

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Komitmen Organisasi**

##### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dipahami sebagai dimensi sikap menggambarkan dedikasi seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di instansi tempatnya bernaung. Loyalitas ini merefleksikan orientasi nilai di mana kepentingan organisasi menjadi prioritas utama di atas kepentingan pribadi, disertai fokus mendalam pada kewajiban profesional. Selain itu, individu secara sukarela mendayagunakan serta mengembangkan seluruh potensi mereka demi mendukung tercapainya visi dan misi organisasi.

Menurut Steers dalam Simbolon, komitmen organisasi didefinisikan ikatan psikologis dan emosional antara pekerja dengan instansinya, yang diwujudkan melalui keterlibatan kerja yang kuat, loyalitas, serta keyakinan penuh terhadap nilai-nilai perusahaan. Sejalan dengan hal itu, Robbins dalam Simbolon mengartikan komitmen organisasi sebagai wujud kesetiaan karyawan yang disertai dengan

keinginan kuat untuk terus mempertahankan status keanggotaannya dalam organisasi tersebut.<sup>7</sup>

Menurut Luthans, komitmen organisasi yaitu aspirasi individu untuk mencapai tingkat kompetensi yang tinggi demi kepentingan organisasi. Hal ini juga melibatkan adanya keyakinan yang kuat serta internalisasi terhadap nilai-nilai dan visi diusung organisasi tersebut.<sup>8</sup> Berdasarkan pemikiran Luthans yang dikutip oleh Rika dan Suryono, komitmen organisasi dipandang sebagai karakter memperlihatkan setia pada instansinya. Hal ini ialah sebuah langkah berkesinambungan menunjukkan toleransi nyata pada satuan, serta berupaya mendukung pencapaian keberhasilan dan kemajuan yang konsisten.<sup>9</sup>

August H. Siregar mengidentifikasi komitmen kerja sebagai padanan dari komitmen organisasi, yakni sebuah dimensi perilaku krusial untuk mengukur loyalitas karyawan dalam bertahan di suatu instansi. Definisi ini merujuk pada kuatnya proses identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasinya, yang dibarengi dengan

---

<sup>7</sup>Simbolon, Sahat, Dwi Maria Simbolon., *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja pada Perusahaan: Teoretik dan Praktik Manajemen*. (Daerah Istimewa Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media, 2021). 15.

<sup>8</sup>Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. (Bandung: Penerbit Andi, 2005), 22.

<sup>9</sup>Rika F Suci Dan Suryono Efendi, "Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jendral Holtikultura", *Manajemen Studies And Enterpreneurship Journal*, 5 No. 2, (2024), 3719-3744.

tekad untuk tetap bergabung serta kesediaan bekerja keras demi mewujudkan target-target organisasi.<sup>10</sup>

Menurut Simbolon, komitmen organisasi yaitu melihat kondisi pegawai menunjukkan loyalitas serta hasrat untuk terus bergabung dengan instansinya. Selain itu, kondisi ini juga mencakup kesediaan individu untuk memberikan dukungan penuh terhadap pencapaian target dan visi yang ditetapkan oleh organisasi tersebut.<sup>11</sup>

Berdasarkan perspektif Allen dan Meyer, komitmen organisasi dipahami sebagai sebuah kondisi psikologis yang menggambarkan relasi antara karyawan dengan instansinya.<sup>12</sup> Kondisi ini membawa dampak langsung terhadap pilihan individu mengenai apakah mereka akan terus bertahan atau mengakhiri keanggotaannya dalam organisasi tersebut. komitmen organisasi dibentuk oleh tiga dimensi utama, yakni komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Ketiga unsur ini merupakan keadaan psikologis yang mendasari relasi antara pegawai dengan instansinya, di

---

<sup>10</sup>Siregar, August Halomoan, *Kepemimpinan : Manajer yang Profesional*, (Jawa Tengah: Wawasan Ilmu, 2023), 51.

<sup>11</sup>Simbolon, Sahat, Dwi Maria Simbolon., *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Daerah istimewa Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media, 2022), 28.

<sup>12</sup>Nathalie, J, & Meyer, John, P. *Commitment in the Workplace Teori, Research, and Application*, (India: Canada: Publications, 2002), 11.

mana kondisi tersebut memberikan dampak signifikan terhadap keputusan individu untuk terus menetap atau meninggalkan organisasi.<sup>13</sup>

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai perpaduan antara keterikatan emosional, kondisi psikologis, dan loyalitas pegawai terhadap instansinya. Hal ini mencakup partisipasi aktif dalam profesi, internalisasi visi dan prinsip organisasi, serta tekad yang kokoh untuk tetap bergabung sekaligus berperan serta dalam mewujudkan kemajuan organisasi dalam jangka panjang.

## 2. Pentingnya komitmen organisasi

Dalam sebuah organisasi, komitmen menjadi peran penting dalam keberhasilan organisasi karena mendorong anggota untuk memberikan kontribusi optimal guna mencapai tujuan bersama. Pegawai dengan komitmen tinggi menunjukkan loyalitas, keterikatan emosional, dan partisipasi aktif yang memperkuat kemajuan organisasi secara keseluruhan. Tanpa komitmen yang kuat organisasi sulit mencapai hasil yang diharapkan, karena motivasi dan kinerja anggota menjadi rendah.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Yati Suhartini, "Analisis Dimensi Komitmen Organisasional Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt Kai Daop Vi Yogyakarta", *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, Vol. 15 No. 2, (2018), 93-108.

<sup>14</sup> Santosa B. Raharjo, Usran Masahere, Dan Wahyu Widodo, "Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur", *Jurnal Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akutansi*, Vol. 4. No.1 (2023), 143-156.

Karyawan dengan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bertahan lama, hal ini menciptakan stabilitas tenaga kerja dimana loyalitas tinggi mencegah karyawan mencari peluang di tempat lain. Karyawan yang merasa terikat secara emosional lebih disiplin hadir dan fokus pada tugas, mengurangi gangguan operasional organisasi. Hal ini mendorong kreativitas dan inovasi karyawan, karena pegawai merasa aman untuk mengemukakan ide baru tanpa takut gagal.<sup>15</sup>

### 3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Adapun aktor-faktor membentuk komitmen seseorang terhadap organisasinya, antara lain:

- a. Karakteristik personal meliputi aspek individu seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, gender, kepribadian, serta latar belakang etnis.
- b. Karakteristik jabatan/pekerjaan mencakup cakupan tugas, adanya konflik atau ambiguitas dalam tanggung jawab, tantangan yang dihadapi, ekspektasi kerja, serta batasan-batasan dalam jabatan.
- c. Karakteristik struktur organisasi meliputi skala organisasi, luas pengawasan (rentang kendali), sentralisasi kekuasaan, dinamika kelompok, keterlibatan dalam pengambilan kebijakan, serta prospek karier; dan

---

<sup>15</sup> Witri Aprilia Pratiwi, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur. *S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia*. 2022, hal. 23.

- d. Pengalaman kerja yaitu berkaitan dengan perasaan dihargai dan dibutuhkan, kompensasi yang diterima, budaya norma, pola kepemimpinan, hubungan sosial, serta tingkat partisipasi di dalam organisasi.

#### 4. Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer menyatakan komitmen organisasi memuat tiga komponen utama, yaitu:<sup>16</sup>

##### a. Komitmen afektif

Menurut pandangan Menurut pandangan Allen dan Meyer, setiap elemen komitmen memiliki landasan psikologis yang unik. Komitmen afektif muncul sebagai pendorong utama bagi seseorang tetap di satuan murni sebab keinginan internal pegawai. Hal ini sama dengan Vandenberghe yang menegaskan keterikatan emosional ini terpengaruh langsung dan signifikan dalam menekan intensitas karyawan untuk mengundurkan diri; semakin kuat komitmen afektif seseorang, maka semakin rendah kecenderungannya untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, Rhoades dkk, juga menekankan bahwa dedikasi serta loyalitas sejati seorang karyawan sangat

---

<sup>16</sup>Marvin Gohnarso, Amabel Wijaya, dkk, "Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT X", *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 2025, Vol. 6 (No. 1) : 326-332.

ditentukan oleh kedalaman ikatan emosional yang mereka rasakan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.<sup>17</sup>

