

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi..

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) mengartikan kinerja, yaitu :

kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu. Yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2016:222) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2009:51) Indikator-indikator Kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas kerja: yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.
2. Ketepatan waktu : yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran yang tepat waktu.
3. Inisiatif : artinya semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kemampuan : yaitu setiap pegawai harus benar-benar mengetahui pekerjaan yang ditekuninya serta mengetahui arah yang diambil organisasi sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan.
5. Komunikasi : yaitu proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan, maupun dengan sesama pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti serta seorang pemimpin dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan saran dan pendapatnya.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Widodo (2015:135) mendefinisikan penilaian kinerja bahwa :

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, dan perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun pemberhentian seseorang.

Menurut Ivancevich dalam Amins (2012:91) Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang digunakan untuk menentukan pada tingkat mana seorang pekerja (dalam hal ini aparatur pemerintah) menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

Menurut Hodgetts dan Kuratko dalam Amins (2012:96) menyatakan bahwa dimensi untuk melakukan penilaian kinerja pegawai, yaitu :

1. *Quantity of work* adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, yang mencakup akurasi kualitas pekerjaan (*accuracy quality of work*), kemampuan untuk mengkoordinir (*ability to coordinate*), kemampuan untuk menganalisis (*ability to analyze*), dan kemampuan mengevaluasi (*ability to evaluate*)
3. *Job knowledge* adalah kejelasan pemahaman atau luasnya pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keterampilan
4. *Creativeness* adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. *Cooperation* adalah kesediaan pegawai untuk melakukan kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota dari organisasi
6. *Dependability* adalah kesadaran yang dapat dipercaya pegawai dalam hal kehadiran, kesungguhan, kebersamaan, dalam penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative* adalah semangat pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
8. *Personal qualities* adalah menyangkut kepribadian, keramahan, kepemimpinan dan integrasi pribadi

Menurut Ravianto dalam Torang (2014:74) Untuk menilai kinerja individu dalam organisasi menetapkan beberapa kriteria yaitu :

1. Kompetensi individu tentang pekerjaan
2. Kemampuan individu dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan
3. Pengetahuan individu tentang standar mutu pekerjaan
4. Produktivitas individu (kualitas dan kuantitas kinerja)
5. Kompetensi teknis atas pekerjaannya
6. Ketergantungan kepada orang lain
7. Kemampuan berkomunikasi
8. Kemampuan kerjasama
9. Kedisiplinan dan kemampuan menyampaikan gagasannya dalam rapat

10. Kemampuan mengelola pekerjaan serta kepemimpinan

Menurut Mondy dalam Torang (2014:74) ada 5 (lima) indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi yaitu :

1. *Time standards* adalah suatu pengukuran pekerjaan dengan mengukur durasi proses pekerjaan suatu pekerjaan konstruksi yang nilainya berbeda karena perbedaan kemampuan tenaga kerja, kondisi lapangan, dan kondisi manajemen.
2. *Produktivitiy standards* dapat diartikan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap pegawai.
3. *Cost standards* merupakan biaya yang ditetapkan lebih dahulu menurut norma-norma efisiensi yang berlaku bagi suatu perusahaan/organisasi yang diperlukan untuk menghasilkan suatu produk atau barang.
4. *Quality standars* didefinisikan sebagai dokumen yang memberikan persyaratan spesifikasi, pedoman atau karakteristik yang dapat digunakan secara konsisten untuk memastikan bahwa bahan, produk, proses, dan layanan sesuai dengan tujuannya.
5. *Behavioral standards* adalah seperangkat pedoman resmi yang dimaksudkan untuk mengatur tindakan, ucapan, sikap karyawan, dan lainnya.

Menurut Furtwengler dalam Torang (2014:74) Ada 11 (sebelas) indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi yaitu :

1. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kualitas kerja
3. Kualitas layanan
4. Nilai pekerjaan
5. Keterampilan interpersonal
6. Keinginan untuk sukses
7. Keterbukaan
8. Kreativitas
9. Keterampilan berkomunikasi
10. Inisiatif
11. Memiliki perencanaan

Menurut Hayness dalam Amins (2012:93) Ada dua pendekatan yang digunakan untuk menilai kinerja seseorang, masing-masing menggunakan dua faktor yang berbeda yaitu :

1. Pendekatan pertama menyatakan bahwa kualitas, karakter, atau perilaku melakukan perubahan (inovasi) merupakan hal yang penting dalam membentuk kinerja yang efektif dan menilai kinerja seseorang. Pendekatan ini mengacu kepada penggunaan metode rating (*rating methods*). Metode ini biasanya memuat kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, keterampilan komunikasi, kemampuan berhubungan dengan orang lain dan kemampuan dalam membuat keputusan. Tolok ukur atau indikator utamanya adalah tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sesuai dengan deskripsi tugas (*job description*) yang dibebankan kepadanya.
2. Pendekatan kedua adalah metode tujuan atau sasaran, yang berorientasi pada perencanaan kinerja. Atasan dan bawahan bersama-sama mengembangkan sasaran yang harus dicapai dan kemudian membandingkan sasaran ini dengan sasaran yang dapat dicapai.

