriyono & Wijoyo, 2022; Safitri, 2022). Misalnya, pelatihan yang menggabungkan teori dan praktik, serta melibatkan metode interaktif, dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam menangani masalah narkoba secara lebih komprehensif (Devianto, 2023). Dengan pendekatan ini, BNN Gunungsitoli dapat memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam penanganan kasus narkoba memiliki keterampilan yang memadai, sehingga proses investigasi lebih mendalam, penegakan hukum lebih akurat, serta program rehabilitasi dan pencegahan dapat berjalan lebih optimal. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga keterampilan praktis yang diperlukan untuk menghadapi tantangan yang kompleks dalam penanganan masalah narkoba.

Implikasi lain dari penelitian ini juga terlihat dalam efektivitas penegakan hukum terhadap kasus narkoba. Dengan adanya penguatan keterampilan khusus bagi personel, BNN Gunungsitoli dapat mengimplementasikan strategi pemberantasan narkoba yang lebih terstruktur dan berbasis bukti. Mulai dari deteksi dini terhadap jaringan peredaran narkoba, metode investigasi yang lebih canggih, hingga pelaksanaan proses hukum yang lebih akurat dan efisien. Dalam konteks ini, penelitian oleh Sukei (2023) juga menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang relevan dalam konteks penanganan narkoba. Penguatan keterampilan ini juga berkontribusi pada peningkatan profesionalisme aparat dalam menangani barang bukti, mengelola saksi dan tersangka, serta mengidentifikasi pola-pola kejahatan narkoba yang semakin kompleks.

Selain dampak terhadap efektivitas penegakan hukum, penelitian ini juga menegaskan pentingnya sinergi dan kolaborasi antar lembaga dalam upaya

pemberantasan narkoba. Optimalisasi perencanaan SDM yang berorientasi pada pengembangan keterampilan membuka peluang kerja sama yang lebih luas antara BNN Gunungsitoli dengan berbagai pihak, seperti aparat kepolisian, kejaksaan, lembaga rehabilitasi, serta organisasi masyarakat sipil. Dalam konteks ini, sinergi antar lembaga sangat diperlukan untuk menghindari tumpang tindih kewenangan dan memastikan bahwa setiap lembaga dapat berkontribusi secara optimal. Misalnya, BNN sebagai lembaga yang memimpin dalam rehabilitasi narkoba perlu bekerja sama dengan kejaksaan dan kepolisian untuk memastikan bahwa proses rehabilitasi berjalan dengan baik dan tidak terhambat oleh masalah hukum. Penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi ini dapat meningkatkan efektivitas rehabilitasi bagi pelaku penyalahgunaan narkoba, serta memperkuat upaya pencegahan yang dilakukan oleh masing-masing lembaga (Wahid & Rafiqi (2023)). Sinergi ini dapat memperkuat koordinasi dalam pertukaran informasi intelijen, pengembangan metode pelatihan bersama, serta peningkatan kapasitas personel melalui pengalaman lintas sektor. Kemudian, kolaborasi antara pemerintah dan masyarakat dalam penanganan narkoba memerlukan SDM yang terlatih dan berkompeten (Adnyani (2024)). Dengan adanya kolaborasi ini, setiap lembaga dapat saling melengkapi dan mendukung dalam mencapai tujuan bersama dalam pemberantasan narkoba. Dengan demikian, pemberantasan narkoba tidak hanya menjadi tugas BNN semata, tetapi juga menjadi agenda bersama berbagai instansi terkait untuk menciptakan lingkungan yang lebih aman dan bebas dari narkoba.

Lebih jauh, penelitian ini juga memberikan implikasi terhadap kebijakan rehabilitasi bagi pengguna narkoba. Peningkatan keterampilan personel memungkinkan pengembangan metode intervensi yang lebih berbasis ilmiah dan berorientasi pada pemulihan jangka panjang. Hal ini penting mengingat pendekatan rehabilitasi yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek medis, tetapi juga pada aspek psikososial, edukatif, dan reintegrasi sosial bagi mantan pengguna narkoba. Dengan SDM yang lebih terampil, program rehabilitasi yang diterapkan dapat lebih menyesuaikan dengan kebutuhan individu pengguna narkoba, sehingga tingkat keberhasilan dalam pemulihan dan pencegahan kekambuhan menjadi lebih tinggi. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan khusus bagi petugas rehabilitasi dan konseling menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menangani pengguna narkoba. Hal ini juga didukung oleh penelitian oleh Delima (2023), yang menunjukkan bahwa penerapan model konseling yang tepat dapat membantu dalam penanganan kasus narkoba secara lebih efektif.

