

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Objek Penelitian**

##### **1.1.1 Profil Umum Badan Narkotika Nasional**

Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Penanggulangan bahaya narkotika dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelijen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing. Pada masa itu, permasalahan narkoba di Indonesia masih merupakan permasalahan kecil dan Pemerintah Orde Baru terus memandang dan berkeyakinan bahwa permasalahan narkoba di Indonesia tidak akan berkembang karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang ber-Pancasila dan agamis. Pandangan ini ternyata membuat pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia lengah terhadap ancaman bahaya narkoba, sehingga pada saat permasalahan narkoba meledak dengan dibarengi krisis mata uang regional pada pertengahan tahun 1997, pemerintah dan bangsa Indonesia seakan tidak siap untuk menghadapinya, berbeda dengan Singapura, Malaysia dan Thailand yang sejak tahun 1970 secara konsisten dan terus menerus memerangi bahaya narkoba.

Menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan kedua Undang-undang tersebut, Pemerintah (Presiden Abdurrahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi penanggulangan narkoba yang beranggotakan 25 Instansi Pemerintah terkait. BKNN sebagai badan koordinasi dirasakan tidak memadai lagi untuk menghadapi ancaman bahaya narkoba yang makin serius. Oleh karenanya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional (BKNN) diganti dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN, sebagai sebuah lembaga forum dengan tugas mengoordinasikan 25 instansi pemerintah terkait dan ditambah dengan kewenangan operasional, mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Mengoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba; dan
- b. Mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba.

Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Indonesia (APBN). Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK). Namun karena tanpa struktur kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius. Oleh karena itu pemegang otoritas dalam hal ini segera menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang BNN BNP dan BNK, yang memiliki kewenangan operasional.

Kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN-BNP-BNKab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN. Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, maka Ketetapan

MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 melalui Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Tahun 2002 telah merekomendasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Oleh karena itu, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan dan mengundangkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika. Yang diperjuangkan BNN saat ini adalah cara untuk memiskinkan para bandar atau pengedar narkoba, karena disinyalir dan terbukti pada beberapa kasus penjualan narkoba sudah digunakan untuk pendanaan teroris (*Narco Terrorism*) dan juga untuk menghindari kegiatan penjualan narkoba untuk biaya politik (*Narco for Politic*).

Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tapanuli Selatan Badan Narkotika Nasional, Kabupaten/Kota yang selanjutnya dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional ini disebut BNNK/Kota adalah instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Kabupaten/Kota. BNNK/Kota berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BNNP (Badan Narkotika Nasional Provinsi). Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, BNNK/Kota menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) dalam wilayah Kabupaten/Kota;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan pemberantasan dalam wilayah Kabupaten/Kota;
- c. Pelaksanaan layanan hukum dan kerja sama dalam wilayah Kabupaten/Kota;
- d. Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama P4GN dengan instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Kabupaten/Kota;
- e. Pelayanan administrasi BNNK/Kota; dan
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan BNNK/Kota.

### 1.1.2 Logo Perusahaan

Logo perusahaan Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebagaimana yang ditunjukkan Gambar 1



**Gambar 1 Logo Perusahaan Badan Narkotika Nasional (BNN)**

*Sumber:* <https://bnn.go.id/profil/>

Sesuai dengan keputusan ketua BNN Nomor: Skep/37/IX/2006/BNN tentang Logo dan PIN di lingkungan BNN, maka dapat dijelaskan mengenai makna, bentuk dan warna dari logo BNN, sebagai berikut:

Makna bentuk:

- a. Lingkaran Berwarna emas menjelaskan satu kesatuan yang tidak memberikan celah bagi penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba.
- b. Bintang, merupakan simbolisasi cita-cita luhur BNN untuk mewujudkan masyarakat Indonesia bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba.
- c. Tulisan Badan Narkotika Nasional, memberikan pemahaman bahwa BNN merupakan sebuah institusi pemerintah yang memiliki tugas khusus dalam menanggulangi permasalahan Narkoba.
- d. Garuda, melambangkan komitmen BNN terhadap tekad Pemerintah Republik Indonesia dalam upaya menanggulangi permasalahan Narkoba.
- e. Huruf BNN, menunjukkan terminologi Badan Narkotika Nasional

Makna Warna

- a. Warna hitam, memiliki arti keseriusan dan ketegasan

- b. Warna kuning gading, memiliki kreativitas dan inovatif makna kecerdasan, antusiasme.
- c. Warna biru tua dan biru muda, artinya adalah lambang universalisme
- d. Warna putih, artinya adalah keluhuran cita-cita.