2.1.4 Pengukuran Kinerja

Menurut Whittaker dalam Sedarmayanti (2014:195), pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Sistem pengukuran kinerja biasanya terdiri dari metode sistematis dalam penetapan sasaran dan tujuan dan pelaporan periodik yang mengindikasikan realisasi atas pencapaian sasaran tujuan. Demikian halnya pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau program atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi.

Sistem pengukuran kinerja dapat membantu pimpinan dalam memantau implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis. Pengukuran kinerja tidak terlepas dari pengaruh tingkatan dalam struktur organisasi. Sebagai pemakai informasi yang dihasilkan dari pengukuran kinerja, pimpinan organisasi tingkat atas tentu berbeda kebutuhan informasinya dibandingkan dengan pimpinan di tingkat menengah maupun bawah.

Menurut Torrington and Hall dalam Torang (2014:75), untuk mengukur kinerja individu, menemukan 6 (enam) variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu :

1. *Commitment* yang terdiri dari *attitudinal commintment* (loyalitas untuk mendukung organisasi, kekuatan organisasi, kepercayaan terhadap nilai dan tujuan serta perhatian pada organisasi) dan *behavioral commintment* (upaya mencapai tujuan organisasi)
2. *Empowerment* (tanggungjawab dan fasilitas)
3. Kepemimpinan
4. Budaya
5. *Flexibility* (keeratan hubungan antara individu dalam organisasi)
6. Proses pembelajaran sebagai cara dalam meningkatkan kapabilitas individu

Menurut Mithell dalam Torang (2014:75), Untuk mengukur kinerja individu dalam organisasi, menemukan 7 (tujuh) variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kecakapan
3. Ketanggapan
4. Kecepatan
5. Inisiatif
6. Kemampuan
7. Komunikasi

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189-193) mengungkapkan 13 (tiga belas) variable yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya
9. Kepuasan
10. Lingkungan kerja disekitar
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja

Menurut Gomes dan Larsen dalam Torang (2014:76) mengungkapkan 6 (enam) variabel yang turut berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Perilaku
- d. Motivasi
- e. Kecakapan
- f. Masa kerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Syamsuddin dalam Torang (2014:75), menemukan 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (*performance*) individu, yaitu :

- a. Keterampilan
- b. Pengalaman
- c. Kesanggupan

Menurut Pasolong dalam Torang (2014:75), menemukan 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, yaitu :

- a. kompetensi
- b. Kemauan
- c. Energy
- d. Teknologi
- e. Kepemimpinan
- f. Kompensasi
- g. Kejelasan tujuan
- h. keamanan

Menurut Gibson dalam Torang (2014:76), melalui pendekatan model partner lawyer, mengungkapkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 6 (enam) faktor, yaitu :

- a. Harapan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Lingkungan eksternal dan internal
- f. Persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Donnely, Gibson dan Ivancevich dalam Amins (2012:44) bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu:

- 1. Harapan mengenai imbalan
- 2. Dorongan
- 3. Kemampuan
- 4. Persepsi terhadap tugas
- 5. Imbalan internal dan eksternal
- 6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.6 Dimensi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:75) dimensi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1. Kualitas Kerja
- 2. Kuantitas Kerja
- 3. Kehandalan

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketrampilan, keberhasilan, hasil kerja .

2. Kuantitas Kerja

Yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan

3. Kehandalan

Adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

2.1.7 Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:22) Dalam rangka peningkatan kinerja, ada terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
- b. Mengenai kekurangan dan tingkatan keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan berhubungan dengan pegawai itu sendiri, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kurang tersebut
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
- g. Mulai dari awal apabila perlu

2.1.8 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam

penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan isitem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:10) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan menurut Mahmudi (2013:14) dalam Manajemen Kinerja Sektor Publik menyatakan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan

perilaku, sikap, keterampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.

- c. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya. Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.

2.1.9 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai, akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai, penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Widodo (2015:138) menyatakan penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima data harus di identifikasikan sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya, untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur.

Menurut Widodo (2015:139-149) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan:
 - Dokumentasi mengenai hasil penilaian kinerja bisa digunakan untuk kepentingan hukum
 - a. Hasil penilaian dapat merupakan dasar rasional untuk menentukan bonus dan merit system
 - b. Dimensi dan standar-standar yang ada dalam penilaian dapat membantu pelaksanaan pencapaian sasaran strategi dan memperjelas kinerja apa yang diharapkan oleh perusahaan

- c. Memberikan feedback kepada individu tentang sejauh mana manajemen menilai kinerjanya
 - d. Disamping untuk keperluan penilaian individu, penilaian kinerja diharapkan memberikan penilaian terhadap sejauh mana sikap dan kemampuan individu dalam melaksanakan kerjasama dalam tim
2. Manfaat bagi karyawan yang dinilai:
- a. Feedback hasil penilaian memang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan
 - b. Untuk memperbaiki kinerja memerlukan assessment
 - c. Demi keadilan dalam memberikan kompensasi dalam promosi diantara karyawan memang perlu dilakukan penilaian yang tepat untuk bisa membedakan mana yang kinerjanya baik dan mana yang kurang
 - d. Assessment dan penghargaan terhadap tingkat kinerja seseorang melalui penilaian yang objektif akan dapat memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya.

2.2 Satuan Reserse Narkoba

Satuan Reserse Narkoba bertugas melaksanakan pembinaan fungsi penyelidikan, penyidikan, pengawasan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba berikut prekursornya, serta pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan narkoba.

Satuan reserse narkoba menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, dan prekursornya;
- b. Pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan narkoba;
- c. Pengawasan terhadap pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan Narkoba yang dilakukan oleh unit reskrim Polsek dan Satuan Reserse Narkoba Polres; dan

- d. Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satuan Reserse Narkoba.

2.3 Narkoba

2.3.1 Pengertian Narkoba

Menurut Undang-Undang RI Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika pada Bab I Pasal I, narkotika adalah zat atau obat yang berasal dari tanaman atau bukan tanaman, baik sintetis maupun semisintetis, yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa nyeri dan dapat menimbulkan ketergantungan. Adapun berdasarkan yang dimaksud dengan Narkoba merupakan singkatan dari Narkotika, Psikotropika dan Bahan Adiktif berbahaya lainnya) merupakan bahan/zat yang jika di masukan dalam tubuh manusia, baik secara diminum, dihirup, maupun disuntikan, dapat mengubah pikiran, suasana hati atau perasaan, dan perilaku seseorang, serta narkoba dapat menimbulkan ketergantungan (adiksi) fisik dan psikologis. (Humas Badan Narkotika Nasional, 2019).

Disebabkan bahaya ketergantungan, penggunaan, dan peredaran narkoba diatur Undang-undang No. 22 tahun 1997 tentang narkotika. Karena itu, menurut Undang-Undang, narkotika dibagi kedalam narkotika dan psikotropika.

a. Narkotika

Menurut Profesi yang menyebabkan ketergantungannya, narkoba dikelompokkan menjadi :

- 1) Narkotika Golongan I: berpotensi tinggi menyebabkan ketergantungan dan tidak digunakan untuk terapi. Contoh heroin, kokain, ganja, dan putaw.
- 2) Narkotika Golongan II: berpotensi tinggi menyebabkan ketergantungan dan digunakan pada terapi pilihan terakhir. Contoh: morfin dan petidin.
- 3) Narkotika Golongan III: berpotensi ringan menyebabkan ketergantungan dan banyak digunakan pada terapi. Contoh: Kodein
 - a. Psikotropika
 - 1) Psikotropika Golongan I: amat kuat menyebabkan ketergantungan dan tidak digunakan dalam terapi. Contoh: Ekstasi, LSD dan STP
 - 2) Psikotropika Golongan II: kuat menyebabkan ketergantungan, banyak digunakan dalam terapi. Contoh: *amfetamin*, *metamfetamin* (sabu), *fensiklidin*, (PCP) dan *relatin*
 - 3) Psikotropika Golongan III: potensi sedang menyebabkan ketergantungan, banyak digunakan dalam terapi. Contoh: *pentobarbital* dan *flunitrazepam*.
 - 4) Psikotropika Golongan IV: potensi ringan menyebabkan ketergantungan dan sangat luas digunakan dalam terapi. Contoh: *diazepam* dan *klobazam*.

2.3.2 Sejarah Narkoba di Dunia

Sejarah Narkoba di dunia, di samaria kurang lebih 2000 SM telah dikenal candu atau serbuk sari dari bunga opiod atau opium yang biasa juga disebut “Hull Gill” (Papavor Somniferitum) yang artinya obat yang menggembirakan. Pada saat itu, serbuk ini digunakan untuk obat tidur atau pengurang sampai penghilang rasa sakit pada orang yang mengalami luka serius. Filsuf dan ahli medis seperti Hippocrates, Plinius, Theophrastus dan Dioscorides menggunakan candu sebagai bagian dari pengobatan, para ahli bedah waktu itu merasakan bahwa opium ini sangat membantu dalam praktek kedokteran. Serbuk ini juga dipakai masyarakat samaria untuk berburu, karena bisa membuat mangsa tertidur.

