

Analisis Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang

Yogi Ahmad Marzuki¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi^{3*}

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

mn19.yogimarzuki@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id², wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id^{3*}

Submitted: 18th Aug 2023 | **Edited:** 08th Oct 2023 | **Issued:** 01st Dec 2023

Cited on: Marzuki, Y. A., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 461-469.

Abstract

This study aims to investigate the work productivity of staff at the Karawang District National Narcotics Agency using a qualitative approach with triangulation analysis. In this study, data were collected through observation and in-depth interviews with staff and heads of the Karawang District BNNK. The results of the study show that the Work Productivity of Employees at the Karawang Regency National Narcotics Agency has reached an adequate level. This finding is supported by data showing a decrease in the number of clients each year and the testimony of informants at the BNNK Karawang office. The informant emphasized that the employees had worked hard to complete the tasks properly, and that there was continuous motivation given by the leader to increase the morale of the employees.

Keywords: Work Productivity; National Narcotics Agency Karawang Regency

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki produktivitas kerja staf di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan analisis triangulasi. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan staf dan kepala BNNK Kabupaten Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang telah mencapai tingkat yang memadai. Temuan ini didukung oleh data yang menunjukkan penurunan jumlah klien setiap tahunnya dan kesaksian informan di kantor BNNK Karawang. Informan tersebut menegaskan bahwa para pegawai telah bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, dan adanya motivasi yang terus diberikan oleh pemimpin guna meningkatkan semangat kerja para pegawai.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Di tengah era globalisasi dan perkembangan ekonomi, perusahaan harus fokus pada manajemen SDM agar

dapat bertahan dan bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor produksi seperti material, mesin, sumber daya manusia, modal, dan faktor lainnya. Namun, dari semua faktor tersebut, pengelolaan sumber daya manusia memerlukan perhatian khusus agar perusahaan dapat beroperasi dengan efisien dan efektif (Mu'tafi, 2020).

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah suatu lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia yang memiliki tanggung jawab utama dalam pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan, dan peredaran gelap narkoba dan bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Pembentukan BNN sebagai lembaga nonstruktural telah diatur oleh Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian digantikan oleh Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007, dan diatur lebih lanjut oleh Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009. BNN juga bertanggung jawab atas pengelolaan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (BNNK/Kota), yaitu instansi vertikal BNN yang beroperasi di tingkat daerah kabupaten/kota. Dalam konteks BNN Kabupaten Karawang, faktor kunci dalam kesuksesan organisasi ini adalah produktivitas kerja pegawainya. BNN memainkan peran yang sangat penting dalam usaha penanggulangan permasalahan narkoba di wilayah tersebut. Untuk mencapai efektivitas yang optimal, BNN Kabupaten Karawang perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai mereka.

Mengubah perilaku pegawai merupakan tugas yang kompleks dan memerlukan perencanaan dan strategi yang teliti agar mencapai tujuan dengan akurat (Pertiwi, 2019). Produktivitas kerja pegawai diukur berdasarkan hasil kerjanya yang sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuannya adalah mencapai hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Madjidu Alfian et al., 2022). Produktivitas kerja pegawai menjadi indikator penting untuk menilai efisiensi dan efektivitas suatu organisasi, terutama di sektor publik seperti Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Karawang. Wilayah tersebut menghadapi masalah serius terkait narkoba, sehingga penelitian mengenai produktivitas kerja pegawai BNN menjadi penting untuk memastikan efektivitas penanggulangan narkoba di daerah tersebut.

Produktivitas mengacu pada jumlah hasil yang dapat dicapai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam lingkup organisasi, produktivitas erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Karena peran sumber daya manusia yang sangat penting, organisasi harus memberikan perhatian, arahan, dan manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia guna mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan (Nugroho Joko Kandung, 2021).

Pada bulan Oktober 2021, BNNK Karawang berhasil menyita sekitar 26,8 kilogram narkoba jenis Ganja yang akan didistribusikan kepada sekitar 26 ribu warga Kabupaten Karawang. Selama tahun 2021 (BNNK Karawang). Adanya jumlah pengguna narkoba yang signifikan di Kabupaten Karawang menunjukkan potensi peningkatan kasus penyalahgunaan narkoba di wilayah tersebut. Situasi ini menjadi ancaman bagi BNNK Karawang baik dari luar maupun dari dalam lembaga, mengingat misi lembaga ini adalah mencegah dan memberantas penyalahgunaan serta peredaran narkoba di wilayah tersebut.

Karena itu, dalam menghadapi perkembangan zaman yang terus berlangsung, BNN Kabupaten Karawang harus bekerja secara efisien dan efektif dalam upaya penanggulangan narkoba. Untuk mencapai hal ini, analisis mendalam diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liza Zulbahri pada tahun 2021 dalam jurnal yang berjudul "Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang," kesimpulannya adalah bahwa secara keseluruhan, produktivitas kerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang sudah berjalan dengan baik. Meskipun begitu, ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar penerapan produktivitas kerja dapat berjalan lancar bagi seluruh pegawai.

LANDASAN TEORI Manajemen

Abd. Rohman (2017:10) mendefinisikan manajemen sebagai usaha untuk memberikan bimbingan dan arahan melalui perencanaan, koordinasi, integrasi, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian, serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Ely Siswanto (2021:1) menyatakan bahwa manajemen adalah gabungan antara pengetahuan ilmiah dan aspek seni dalam merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengendalikan semua sumber daya organisasi dengan tujuan mencapai berbagai sasaran yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien.

Ali, Isra, dan Muhammad Sholeh (2020:3) menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang ada dalam organisasi melalui kerjasama antara para anggota dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dari berbagai definisi manajemen yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disarikan bahwa manajemen merupakan suatu disiplin ilmu yang memfasilitasi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan pendekatan seni terhadap kinerja organisasi. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, tujuan utama manajemen adalah mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora, yang disampaikan dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" oleh Wibowo (2017:2), MSDM berkaitan dengan usaha pembinaan sumber daya manusia yang ada. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola elemen-elemen manusia dengan segala potensi mereka agar dapat menciptakan SDM yang mampu mencapai tujuan organisasi.

Marbawi Adamy S.E., M.M (2016:2) menjelaskan bahwa MSDM adalah suatu bidang manajemen yang secara khusus memfokuskan pada peran dan hubungan manusia dalam organisasi perusahaan. MSDM membahas tentang peran manusia sebagai tenaga kerja di perusahaan, dan perhatian utamanya terfokus pada isu-isu yang terkait dengan tenaga kerja manusia. Manusia memiliki peran yang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan

organisasi. Bahkan dengan adanya teknologi canggih di perusahaan, tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai tanpa kontribusi aktif dari para karyawan.

Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.SI (2021:2), mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena memiliki peran aktif dalam menggerakkan organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan perusahaan menjadi fokus utama dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh para karyawan.

Produktivitas Kerja

Kusrianto menjelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dari tenaga kerja dengan kontribusi mereka dalam periode waktu tertentu. Kontribusi tenaga kerja ini mencakup pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2016:76).

Sementara itu, Sinungan mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok orang dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana atau dalam batas waktu yang telah ditentukan (Busro, 2018:339).

Rianto menjelaskan bahwa dari sisi teknis, produktivitas merujuk pada rasio antara hasil yang dicapai (output) dengan semua sumber daya yang digunakan (input). Selain itu, produktivitas juga mencerminkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan kontribusi tenaga kerja dalam periode waktu tertentu (Elbandiansyah, 2019:57).

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan penggunaan sumber daya yang tersedia.

Dimensi & Indikator Produktivitas Kerja

Menurut kutipan dari Busro (2018:345), Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa aspek produktivitas kerja melibatkan dua elemen penting, yaitu efektivitas dan efisiensi:

1. efektivitas merujuk pada sejauh mana sumber daya yang tersedia digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, fokus efektivitas adalah pada keluaran yang dihasilkan.
2. Efisiensi adalah ukuran seberapa ekonomisnya penggunaan sumber daya untuk mencapai keluaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Fokus utama efisiensi adalah pada penggunaan sumber daya. Keluaran yang dihasilkan bisa berupa barang, jasa, atau tingkat kepuasan. Di sisi lain, sumber daya kerja yang digunakan sebagai input mencakup tenaga kerja, mesin, bahan baku, tempat kerja, perlengkapan, tanah, dan gedung.

Berdasarkan perspektif di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas memiliki dua aspek utama yang terdiri dari beberapa unsur, dan masing-masing aspek memiliki indikator sebagai berikut:

1. Efektivitas:
 - a. Keluaran produk barang.
 - b. Masukan produk barang.

2. Efisiensi:
 - a. Penggunaan tenaga kerja.
 - b. Pemanfaatan mesin yang tidak menghambat produksi.
 - c. Pemilihan bahan yang mudah diperoleh.
 - d. Pemanfaatan tempat kerja yang mendukung efisiensi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan maksud untuk memperoleh pemahaman tentang fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, pandangan, dorongan, tindakan, dan faktor-faktor lainnya. Pendekatan ini dilakukan dengan menyampaikan penjelasan secara lisan melalui penggunaan bahasa dan kata-kata yang alami (Moleong, 2017:6). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi.

Triangulasi merupakan pendekatan yang dipakai dalam penelitian kualitatif dengan tujuan untuk mengonfirmasi dan menjamin keabsahan data melalui analisis dari berbagai sudut pandang yang berbeda (Alfansyur Adrarusni, Mariyani, 2020). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi dan wawancara.

1. Observasi. Menurut Sugiyono (2018:229), observasi merupakan metode pengumpulan data yang memiliki karakteristik unik jika dibandingkan dengan metode lain. Observasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga dapat diterapkan pada objek-objek alam lainnya. Melalui kegiatan observasi, peneliti dapat memperoleh pemahaman tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk menganalisis produktivitas kerja pegawai pada BNNK Karawang, apakah sudah berjalan dengan baik atau belum.
2. Wawancara. Sugiyono (2018: 467) menjelaskan bahwa jenis wawancara ini termasuk dalam kategori wawancara mendalam (in-depth interview). Dalam wawancara semiterstruktur ini, pertanyaan diajukan secara fleksibel tetapi tetap mengikuti pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang sedang diteliti. Responden yang akan diwawancarai adalah pegawai dari Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang. Diharapkan hasil wawancara akan menunjukkan variasi jawaban sesuai dengan pandangan masing-masing responden. Dalam pelaksanaan wawancara ini, peneliti membutuhkan beberapa alat bantu, seperti buku catatan untuk mencatat data hasil wawancara, perekam berupa handphone untuk merekam percakapan (dengan izin terlebih dahulu), dan kamera untuk memperkuat validitas data penelitian selama proses pengumpulan. Selain itu, kemungkinan juga ada alat bantu lain yang akan digunakan.

HASIL PENELITIAN

Peran penting Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Karawang dalam memberantas peredaran narkoba di wilayah tersebut sangatlah signifikan. Untuk mencapai tujuan tersebut, faktor kunci yang perlu diperhatikan adalah produktivitas kerja para pegawai BNN Kabupaten Karawang. Untuk mengukur

tingkat produktivitas kerja mereka, digunakan tabel data penyalahgunaan narkoba dari individu yang telah menjalani rehabilitasi di seksi rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang.

Tabel 1. Data Penyalahguna narkoba

| Data | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------|------|------|------|
| Jumlah Klien Yang dilayani | 31 | 46 | 29 |

Sumber BNNK Karawang, 2023

Dari Tabel 1 di atas, terlihat bahwa terjadi perubahan jumlah klien yang menerima layanan dari seksi rehabilitasi BNNK Karawang selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2020, tercatat 31 orang klien yang menerima layanan tersebut. Pada tahun 2021, terjadi peningkatan sebanyak 46 orang klien, namun pada tahun 2022, jumlah klien mengalami penurunan menjadi 29 orang.