### **1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan Badan Narkotika Nasional (BNN)**

Adapun Visi dan Misi tersebut adalah:

#### **a. Visi**

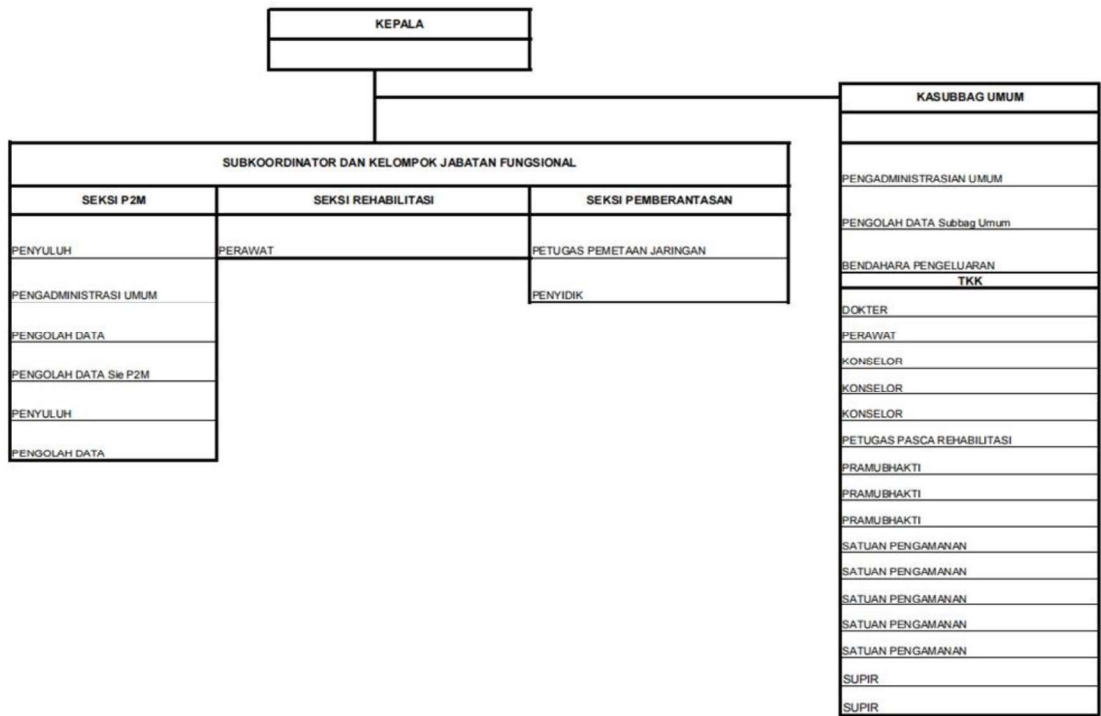
Menjadi Lembaga Non Kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif Lainnya di Indonesia.

#### **b. Misi**

- 1) Menyusun kebijakan nasional P4GN
- 2) Melaksanakan operasional P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya.
- 3) Mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya (narkoba)
- 4) Memonitor dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN.
- 5) Menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN dan diserahkan kepada Presiden.

### 1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi pada Perusahaan BNN cabang Kabupaten Tapanuli Selatan sebagai berikut :



**Gambar 2 Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional (BNN)**

*Sumber:* Data internal Perusahaan

*Job description* pada setiap divisi tersebut, yaitu:

- a. Kepala BNNK/Kota mempunyai tugas memimpin BNNK/Kota dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang BNN dalam wilayah Kabupaten/Kota. mewakili Kepala BNN dalam melaksanakan hubungan kerjasama P4GN dengan instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Kabupaten/Kota
- b. SubBagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan penyusunan rencana program dan anggaran, urusan tata persuratan, urusan rumah tangga, kepegawaian, keuangan, kearsipan, dokumentasi, hubungan masyarakat, bantuan hukum dan kerja sama, evaluasi, dan penyusunan laporan BNNK/Kota

- c. Seksi Pencegahan mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah Kabupaten/Kota.
- d. Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dan rehabilitasi dalam wilayah Kabupaten/Kota. Seksi Pemberantasan mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan dalam rangka pemetaan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dalam wilayah Kabupaten/Kota

## **1.2 Latar Belakang**

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi merupakan syarat mutlak bagi setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya di era yang penuh dengan persaingan. Dalam perusahaan pimpinan dan karyawan pastinya menjalankan pekerjaan sesuai target perusahaan. Kepemimpinan yang sesuai visi dan misi perusahaan dan saling kerjasama antara pimpinan dan karyawan adalah kunci suksesnya perusahaan tersebut. Salah satu yang menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan adalah pola komunikasi yang terjalin secara efektif antara pimpinan dan karyawan

Menurut Yusuf (2016) Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Hadiyatno, 2011:2 Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik.

Hal ini karena sumber daya manusia tersebut telah memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai hal-hal yang harus dikerjakan sehingga laporan keuangan yang disusun dapat diselesaikan dan disajikan tepat pada waktunya (Mardiasmo, 2002: 146). Semakin cepat laporan keuangan disajikan maka akan semakin baik dalam hal pengambilan keputusan. Sedangkan SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja baik yang belum kerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Fahmi (2016: 163), “Komunikasi adalah pesan yang tersampaikan yang digunakan oleh satu pihak pada pihak lainnya dari pesan secara langsung ataupun dari media atau tidak langsung”. Sementara Sopiha (2018: 141) berpendapat bila “Komunikasi diartikan sebagai penyimpanan ataupun pertukaran informasi dari pengirim ke penerima, baik melalui lisan, tulisan, ataupun melalui alat guna berkomunikasi”. Indikator Komunikasi menurut Sutardji (2016: 10-11) komunikasi efektif mempunyai sejumlah indikator, yakni:

- a. Pemahaman
- b. Pengaruhnya terhadap sikap
- c. Relasi yang terus membaik
- d. tindakan

Muhammad, 2005 Untuk itu, komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjalannya aktivitas. Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Dalam perusahaan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita.

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar karyawan, kompetensi dan komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembanya sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin membaik dan



sebaliknya apabila terjadi komunikasi yang buruk tidak terjalannya hubungan baik, sikap otoriter atau acuh perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Menurut William Albright komunikasi adalah proses sosial, dalam arti pelepasan pesan/lambang yang mana mau tidak mau akan menubuhkan pengaruh pada semua proses dan berakibat pada bentuk perilaku manusia dan adat kebiasaan. Komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta kompensasi menjadi daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya terselesaikan dengan cepat.

Kompetensi adalah ciri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Indriasari, 2008). Kompetensi merupakan dasar seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam menyelesaikan kinerjanya. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan ekonomis. Dalam hal ini pekerjaan yang dihasilkan tidak akan tepat waktu dan terdapat pemborosan waktu serta tenaga. Dengan adanya kompetensi sumber daya manusia maka waktu pembuatan laporan keuangan dapat dihemat. Hal ini karena sumber daya manusia tersebut telah memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai hal-hal yang harus dikerjakan sehingga laporan keuangan yang disusun dapat diselesaikan dan disajikan tepat pada waktunya. Semakin cepat laporan keuangan disajikan maka akan semakin baik dalam hal pengambilan keputusan (Mardiasmo, 2002: 146).

Robbins, 2011:46 Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan . Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompentensi tinggi.

Untuk menjaga eksistensi perusahaan tersebut karyawan selalu dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada para customer untuk mencapai kepuasan para klien perusahaan. Sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk bekerja baik dan mengetahui secara luas tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab sebagai karyawan yang dituntut untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mengambil keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Habies, 2011:153 Kinerja Karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Sedangkan kinerja menurut Gomes (2012:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Setiap karyawan pastinya ingin selalu kinerjanya dihargai agar merasa apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan mendapat perhatian. Untuk itu, sudah seharusnya perusahaan melakukan penilaian kerja terhadap karyawannya agar mereka merasa puas atas hasil yang sudah mereka capai. Namun tidaklah mudah untuk menentukan karyawan mana yang memiliki tingkat kinerja yang baik dengan tingkat kinerja karyawan rendah. Jika tidak memiliki standars-standar, kriteria-kriteria atau kaidah-kaidah yang akan digunakan dalam menilai.

Badan Narkotika Nasioanal (BNN) dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari adanya hambatan yang dihadapi dan dicari upaya mengatasi hambatan tersebut. Adapun hambatan yang dihadapi oleh Badan Narkotika Nasioanal (BNN) dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebagaimana hasil wawancara penulis dengan pihak BNN Kabupaten Tapanuli Selatan pada Sub umum BNN Tapanuli Selatan, yaitu sebagai berikut:

- a. Minimnya personil yang membidangi dalam penindakan.
- b. Minimnya peralatan atau fasilitas.
- c. Kewenangan lebih besar diberikan kepada provinsi

Selain dari hambatan di atas, Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tapanuli Selatan juga menghadapi beberapa hambatan lain yang lebih berat dan sulit dilakukan untuk melaksanakan pemberantasan dalam penyalahgunaan narkotika, hambatan yang sering ditemui di lapangan yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor internal pelaku

b. Faktor eksternal pelaku

Badan Narkotika Nasional (BNN) Tapanuli Selatan yang terletak di Jalan H. Raja Inal Siregar KM 5,7 Batunadua Padangsidimpuan dengan jumlah pegawai 32 orang terdiri dari 15 orang PNS, 17 orang PPNPN. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal dibutuhkan kinerja yang tinggi dari karyawan karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Pada Tabel 1.1 ditunjukkan data rekapitulasi kinerja pegawai BNN cabang Tapanuli Selatan, pada Tahun 2019 dan 2020.

TABEL 1.1  
REKAPITULASI KINERJA PEGAWAI TAHUN 2019 DAN 2020

Kategori Penilaian	2019		2020	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Baik	2	6,25%	2	6,25%
Baik	30	93,75%	30	93,75%
Cukup	0	0	0	0
Kurang	0	0	0	0
Jumlah	32	100%	32	100%

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di BNN cabang Tapanuli Selatan terjadi stagnan. Hal ini ditunjukkan oleh data yaitu ada sebanyak 6,25% pegawai mendapatkan hasil evaluasi kinerja pada kategori Sangat Baik di Tahun 2019 dan Tahun 2020. Hal yang sama ditemukan pada kategori penilaian baik, yaitu yang ditunjukkan oleh data ada sebanyak 93,75% pegawai yang mendapatkan hasil evaluasi dengan kategori baik tersebut di tahun 2019 dan Tahun 2020. Yang dimana bahwa perusahaan tersebut belum bias mencapai target sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan target yang ditetapkan oleh organisasi bahwa pencapaian kinerja pegawai ditargetkan minimal ada sebanyak 25% berkinerja pada kategori Sangat Baik dan sebanyak 75% berkinerja pada kategori Baik. Sehingga dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai pada kurun waktu dua tahun terakhir yaitu tahun 2019 dan tahun 2020 belum mencapai target yang ditetapkan oleh BNN. Belum tercapaian kinerja pegawai BNN sesuai target minimal yang telah ditetapkan oleh organisasi, hal ini menunjukkan ada permasalahan yang menjadi penyebabnya. Ada

banyak faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang diduga sebagai penyebabnya adalah variabel komunikasi dan kompetensi SDM.

Pola komunikasi di organisasi BNN Kabupaten Tapanuli Selatan salah satunya dapat diidentifikasi dari kegiatan rapat yang diselenggarakan dengan melibatkan pegawai. Pada kegiatan rapat tersebut terjadi komunikasi antara atasan dan bawahan sesuai agenda yang dibahas dalam rapat. Adapun penjadwalan kegiatan rapat yang bisa menggambarkan pola komunikasi ditunjukkan pada Tabel 1.2 berikut.

TABEL 1.2  
DAFTAR RAPAT KERJA PEGAWAI BNN

Daftar Rapat kerja	
Waktu	Jenis Rapat
Senin 08.00 – 09.00	Rapat keseluruhan BNN se Indonesia
Senin 10.00 – 11.00	Rapat Sesama Ketua Devisi masing-masing dengan hasil rapat sebelumnya

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa komunikasi di BNN terjalin dengan sangat bagus terdiri dari:

Rapat yang melibatkan BNN seluruh Indonesia terjadwal secara rutin setiap hari Senin Jam 08.00 – 09.00. Agenda yang dibahas dan dikomunikasikan dalam rapat ini biasanya terdiri dari program-program yang ditetapkan secara nasional.

- a. Rapat yang melibatkan sesama ketua divisi diselenggarakan setiap hari Senin Jam 10.00 – 11.00. Agenda yang dibahas pada rapat ini meliputi laporan pelaksanaan program di masing-masing divisi yang mencakup pencapaian terhadap target, beserta hambatan yang ditemui jika ada.
- b. Ditingkat pelaksanaan kegiatan setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai deskripsi pekerjaan masing-masing yang juga melibatkan komunikasi diantara karyawan maupun komunikasi diantara bawahan dengan atasan.

Kelancaran pola komunikasi yang terjalin di BNN Tapanuli Selatan baik komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun komunikasi sesama karyawan, sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan BNN Cabang Tapanuli Selatan adalah kompetensi karyawan. Untuk mengetahui tingkat kompetensi karyawan, peneliti mengidentifikasinya dari tingkat pendidikan karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti bahwa tingkat pendidikan karyawan BNN Kabupaten Tapanuli Selatan ditunjukkan pada Tabel 1.3 berikut.

TABEL 1.3  
PENDIDIKAN TERKAHIR KARYAWAN BNN

Pendidikan Terakhir Karyawan	
Strata Satu (S1)	11 orang
SMA	20 orang

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 tersebut diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan BNN Kabupaten Tapanuli Selatan terdiri dari 34% berpendidikan Sarjana dan 66% berpendidikan SMA. Tingkat pendidikan tersebut dapat mencerminkan kompetensi karyawan.

Kompetensi selain diukur dari tingkat pendidikan karyawan, juga dapat dilihat dari pelatihan dan pengembangan yang pernah dijalani oleh setiap pegawai. Adapun jenis pelatihan dan pengembangan yang dapat diikuti oleh karyawan antara lain:

- a. Pelatihan pemanfaatan teknologi internet untuk menunjang pekerjaan.
- b. Pelatihan literasi IT untuk karyawan yang bertugas di bagian pendukung
- c. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk pegawai yang diproyeksikan pada pekerjaan jabatan struktural.
- d. Pelatihan yang berkaitan dengan teknik pencegahan tindak pidana narkoba.
- e. Pelatihan budaya organisasi
- f. Pelatihan motivasi diri
- g. Pelatihan keselamatan kerja

Adapun hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap

agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar

Setiap karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan minimal 2 kegiatan per tahun. Organisasi menyediakan anggaran yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dibahas dengan judul adalah **Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan BNN Tapanuli Selatan.**

### **1.3 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana komunikasi di perusahaan BNN cabang Tapanuli Selatan
- b. Bagaimana kompetensi sumber daya manusia di perusahaan BNN cabang Tapanuli Selatan
- c. Bagaimana kinerja karyawan di perusahaan BNN cabang Tapanuli Selatan
- d. Bagaimana pengaruh komunikasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di perusahaan BNN cabang Tapanuli Selatan baik pengaruh parsial maupun simultan

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ilmiah memiliki tujuan tertentu. Penetapan pada tujuan diperlukan agar terdapat kejelasan terhadap arah. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

- a. Komunikasi pada BNN cabang Tapanuli Selatan
- b. Kompetensi sumber daya manusia pada BNN cabang Tapanuli Selatan.
- c. Kinerja karyawan pada perusahaan BNN cabang Tapanuli Selatan
- d. Pengaruh komunikasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BNN cabang Tapanuli Selatan, secara parsial dan simultan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pimpinan perusahaan BNN cabang Tapanuli

Selatan dalam merumuskan kebijakan mengenai pengaruh komunikasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sarana informasi untuk meningkatkan pengalaman dan pengetahuan seberapa berpengaruhnya motivasi kerja dan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BNN cabang Tapanuli Selatan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam upaya untuk mempermudah pembahasan hasil penelitian serta gambaran yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas disetiap bab, maka sistematis penulisannya dibuat sebagai berikut.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi penelitian yang terdiri dari gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, periode penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membuat rangkuman secara jelas tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel untuk dijadikan dasar dari penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis dan ruang lingkup penelitian. Hasil rangkuman kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan secara sistematis sesuai dengan indentifikasi masalah serta tujuan penelitian. Dalam bab ini memuat uraian karakteristik responde. Hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang disusun secara detail.

#### **BAB V KESIMPULAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya kesimpulan disusun berdasarkan hasil dari pembahasan. Sedangkan saran dalam penelitian ini dibagi menjadi dua secara praktis dan teoritis