Pada tahun 330 SM Alexander the Great membawanya ke India dan Persia, yang dipergunakan untuk fungsi relaksasi, yang dicampur atau dijadikan bumbu makanan. Tanaman opium merupakan bahan dasar dari pembuatan beberapa jenis narkoba, seperti heroin dan morfin. Tumbuhan ini banyak tumbuh di dataran tinggi, diatas sekitar 500 meter diatas permukaan laut, dan banyak tumbuh di negeri China, India dan kawasan Asia lainnya.

Seorang dokter dari Westphalia yang bernama Fredrich Wilhelim pada tahun 1805 -1806 memodifikasi candu dengan amoniak, sehingga menjadi sediaan semi sintesis dari opium yang dikenal dengan nama morphine. Menyadari manfaat dari candu dan turunannya ini sangat besar, maka Ratu Elizabet 1 membawanya ke Inggris. Dalam sejarah Mesir

Kuno, pada tahun 1700 diketahui orang romawi dan mesir juga telah mengkonsumsi Narkoba berupa daun poppy yang digunakan dengan cara dikunyah, dengan tujuan rasa sakit pada saat wanita melahirkan.

Tahun 1816 seorang ahli Farmasi yang bernama Thomas Sydenham, memperkenalkan Sydenham's Laudanum yaitu campuran morphine, herbal dan anggur, di tahun yang sama pula Belanda mempopulerkan pipa tembakau untuk menghisap candu, Dr. Alexander Wood Edinburg menemukan dan memperkenalkan jarumsuntik untuk pemakaian heroin dan morphine, dengan jarum suntik mampu menghasilkan efek yang maksimu. Tahun 1874 seorang peneliti Ahli Kimia dari London, bernama C.R Alder Wright mengubah struktur mekul morphine dengan cara memanaskan morphine dan mencampurkan dengan asam anhidrat sehingga mengurangi efek ketagihan hingga tersedia sintesa heroin berupa Petidine, hal ini menunjukkan betapa Narkoba menjadi daya tarik para peneliti sekaligus menjadi inspirasi untuk menciptakan penemuan-penemuan baru.

Awal abad 19 penyebaran Narkoba sangat pesat di benua Amerika dan Eropa yang didatangkan dari Turki. Penggunaan Narkoba pada kala itu sangat tidak terkendali, termasuk di dunia kedokteran. Sediaan Narkoba begitu mudah ditemukan dalam bentuk tonikum atau vitamin cair, dengan begitu peredaran Narkoba terjadi dengan sangat bebasnya, sehingga banyak pemakai yang menggunakan Narkoba tersebut dengan alasan non

medis, dan kebanyakan dari pemakai itu adalah tentara-tentara pada perang dunia peertama.

Karena efek kecanduan, pada tahun 1878 Kerajaan Inggris Raya mengeluarkan regulasi untuk membatasi sampai menghentikan penjualan candu tersebut. Pada tahun 1906 Amerika pun mengeluarkan peraturan yang sama dan meminta kepada farmasi untuk memberikan label-label yang jelas untuk setiap komposisi dari setiap obat yang diproduksi untuk kesehatan. Hal ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaaknya opium dalam obat tersebut, dan seberapa besar kadarnya. Tahun 1914 dibuat peraturan kembali, dimana setiap pemakai dan penjual Naekoba diwajibkan membayar pajak, peraturan tersebut juga mengatur tentang peredaran Narkoba, dan menahan medis dan paramedic untuk menutup tempat rehabilitasi.

Pada tahun1923, Badan Obat Amerika (FDA) melarang penjualan segala bentuk narkotika terutama heroin, namun para pecandu masih bisa membelinya dipasar gelap - dipasar gelap yang ada pada saat itu adalah Chinatown dan New York. Tahun 1960-1970 pusat penyebaran candu dunia berpindah ke Segi Tiga Emas (Golden Triangle) yaitu Myanmar, Thailand dan Laos dan juga dari wilayah Golden Crescent yaitu Pakistan, Iran dan Afganistan menuju Afrika dan Amerika.

Tahun 1970 presiden Amerika Richard Nixon menyatakan dan melancarkan perang terhadap heroin. Ia berjanji membantu kesejahteraan bangsa Turki sebagai pemasok utama heroin ke Amerika dengan

menyediakan tentara bantuan serta meningkatkan ekonomi Turki, Amerika juga membantu Negara Turki 35 Juta \$ USA setahun, sebagai imbalan memusnahkan lading opium, terutama wilayah Anatolia Turki dengan cara membakar dan menyemprotkan herbisida yang dikirim dari USA.

Awal abad 19 untuk pengimbang ekspor Cina ke Inggris, Inggris memasukkan candu ke Cina,. Candu ini selain diperdagangkan juga dipergunakan sebagai obat. Dan pada saat pemerintahan kekaisaran Ming dan Ching, dimana Cina menganggap telah mampu memenuhi keperluan rakyat dan tidak mau bergantung pada barat, maka Cina menutup perniagaan dengan Inggris.hal ini sangat menyulitkan Inggris, karena barang Cina yang selama ini dimonopoli Inggris telah memiliki pasaran sangat baik di Eropa dan Amerika.

Melalui perundingan perdagangan, akhirnya Inggris diberi kesempatan kembali untuk berdagang di Canton (Guangzhou) Cina, namun Inggris menyalahgunakan kesepakatan ini dengan memasok opium kembali ke daratan Cina karena besarnya permintaan pasar, dan Inggris memiliki akses yang mudah mendapat untuk mendapatkan opium dari India. Melihat semakin maraknya pecandu di Guangzhou, pemerintah yang sedang berkuasa saat itu Kaisar Tao Kwang pada tahun 1839 marah besar dan mengambil langkah, lalu memerintah Lin Tse Hsu untuk memusnahkan semua barang yang terkait candu dengan cara membakar di seluruh Guangzhou. Hal ini membuat Inggris marah dan peristiwa ini menjadi awal dari mulainya perang candu 1 (yang

berlangsung selama 3 tahun, 1839-1842). Perang ini mengakibatkan sekitar 30.000 rakyat Cina menjadi korban, dan memaksa Cina menandatangani Treaty of Nanjing (1842) dan The British Supplementary Treaty of the Bogue (1843). Dalam perjanjian tersebut Cina wajib membayar upeti 21 juta ke Inggris dan membuka kembali pintu perdagangan serta meminta Hongkong menjadi tanah jajahan mereka. Perjanjian Nanjing ini menjadi pintu pembuka peredaran candu dari Barat ke Timur.

Perang tersebut kembali lagi antara Inggris, Prancis dan Cina pada 1856 yang dipicu oleh pencarian kapal Inggris "*The Arrow*" secara illegal oleh Cina di Guangzhou. Perang ini mengakibatkan Guangzhou diduduki pasukan Inggris-Prancis 1856-1861, Cina dipaksa kembali menandatangani Treaty of Nanjing (1858) dimana Amerika, Prancis dan Rusia terlibat di dalamnya. Kesepakatan tersebut meminta Cina untuk, diantaranya membuka 11 pelabuhan, dibukanya Kedutaan Asing, memberikan sanksi kepada aktivis Misionaris Kristen serta melegalkan impor candu, peristiwa ini dikenal dengan perang candu II.

Pada tahun 1859 perang terjadi kembali, karena Negara Cina menghalangi masuknya diplomat asing ke Beijing dan adanya keinginan Inggris untuk merevisi beberapa pasal dalam perjanjian Nanjing. Peristiwa ini berujung pada pembakaran istana musim panas kaisar (Yuan Ming Yuan), dan dalam konvensi Beijing 1860, memutuskan Cina dipaksa untuk mematuhi kembali perjanjian Nanjing dengan menyertakan beberapa

peraturan tambahan, serta sepakat mengakhiri perang. (SKM, dan Abrori (Ed), 2016:4-5).

Masyarakat internasional, melalui siding-sidang Commission on Narcotic Drugs (CND) Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) telah menetapkan berbagai kesepakatan, dan mengatur beberapa Badan Internasional untuk melakukan pengaturan, pemantauan, dan pengawasan, agar bahan-bahan tersebut dipilah secara baik, dan masing-masing diatur pengawasannya. Tujuannya adalah agar penyalahgunaan narkoba dan obat resep dapat diawasi, dan kebutuhan narkotika dan psikotropika untuk pelayanan medis terpenuhi. Dua kesepakatan internasional (*International Convention*) telah dibuat, yaitu *Single Convention on Narcotic Drugs* 1961 dengan amandemen *Protocol* 1972 dan *Convention on Psychotropic Substances* 1971. Karena masih tetap maraknya sintesis berbagai jenis narkoba, menggunakan senyawa dan pelarut kimia yang banyak digunakan di dunia medis maupun industri maka kemudian dibuat kesepakatan baru untuk mengawasi senyawa dan pelarut yang dipakai untuk memproduksi narkoba, yaitu *United Nations Convention against Illicit Traffic in Narcotic Drugs and Psychotropic Substances* 1988. (Suryawati, (Ed), 2015:06).

2.3.3 Sejarah Narkoba di Indonesia

Di Indonesia sendiri Narkoba sudah dikenal sejak jaman penjajah Belanda. Pada mulanya Narkoba merupakan zat-zat yang sering digunakan

untuk tujuan medis dan kedokteran, seperti menghilangkan rasa sakit, pembedahan dan untuk indikasi medis lainnya, sama seperti lazimnya dinegara lain. Namun dalam perkembangannya justru zat-zat tersebut disalahgunakan dan dijadikan objek bisnis dan berdampak buruk pada mental, fisik maupun psikis pengguna dan sikap hidup dimasyarakat. Pada tahun 1827 Belanda mendirikan Netherland Trading Company (NTC) sebagai pemegang hak eksklusif impor dan memberikan hak retail ke pihak lainnya atau swasta atau disebut dengan istilah farmer. Hak retail ini selain bertujuan mengimpor juga memberikan kewenangan untuk mengubah opium mentah menjadi opium yang siap dihisap serta menjualnya ke pasar retail.

Dalam perdagangan Narkoba (sekitar tahun 1875), ada dua model perdagangan candu di Indonesia, yang pertama dikenal dengan istilah perdagangan system revenue farming, yang terkait hal impor dan distribusi opium dibuka untuk umum, pada waktu itu Amerika dan Inggris menjadi pemain terbesar dalam mengimpor candu atau opium ke Jawa. Dan model kedua (1890-1904) yakni model perdagangan dengan system Opium regie, pada masa ini perdagangan opium kembali dikendalikan oleh dan dimonopoli oleh pihak Belanda, sebab Belanda merasa dirugikan atas kehadiran Inggris dan Amerika yang mengganggu kenyamanan dan keuntungan NTC, dengan dalil menekan dampak buruk terhadap kesehatan, mencegah penyalahgunaan dalam masyarakat serta pengendalian pasar.

Sebelum terjadinya PD II, Narkoba terutama jenis candu (Opium), sebagian besar pemakainya adalah para pedagang Tiongkok, mereka datang ke Indonesia untuk melakukan perdagangan. Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membuat UU (Verdoevende Middelven Ordonantie) untuk menghindari pemakaian dan akibat-akibat yang tidak diinginkan, pemerintah Belanda mengizinkan menggunakan candu pada tempat yang sudah disediakan, serta mengatur peredarannya. UU tersebut diberlakukan pada tahun itu juga (State Gazzete No. 278 Jucto 536)

Ketika Jepang tiba di Indonesia seluruh peraturan yang mengatur perizinan pemakaian Narkotika dihapus (Brisbane Ordinance), dan setelah Indonesia merdeka, pemerintah membuat undang-undang yang mengatur tentang Narkotika dan memberikan kewenangan kepada menteri kesehatan untuk mengaturnya (State gaette No. 419, 1949)

Tahun 1976 pemerintah RI mengeluarkan UU No. 9 tahun 1976 tentang Anti Narkotika, undang-undang tersebut mengatur tentang peredaran gelap, terapi dan rehabilitasi korban pecandu Narkotika, dan pada tahun 1997 UU tersebut direvisi dan diganti dengan UU No. 22 tahun serta disempurnakan lagi dengan munculnya UU No. 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika. 1997 dan terakhir diganti dengan UU No. 35 Tahun 2009 tentang Narkotika.

2.3.4 Jenis-Jenis Narkoba

1) Morfin

Morfin berasal dari kata morpheus (dewa mimpi) adalah alkaloid analgesik yang sangat kuat yang ditemukan pada opium. Jenis narkotika dan psikotropika ini bekerja langsung pada sistem saraf pusat sebagai penghilang rasa sakit.

2) Heroin atau Putaw

Heroin dihasilkan dari pengolahan morfin secara kimiawi. Akan tetapi, reaksi yang ditimbulkan dari jenis narkotika dan psikotropika ini menjadi lebih kuat daripada morfin itu sendiri, sehingga mengakibatkan zat ini sangat mudah menembus otak.

3) Kokain

Kokain berasal dari tanaman *Erythroxylon coca* di Amerika Serikat. Biasanya daun tanaman ini dimanfaatkan untuk mendapatkan efek stimulan, yaitu dengan cara dikunyah. Kokain dapat memicu metabolisme sel menjadi sangat cepat.

4) Ganja

Ganja (*Cannabis sativa* syn. *Cannabis indica*) merupakan tumbuhan budidaya yang menghasilkan serat dan kandungan zat narkotika, yang terdapat pada bijinya. Jenis narkoba ini dapat membuat si pemakai mengalami euforia (rasa senang yang berkepanjangan tanpa sebab).