Secara keseluruhan, optimalisasi perencanaan SDM melalui pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba di BNN Gunungsitoli merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan efektivitas kelembagaan dalam upaya pemberantasan narkoba. Dengan perencanaan yang matang dan berbasis pada penguatan kompetensi personel, BNN Gunungsitoli dapat menghadapi tantangan penyalahgunaan dan peredaran narkoba dengan lebih terukur, sistematis, dan profesional. Oleh karena itu, rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pembentukan kebijakan yang lebih baik, penyempurnaan strategi pelatihan, serta implementasi program penanggulangan narkoba yang lebih komprehensif dan berkelanjutan di masa mendatang.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Salah satu keterbatasan utama adalah cakupan wilayah penelitian yang terbatas pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke wilayah lain yang memiliki karakteristik demografis, sosial, dan budaya yang berbeda, sehingga terdapat kemungkinan bahwa faktor-faktor eksternal yang berpengaruh terhadap efektivitas perencanaan sumber daya manusia dalam menangani kasus narkoba tidak sepenuhnya tercermin dalam studi ini.

Selain itu, subjek penelitian yang terbatas pada pegawai dan tenaga profesional di BNN Kota Gunungsitoli juga menjadi faktor pembatas yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Meskipun mereka merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam proses perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba, perspektif dari lembaga lain, seperti kepolisian, rumah rehabilitasi, maupun organisasi masyarakat yang bergerak dalam pencegahan penyalahgunaan narkoba, tidak sepenuhnya terakomodasi dalam penelitian ini. Hal ini dapat menyebabkan adanya bias dalam memahami kompleksitas perencanaan dan implementasi strategi peningkatan keterampilan dalam menangani kasus narkoba.

Keterbatasan lainnya adalah terkait dengan akses terhadap data dan sumber informasi yang digunakan dalam penelitian. Informasi yang diperoleh berasal dari wawancara serta dokumen internal BNN Kota Gunungsitoli, yang mungkin memiliki keterbatasan dalam menyajikan data yang komprehensif.

Beberapa informasi sensitif atau rahasia tidak dapat diungkapkan secara terbuka, sehingga dapat membatasi kelengkapan analisis terhadap efektivitas strategi yang telah diterapkan. Selain itu, data yang dikumpulkan sangat bergantung pada persepsi dan pengalaman individu yang diwawancarai, yang secara tidak langsung dapat menimbulkan bias subjektivitas. Variasi dalam tingkat pengalaman, pemahaman, dan sudut pandang para responden terhadap program pengembangan keterampilan juga dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Dimensi waktu dalam penelitian ini juga menjadi faktor pembatas, mengingat penelitian dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Kondisi perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan keterampilan khusus dalam menangani kasus narkoba bersifat dinamis dan terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan kebijakan pemerintah, teknologi investigasi, serta metode rehabilitasi yang diterapkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin hanya relevan dalam konteks waktu tertentu dan belum mampu menggambarkan perubahan jangka panjang yang dapat terjadi di masa mendatang. Selain keterbatasan waktu penelitian, aspek finansial juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan penelitian ini. Keterbatasan anggaran yang tersedia berpengaruh terhadap cakupan penelitian, terutama dalam hal jumlah responden, metode penelitian yang digunakan, serta akses terhadap sumber daya yang lebih luas. Beberapa metode penelitian yang lebih komprehensif, seperti survei skala besar atau penelitian longitudinal, memerlukan biaya yang lebih besar, yang tidak dapat sepenuhnya difasilitasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, keterbatasan dana menyebabkan pemilihan metode yang lebih efisien dari segi biaya, meskipun mungkin belum mampu menggali fenomena secara lebih mendalam.

Lebih lanjut, penelitian ini juga tidak dapat sepenuhnya mengontrol berbagai variabel eksternal yang dapat memengaruhi efektivitas perencanaan sumber daya manusia di BNN Kota Gunungsitoli. Faktor seperti perubahan regulasi pemerintah, keterbatasan anggaran, serta dinamika sosial di lingkungan masyarakat dapat menjadi variabel yang turut berperan dalam keberhasilan atau kendala dalam implementasi strategi pengembangan

keterampilan khusus. Dengan demikian, penelitian ini lebih berfungsi sebagai studi awal yang dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi wilayah, jumlah sampel, maupun metode penelitian yang digunakan.

Meskipun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, temuan yang dihasilkan tetap diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi perencanaan sumber daya manusia di BNN, khususnya dalam meningkatkan keterampilan tenaga profesional dalam menangani kasus narkoba. Untuk meningkatkan validitas hasil penelitian, penelitian di masa mendatang disarankan untuk menggunakan pendekatan metodologis yang lebih komprehensif, seperti studi longitudinal atau metode mixed-method yang dapat memberikan analisis yang lebih mendalam dan holistik terhadap fenomena yang dikaji. Keterbatasan dalam penelitian ini menjadi aspek yang perlu diperhatikan agar hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara lebih objektif dan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditentukan.