

KINERJA BADAN NARKOTIKA NASIONAL DALAM PROGRAM PENCEGAHAN PENYALAHGUNAAN NARKOBA DI KOTA CIREBON

(Studi Kasus di Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat)

Zia Hayu Pantari¹, Heryani Agustina², Moh. Taufik Hidayat³

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dan menjawab permasalahan mengenai pelaksanaan pencegahan penyalahgunaan Narkoba di Kota Cirebon. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan kinerja Badan Narkotika Nasional dalam program pencegahan penyalahgunaan Narkoba di Kota Cirebon. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi kepustakaan. Studi lapangan dilakukan melalui wawancara dengan pegawai Badan Narkotika Nasional khususnya pegawai Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Cirebon. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu bahwa Badan Narkotika Nasional Kota Cirebon merupakan institusi yang berwenang dalam hal mengedukasi tentang bahaya Narkoba yang berkaitan dengan masyarakat, termasuk salah satunya adalah program pencegahan. Bentuk program pencegahan penyalahgunaan Narkoba adalah melakukan diseminasi informasi dan advokasi Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dan Peningkatan peran serta masyarakat dibidang P4GN di wilayah Kota Cirebon. Dalam rangka menangani masalah-masalah, seperti waktu, masyarakat, jarak, alat dan prasarana dalam pelaksanaan program pencegahan penyalahgunaan Narkoba.

Kata Kunci: Kinerja, Badan Narkotika Nasional, Program Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba

PENDAHULUAN

Kinerja sangat penting untuk menjadikan tolak ukur sebuah organisasi agar terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau

prestasi kerja. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu.

Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.

Menurut Undang-Undang RI No 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, yaitu zat atau obat yang berasal dari tanaman atau bukan tanaman baik sintesis maupun semi sintesis yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa, mengurangi sampai menghilangkan rasa nyeri, dan dapat menimbulkan ketergantungan.

BNN sebagai organisasi yang didirikan untuk menanggulangi segala permasalahan tentang Narkotika dan obat-

obat terlarang yang tidak di perbolehkan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana kinerja BNN dalam hal tersebut. Badan Narkotika Nasional (BNN) mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah dibidang pencegahan, pemberantasan dan rehabilitas. BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK. Namun tidak adanya struktur kelembagaan yang memilik jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif, maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius. Sehingga penyalahgunaan narkotika sulit untuk dihindari.

Kinerja yang dilakukan BNN dapat dilihat bahwa Pemerintah daerah Kota Cirebon dan BNN dalam menjalankan tugas dalam memberantas narkoba. Dalam hal ini, dipengaruhi oleh kinerja BNN terhadap efektifitas pencegahan, penyalahgunaan Narkotika di Kota Cirebon. Karena masih ada yang menyalahgunakan narkoba.

Kinerja secara etimologi adalah berasal dari bahasa Inggris, yaitu

performance. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai arti masukan (*entries*). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat dalam diri masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang ada (Prawirosentono, 1992, 2: Sinambela, 2012). Rumusan diatas memberikan gambaran bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan nilai-nilai etika dan moral yang tinggi. Kinerja adalah output yang dihasilkan untuk tujuan tertentu sesuai dengan yang diharapkan bersama. Kinerja menjadi bagian yang satu antara seseorang dengan pekerjaannya.

Sinambela (2012) mengemukakan, ada 4 (empat) poin penting untuk mengetahui tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu: 1. Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok. 2. Setiap kinerja yang melekat

pada diri kelompok atau individu dalam melakukan pekerjaannya diikuti oleh wewenang dan tanggung jawab. 3. Legilitas kinerja, setiap pekerjaan harus dilakukan secara legal dan sesuai dengan ketentuannya. 4. Etika dan moral menjadi bagian yang satu dengan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Manajemen kinerja menurut Bacal (1999:4) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Amstrong menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar dan persyaratan kompetensi (Armstrong, 2009:9). Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, dan umpan balik. Kaitan diantara ketujuh indikator (Wibowo, 2016:86-88) tersebut adalah seperti berikut: tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motiv,

dan peluang.

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam buku Manajemen Kinerja karangan Fahmi (2011:65) mengatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. Selain itu juga, BNN mempunyai beberapa tujuan pencegahan, yaitu: Tujuan Pencegahan (BNN, 2016: 22) adalah membantu generasi muda berkembang menjadi anggota masyarakat yang produktif dan sehat melalui cara:

1. Peningkatan kekebalan dan ketahanan anak-anak dan keluarga terhadap penyalahgunaan Narkoba.
2. Pendidikan pencegahan untuk meningkatkan pengetahuan tentang bahaya Narkoba, mengembangkan keterampilan pribadi dan sosial dan menumbuhkan sikap perilaku untuk menangkal pengaruh negatif Narkoba.
3. Peran aktif masyarakat dalam upaya-upaya pencegahan penyalahgunaan Narkoba.