5) LSD atau Lysergic Acid

LSD merupakan jenis narkotika dan psikotropika yang tergolong halusinogen. Biasanya berbentuk lembaran kertas kecil, kapsul, atau pil.

6) Opait atau Opium

Opium adalah zat berbentuk bubuk yang dihasilkan oleh tanaman yang bernama papaver somniferum. Kandungan jenis narkotika dan psikotropika dalam bubuk ini biasa digunakan untuk menghilangkan rasa sakit.

7) Kodein

Kodein adalah sejenis obat batuk yang biasa digunakan atau diresepkan oleh dokter, namun jenis narkotika dan psikotropika ini memiliki efek ketergantungan bagi si pengguna.

8) Ekstasi

Ekstasi merupakan senyawa kimia yang sering digunakan sebagai obat yang dapat mengakibatkan penggunaanya menjadi sangat aktif. Jenis narkotika dan psikotropika ini berbentuk tablet, pil, serta bubuk.

9) Sabu-sabu

Sabu-sabu merupakan jenis narkotika dan psikotropika yang biasanya digunakan untuk mengobati penyakit yang parah, seperti gangguan hiperaktivitas kekurangan perhatian atau narkolepsi.

(liputan6.com,25-03-2019)

2.3.5 Bahaya Narkoba

Menurut Efeknya

- a. Halusinogen, efek dari narkoba ini bisa mengakibatkan bila dikonsumsi dalam sekian dosis tertentu dapat mengakibatkan seseorang menjadi berhalusinasi dengan melihat suatu hal/benda yang sebenarnya tidak ada/tidak nyata contohnya kokain & LSD.
- b. Stimulan, efek dari narkoba ini bisa mengakibatkan kerja organ tubuh seperti jantung dan otak bekerja lebih cepat dari kerja biasanya sehingga mengakibatkan seseorang lebih bertenaga untuk sementara waktu, dan cenderung membuat seorang pengguna lebih senang dan gembira untuk sementara waktu, dan cenderung membuat seorang pengguna lebih senang dan gembira untuk sementara waktu
- c. Depresan, efek dari narkoba ini bisa menekan sistem syaraf pusat dan mengurangi aktivitas fungsional tubuh, sehingga pemakai merasa tenang bahkan bisa membuat pemakai tidur dan tidak sadarkan diri.
Contohnya putaw
- d. Adiktif, seseorang yang sudah mengkonsumsi narkoba biasanya akan ingin dan ingin lagi karena zat tertentu dalam narkoba mengakibatkan seseorang cenderung bersifat pasif, karena secara tidak langsung narkoba memutuskan syaraf-syaraf dalam otak, contohnya ganja, heroin, putaw
- e. Jika terlalu lama dan sudah ketergantungan narkoba maka lambat laun organ dalam tubuh akan rusak dan jika sudah melebihi takaran maka

pengguna itu akan overdosis dan akhirnya kematian. (Sasongko, 2017:05-06)

Menurut jenisnya:

a. Opioid

- Depresi berat
- Apatis
- Rasa lelah berlebihan
- Malas bergerak
- Banyak tidur
- Gugup
- Gelisah
- Selalu merasa curiga
- Denyut jantung bertambah cepat
- Rasa gembira berlebihan
- Banyak bicara namun cadel
- Rasa harga diri meningkat
- Kejang-kejang
- Pupil mata mengecil
- Tekanan darah meningkat
- Berkeringat dingin
- Mual hingga muntah
- Luka pada sekat rongga hidung
- Kehilangan nafsu makan

- Turunnya berat badan

b. Kokain

- Denyut jantung bertambah cepat
- Gelisah
- Rasa gembira berlebihan
- Rasa harga diri meningkat
- Banyak bicara
- Kejang-kejang
- Pupil mata melebar
- Berkeringat dingin
- Mual hingga muntah
- Mudah berkelahi
- Pendarahan pada otak
- Penyumbatan pembuluh darah
- Pergerakan mata tidak terkendali
- Kekakuan otot leher

c. Ganja

- Mata sembab
- Kantuk mata terlihat bengkak, merah, dan berair
- Sering melamun
- Pendengaran terganggu
- Selalu tertawa
- Terkadang cepat marah

- Tidak bergairah
- Gelisah
- Dehidrasi
- Tulang gigi keropos
- Liver
- Saraf otak dan saraf mata rusak
- Skizofenia

d. Ectacy

- Enerjik tapi matanya sayu dan wajahnya pucat
- Berkeringat
- Sulit tidur
- Kerusakan saraf otak
- Dehidrasi
- Gangguan liver
- Tulang dan gigi keropos
- Tidak nafsu makan
- Saraf mata rusak

e. Sabu-sabu

- Enerjik
- Paranoid
- Sulit tidur
- Sulit berfikir

- Kerusakan saraf otak, terutama saraf pengendali pernafasan hingga merasa sesak nafas
- Banyak bicara
- Denyut jantung bertambah cepat
- Pendarahan otak
- Shock pada pembuluh darah jantung yang akan berujung pada kematian

f. Bendzodiazepin

- Berjalan sempoyongan
- Wajah kemerahan
- Banyak bicara tapi cadel
- Mudah marah
- Konsentrasi terganggu
- Kerusakan organ-organ tubuh terutama otak

Jadi dapat disimpulkan apabila narkoba dikonsumsi Oleh:

1. Remaja

Masa remaja merupakan suatu fase perkembangan antara masa anak-anak dan masa dewasa. Perkembangan seseorang dalam masa anak-anak dan remaja akan membentuk perkembangan diri orang tersebut di masa dewasa. Karena itulah bila masa anak-anak dan remaja rusak karena narkoba, maka suram atau bahkan hancurlah masa depannya. Pada masa remaja, justru keinginan untuk mencoba-coba. Mengikuti trend dan gaya

hidup, serta bersenang-senang besar sekali. Walaupun semua kecenderungan itu wajar-wajar saja, tetapi hal itu bisa juga memudahkan remaja untuk terdorong menyalahgunakan narkoba. Data menunjukkan bahwa jumlah pengguna narkoba yang paling banyak adalah kelompok usia remaja. Masalah menjadi lebih gawat lagi bila karena penggunaan narkoba, para remaja tertular dan menularkan HIV/AIDS dikalangan remaja. Hal ini telah terbukti dari pemakai narkoba melalui jarum suntik secara bergantian. Bangsa ini akan kehilangan remaja yang sangat banyak akibat penyalahgunaan narkoba dan merebaknya HIV/AIDS. Kehilangan remaja sama dengan kehilangan sumber daya manusia bagi bangsa.

2. Pelajar

Di Indonesia, pecandu narkoba ini perkembangannya semakin pesat. Para pecandu narkoba itu pada umumnya berusia 11 sampai 24 tahun. Artinya usia tersebut ialah usia produktif atau usia pelajar. Pada awalnya, pelajar yang mengonsumsi narkoba biasanya diawali dengan perkenalannya dengan rokok. Karena kebiasaan merokok ini sepertinya sudah menjadi hal yang wajar di kalangan pelajar saat ini. Dari kebiasaan inilah, pergaulan terus meningkat, apalagi ketika pelajar tersebut bergabung ke dalam lingkungan orang-orang yang sudah

menjadi pecandu narkoba. Awalnya mencoba, lalu kemudian mengalami ketergantungan.

Dampak negatif penyalahgunaan narkoba terhadap anak atau remaja adalah sebagai berikut:

- a. Perubahan dalam sikap, perangai dan kepribadian,
- b. Sering membolos, menurunnya kedisiplinan dan nilai-nilai pelajaran
- c. Menjadi mudah tersinggung dan cepat marah,
- d. Tidak memedulikan kesehatan diri,
- e. Suka mencuri untuk membeli narkoba.

Banyak yang masih bisa dilakukan untuk mencegah remaja menyalahgunakan narkoba dan membantu remaja yang sudah terjerumus penyalahgunaan narkoba. Ada tiga tingkatan intervensi, yaitu:

1. Primer

Sebelum penyalahgunaan terjadi, biasanya dalam bentuk pendidikan, penyebaran informasi mengenai bahaya narkoba, pendekatan melalui keluarga, dll. Instansi pemerintah, seperti halnya BKKBN, lebih banyak berperan pada tahap intervensi ini. Kegiatan dilakukan seputar pemberian informasi melalui berbagai materi KIE yang ditujukan kepada remaja langsung dan keluarga.

2. Sekunder

Pada saat penggunaan sudah terjadi dan diperlukan upaya penyembuhan (treatment). Fase ini meliputi: Fase penerimaan awal (intialintake) antara 1-3 hari dengan melakukan pengurangan ketergantungan bahan-bahan adiktif secara bertahap.

3. Tersier

Yaitu upaya untuk merehabilitasi mereka yang sudah memakai dan dalam proses penyembuhan. Tahap ini biasanya terdiri atas Fase stabilitas, antara 3-12 bulan, untuk mempersiapkan pengguna kembali ke masyarakat, dan Fase sosialisasi dalam masyarakat, agar mantan penyalahguna narkoba mampu mengembangkan kehidupan yang bermakna di masyarakat. Tahap ini biasanya berupa kegiatan konseling, membuat kelompok –kelompok dukungan, mengembangkan kegiatan alternative, dll.

(Sasongko, 2017:05-08)