**BAB IV**

**HASIL DAN ANALISA PENELITIAN**

Pada bab ini akan dipaparkan hasil dan analisa penelitian yang menggunakan hasil wawancara mendalam (*in depth interview*) dan observasi di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Selain itu, peneliti juga akan memberikan pemaparan mengenai pertanyaan-pertanyaan penelitian terkait proses komunikasi dalam organisasi dilihat dari aspek *souce* (sumber), *receive* (penerima pesan), *chanel* (media saluran) dan *message* (pesan). Peneliti membahas mengenai perilaku organisasi dilihat dari aspek tahapan komunikasi organisasi dan sifat organisasi/ manusia.

Dalam proses penelitian, peneliti melakukan observasi terhadap proses komunikasi dan perilaku organisasi yang berlangsung di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut serta melalui tahap wawancara mendalam dengan para informan penelitian yang peneliti anggap sebagai informan yang cocok dalam penelitian. Dalam melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu melakukan observasi terhadap narasumber. Hal tersebut dilakukan guna memperoleh sedikit gambaran mengenai narasumber sebelum melakukan wawancara. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dimulai dari bulan Maret hingga Mei 2017. Berikut merupakan informan yang dipilih terkait penelitian proses komunikasi dan perilaku organisasi pada satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut:

* Drs. Anas Saepudin, M.Si : Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut (Organik dari Pemkab. Sumedang)
* Kania Ratna Nursita : Administrasi Umum (Pemkab. Garut)
* H. Adi Rustawa, S.Sos : Kepala Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut (Pemkab. Garut)
* drg. Ervina Said Limi, MARS : Penyuluh Ahli Madya Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut (Organik dari Prov. Gowa)
* Kompol Supartini : Kepala Seksi Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut (Kepolisian)
* Ipan Soeparsono, SH : Penyidik Seksi Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut (Organik Murni)
* Deri Yudiana, SE : Staf Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut (Honorer)
1. **Gambaran Umum Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut**
	* 1. **Sejarah Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut**

Sejarah 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 Intelligen 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.

Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosial, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung, dan lain-lain, yang berada di bawah komando dan bertanggung jawab kepada Kepala BAKIN. Badan ini tidak mempunyai wewenang operasional dan tidak mendapat alokasi anggaran sendiri dari ABPN melainkan disediakan berdasarkan kebijakan internal BAKIN.

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 miningkat, 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 Abdurahman 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 diketuai oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) secara ex-officio. Sampai tahun 2002 BKNN tidak mempunyai personil dan alokasi anggaran sendiri. Anggaran BKNN diperoleh dan dialokasikan dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri), sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

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: 1. mengoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba; dan 2. mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba.

Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK. Namun karena tanpa struktur kelembagaan yang memilki 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 Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui 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.

Perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, akhirnya membuat MPR-RI mengeluarkan ketetapan 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 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.

Berdasarkan undang-undang tersebut, status kelembagaan BNN menjadi Lembaga Pemerintah Non-Kementrian (LPNK) dengan struktur vertikal ke propinsi dan kabupaten/kota. Di propinsi dibentuk BNN Propinsi, dan di kabupaten/kota dibentuk BNN Kabupaten/Kota. BNN dipimpin oleh seorang Kepala BNN yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. BNN berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Kepala BNN dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, Inspektur Utama, dan 5 (lima) Deputi yaitu Deputi Pencegahan, Deputi Pemberdayaan Masyarakat, Deputi Rehabilitasi, Deputi Pemberantasan, dan Deputi Hukum dan Kerja Sama.

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut dibentuk pada tanggal 19 April 2011 bersamaan dengan dilantiknya Bapak Agus Juanda , SH. M. Si berdasarkan SK Kepala BNN RI Nomor : KEP/51/IV/2011/BNN. Dengan ditetapkannya sejumlah personil yang dipekerjakan dari Pemerintah Kabupaten Garut sejumlah 11 Orang dibawah kepemimpinan Bapak Agus Juanda, SH. M. Si sebagai Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.

Pembangunan gedung Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut yang beralamat di Jl. Patriot No. 3A berdiri di atas tanah hibah dari Pemerintah Kabupaten Garut seluas 600 M2 terhitung sejak bulan Nopember 2011 dan diresmikan pada tanggal 5 Mei 2012.

Berdasarkan SK Kepala BNN RI Nomor : KEP/265/IX/2013/BNN pada tanggal 05 September 2013, kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut digantikan oleh AKBP. Widayati, BA dengan jumlah personil sebanyak 36 Orang yang terdiri dari PNS Pusat/ organik BNN RI 7 Orang, PNS Daerah Kabupaten Garut yang dipekerjakan sebanyak 15 Orang dan anggota kepolisian yang di BKO kan sebanyak 3 Orang serta tenaga Outsourching sebanyak 11 Orang.

**4.1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi**

* **Kedudukan.**
1. 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.
2. BNNK/Kota berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BNNP.
3. BNNK/Kota dipimpin oleh Kepala.
* **Tugas Pokok**

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut mempunyai tugas melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Provinsi Jawa Barat. Tugas Badan Narkotika Nasional sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 16 Tahun 2014, meliputi :

1. Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
2. Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
3. Berkoordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
4. Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu Narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat;
5. Memberdayakan masyarakat dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
6. Memantau, mengarahkan, dan meningkatkan kegiatan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
7. Melakukan kerja sama bilateral dan multilateral, baik regional maupun internasional, guna mencegah dan memberantas peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
8. Mengembangkan laboratorium Narkotika dan Prekursor Narkotika;
9. Melaksanakan administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap perkara penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
10. Membuat laporan tahunan mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang.

Selain tugas sebagaimana dimaksud, juga bertugas menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahguna dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.

* **Fungsi.**

Dalam melaksanakan tugasnya, BNNK Garut menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang P4GN dalam wilayah Kabupaten/Kota;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan pemberantasan dalam wilayah Kabupaten/Kota;
3. Pelaksanaan layanan hukum dan kerja sama dalam wilayah Kabupaten/Kota;
4. Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama P4GN dengan instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Kabupaten/Kota;
5. Pelayanan administrasi BNNK/Kota; dan
6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan BNNK/Kota.
* **Kewenangan.**

Kewenangan BNNK Garut secara umum terlihat secara implisit pada tugasnya, namun kewenangan yang dikhususkan oleh undang-undang adalah tugas dalam melaksanakan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika, BNNK Garut berwenang melakukan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.

**4.1.3. Struktur Organisasi.**

Struktur Organisasi sebagaimana disebut dalam dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 6 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut:

1. Kepala;

2. Subbagian Umum;

3. Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat;

4. Seksi Rehabilitasi; dan

5. Seksi Pemberantasan.

Kasubag Umum

Kepala BNNK

Kasi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat

Kasi Rehabilitasi

Kasi Pemberantasan

Jabatan Fungsional Penyuluh P4GN

Gambar 4. 1. Struktur Organisasi BNNK Garut

**4.1.3.1.Analisis Jabatan Pegawai BNNK Garut**

* Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut

Jabatan ini memimpin 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.

Dengan uraian tugas sebagai berikut :

* 1. Menyiapkan bahan konsep Rencana Kerja Tahunan Badan Narkotika Nasional Kabupaten / Kota.
	2. Menyiapan bahan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat dan rehabilitasi, dan di bidang pemberantasan dalam rangka pemetaan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dalam wilayah Kabupaten/Kota
	3. Menyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah Kabupaten/Kota
	4. Menyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dan rehabilitasi dalam wilayah Kabupaten/Kota
	5. Menyiapkan bahan bahan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan dalam rangka pemetaan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dalam wilayah Kabupaten/Kota

Dengan uraian tanggung jawab sebagai berikut :

1. Menjamin kesesuaian rencana, program, dan kegiatan P4GN Bidang Pencegahan, Pemberdayaan Masyarakat dan Pemberantasan di BNN Kabupaten / Kota sesuai dengan Rencana Stratejik Badan Narkotika Nasional Provinsi.
2. Menjamin kesesuaian pelaksanaan rencana, program, dan kegiatan P4GN Bidang Pencegahan, Pemberdayaan Masyarakat dan Pemberantasan di BNN Kabupaten / Kota sesuai dengan Rencana Stratejik Badan Narkotika Nasional Provinsi.
3. Menjamin pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan.
* Kepala Sub Bagian Umum BNNK Garut

Jabatan ini 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/ Kabupaten.

Dengan uraian tugas sebagai berikut :

1. Mengumpulkan bahan konsep Rencana Kerja Tahunan BNNK Kota di Subbagian tata usaha
2. Mengumpulkan bahan konsep kebijakan 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
3. Melakukan pengumpulan bahan 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

Dengan uraian tanggung jawab sebagai berikut :

Jabatan ini bertanggung jawab untuk menjamin terselenggara dan terkelolanya 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

* Kepala Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat

 Jabatan ini melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Kabupaten Kota.

Dengan uraian tugas sebagai berikut :

1. Mengumpulkan bahan konsep Rencana Kerja Tahunan BNNK Kota di Seksi pencegahan dan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengumpulkan bahan konsep kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat. dalam wilayah BNNK Kota.
3. Melakukan pengumpulan bahan penyiapan teknis P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat. dalam wilayah Kabupaten Kota

Dengan uraian tanggung jawab sebagai berikut :

 Jabatan ini bertanggung jawab untuk menjamin terselenggara dan terkelolanya pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah Kabupaten Kota.

* Kepala Seksi Rehabilitasi

 Jabatan ini melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Kabupaten Kota.

Dengan uraian tugas sebagai berikut :

1. Mengumpulkan bahan konsep Rencana Kerja Tahunan BNNK Kota di Seksi rehabilitasi.
2. Mengumpulkan bahan konsep kebijakan teknis P4GN di bidang rehabilitasi. dalam wilayah BNNK Kota.
3. Melakukan pengumpulan bahan penyiapan teknis P4GN di bidang rehabilitasi. dalam wilayah Kabupaten Kota

Dengan uraian tanggung jawab sebagai berikut :

 Jabatan ini bertanggung jawab untuk menjamin terselenggara dan terkelolanya pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Kabupaten Kota.

* Kepala Seksi Pemberantasan

 Jabatan ini melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan dalam rangka pemetaan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dalam wilayah Kabupaten/Kota

Dengan uraian tugas sebagai berikut :

1. Mengumpulkan bahan konsep Rencana Kerja Tahunan BNNK/KOTA di Seksi pemeberantasan.
2. Mengumpulkan bahan konsep kebijakan teknis P4GN di Seksi pemebrantasan dalam wilayah BNNK/Kota.
3. Melakukan pengumpulan bahan penyiapan teknis P4GN di pemebrantasan dalam wilayah Kabupaten/Kota

Dengan uraian tugas sebagai berikut :

Jabatan ini bertanggung jawab untuk menjamin terselenggara dan terkelolanya pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan dalam rangka pemetaan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dalam wilayah Kabupaten/Kota

* Tenaga Fungsional Penyuluh P4GN

Membantu menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penyuluhan (komunikasi dan penyampaian informasi) di Bidang P4GN.

Dengan uraian tugas sebagai berikut :

* 1. Mempelajari disposisi dan isi surat serta petunjuk pelaksanaan penyuluhan yang diberikan oleh atasan sebagai dasar pelaksanaan tugas teknis penyuluhan di bidang P4GN.
	2. Menyusun rencana kerja penyuluhan di bidang P4GN.
	3. Menghimpun bahan-bahan informasi dan komunikasi guna penyuluhan.
	4. Menyusun materi informasi dan komunikasi sesuai kebutuhan/permintaan penyuluhan di bidang P4GN.
	5. Menyusun dan mengembangkan juklak/juknis, metode penyuluhan di bidang P4GN.
	6. Melakukan upaya untuk mendorong para peserta kegiatan informasi dan komunikasi melaksanakan praktik penyuluhan di bidang P4GN.
	7. Mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan merumuskan dampak dari hasil pelaksanaan penyuluhan/penyampaian informasi dan komunikasi
	8. Melakukan kerjasama dengan unit kerja, instansi/lembaga, masyarakat, dan organisasi masyarakat terkait untuk sinkronisasi kegiatan.
	9. Mengkoordinasikan dan memadukan rencana program dan kegiatan dibidang informasi dan komunikasi (penyuluhan) di bidang P4GN.
	10. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan penyampaian informasi dan komunikasi di Pusat dan Derah
	11. Menjadi pramuwicara dalam setiap kegiatan penyuluhan/penyampaian informasi dan komunikasi di bidang P4GN di Pusat dan Daerah.
	12. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan menyangkut bidang penyuluhan/penyampaian informasi dan komunikasi di bidang P4GN untuk peningkatan tugas selanjutnya.
	13. Melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai bidang tugasnya.

Dengan uraian tanggung jawab sebagai berikut :

* + - 1. Sebagai inisiator, fasilitator, dan motivator dalam menggerakkan masyarakat peserta penyuluhan untuk melaksanakan upaya di bidang P4GN.
			2. Sebagai penghubung dan agen perubahan untuk mendorong sasaran mampu menuju ke arah kemajuan dalam memecahkan permasalahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba

**4.1.4. Visi dan Misi BNNK Garut**

 **1. 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.

* 1. **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.

**4.2. Profil Informan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki 7 orang informan atau responden yakni : Drs. Anas Saepudin, M.Si, Kania Ratna Nursita, H. Adi Rustawa, S.Sos, drg. Ervina Said Limi, Kompol Supartini, Ipan Soeparsono, SH, Deri Yudiana, SE. Berikut Profil informan penelitiannya:

Tabel 4.1. Profil Informan Penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Jabatan** | **Pangkat/ Golongan** | **Status** |
| 1 | Drs. Anas Saepudin, M.Si | Kepala BNNK Garut | Pembina/ IV a | Organik |
| 2 | Kania Ratna Nursita | Administrasi Umum | Penata Muda Tk. I/ III b | Pemkab. Garut |
| 3 | H. Adi Rustawa, S.Sos | Kepala Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat | Penata/ III c | Pemkab. Garut |
| 4 | drg. Ervina Said Limi, MARS | Penyuluh Ahli Madya | Pembina/ IV a | Organik |
| 5 | Kompol Tinnie Supartini | Kepala Seksi Pemberantasan | Pembina/ IV a | Anggota Polisi |
| 6 | Ipan Soeparsono, SH | Penyidik Ahli Pertama | Penata Muda Tk. I/ III b | Organik Murni |
| 7 | Deri Yudiana, SE | Administrasi Umum | Honorer | Honorer |

Sumber : Data Peneliti 2017

* 1. **Drs. Anas Saepudin, M.Si**

Informan menjabat sebagai Kepala BNNK Garut periode maret 2015 sampai dengan sekarang. Drs. Anas Saepudin, M.Si mengawali karir sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah Kabupaten Sumedang pada tahun 1993 sebagai penyuluh di BKBPP (Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan) Sumedang sampai tahun 2006. Di tahun 2006 Drs. Anas Saepudin, M.Si menduduki jabatan sebagai kepala UPT KB di instansi yang sama di BKBPP Sumedang sampai tahun 2011.

Perjalanan kariernya mengalami perubahan di tahun 2012. Drs. Anas Saepudin memilih untuk mengikuti seleksi jabatan dan alih status menjadi PNS Organik di Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia dengan penempatan dan jabatan sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat. Di tahun 2015, Drs. Anas Saepudin, M.Si diberikan kepercayaan untuk menjadi Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut sampai dengan sekarang.

* 1. **Kania Ratna Nursita**

Informan bertugas sebagai pengolah data di bagian tata usaha Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Kania Ratna Nursita mengawali karirnya sebagai abdi negara (PNS) Kabupaten Garut di tahun 1993 yakni di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Di tahun 1994 informan di pindah tugaskan ke puskesmas Bayongbong Kabupaten Garut sampai dengan tahun 1996. Terhitung tahun 1996 sampai tahun 2000, Kania Ratna Nursita bertugas di puskesmas Cilimus Kabupaten Garut. Di tahun 2000 informan mendapat menempatan terlama yakni sampai dengan tahun 2012 di puskesmas Mekarwangi Kabupaten Garut.

Setelah informan menjalankan tugas penempatannya selama 12 tahun di puskesmas Mekarwangi Kabupaten Garut, Kania Ratna Nursita diperbantukan di instansi vertikal yakni Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut sampai dengan sekarang.

* 1. **H. Adi Rustawa, S.Sos**

Informan bernama lengkap Adi Rustawa Dati ini mengawali karirnya sebagai tenaga pengajar di Akademi Perawat di STIKES Karsa Husada Garut dari tahun 1995 sampai dengan tahun 2006. Pengalaman bekerja di lingkungan swasta memotivasinya untuk mengikuti seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Garut. Pada Tahun 2006 informan akhirnya berhasil menjadi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut untuk formasi pegawai di Rumah Sakit dr. Slamet Garut, di tahun 2008 informan ditarik ke instansi utama yakni Dinas Kesehatan Kabupaten Garut sampai dengan tahun 2012.

Setelah bergelut di dunia kesehatan, pada tahun 2012 informan diberikan pengalaman baru dengan penempatan sebagai Kepala Sub Bagian Keuangan Kantor Kecamatan Karang Tengah Garut. Berbekal pengalaman sebagai pengajar, informan mengajukan formasi masuk ke instansi vertikal Badan Nasional Kabupaten Garut sebagai pegawai Pemkab. Garut yang diperbantukan dengan posisi Kepala Seksi Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat sampai dengan sekarang.

* 1. **drg. Ervina Said Limi, MARS**

Informan atas nama Ervina Said Limi ini lahir di gowa pada tanggal 24 September 1977. Tercatat mengawali karier sebagai Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Gowa pada tahun 2005 sebagai dokter gigi PTT di PKM Bontonompo II Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan sampai dengan tahun 2006. Setelahnya informan masuk kelompok fungsional dokter gigi di tempat yang sama yakni PKM Bontonompo II Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

 Moment pernikahannya di tahun 2012 mengantarkan informan mengalami perubahan tempat kariernya di dunia kesehatan. Asal suami yang berasal dari Kabupaten Garut membawa informan pindah tugas ke Kabupaten Garut melalui proses alih status menjadi pegawai organik Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia penempatan Badan Nasional Kabuapten Garut sebagai penyuluh kesehatan pemberdayaan masyarakat sampai dengan tahun 2014.

 Pada tahun 2014, informan diberikan kepercayaan untuk menjabati posisi struktural sebagai Kepala seksi Pemberdayaan Masyarakat Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut selama 1 tahun. Di Tahun 2015 informan kembali pada kelompok fungsional penyuluh narkoba bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut, di tahun 2016 ini informan masuk jenjang karier sebagai penyuluh narkoba ahli madya di lingkungan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut dalam kelompok jabatan fumgsional tertentu.

* 1. **Kompol Tinnie Supartini**

Informan bernama lengkap Tinnie Supartini ini merupakan anggota kepolisian. Mengawali karier pendidikan SEBA POLRI WAN Tahun 1982. Setelah melanjutkan pendidikan SETUKPA REG POLRI di tahun 1997 informan menjabat sebagai PAMA POLDA Jawa Barat. Di tahun yang sama informan diberikan penugasan sebagai PAUR BIN MORIL BAG WAT DIT PERS POLDA Jawa Barat. Pada tahun 2000 informan menjabat posisi sebagai KASUBBAG BIN SAJAH BAG WAT DIT PERS POLDA Jawa Barat.

Pada tahun 2003, informan dialih tugaskan menjadi KAPOLSEK Garut Kota POLRES Garut sampai tahun 2005. Di tahun 2005, informan kembali dialih tugaskan sebagai KASAT LANTAS POLRES Cirebon. Setelah 1 tahun bertugas di POLRES Cirebon, pada tahun 2006 informan kembali di alih tugaskan sebagai REKAYASA MUDA PD DIT LANTAS POLDA Jawa Barat. Pada tahun 2010 informan menjabat sebagai KANIT LANTAS POLRES Bandung Wetan POLRESTABES Bandung. Kemudian di tahun 2012 informan kembali dialih tugaskan sebagai KAPOLSEK Tarogong Kidul POLRES Garut. Lalu di tahun 2016 informan dengan jengjang kepangkatan Kompol/ Komisaris Polisi ditugasan untuk di BKO kan di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut sebagai Kepala Seksi Pemberantasan sampai dengan sekarang.

* 1. **Ipan Soeparsono, SH**

Informan berikut ini merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) organik murni Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia yang diseleksi melalui proses rekruitment Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) formasi umum se Indonesia untuk posisi Analis Intelejen Taktis Deputi Pemberatasan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia pada tahun 2012.

Memiliki latar belakang pendidikan di bidang hukum, informan mendapatkan penempatan tugas di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut sebagai penyidik bidang peberantasan sampai dengan sekarang.

* 1. **Deri Yudiana, SE**

Informan berikut tercatat sebagai pegawai honorer di Lingkungan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut dari tahun 2012. Mengawali karier sebagai tenaga keamanan (security) Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Di tahun 2014 informan dialihkan tugaskan menjadi staf administrasi umum di bidang pencegahan mengingat integritas kerja yang baik dan sesuai dengan latar belakang pendidikan informan. Pada tahun 2016 informan berpindah tugas menjadi staf pegelola data di bidang rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut sampai dengan sekarang.

**4.3. Proses Komunikasi Organisasi di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

Proses komunikasi tidak bisa lepas dari aspek – aspek yang ada di dalamnya yakni komunikator, komunikan, media dan juga pesan komunikasi. Begitupun yang berlaku dan terjadi di lingkungan satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Peneliti mencoba menggali kondisi dan peristiwa yang terjadi dalam proses komunikasi organisasi yang ada di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut dengan memperhatikan latar belakang dan perbedaan yang ada di tengah tengah para pegawai Badan Narkotika Nasioanal Kabupaten Garut.

**4.3.1. Aspek Komunikator Pada Proses Komunikasi Organisasi di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

Komunikator adalah seseorang yang memberikan pesan atau informasi dalam sebuah komunikasi termasuk komunikasi organisasi. Hal ini tidak terlepas dari kondisi atau keberadaan komunikator sebagai pelaku komunikasi itu sendiri mulai dari perbedaan persepsi, perbedaan pengalaman, perbedaan keadaan emosi, keterampilan mendengarkan, perbedaan status, pencairan informasi, penyaringan informasi.

Melihat latar belakang perbedaan yang ada di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut, lalu bagaimana proses komunikasi berlangsung melihat dari aspek komunikator yakni pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut yang berbeda. Peneliti mencoba melakukan pengamatan dengan mengikuti aktifitas dan rutinitas yang terjadi di lingkungan satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.

Informan yang berhasil diwawancarai pertama yakni Kania Ratna Nursita, informan menyatakan bahwa secara pribadi komunikasi yang terjadi dirasa tidak menemui masalah berarti, meskipun kondisi perbedaan latar belakang di antara pegawai jelas berpotensi terjadinya konflik, penyesuaian diri dibutuhkan untuk mempermudah komunikasi yang menunjang terhadap efektifitas kerja. Berikut cuplikan wawancara peneliti dengan informan :

“Selama saya bergabung di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut, kurang lebih 5 tahun, dalam berkomunikasi baik formal maupun informal tidak merasa ada masalah yang berarti, semuanya lancar-lancar saja, tidak ada gep dengan alasan latar belakang kepegawaian. Dan kalaupun ada satu dua masalah terkait hambatan koordinasi lebih ke kondisi pribadi individu masing-masing, bukan karena alasan latar belakang. *Basic* saya dari dunia kesehatan, dan di BNNK Garutpun orang-orang yang dari kesehatan bisa jadi merupakan kaum mayoritas sih, jadi ngga terlalu merasa kesulitan untuk membangun *chemistry*”.

(Wawancara 09 Mei 2017).

Berbeda halnya dengan yang diceritakan oleh salah satu informan atas nama drg. Ervina Said Limi, MARS. Secara etnis informan asal Sulawesi Selatan ini memiliki kebiasaan, budaya, bahasa yang berbeda dengan kondisi wilayah Kabupaten Garut. Hal ini yang mempersulit informan sebagai pelaku komunikasi organisasi di lingkungan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut baik secara formal terlebih informal. Berikut cuplikan wawancara peneliti dengan informan :

“Kabupaten Garut itu tempat yang baru saya datangi seumur hidup semenjak saya menikah dengan suami saya yang berasal dari Garut, cukup banyak hal yang mengagetkan, mulai dari segi kebiasaan, budaya, bahasa dan banyak hal lainnya. Ini menyulitkan saya, pasalnya saya juga dituntut untuk tetap berkomunikasi dalam menjalankan tugas fungsi saya sebagai penyuluh. Kendala yang cukup mengganggu adalah bahasa. Secara formal saya bisa mensiasatinya dengan penggunaan bahasa Indonesia, namun tidak bisa dipungkiri untuk membangun kenyamanan dan koordinasi yang baik dengan sesama pegawai BNNK Garut membutuhkan proses lama dan tidak sedikit menimbulkan konflik kecil yang berpengaruh besar terhadap keberlangsungan kinerja saya di BNNK Garut”.

(Wawancara 12 Mei 2017).

 Informan berikutnya menyatakan bahwa kendala komunikasi bukan hanya dari faktor etnis namun juga iklim latar belakang *basic* pegawai dengan satuan atau instansi sebelumnya. Dalam garis tertinggi di level pusat, BNN memiliki tanggung jawab langsung terhadap presiden dengan koordinasi penuh bersama pihak Kepolisian Republik Indonesia. Pucuk pimpinan di BNN RI pun merupakan anggota kepolisian dengan sepak terjang mengagumkan yakni Komisaris Jenderal Polisi Drs. Budi Waseso. Pejabat Eselon I & II BNN RI banyak didominasi oleh anggota kepolisian. Namun di level kabupaten/ kota, anggota kepolisian merupakan jumlah minoritas di setiap satuan kerja. Iklim budaya militer yang identik dengan kepolisian tentu akan sangat melekat kepada pribadi anggota itu sendiri termasuk informan atas nama Kompol Supartini ini. Berikut cuplikan wawancara peneliti dengan informan :

“Dunia penuh tantangan dan resiko ini sudah saya geluti selama puluhan tahun, bukan hal baru sebetulnya, namun BNN merupakan sesuatu dan pengalaman istimewa bagi saya, selain bisa merasakan indahnya hari libur sabtu dan minggu bersama keluarga, BNN dengan berbagai kondisi perbedaan latar belakang yang berbeda mengajarkan saya banyak hal terutama tentang iklim sipil yang jadi kaum mayoritas disini, staf saya yang sesama anggota hanya 2 orang, selebihnya sipil semua, saya tidak bisa memaksakan segala kebiasaan saya di kepolisian kepada staf saya untuk berbagai hal. Dibutuhkan keluwesan berkomunikasi dalam berkoordinasi, sayapun tidak ragu untuk ikut menyesuaikan diri guna kelancaran kerja dan hasil kinerja yang maksimal. Untuk hal – hal formal terutama bidang pemberantasan pola kemiliteran terus saya gunakan guna pertahanan dan juga loyalitas kerja yang maksimal, namun secara informal saya banyak belajar dari staf saya, karena nilai humanis dan juga humoris bisa membangun suatu pola yang nyaman dalam bekerja ”.

(Wawancara 16 Mei 2017).

 Peneliti berhasil mendapatkan informasi dari pegawai organik murni yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pusat yang ditempatkan di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Informan yang merupakan pendatang di Kabupaten Garut merasakan tidak menemui masalah berarti dalam segi etnis dan budaya seperti informan sebelumnya. Statusnya sebagai pegawai organik murnipun tidak mendapatkan perlakuan berbeda dibanding dengan pegawai lainnya dalam berbagai tugas kedinasan. Namun dalam segi koordinasi dengan pihak satuan kerja kabupaten/ kota lainya pegawai organik murni memiliki keterbukaan dan saluran informasi yang lebih baik. Berikut cuplikan wawancara peneliti dengan informan :

 “Saya termasuk orang yang beruntung, saya berhasil melewati banyak tahapan test Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pusat di Instansi Badan Narkotika Nasional untuk penempatan BNN Kabupaten Garut yang tidak jauh dari tempat kelahiran saya di Kota Tasikmalaya. Status pegawai organik murni tidak lantas membedakan atau mengistimewakan saya dimata rekan rekan lainnya yakni pegawai pemkab. Garut yang diperbantukan atau anggota kepolisian yang di BKO kan. Status ini justru memotivasi saya untuk bisa bersikap, bertindak, bertanggungjawab penuh dan memaksimalkan kinerja saya karena bagaimanapun BNN adalah rumah saya, tempat dimana saya dilahirkan, besar sampai berakhir masa tugas saya nanti sebagai abdi negara. Dari segi garis koordinasi dan komunikasi dengan pihak satuan kerja kota/ kabupaten lainnya termasuk pusat, saya memiliki akses penuh dan mudah atas status organik murni saya, hal ini saya gunakan tentu untuk memaksimalkan tanggungjawab saya dan tentu membantu pihak intern Badan Narkotika Nasional untuk bisa mendapatkan segala macam informasi baik itu formal dan informal yang tidak sedikti mengalami kendala dikarenakan status vertikal atau terpusat dengan berbagai kebijakan, aturan, dan tata kelola yang ditentukan oleh pusat yakni Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia ”.

(Wawancara 16 Mei 2017).

 Dari beberapa informan yang ditemui oleh peneliti, faktor internal individu itu sendiri sebagai komunikator yang memberikan peran terhadap proses komunikasi organisasi yang berlangsung. Perbedaan latar belakang kedinasan pegawai yang beragam di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut tidak lantas membentuk *gap* dalam proses komunikasi organisasi.

 Terlepas dari kondisi komunikator dan juga latar belakang perbedaan kedinasan pegawai yang ada di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut, komunikasi organisasi secara formal memiliki stand Tata Naskah sesuai Surat Edaran Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Nomor 15 Tahun 2011 Tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Badan Narkotika Nasional dengan Pedoman Tata Naskah Instansi Pemerintah dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.

**4.3.2. Aspek Komunikan Pada Proses Komunikasi Organisasi di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

 Komunikan adalah orang yang mendapatkan pesan dari komunikator melalui media. Penerima adalah elemen yang penting dalam menjalankan sebuah proses komunikasi. Karena, penerima menjadi sasaran dari komunikasi tersebut. Efektifitas sebuah komunikasi termasuk komunikasi organisasi akan bisa terlihat dengan cara memperhatikan respon dari penerima pesan.

 Sama seperti kondisi proses komunikasi yang dilihat dari aspek komunikan, ada beberapa faktor baik itu secara internal dan eksternal dari pelaku komunikasi. Peneliti berhasil mewawancarai Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut Bapak Drs. Anas Saepudin, M.Si selaku informan. Berikut cuplikan wawancaranya :

 “BNN merupakan instansi vertikal yang memiliki keunikan tersendiri, latar belakang kedinasan yang berbeda sudah barang tentu telah membentuk kebiasan dan juga etos kerja para pegawai dan yang bisa jadi berpotensi konflik dan hambatan dalam mewujudkan visi dan misi BNN sebagai garda terdepan dalam mencegah dan memberantas bentuk kejahatan *extra ordinary crime.* Sebagai pimpinan saya sendiri perlu menyikapi dan mengambil tindakan yang tepat dalam membangun iklim organisasi yang baik ditengah kondisi pegawai yang berbeda beda. Secara formal para pegawai cukup memegang teguh aturan yang ada, contohnya saja dalam bentuk pelaporan kegiatan sebagai bentuk komunikasi non verbal namun untuk membangun suatu organisasi yang solid juga dibutuhkan kekompakan yang harus melalui proses yang tidak mudah disini. Tingkat ketersinggungan cukup tinggi terlebih ketika porsinya dikembalikan pada latar belakang kedinasan pegawai. Contohnya saja dengan adanya Surat Edaran terbaru Nomor : SE/ 71/ V/ KA/ HK.01.08/2017/BNN tentang Penggunaan Seragam Dinas di Lingkungan Badan Narkotika Nasional. Dimana pada hari selasa seragam yang berlaku membuat perbedaan semakin mencolok karena disesuaikan dengan dari mana asal kedinasan masing masing pegawai”

(Wawancara, 15 Mei 2017)

Peneliti mengembangkan pencarian informasi terkait respon para pegawai yang dalam hal ini sebagai komunikan dalam komunikasi organisasi terkait surat edaran tentang penggunaan seragam dinas di lingkungan Badan Narkotika Nasional. Peneliti mencoba menggali informasi kepada informan atas nama H. Adi Rustawa, S.Sos, Kompol Tinnie Supartini, Ipan Soeparsono, SH dan Deri Yudiana yang mewakili asal kedinasan masing – masing. Berikut cuplikan hasil wawancara peneliti dengan para informan :

Menurut H. Adi Rustawa, S.Sos :

 “Dari awal SE itu di share di kehumasan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut, termasuk juga disebar disposisi aturan ke setiap bidang masing – masing saya pribadi selaku pegawai pemda Garut yang diperbantukan belum pernah melaksanakan aturan tersebut. Tingkat ketersinggungan disini cukup tinggi, atas alasan itu saya pribadi akhirnya tidak pernah melaksanakan aturan tersebut. Selain itu juga pimpinan belum pernah menegur serta kembali mengingatkan terkait aturan tersebut”

(Wawancara, 22 Juni 2017)

Menurut Kompol Tinnie Supartini :

 “Terlalu mencolok rasanya jika saya dan staf pemberantasan lainnya harus kembali berseragam kedinasan polisi khususnya yang anggota kepolisian, pekerjaan kami ini dilapangan dan sangat menyangkut nyawa dan keselamatan kami serta keluarga kami dirumah, identitas kedinasan kami sering disembunyikan. Hal ini akan sangat membantu kami dalam melaksanakan tugas dalam upaya pemberantasan peredaran gelap narkoba khusunya di Kabupaten Garut. Jadi semenjak surat edaran tersebut mulai berlaku saya sendiri belum pernah melaksanakannya sama sekali dengan alasan kedinasan serta keamanan jiwa kami dan keluarga”

(Wawancara, 23 Mei 2017)

Menurut Ipan Soeparsono, SH :

“ Setahu saya, surat edaran ini berlaku saat kepemimpinan Bapak Komisaris Jenderal Polisi Drs. Budi Waseso, melihat dari fenomena kecintaan beliau terhadap satuan kedinasanya. Beliau sering menggunakan seragam kepolisian dalam berbagai moment kedinasannya selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia. Hal ini semakin disadari saat kebiasaan beliau akhirnya diresmikan secara menyeluruh sampai pada level Provinsi, Kabupeten/ kota. Tidak sedikit yang akhirnya melalaikan aturan tersebut dikarenakan kondisi daerah yang masih didominasi oleh pegawai pemerintahan provinsi, kabupaten/ kota merasa di kotak kotakan dalam naungan organisasi Badan Narkotika Nasional. (Wawancara, 29 Mei 2017)

Menurut Deri Yudiana, SE :

 “Sebagai staf honorer bisa dibilang saya sudah terbiasa dengan perlakuan berbeda terkait seragam contohnya, pakaian dinas Hari Senin, Rabu dan Kamis, pegawai yang tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki seragam putih khusus dari pusat (BNN RI), sedangkan saya dan rekan – rekan honorer lainnya tidak. Tapi selagi bentuk aturan tidak terlalu mencolok membedakan terkait hak dan kewajiban saya pribadi menyikapinya dengan positif, toh saya lebih beruntung dibanding staf honorer di pemerintah Kabupaten Garut dengan gaji yang lebih tinggi dan hak – hak lainnya yang banyak membantu pegawai honorer dalam mencapai taraf kesejahteraan hidup”

(Wawancara, 24 Mei 2107)

 Peneliti mencoba terus menggali informasi terkait proses komunikasi organisasi yang berlangsung di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Termasuk dari segi komunikan yang berpengaruh terhadap respon dan efektifitas komunikasi yang berlangsung. Peneliti mencoba menggali informasi dari beberapa informan. Berikut cuplikan wawancara peneliti dengan beberapa informan :

Menurut Kania Ratna Nursita :

“Saat saya memposisikan sebagai komunikan dalam proses komunikasi organisasi di BNNK Garut, ada hal yang berbeda dibanding saat saya menjadi komunikator. Dalam beberapa kondisi saja contohnya, saya mengalami 3 fase pergantian pimpinan di BNNK Garut. Tahun 2012 saat saya mulai bergabung disini sosok pimpinan di BNNK Garut yakni orang sipil pemkab. Garut, jadi saat saya menerima perintah, atau tugas dari pimpinan langsung saya sendiri bisa dengan mudah dan leluasa menangkap dan merespon dengan tepat. Ngga ada perasaan canggung atau bahkan takut untuk berkoordinasi jika memang dibutuhkan untuk berkoordinasi langsung dengan pimpinan. Namun saat pergantian pimpinan tahun 2013 berbeda. Sosok anggota kepolisian yang kebanyakan dianggap kaku, otoriter, tegas dan serba militer membuat saya agak kesulitan membiasakan diri untuk lebih tenang jika berhadapan langsung dengan beliau, terkadang bahasa atau sistem perintahnyapun berbeda jauh dengan orang sipil. Dibutuhkan penyesuaian memang dibanding saat kepemimpinan sebelumnya”. (Wawancara, 24 Mei 2017)

Menurut Kompol Tinnie Supartini :

 “Masa – masa terberat saya bisa dibilang saat kepemimpinan di BNNK Garut ini dipegang sama AKBP Widayati. Beliau senior saya, secara kedinasan saya merasa nyaman karena bagaimanapun beliau satu korps dengan saya. Tapi beban berat juga karena iya namanya juga kaka letting, mati kutu saya kalau beliau sudah perintah tapi saya dan anak masih leha – leha, saya tentu maksimalkan. Tapi pola komunikasi baik itu secara formal maupun informal bisa saya tangkap dan respon dengan baik karena bagaimanapun iklim organisasi kepolisian bagi kami sudah menjadi makanan sehari – hari”. (Wawancara, 26 Mei 2017)

Menurut drg. Ervina Said Limi, MARS :

 “Sistem koordinasi dan pola kepemimpinan dari segi komunikasi bagi saya dari waktu ke waktu mulai membaik. Pengaruh sosok pimpinan juga bagi saya bisa jadi merupakan salah satu faktor. Tapi bagaimanapun iya dimana bumi dipijak disitu langit dijunjung. Bukan lagi waktunya bicara dari mana saya berasal tapi dimana sekarang saya bertugas lalu lakukan yang terbaik. Jika saya diposisikan sebagai komunikan dalam pola komunikasi organisasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut, sistem komunikasi jauh lebih baik dan saya yakin itu bagian dari faktor pimpinan juga yang menentukan”. (Wawancara, 18 Mei 2017).

**4.3.3. Aspek Pesan Pada Proses Komunikasi Organisasi di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

Sesuai yang dipaparkan pada bab sebelumnya bahwa ada 3 (tiga) tujuan utama dari komunikasi organisasi yaitu : (1) sebagai tindakan organisasi, (2) membagi informasi, dan (3) menampilkan perasaan dan emosi. Tujuan dari komunikasi itu sendiri bisa dikemas melalui pesan komunikasi sehingga mampu mencapai apa yang diharapkan dari tujuan utama komunikasi organisasi.

Pesan adalah isi dari komunikasi yang memiliki nilai dan disampaikan oleh seseorang (komunikator). Pesan bersifat menghibur, informatif, edukatif, persuasif, dan juga bisa bersifat propaganda. Pesan disampaikan melalui 2 cara, yaitu Verbal dan Nonverbal. Bisa melalui tatap muka atau melalui sebuah media komunikasi.

Melihat dari teori tersebut, peneliti mencoba menggali informasi terkait bagaimana pesan yang ada dalam suatu proses komunikasi organisasi di satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Berikut cuplikan wawancara peneliti dengan beberapa informan :

Menurut Drs. Anas Saepudin, M.Si :

“Ada beberapa surat yang bisa dijadikan percontohan bagaimana pesan verbal melalui surat dimaknai para pegawai disini. Saya sendiri sebagai pimpinan menyikapi pesan – pesan organisasi dari pusat dengan penuh pertimbangan. Karena ada banyak hal – hal sensitif yang jika penyampaiannya kurang tepat bisa menimbulkan konflik, coba bisa dikoordinasikan dengan bu Ai bagian Tata Usaha untuk arsip suratnya” (Wawancara, 29 Mei 2017)

Peneliti mendapatkan 4 (empat) arsip surat sebagai salah satu pesan formal secara verbal yang dijadikan bahan untuk dipertanyakan kepada para informan. Diantaranya yakni : (1) Surat Edaran Nomor: SE/ 66/ X/ SU/ KP.03.02/2016/BNN Tentang Penyelenggaraan Seleksi Program Beasiswa Rintisan Gelar Dalam Negeri Kajian Stratejik P4GN Di Lingkungan Badan Narkotika Nasional T.A 2017. Jakarta, 17 Oktober 2016 di Tanda Tangani oleh Gatot Subiyaktoro Sekretaris Utama Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia, (2) Surat Edaran Nomor: SE/ 25/ II/ SU/ KP.03.02/ 2017/ BNN Tentang Penyelenggaraan Seleksi Calon Peserta Diklat PIM Tk. I Di Lingkungan Badan Narkotika Nasional T.A 2017. Jakarta, 14 Februari 2017 di Tanda Tangani oleh Gatot Subiyaktoro Sekretaris Utama Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia, (3) Surat Edaran Nomor: SE/ 30/ III/ SU/ KP.03.02/ 2017/ BNN Tentang Penyelenggaraan Seleksi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III Bagi Anggota POLRI Penugasan Badan Narkotika Nasional. Jakarta, 02 Maret 2017 di Tanda Tangani oleh Gatot Subiyaktoro Sekretaris Utama Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia, dan (4) Surat Edaran Nomor: SE/ 33/ III/ RO/ KP.03.02/ 2017/ BNN Tentang Penyelenggaraan Program Beasiswa S-2 Ketahanan Nasional Bagi Pegawai di Lingkungan Badan Narkotika Nasional. Jakarta, 15 Maret 2017 di Tanda Tangani oleh Dunan Ismail Asja Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia.

Isi Surat Edaran sebagai pesan dari bentuk komunikasi formal di dalam organisasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut kepada seluruh pegawai banyak menerima respon yang berbeda dari setiap informan, berikut cuplikan wawancara peneliti dengan beberapa informan:

 Menurut Ipan Soeparsono, SH:

 “Ini bisa dibilang keunggulan dari organik murni, mendapatkan hak secara utuh dan penuh. BNN itu milik kami dan sudah tentu BNN dimasa yang akan dapat ditentukan oleh kami, jadi kami dari awal sudah dibentuk secara prioritas untuk menjadi bagian terpenting dari instansi yang merupakan tempat lahir kami. Bagaimanapun perbedaan yang terjadi di lingkungan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut, tetap saja kualitas pegawai organik murni akan sangat menjadi andalan di setiap satuan kerja di lingkup Provinsi, Kabupaten/ Kota. Hampir sebagian besar kesempatan pengembangan karier melalui diklat, beasiswa, pelatihan dan lain sebagainya selalu menyertakan syarat utama prioritas bagi PNS Organik. Semoga ini bisa menjadi motivasi bagi saya dan keluarga BNN organik lainnya untuk pengembangan kualitas kerja dan kemampuan yang maksimal.” (Wawancara, 23 Mei 2017)

Menurut Deri Yudiana, SE:

 “Tidak bisa dipungkiri, bahwa status menentukan segala sesuatunya, meskipun BNNK Garut dibawah kepemimpinan Bapak Drs. Anas Saepudin, M.Si sudah jauh lebih kompak dan minim konflik tapi tetap saja dari pusat sendiri terkesan ada pengkotakan status, tapi iya mau bagaimana lagi, saya dan rekan rekan honorer lainnya juga bukan tidak mau berkembang tapi mungkin belum saatnya, sistem bisa saja berubah begitupun kebijakan iya tergantung yang punya kuasa saja. Tapi melihat dari pengalaman, saya sendiri termasuk pegawai honorer yang mendapat kesempatan karier, sejak awal bergabung saya hanya tenaga keamanan (security) alhamdulilah begitu saya selesai kuliah S-1 dengan latar belakang pendidikan manajemen pihak kantorpun mempertimbangkan dan member saya kesempatan untuk menjadi staf administasi di bidang rehabilitasi, sudah sepantasnya saya memberikan kontribusi yang lebih baik untuk keberlangsungan program di BNNK Garut.” (Wawancara, 26 Mei 2017)

Menurut Kompol Tinnie Supartini:

 “Warna coklat masih menduduki porsi terkuat di level pusat, namanya juga polisi iya jiga korsanya cukup tinggi, hulunya naik sampai ekor kena dampak positifnya, alhamdulilah saya sendiri merasakan bagaimana BNN juga memberikan banyak kesempatan untuk para anggota kepolisian untuk mengembangan kualitas dirinya, kariernya, artinya kami harus bisa mempertanggungawabkan hal tersebut dengan cara salah satunya bekerja dengan lebih baik lagi meskipun bumi tempat kami lahir dan besar bukan di BNN tapi BNN adalah bumi kami sekarang, tugas kami lebih spesifik yaitu pemberantasan peredaran dan penyalahgunaan narkoba dari bumi pertiwi ini. Keberadaan kami sebagai anggota harus memberikan hal yang positif dan bermanfaat bagi BNN khususnya BNNK Garut” (Wawancara, 26 Mei 2017)

Menurut drg Ervina Said Limi, MARS:

 “Agak ngenes sih yan, ceritanya begini, tahun 2016 lalu itu kan saya dan penyuluh – penyuluh lainnya ikut seleksi *inpasing* jabatan fungsional penyuluh menpan tuh, mulai dari ngurus persyaratan administrasi dllnya. Hanya kisaran 60% an lah yang lulus seleksi administrasinya, terus belum juga test tulis dan wawancaranya, sampai ditahap pengumuman kelulusannya serta nilai untuk penentuan angka kredit awal, kisaran 53% an yang lulus sampai tahap akhir. Otomatis ada kuota setengahnya dong iya buat posisi jabatan fungsional penyuluh. Saya pikir temen – temen yang ngga lolos diikut sertakan lagi di tahun anggaran 2017 sekarang, eh taunya ada telegram yang muncul untuk skep jafung banyak anggota polisi yang masuk, coklat masih mendominasi di BNN jadi sipilnya masih rasa cokelat hehehe, semenjak kepemimpinan buwas anggota jadi skala prioritas bahkan terkesan BNN dijadikan tempat untuk naik pangkat saja bagi anggota, selebihnya iya kalau udah naik pangkat iya balik lagi ke kandangnya.” (Wawancara, 17 Mei 2017)

 Setelah peneliti menggali informasi dari beberapa narasumber, peneliti mencoba menemui kembali pimpinan Bapak Drs. Anas Saepudin, M.Si untuk mengetahui tanggapan dan respon beliau terkait hasil wawancara peneliti dengan para informan. Berikut cuplikan wawancaranya:

 “Berbagai upaya saya lakukan agar kondisi perbedaan yang ada yang juga terkadang diperkuat oleh aturan atau kebijakan pusat membuat kesan *gep* diantara pegawai BNNK Garut tidak mencuat dan menimbulkan konflik internal. Karena bagaimanapun, BNNK Garut adalah salah satu satuan kerja yang memiliki sejarah yang rumit terkait pihak pihak yang bertikai secara internal. Pergantian pucuk pimpinan secara mendadak, atau kasus aduan surat kaleng ke bagian inspektorat sudah pernah terjadi di sini. Tugas yang diemban BNN cukup berat, tapi akan semakin berat jiga kondisi internalnya belum bisa sejalan seirama. Nilai - nilai kebersamaan, kekeluargaan, kesatuan dan kekompakan harus terus dibina agar bisa menunjang terhadap tugas dan kinerja BNN bagi terwujudnya Garut bersih narkoba. Perbedaan yang ada bisa disiasati dengan keberagaman kemampuan yang mempuni disetiap personil BNNK Garut, saya yakin semuanya akan bisa terlaksana jika semua saling mengingatkan dan tentu menjalin komunikasi yang baik dan berkesinambungan.” (Wawancara, 26 Mei 2017).

**4.3.4. Aspek Media Pada Proses Komunikasi Organisasi di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

Sebuah saluran komunikasi terdiri atas 3 bagian. Lisan, Tertulis, dan Elektronik. Media disini adalah sebuah alat untuk mengirimkan pesan tersebut. Pesan informasi formal pada dasarnya merupakan pesan yang dikirim secara resmi melalui bentuk surat, email, memo, disposisi, dll. Sedangkan media verbal yang dikirim melalui lisan berbentuk koordinasi, perintah langsung, dll.

Secara internal BNNK Garut memiliki jumlah personil secara keseluruhan sebagai 35 orang mulai dari kepala BNNK Garut sampai dengan tenaga kebersihan. Dengan demikian secara umum pola komunikasi organisasi baik itu formal ataupun informal bisa dengan mudah dilakukan mengingat cakupan yang tidak terlalu luas dengan dengan yang tidak terlalu banyak juga.

Media komunikasi formal yang ada di BNNK Garut berupa:

* + 1. Surat (Surat Edaran, Surat Perintah, Laporan Penugasan, Laporan Keuangan, Disposisi Tertulis, Surat Keputusan, Surat Teguran, Surat Peringatan).
		2. Media Center Pegawai berupa group WA BNNK Garut yang digunakan secara resmi untuk bentuk komunikasi pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan.

 1 2

Pihak Eksternal

*Receptionist*

Tata Usaha

 3

 5 4

Pelaksana

Tata Usaha

Kepala BNN

Gambar 4.2. Alur Komunikasi Surat BNNK Garut

Keterangan :

* + - 1. Pihak Ekternal memberikan surat kepada BNNK Garut baik itu terkait permohonan penyuluhan, koordinasi, undangan, dll.
			2. Surat diterima *receptionist* dan disampaikan kepada pihak Tata Usaha.
			3. Pihak tata usaha menyiapkan lembar disposisi dan diserahkan kepada Kepala BNN.
			4. Setelah disposisi keluar pihak Tata Usaha akan menyampaikan pada bagian pelaksana dan dibekali dengan surat perintah.
			5. Pihak pelaksana melaksanakan tugasnya.

Lantas bagaimana respon pegawai BNNK Garut terkait penggunaan media formal yang ada di BNNK Garut dalam sebuah komunikasi organisasi, peneliti kembali mencari informasi kepada para informal, berikut cuplikasi wawancara peneliti dengan informan:

Menurut Kania Ratna Nursita:

 “Secara kedinasan komunikasi melalui surat sudah dianggap paling efektif saya rasa, meskipun human eror kadang menjadi hambatan dalam efektifitas pesan yang disampaikan, seperti arsip yang hilang atau disposisi yang terlambat. Namun sejauh ini segala sesuatunya berjalan sebagai mana mestinya. Pegawai yang bertugas untuk urusan surat menyurat khususnya untuk internal juga dirasa cukup gesit untuk memastikan bentuk disposisi atau surat perintah sampai dan diketahui oleh pihak yang bersangkutan”

(Wawancara, 16 Mei 2017)

Menurut H. Adi Rustawa, S.Sos:

 “Saya beberapa kali mendapat instruksi yang seolah dadakan dari pimpinan khususnya untuk permintaan penyuluhan dari masyarakat terlebih di hari libur. Bisa jadi karena surat permintaan dari masyarakat hilang di lobby atau disposisinya lupa di copy. Saya dan staf penyuluh di bidang pencegahan berupa untuk lebih aktif berkoordinasi agar hal – hal yang bisa menghambat bisa teratasi. Kembali lagi pada usaha setiap pegawai untuk lebih responsif dalam menyikapi kondisi yang ada.” (Wawancara, 21 Mei 2017)

Menurut drg Ervina Said Limi, MARS:

 “Memang betul yang tadi saya dengar dari pa Kasie (H. Adi Rustawa, S.Sos) team kami sering jadi korban dadakan, kalau harus egois sih saya ngga mau kerja maen dadakan mana penyuluhan kan butuh persiapan, dengan lokasi yang jaraknya tidak dekat pula. Tapi ya bagaimana lagi citra BNN tetap dipertaruuhkan ketika sebuah permintaan tidak dilayani dengan baik. Selain itu juga keberadaan WA group BNNK Garut dulu pernah jadi mubazir keberadaannya ketika yang di share adalah hal hal lelucon atau becandaan becandaan saja, jadi malas saya aktifkan notifnya, tapi sudah ada perubahan sekarang. Sama itu satu lagi, tugas saya penyuluh, bukan perkara surat perintah untuk dapat honor, tapi juga ini perkara angka kredit saya bisa berlaku jiga kelengkapan administrasi seperti sprint ada. Nah sayangnya hal ini kurang didukung oleh pihak yang bertanggungjawab terkait surat menyurat jadinya saya suka bikin sendiri itu surat perintah. Demi angkat kredit jafung saya, semuanya saya usahakan serba sendiri. Kembali ke individu masing – masing kalau urusan mental bekerja, bukan dari latar belakang kedinasan sih kalau menurut saya”

**4.3. Proses Pengorganisasian di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

Proses pengorganisasian akan menghasilkan organisasi. Pengorganisasian adalah sebuah proses dan aktivitas/kegiatan. Walaupun organisasi memiliki struktur namun bagaimana organisasi bertindak dan bagaimana organisasi tersebut tampil ditentukan oleh struktur yang ditetapkan oleh pola-pola reguler perilaku yang saling bertautan. (Weick, 1979, hal 90).

 Menurut Weick proses penggorganisasian melalui beberapa tahapan diantaranya pemeranan, seleksi dan juga penyimpanan. Teori Weick tentang pengorganisasian mempunyai arti penting dalam komunikasi karena ia menggunakan komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia dan memberikan dasar logika untuk memahami bagaimana orang berorganisasi. Berdasarkan teori yang ada, maka peneliti mencoba menggali informasi terkait bagaimana tahapan yang dilalui pegawai dalam proses pengorganisasian.

**4.3.1. Proses Pemeranan dalam Pengorganisasian di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

Proses pemeranan dalam pengorganisasian, yakni pendefinisian situasi, atau mengumpulkan informasi yang tidak jelas dari luar. Ini merupakan perhatian pada rangsangan dan pengakuan bahwa ada ketidakjelasan. Proses ini terjadi secara nyata di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Pegawai mengumpulkan informasi dari situasi perbedaan yang ada yang belum tentu kebenarannya. Peneliti mewawancarai beberapa informan untuk mengetahui bagaimana proses pemeranan pegawai dalam proses pengorganisasian di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Berikut cuplikan wawancara peneliti dengan beberapa informan :

Menurut Drs. Anas Saepudin, M.Si :

“Menjalankan peran sebagai kepala BNNK Garut sudah barang tentu menjadi sebuah amanat dan juga tantangan bagi saya, terlebih dengan sejarah dan cerita yang beragam di masa – masa sebelumnya. Saya hanya diberi waktu kurang lebih 3 hari waktu itu untuk bersiap menjalankan tugas sebagai Kepala BNNK Garut, dengan berbekal niat baik saya mencoba memulainya. Mencari informasi dari banyak pegawai tentang kondisi yang terjadi, bahkan tidak jarang menerima banyak pandangan dan versi cerita yang berbeda dari setiap pegawai. Dari yang banyak itu saya coba saring, *cross cek* dan tentunya analisis secara mendalam dengan logika yang sehat, dan atas dasar itu semua saya menjalankan peran saya disini sebagai pimpinan, bagian dari satker BNNK Garut dan bagian dari pegawai lainnya yang dengan versi perannya masing – masing menjalankan pengorganisasiannya”. (Wawancara, 29 Mei 2017)

Menurut drg. Ervina Said Limi, MARS :

“Kondisi saya sangat kompleks, dimana secara psikologis banyak yang harus saya sesuaikan disini, sempat terlintas sederhana di pikiran saya, kalau orang Garut itu aneh, jauh dari kebiasaan dan budaya saya sebelumnya, ditambahkan lagi dengan kondisi yang terjadi di satuan kerja BNNK Garut, makin bingung saya menjalankan peran saya sebagai pegawai di BNNK Garut dengan keberagaman yang ada. Saya memilih untuk menutup diri awalnya, baru belakang ini saya lebih terbuka menjalankan peran saya sebagai pegawai semenjak ditugaskan di bidang pencegahan & pemberdayaan masyarakat, mungkin karena rekan kerja saya jauh lebih aktif dan memahami kondisi saya akhirnya saya sendiri mau menjadi bagian dari mereka dalam urusan pekerjaan bahkan urusan pribadi sekalipun”. (Wawancara, 29 Mei 2017)

Menurut Kania Ratna Nursita :

 “Bicara soal peran di satker BNNK Garut sudah pasti beragam, ada yang memang paham akan hak dan kewajibannya, ada yang memang mampu berperan untuk mengomentari peran orang lain, atau ada juga yang berperan sebagai peran – peran cadangan neng. Pasti lieur iya sama penjelasan ibu, intinya disini tingkat sensitifitasnya cukup tinggi neng, yang perlu dipikirkan bukan hanya bagaimana peran kita untuk visi dan misi BNN saja tapi bagaimana peran kita juga menghargai peran orang lain dan menyikapi peran orang lain yang tidak cocok dengan peran kita. Butuh proses untuk keluar dari sisi kondisi seperti itu, selama masing – masing mau berusaha ibu rasa bisa”. (Wawancara, 17 Mei 2017)

Menurut Deri Yudiana, SE :

 “Wah mungkin saya dan rekan – rekan honorer lainnya disini bisa jadi merupakan pihak yang teramat sangat memperhatikan kualitas peran masing – masing. Artinya memang itu yang kami andalkan untuk tetap bertahan disini. Sistem honorer disini sistem kontrak pertahun. Jika *performance* kami tidak sesuai harapan iya siap siap out dari sini. Bahkan tidak jarang dengan alasan kebijakan aturan atau penurunan kualitas rekan kami akhirnya harus kehilangan status honorernya disini. Penilaian bukan hanya dari pihak pimpinan tapi juga semua pihak pegawai disini. Tapi bukan berarti kami menjalankan peran dengan cara picik atau cari muka atau menjadi penjilat tapi dengan kualitas kerja yang baik.” (Wawancara, 18 Mei 2017)

Tidak banyak yang ditemukan peneliti pada bagian pemeranan dalam proses pengorganisasian di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Proses pemeranan pegawai BNNK Garut tidak terlepas jabatan serta tanggung jawab tupoksi masing – masing individu yang tidak lepas juga dari latar belakang pengalaman kedinasan masing – masing. Para pegawai melalui proses pemeranan dengan menggali informasi sebanyak – banyaknya, bahkan cenderung mengolahnya terlebih dahulu sebelum menentukan sikap dan peranannya baik itu secara profesional dalam tugas ataupun secara pribadi untuk perkara psikologis.

**4.3.2. Proses Seleksi dalam Pengorganisasian di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

Dalam proses seleksi ini memungkinkan kelompok untuk menerima aspek tertentu dan menolak aspek lainnya dari informasi. Ini mempersempit bidang, dengan menghilangkan alternatif yang tidak ingin dihadapi oleh organisasi. Proses ini akan menghilangkan banyak ketidakjelasan dari informasi awal. Selama proses seleksi ini berlangsung, aspek individu akan sangat menentukan untuk tahapan selanjutnya dimana yang dianggap baik akan disimpan dan sebaliknya yang tidak sesuai akhirnya ditiadakan dari dugaan sebelumnya.

Proses ini banyak dilalui oleh beberapa pegawai di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut khususnya Pegawai Pemerintah Daerah yang di perbantukan, atau anggota kepolisian yang di BKO kan. Hal ini karena pola yang ada di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut berbeda dengan riwayat kedinasan mereka sebelumnya. Sedangkan bagi pegawai organik murni khususnya segala hal yang ada di lingkungan Badan Narkotika Nasional sudah menjadi makanan sehari hari dari mulai mereka berkarier jadi seolah sudah mengakar dan mendarah daging. Proses seleksi inipun tidak lepas dari tata keorganisasian dan aturan – aturan yang ada dan berlaku di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.

Berikut cuplikan wawancara peneliti dengan beberapa informan terkait bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh para pegawai di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut dalam proses pengorganisasian.

Menurut H. Adi Rustawa, S.Sos :

 “Sebagai orang pemda Garut yang baru masuk pada saat itu , bisa dibilang serba salah, bingung, dan *blank* terlebih ketika harus berhadapan dengan kondisi asing yang jika salah salah ambil keputusan bisa berakibat tidak menyenangkan. Kesan penjilat atau cari muka pernah saya alami disini. Tingkat ketersinggungan disini cukup tinggi, nah proses seleksi ini sangat penting menurut saya bagi seluruh pegawai di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut tanpa terkecuali. Staf saya saja yang organik murni pernah dalam beberapa insiden akhirnya harus bersikap “tong saruana” dengan pihak – pihak yang kami anggap punya nilai ego yang tinggi baik itu secara pribadi maupun urusan pekerjaan. Iya kalau menurut saya, bukan perkara dari mana latar belakang kedinasannya tapi bagaimana pribadinya masing – masing, hal ini akan lebih kendara di proses seleksi dalam proses pengorganisasi yang tadi neng bilang.” (Wawancara, 16 Mei 2017)

Menurut Kompol Tinnie Supartini :

“Bagi saya segala perbedaan yang ada di satuan kerja dimana saya ditugaskan sekarang tentu membutuhkan proses penyesuaian, iya proses itu salah satunya tahapan seleksi. Yang saya lakukan tidak jauh dari menyaring berbagai informasi yang ada yang saya cari tahu atau yang orang lain beritahu, sebaik baiknya manusia kan yang memberi manfaat bagi banyak orang. Bagi saya itu saja termasuk untuk berinteraksi sesuai aturan yang ada disini. Dari proses seleksi yang saya lakukan, ada banyak potensi rawan konflik, namanya juga kerja, ada unsur persaingan juga, selama bersaing sehat sih saya rasa sah saja, tapi jika sudah tidak baik khususnya untuk kedua belah pihak apalagi merugikan organisasi sudah barang tentu akan ada tindakan tegasnya.” (Wawancara, 26 Mei 2017)

Menurut Ipan Soeparsono, SH :

“Pegawai organik murni disini bisa dibilang jadi kaum minoritas, baru 3 angkatan, jumlahnyapun hanya 4 personil, kebetulan saya seniornya hehehe, adik letting saya 3 orang, kami kebetulan punya formasi berbeda beda, tapi saya cukup bangga, kami sendiri bisa menjalankan tanggungjawab kami sebagai pegawai dengan baik, silahkan neng cros cek penilaian pegawai disini ke orang organik murni seperti apa. Proses seleksi sudah kamu lalui dulu, dari puluhan ribu orang yang mendaftar sebagai CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) jika negara dan proses seleksi sudah menjadikan kami orang- orang terpilih sudah tentu semua harus kami pertanggungjawabkan salah satunya dengan pembuktian kinerja di satuan kerja ini.” (Wawancara, 17 Mei 2017)

**4.3.3. Proses Retensi/ Penyimpanan dalam Pengorganisasian di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

 Proses retensi atau penyimpanan yakni proses menyimpan aspek – aspek tertentu yang akan digunakan pada masa mendatang. Informasi yang dipertahankan diintegrasikan ke dalam kumpulan informasi yang sudah ada menjadi dasar bagi beroperasinya organisasi.

 Jika melihat pada sebuah pernyataan dari Robbins dan Judge bahwa terbentuknya level perilaku organisasi ditentukan oleh proses penggorganisasi yang dilakukan baik itu pegawai atau personal individu di masing – masing organisasi, lanjut kepada level kelompok organisasi hingga membentuk perilaku keorganisasian sebagai bentuk perilaku organisasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Hal ini tentu akan sangat berbeda jika melihat kondisi latar belakang perbedaan yang ada di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.

 Oleh sebab itu peneliti mencoba menggali kondisi personal masing – masing individu di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut dalam proses retensi atau penyimpanan dalam penggorganisasian BNNK Garut. Berikut cuplikan wawancara peneliti dengan beberap informan :

Menurut Drs. Anas Saepudin, M.Si :

 “Yang saya perhatikan, beberapa pihak disini masing menggunakan ego masing – masing untuk memutuskan hal mana yang harus di pertahankan dan mana yang harus diperbaiki untuk berhasilnya sebuah organisasi secara keseluruhan. Terutama pegawia dengan etos kerja rendah, seakan posisi nyamannya dalam berkerja dalam arti kerja seenaknya terganggu. Maka dari itu, pihak pusat sendiri sekarang mengeluarkan moratorium dimana BNN memberhentikan sementara sistem penarikan pegawai dari pemda atau pemkot termasuk mutasi pegawai organik, Hal ini karena pola kinerja pegawai yang sudah ada perlu dibenahi guna efektifitas kerja, nantinya pegawai yang akan bergabung dengan BNN khususnya dari pemda atau pemkot akan melakui proses *assesment* yang maksimal agar kulitas pegawai juga tetap terjaga. Termasuk di level daerahpun sama, saya sendiri mengeluarkan sebuah kebijakan dimana pegawai pemda garut yang diperbantukan khususnya harus menunjukan kualitas yang baik, jika tidak iya nasibnya akan sama dengan yang sudah saya lakukan sebelumnya dengan pengembalian personil ke pemda Garut. “ (Wawancara, 16 Mei 2017)

Peneliti mencoba mengorek informasi lebih dalam ke salah satu pihak informan yang memiliki info lengkap terkait pengembalian pegawai pemda Garut sebagai bentuk keseriusan satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut dalam menjaga kualitas kinerja pegawai. Berikut cuplikasi wawancara peneliti dengan informan:

Menurut Kania Ratna Nursita :

“Tercatat ada 6 (enam) personil yang statusnya dikembalikan ke instansi sebelumnya dengan beberapa alasan, ada yang memang diminta kembali karena posisi jabatan fungsional di instansi sebelumnya, ada yang mengajukan kembali ke pemkab Garut karena diminta pimpinan SKPD untuk mengisi posisi yang sesuai dengan pengalaman atau track record prestasi pegawai dan ada juga yang memang dikembalikan ke pemkab. Garut karena pelanggaran etika kepegawaian di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Bapak Andri kembali ke Dinas Perhubungan karena beliau satu satunya pegawai Dinas Perhubungan dengan jabatan fungsional pengawas kendaraan dengan sertifikasi pusat. Kemudian Ibu Yuli juga diminta kepala Bapenda (Badan Pendapatan Daerah) karena pengalaman dan prestasinya di bagian pengelolaan keuangan yang baik. Berbeda dengan Bapak “CH”, Bapak “SY”, Ibu “LS” mereka harus kehilangan haknya sebagai pegawai di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut karena kasus pelanggaran kode etik pegawai. Dan Bapak “LC” karena kasus pelaporan palsu aduan inspektorat BNN RI. Begitu juga dengan pegawai honorer, sistem kontrak tahunan juga tidak berlaku mutlak, kalau ada pegawai honorer macem – macem apalagi melanggar aturan itu sudah tentu di berhentikan, kebijakan dan penilaian pimpinan yang dominan untuk memutuskan kondisi yang ada. Untuk anggota kepolisian dan pegawai organik di BNNK Garut sejauh ini alhamdulilah mereka bisa menjalankan amanat, tanggungjawabnya dengan baik. Setahu saya, di satuan kerja lain sempat ada anggota kepolisian yang menyimpang itupun dikembalikan ke satuan kerjanya dan juga ditindak tegas oleh satuan kepolisian bahkan ada yang langsung dicopot seragam dan di pidanakan. Organik murni rasanya mereka di satuan kerja manapun cukup kompeten untuk bertugas dengan amanah sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Satker Garut paling banyak kasus anehnya neng, tapi BNN tegas menyikapi kondisi konflik yang membahayakan organisasi jadi ini beberapa ketegasan pimpinan dan penerapan aturan yang tegas kepada para pegawai di BNNK Garut.” (Wawancara, 17 Mei 2017)

Menurut H. Adi Rustawa, S.Sos :

“Saya termasuk pegawai pemkab. Garut yang memiliki keinginan alih status, tapi karena aturan moratorium sementara akhirnya tertunda. Menjadi motivasi saya melihat kualitas pegawai organik murni bekerja, berinteraksi dan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai. Masih muda dengan semangat yang tinggi serta amanah terhadap tugas dan kewajibannya. Ini baik dan patut ditiru, agar BNN bisa berperan maksimal dalam P4GN (Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba).” (Wawancara, 22 Mei 2017)

 Dari paparan beberapa informan, peneliti bisa menarik kesimpulan bahwa segala bentuk aturan, kebijakan, keputusan, yang ada di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut menjadi pedoman dalam menjalankan proses pengorganisasian di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.

**4.4. Perilaku Organisasi/ Manusia di Satuan Kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut.**

 Secara jelas perilaku organisasi pasti mempunyai tujuan. Adapun tujuan perilaku organisasi adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Semakin banyak perilaku atau kejadian yang dapat diprediksikan dan semakin banyak yang dapat dijelaskan, maka pada gilirannya akan dibutuhkan bentuk kontrol atau pengendalian perilaku. Maksudnya tidak lain agar perilaku individu dalam organisasi dapat selalu diarahkan kearah yang positif, yaitu perilaku yang menunjang pencapaian sasaran organisasi secara efektif.

Oleh karena itu, peneliti kembali menggali infromasi terkait bagaimana perilaku organisasi pegawai di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut yang memiliki latar belakang kedinasan yang berbeda. Berikut cuplikasi wawancara peneliti dengan beberapa informan.

Menurut Drs. Anas Saepudin, M.Si :

“Saya termasuk golongan pegawai organik yang dulu berstatus pegawai pemkab. Sumedang, pengalaman 3 tahun di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat memberikan banyak pengalaman khsusunya dengan pola kerja di BNN. Terbiasa dengan perbedaan, banyak belajar untuk menyesuaikan diri, meredam ego, mengatur idealisme, dan banyak lagi. Meskipun kondisi satuan kerja BNNK Garut diluar dugaan saya, namun pengalaman di BNNP Jawa Barat cukup membantu saya menyikapi kondisi rawan konflik disini. Yang jelas kembali ke individu masing – masing untuk menjadi pribadi yang baik, pegawai yang bertanggungjawab, rekan kerja yang bermanfaat, pimpinan yang bijak untuk kemajuan organisasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut khususnya yang memiliki peranan penting dalam upaya menyelamatkan generasi muda Indonesia, dan mewujudkan Kabupaten Garut Bersih Narkoba.” (Wawancara, 17 Mei 2017)

Menurut H. Adi Rustawa :

 “Status saya sebagai pegawai pemda Garut tidak menurukan semangat saya untuk memaksimalkan loyalitas dan kinerja saya di BNN. Jujur saja, ada kenaikan kesejahteraan yang saya rasakan, artinya tanggungjawab saya harus semakin ditingkatkan. Menyikapi perbedaan dengan baik, mengurangi disharmonisasi, menahan ego, memahami dan menjalankan tupoksi masing masing dengan damai, membangun *chemistry* dan kekeluargaan akan banyak membantu pegawai untuk mencapai tujuan organisasi bersama sama.” (Wawancara, 28 Mei 2017)

Menurut Kompol Tinnie Supartini :

 “Dinasti militer yang membesarkan saya, membentuk pribadi yang tangguh dan harus siap dengan berbagai kondisi, termasuk perbedaan dan juga kondisi konflik di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Hal – hal positif di satuan kedinasan saya, berusaha saya tularkan disini, nilai disiplin, tanggungjawab, tegas, berani dalam bertugas, jiwa korsa, dan kekeluargaan. Keberhasil organisasi dan program BNNK Garut juga ditentukan oleh kualitas pegawai, berbeda atau sama kembali ke personil masing – masing siapkah menjadi bagian dan peranan penting dan berhasil untuk melawan narkoba di Indonesia.” (Wawancara, 18 Mei 2017)

Menurut Ipan Soeparsono, SH :

 “Saya dan rekan rekan organik yang lain bisa dibilang orang yang paling tidak akan rela jika BNN dan yang ada di dalamnya tidak berjalan sejalan seirama. Bagaimanapun BNN punya kami, milik kami, rumah kami. Rasa memiliki ini terbentuk dan dibentuk untuk membangun BNN lebih baik lagi dari waktu ke waktu. Ini tugas kami, dan sudah tentu kami akan sangat sangat berusaha bertanggung jawab, loyal dan maksimal menjalankan peran sebagai pegawai untuk rumah kami Badan Narkotika Nasional. “ (Wawancara, 17 Mei 2017)

Menurut Deri Yudiana, SE :

 “Meski dengan status honorer, saya juga memiliki tanggungjawab moral kepada negara untuk menjadi warga yang baik dan bermanfaat. Terlebih dengan mendapatkan hak pegawai yang lebih dari cukup dibandingkan dengan pendapatan pegawai honorer di dinas atau instansi di pemerintahan Kabupaten Garut. Dengan kesempatan dan amanah yang diberikan untuk bergabung di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut artinya saya harus maksimalkan kinerja, menunjukan kualitas diri, loyalitas dan kemampuan untuk menjadi bagian dalam upaya Indonesia memberantas penyalahgunaan, peredaran dan kejahatan narkoba yang mengancam kaum muda generasi penerus bangsa. “ (Wawancara, 26 Mei 2017)

Menurut drg. Ervina Said Limi, MARS :

 “Bagaimanapun keadaan kurang baik yang ditimbulkan karena latar belakang kedinasan pegawai di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut, Indonesia butuh pembelaan, dan perlindungan atas kecaman dan serangan narkoba yang mengerikan. Sebagai seorang ibu, tentu saya juga merasa ketakutan yang luar biasa ketika anak saya besar nanti kelak disuguhi pola pergaulan yang bebas dan mengancam. Atas dasar itulah sebagai individu yang diberikan kesempatan bekerja dan bergabung di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut saya berusaha menjalankan peran saya dengan penuh tanggungjawab sesuai tupoksi say sebagai penyuluh dengan maksimal, menyebarkan banyak informasi kepada masyarakat untuk lebih mewaspadai bentuk penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dalam rangka pencegahan dan pemberdayaan masyarakat dalam mengkampanyekan stop narkoba.

 Dari beberapa paparan informan maka bisa diambil kesimpulan bahwa perilaku organisasi juga menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan pengaruh dari struktur terhadp perilaku, dengan tujuan agar organisasi dapat bekerja secara lebih efektif. Termasuk di satuan kerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut dalam upaya pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran narkoba khususnya di Kabupaten Garut.