Badan Narkotika Nasional

mempunyai beberapa program pencegahan, yaitu: 1. Program Informasi yaitu Penyebaran informasi yang tepat, terpercaya dan objektif berdasarkan fakta dan ilmu pengetahuan, tentang bahaya Narkoba. 2. Program Pendidikan yaitu Pendidikan mengenai pencegahan penyalahgunaan Narkoba adalah suatu proses dua arah dimana pengembangan kemampuan belajar dan pendewasaan adalah lebih penting dari pada penyampaian fakta atau informasi. Tujuannya adalah meningkatkan kemampuan seseorang dalam hal mengambil keputusan, penjernihan nilai-nilai dan juga perkembangan diri pada kemampuan untuk mengatasi tekanan batin untuk mencapai kesadaran diri. 3. Program Intervensi yaitu Usaha untuk menolong seseorang yang sedang bermasalah atau baru mencoba Narkoba untuk berhenti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai April tahun 2018 di Badan Narkotika Nasional Kota Cirebon. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif yang berfokus pada kinerja para

pegawai Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Cirebon. Informan dalam penelitian ini terdiri atas delapan orang, dimana dipilih secara purposive sampling.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama dan pihak-pihak terkait dengan cara observasi dan wawancara. Data sekunder merupakan data diperoleh melalui buku-buku, makalah, hasil penelitian, internet, opini, dan surat kabar yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Data yang diperoleh dilakukan Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya. Terjadi pada objek penelitian. Dalam hal ini reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan

stabilitas data atau temuan. (Sugiyono, 2017:267)

Sugiyono (2017:270), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi: uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reability) dan *confirmability* (objektifitas) Penulis melakukan keabsahan data dengan melakukan teknik triangulasi. Wiersma (dalam Sugiyono, 2017:273), menyatakan bahwa:

“Triangulation is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedures.”

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber-sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melaksanakan kegiatan apapun baik dalam organisasi maupun individu harus sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Optimalisasi atau tidaknya kinerja organisasi atau seseorang bisa dilihat dari kedisiplinannya dalam

bekerja. Kinerja merupakan hasil kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau seseorang dalam bekerja, dimana hasil kerja tersebut apakah baik atau buruk. Jika hasil kinerjanya baik berarti bisa dikatakan kinerjanya optimal tapi sebaliknya jika hasil kinerjanya kurang baik berarti harus ditingkatkan lagi kinerja didalam organisasi atau seseorang, agar tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.

Kinerja secara etimologi adalah berasal dari bahasa Inggris, yaitu *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai arti masukan (*entries*). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat dalam diri masing – masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara lega, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang ada (Prawirosentono, 1992,2: Sinambela,2012).

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja

individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Disamping itu kepuasan kerja di tempat kerja dapat menjadi masukan, dengan asumsi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang akan menampakkan kinerja seseorang. Kepuasan kerja dapat memberikan suatu karakteristik tertentu pada kinerja individu yang akhirnya akan nampak pula pada peningkatan produktivitas kerjanya.

Kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Cirebon khususnya kinerja di Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat sudah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasioanal Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasioanal Kabupaten/Kota

akan tetapi dalam pelaksanaan masih ada hambatan dalam program Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Cirebon diantaranya, masih rendahnya kesadaran masyarakat tentang keberadaan Badan Narkotika Nasional Kota Cirebon, kurangnya pengetahuan masyarakat akan bahaya Narkoba, sarana dan prasarana belum cukup menunjang untuk pegawai dan belum tercukupinya sumber daya manusia di Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Cirebon.

Adanya Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Perubahan Keempat 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 untuk mendukung kinerja pegawai khususnya di Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Cirebon harus mendukung dengan keadaan sarana dan prasarana yang memadai dan mencukupi jumlahnya.

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di

antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (2013:86) dengan penjelasan seperti berikut.

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Berdasarkan hasil pengamatan dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut, Kinerja Badan Narkotika Nasional dalam Program Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kota Cirebon khususnya kinerja di Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) secara umum program Pencegahan sudah cukup baik di lakukan, hal ini dilihat dari pegawai Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat yang sudah melaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dengan ketentuan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Perubahan Keempat 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.

Keberhasilan atau kesuksesan kinerja Badan Narkotika Nasional khususnya di Seksi Pencegahan dan pemberdayaan Masyarakat yaitu dengan tercapainya tujuan, yaitu tujuan Badan Narkotika Nasional adalah bahwa masyarakat bebas dari Narkoba. Dengan tercapainya tujuan tersebut dapat mengurangi penggunaan atau penyalahgunaan Narkoba. Kinerja Badan Narkotika Nasional khususnya di Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat sudah sesuai dengan standar yang ditentukan dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Perubahan Keempat 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. Adanya alat dan prasaran yang tersedia sudah cukup memadai, hanya saja ada beberapa hal yang harus ditambahkan lagi seperti dami atau contoh jenis Narkoba. Kompetensi juga sangat penting dalam