Untuk menilai tingkat produktivitas pegawai, digunakan indikator pendukung berupa jumlah pencapaian target program pasca rehabilitasi. Program rehabilitasi ini merupakan perawatan rawat inap yang diberikan kepada pecandu dan korban penyalahgunaan narkoba dengan tingkat penggunaan sedang sampai berat, berdasarkan rencana terapi dan diagnosis yang telah ditentukan. Program pascarehabilitasi melibatkan program intensif dengan masa rawat inap selama 50 hari, yang khusus ditujukan untuk klien usia produktif yang saat ini tidak bekerja dan belum berkeluarga. Selama pelaksanaan program, dilakukan pemeriksaan urine sebanyak 3 kali. Berikut adalah data mengenai program pasca rehabilitasi selama periode tahun 2020-2022.

Tabel 2. Target Program Pasca Rehab

| Tahun (Target) | Pulih Produktif | Pulih Tidak Produktif | Tidak Pulih Produktif | Tidak Pulih Dan Tidak Produktif |
|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 2020 (31 Klien) | 16 | 7 | 3 | 5 |
| 2021 (46 Klien) | 20 | 15 | 7 | 4 |
| 2022 (29 Klien) | 14 | 8 | 5 | 2 |

Sumber: BNNK Karawang, 2023

Dari Tabel 2 di atas, dapat diamati bahwa jumlah klien rehabilitasi mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian tujuan kebijakan rehabilitasi pengguna narkoba di BNNK Karawang telah berjalan dengan baik atau optimal.

Data ini adalah hasil atau catatan dari laporan kinerja yang mencatat kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu, serta mencatat pencapaian yang berhasil diraih (Rismayadi Budi 2020). Laporan kinerja BNNK Karawang memiliki tujuan untuk memberikan gambaran tentang performa organisasi dan pegawai. Di dalam laporan tersebut, terdapat informasi yang menggambarkan sejauh mana target kerja telah berhasil dicapai.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode observasi dan wawancara:

1. Observasi

Hasil pengamatan yang ditemukan mengungkapkan bahwa sebagian besar pegawai bekerja dengan tingkat efisiensi yang tinggi, menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan akurat. Namun, ada situasi di mana pekerjaan dilaksanakan secara tidak efisien, terjadi kesalahan, atau memerlukan revisi tambahan, yang dapat menghambat produktivitas dan mengurangi progres pekerjaan. Selain itu, terlihat adanya kolaborasi dan komunikasi yang baik di antara beberapa tim dan departemen. Namun, pada beberapa kesempatan, terjadi kurangnya komunikasi yang efektif antara pegawai, yang dapat menghambat pertukaran informasi yang penting dan kerjasama di antara tim. Sebagian besar pegawai terlihat termotivasi dan terlibat dalam tugas-tugas mereka. Meskipun demikian, ada beberapa pegawai yang kurang menunjukkan antusiasme atau keterlibatan dalam pekerjaan, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat tim secara keseluruhan.

2. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan berbagai informan mengenai Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai BNNK Karawang dalam mengatasi masalah dan menganalisis pekerjaan telah mencapai tingkat yang memadai. Hal ini disebabkan oleh adanya alur pemecahan masalah yang telah ditetapkan untuk setiap situasi di kantor tersebut. Selain itu, prosedur kerja yang dilakukan oleh pegawai BNNK Karawang telah diatur dalam tugas pokok dan fungsi lembaga tersebut.

Dalam usaha untuk meningkatkan hasil kerja atau produktivitas di BNNK Karawang, secara rutin dilakukan evaluasi mingguan di kantor tersebut. Evaluasi ini bertujuan untuk membahas masalah-masalah yang muncul dan mengamati sejauh mana kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan hasil kerja, setiap pegawai memiliki rencana kerja yang diawasi dengan menetapkan target pekerjaan di awal tahun dan dilaporkan melalui SKP dengan penilaian pada akhir tahun.

Pegawai di BNNK Karawang menunjukkan efisiensi kerja yang baik karena mereka menggunakan waktu secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa penundaan atau keterlambatan, meskipun kantor tersebut masih menghadapi kekurangan pegawai, sehingga beberapa pegawai harus merangkap tugas.

Kolaborasi antar pegawai memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas di BNN Kabupaten Karawang. Temuan menunjukkan bahwa tingkat kolaborasi antar pegawai di lembaga tersebut cenderung tinggi. Pegawai BNNK Karawang aktif bekerja sama, berbagi informasi, dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas-tugas terkait penanganan narkotika. Beberapa faktor yang mempengaruhi kolaborasi antar pegawai meliputi adanya komunikasi yang terbuka dan efektif, kepercayaan antar pegawai, serta budaya kerja yang inklusif.

Pegawai di BNNK Karawang menunjukkan motivasi yang tinggi karena adanya pengakuan atas kinerja yang baik, kesempatan pengembangan karir, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang positif. Hal ini membuat pegawai BNNK Karawang merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam penanganan narkotika. Selain itu,

tingkat keterlibatan pegawai juga ditemukan cukup tinggi, di mana pegawai BNNK Karawang merasa terlibat secara aktif dalam tugas-tugas terkait penanganan narkoba, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Keterlibatan ini memberikan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta hasil observasi dan wawancara, terlihat bahwa produktivitas kerja pegawai di BNNK Karawang telah berjalan dengan baik, meskipun beberapa faktor mempengaruhi, salah satunya adalah kurangnya jumlah pegawai. Penurunan jumlah klien rehabilitasi setiap tahun dan hasil wawancara dengan informan, termasuk kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang dan para pegawai di berbagai bagian seperti pencegahan, rehabilitasi, pemberantasan, dan bagian umum, menunjukkan bahwa BNNK Karawang memiliki perencanaan yang terstruktur dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Pegawai di BNNK Karawang melakukan perencanaan yang teliti sebelum memulai tugas-tugas mereka, termasuk menetapkan prioritas, mengatur jadwal, dan mengalokasikan sumber daya yang tepat. Dengan adanya perencanaan yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan menghindari tumpang tindih atau penundaan yang tidak perlu.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang telah mencapai tingkat yang memadai. Ini terlihat dari data yang menunjukkan penurunan jumlah klien setiap tahun, serta hasil wawancara dengan informan di kantor BNNK Karawang. Informan tersebut menyatakan bahwa pegawai telah berusaha maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan motivasi terus diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai. Walaupun demikian, BNNK Karawang masih mengalami kekurangan sumber daya manusia, sehingga beberapa pegawai harus merangkap pekerjaan.

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang perlu terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada publik. Upaya meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja memiliki potensi untuk memperbaiki penanganan kasus narkoba, meningkatkan efektivitas penegakan hukum, dan menyampaikan informasi yang lebih baik kepada masyarakat mengenai risiko narkoba. Tindakan ini akan memberikan kontribusi positif dalam mencapai misi dan tujuan Badan Narkotika Nasional serta meningkatkan kepuasan masyarakat yang dilayani.

Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan penulis dapat memperluas lingkup penelitian dengan mempertimbangkan penambahan variabel-variabel tambahan yang relevan. Contohnya, faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, stres, atau lingkungan kerja dapat dimasukkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang produktivitas kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman. (2017). Dasar Dasar Manajemen. Inteligensia Media. Malang.
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150.
- DR. Ely Siswanto 2021. Buku ajar Manajemen Keuangan Dasar
- Husna, Purnama. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivits Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung."
- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita Vol, 2 (1)*.
- Mu`tafi, Ali. (2020). "Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global." *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20(2): 106–25.
- Maswita, M. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu. *Katalogis*, 5(6).
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156-163.
- Pertiwi, Wike. (2019). Pengaruh Program K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon. *Exchall* 1(1): 56–77.
- Rismayadi Budi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasil Raya Industries Karawang"
- Suradarwansyah, S., & Muazza, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala BNN Dalam Memotivasi Karyawan Pada Kegiatan Rehabilitasi Penyalahgunaan Narkoba di Klinik Pratama
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Zulbahri, L. (2021). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang. *Ensiklopedia Social Review*, 3(3), 282-288.