kesuksesan dan keberhasilan kinerja Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat yang dimana terdapat keahlian para pegawai dengan pendidikannya sendiri sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Adanya komitmen antar pegawai, sehingga dalam melaksanakan kegiatan program pencegahan berjalan dengan baik. Komitmen kerjasama team yaitu pada saat melaksanakan kegiatan dengan tupoksinya masing-masing. Selain itu komitmen yang lainnya yaitu adanya saling mengingatkan antar rekan kerja pada saat bekerja agar lebih maksimal lagi bekerjanya dan lebih bertanggung jawab lagi. Motivasi juga termasuk kedalam kesuksesan dan keberhasilan kinerja Badan Narkotika Nasional. Dengan adanya motivasi dari pimpinan untuk pegawainya, bisa membuat para pegawai lebih semangat dalam melaksanakan kegiatan program Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat.

Selain keberhasilan dan kesuksesan dalam Kinerja Badan Narkotika Nasional tentunya masih ada faktor-faktor yang menghambat, seperti

kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia yaitu belum memiliki gedung sendiri. Partisipasi masyarakat masih rendah terhadap penyuluhan yang diberikan oleh Badan Narkotika Nasional, sehingga masih ada masyarakat yang kurang mengetahui bahaya Narkoba itu seperti apa. Seharusnya partisipasi masyarakat harus lebih ditingkatkan lagi dalam pengetahuan tentang bahaya Narkoba supaya suatu saat nanti tidak terjerumus kedalam barang tersebut.

Upaya yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional dalam Program Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat sudah dilaksanakan dengan cara melalui sosialisai kepada Instansi Pemerintahan, masyarakat Kota Cirebon dan masyarakat Kabupaten Cirebon akan tetapi masih belum optimal.

KESIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah: Kinerja Badan Narkotika Nasional dalam Program Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kota Cirebon khususnya kinerja di Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) secara

umum program Pencegahan sudah cukup baik di lakukan, hal ini dilihat dari pegawai Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat yang sudah melaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dengan ketentuan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Perubahan Keempat 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.

Keberhasilan atau kesuksesan kinerja Badan Narkotika Nasional khususnya di Seksi Pencegahan dan pemberdayaan Masyarakat yaitu dengan tercapainya tujuan, yaitu tujuan Badan Narkotika Nasional adalah bahwa masyarakat bebas dari Narkoba. Dengan tercapainya tujuan tersebut dapat mengurangi penggunaan atau penyalahgunaan Narkoba. Kinerja Badan Narkotika Nasional khususnya di Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat sudah sesuai dengan standar yang ditentukan dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Perubahan Keempat

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. Adanya alat dan prasaran yang tersedia sudah cukup memadai, hanya saja ada beberapa hal yang harus ditambahkan lagi seperti dami atau contoh jenis Narkoba. Kompetensi juga sangat penting dalam kesuksesan dan keberhasilan kinerja Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat yang dimana terdapat keahlian para pegawai dengan pendidikannya sendiri sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Adanya komitmen antar pegawai, sehingga dalam melaksanakan kegiatan program pencegahan berjalan dengan baik. Komitmen kerjasama team yaitu pada saat melaksanakan kegiatan dengan tupoksinya masing-masing. Selain itu komitmen yang lainnya yaitu adanya saling mengingatkan antar rekan kerja pada saat bekerja agar lebih maksimal lagi bekerjanya dan lebih bertanggung jawab lagi. Motivasi juga termasuk kedalam kesuksesan dan keberhasilan kinerja Badan Narkotika Nasional. Dengan adanya motivasi dari pimpinan

untuk pegawainya, bisa membuat para pegawai lebih semangat dalam melaksanakan kegiatan program Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat.

Selain keberhasilan dan kesuksesan dalam Kinerja Badan Narkotika Nasional tentunya masih ada faktor-faktor yang menghambat, seperti kurangnya sarana dan prasaran yang tersedia yaitu belum memiliki gedung sendiri. Partisipasi masyarakat masih rendah terhadap penyuluhan yang diberikan oleh Badan Narkotika Nasional, sehingga masih ada masyarakat yang kurang mengetahui bahaya Narkoba itu seperti apa. Seharusnya partisipasi masyarakat harus lebih ditingkatkan lagi dalam pengetahuan tentang bahaya Narkoba supaya suatu saat nanti tidak terjerumus kedalam barang tersebut.

Upaya yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional dalam Program Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat sudah dilaksanakan dengan cara melalui sosialisai kepada Instansi Pemerintahan, masyarakat Kota Cirebon dan masyarakat Kabupaten Cirebon akan tetapi masih belum optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-11. Jakarta: Rajawali Pers.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat. 2016. *Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba*. Jakarta: Badan Narkotika Nasional.

Perundang-undangan

Undang-Undang RI No 35 Tahun 2009 tentang *Narkotika*.

Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 7 Tahun 2017 Tentang *Perubahan Keempat 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*.