Komitmen afektif berlandaskan pada kedalaman ikatan emosional, pemahaman yang kuat, serta keterlibatan aktif seorang karyawan terhadap instansi tempatnya bekerja. Pada dimensi ini, individu secara sukarela mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan menunjukkan loyalitas yang tulus. Kekuatan komitmen ini sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pengalaman kerja karyawan selaras dengan ekspektasi pribadinya. Ketika terjadi kesesuaian antara nilai individu dan organisasi, muncul keinginan kuat untuk terus berkontribusi secara berkelanjutan yang didasari oleh kesetujuan prinsipil, sehingga karyawan bertahan bukan karena paksaan, melainkan karena murni ingin melakukannya bagi organisasi tersebut.<sup>18</sup>

#### b. Komitmen berkelanjutan

Aspek kebutuhan atau perbandingan antara keuntungan yang didapat dengan kerugian yang akan dialami jika seseorang tidak lagi bekerja di organisasi tersebut. Perspektif investasi atau pertaruhan dalam komitmen organisasi didasarkan pada kalkulasi mengenai

---

<sup>17</sup>Ahmad Ridha T, Mahlia Muis, *Teori Manajemen*, (Pekalongan: Penerbit NEM, 2022), 48.

<sup>18</sup>Subyantoro, Arief, *Peningkatan Kinerja Bisnis: Literasi Kesehatan Mental Dan Budaya Berbagi Pengetahuan Bagi Klaster Umkm*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2024), 76.

potensi keuntungan dan kerugian saat seseorang memilih untuk tetap bertahan atau keluar dari institusi. Seseorang cenderung terikat pada organisasi apabila mereka mempersepsikan adanya biaya tinggi akibat kehilangan keanggotaan, yang mencakup kerugian ekonomi, seperti hilangnya akumulasi dana pensiun maupun kerugian sosial, seperti terputusnya hubungan profesional dengan rekan kerja. Di sisi lain, individu yang tidak melihat keuntungan finansial yang signifikan untuk menetap, tetap harus mempertimbangkan risiko dari alternatif lain, termasuk konsekuensi memulai hubungan baru di tempat kerja yang berbeda. Karakteristik utama dari komitmen berbasis berkelanjutan ini adalah sifatnya yang tidak muncul secara instan, melainkan terakumulasi secara bertahap seiring dengan bertambahnya usia dan masa kerja seseorang dalam organisasi.<sup>19</sup>

Selain faktor investasi ekonomi, komitmen kontinuans juga sangat dipengaruhi oleh persepsi individu mengenai ketersediaan peluang kerja di luar organisasi. Ketika seorang karyawan merasa bahwa keahliannya terlalu spesifik bagi perusahaan saat ini atau melihat kondisi pasar kerja sedang lesu, ia cenderung memperkuat keterikatannya karena merasa tidak memiliki pilihan lain yang lebih baik. Dalam situasi ini, loyalitas muncul bukan sebagai bentuk

---

<sup>19</sup>Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Ed. 2, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 771.

dedikasi, melainkan sebagai strategi pertahanan diri demi menjaga stabilitas hidup. Hal inilah yang sering kali membuat karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi tetap bertahan dalam waktu lama, meskipun kepuasan kerja mereka mungkin berada pada tingkat yang rendah.<sup>20</sup>

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif terletak pada kesadaran etis seorang pegawai untuk terus berdedikasi kepada instansinya. Pada aspek ini, karyawan yang memiliki derajat komitmen normatif kuat memandang bahwa menetap di dalam organisasi merupakan suatu keharusan yang sepatutnya dijalankan. Hal ini selaras dengan argumen Wiener yang dikutip Rohman dan Fakhur yang mengartikan dimensi tersebut sebagai manifestasi tekanan normatif yang telah meresap ke dalam jati diri individu, sehingga memotivasi mereka untuk bertindak demi mewujudkan kemajuan dan aspirasi organisasi. Dengan demikian, segala tindakan dan loyalitas karyawan tidak lagi didasari oleh keinginan pribadi atau keuntungan materi,

---

<sup>20</sup> Ivada Permasadari Tarjono, Gartinia Nurcholis, Widjajaning Budi, "Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja pada Karyawan PT. Pal Indonesia (Persero)", *Jurnal Psikologi Poseidon*, Vol. 4, No. 1, 2021, 19-29.

melainkan oleh keyakinan mendalam mengenai nilai-nilai kebenaran dan tanggung jawab moral terhadap institusi.<sup>21</sup>

Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, komitmen normatif sering kali terbentuk melalui proses sosialisasi budaya organisasi yang kuat dan pemberian manfaat yang bersifat investasi jangka panjang. Perasaan berutang budi atau obligasi moral ini muncul ketika perusahaan memberikan kepercayaan besar, seperti pembiayaan pendidikan tinggi atau dukungan penuh saat karyawan mengalami krisis pribadi. Akibatnya, individu merasa secara etis tidak pantas untuk meninggalkan organisasi, terutama pada saat-saat sulit. Komitmen jenis ini menciptakan stabilitas yang unik karena didorong oleh integritas pribadi dan rasa tanggung jawab untuk membalas jasa yang telah diterima dari organisasi.<sup>22</sup>

Dari pendapat Mayer dan Allen di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen organisasi terbagi menjadi tiga pilar utama. Pertama, komitmen afektif yang merepresentasikan hasrat emosional untuk terus menyatu dengan instansi. Kedua, komitmen berkelanjutan yang didasari oleh kalkulasi logis dan kebutuhan situasional. Ketiga, komitmen

---

<sup>21</sup> Rohman, Fakthur, Candra Wijaya, Mesiono, Rusydi Ananda, *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja)*, (Medan: CV. Manhaji, 2023), 21.

<sup>22</sup> Fina Dian, Francisca Hermawan, "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Keinginan Untuk Pindah (Studi Pada Perawat Di Rs Fatima Ketapang)", *Jurnal Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, Vol. 17, No. 2, 2023, 45-56.

normatif yang bersumber dari prinsip moral individu untuk senantiasa menjaga tanggung jawabnya terhadap organisasi.

#### 5. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator dari tiga dimensi komitmen kerja, yaitu:

##### a. Komitmen afektif

##### 1). Keterikatan emosional terhadap organisasi

Hubungan emosional dalam konteks organisasi merefleksikan adanya jalinan batin yang kokoh antara seorang karyawan dengan instansi tempatnya mengabdikan. Karyawan dengan keterikatan emosional yang kuat cenderung merasakan kedekatan psikologis yang mendalam, sehingga tercipta rasa nyaman dalam lingkungan kerja. Kondisi ini biasanya dipicu oleh akumulasi pengalaman kerja yang memuaskan, keharmonisan relasi dengan kolega maupun atasan, serta keselarasan antara prinsip individu dan visi organisasi. Dampaknya, motivasi kerja tidak lagi sekadar memenuhi tuntutan formal, melainkan didorong oleh antusiasme pribadi dan keinginan tulus.

##### 2). Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi

Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi merupakan indikator yang menunjukkan bahwa pegawai merasa bangga atas

identitasnya sebagai anggota organisasi.<sup>23</sup> Pegawai dengan tingkat kebanggaan yang tinggi akan dengan senang hati memperkenalkan organisasi tempatnya bekerja kepada orang lain serta merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai dan makna. Kebanggaan ini biasanya muncul ketika organisasi memiliki reputasi yang baik, tujuan yang jelas, serta memberikan penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Dengan adanya rasa bangga tersebut, pegawai cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk bekerja secara optimal demi kemajuan organisasi.

### 3). Keterlibatan dalam kegiatan organisasi

Keterlibatan dalam dinamika organisasi merefleksikan tingkat keaktifan seorang karyawan dalam berkontribusi pada berbagai agenda atau program yang diselenggarakan oleh instansi tersebut. Tingginya loyalitas emosional mendorong pegawai untuk aktif dalam berbagai aktivitas di luar deskripsi pekerjaan standar organisasi, termasuk program-program khusus dan kegiatan sosial yang diadakan oleh instansi. Keterlibatan semacam ini menjadi bukti nyata dari kepedulian pegawai, di mana mereka bersedia

---

<sup>23</sup>Yusuf, Ria Mardiana Dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Defenisi, Dipegaruhi Dan Mempengaruhi*, Cek 1, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2017), 16.

memberikan kontribusi tambahan yang signifikan agar tujuan kolektif organisasi dapat tercapai secara optimal.<sup>24</sup>

b. Komitmen berkelanjutan

1). Pertimbangan kerugian ketika meninggalkan organisasi

Aspek kerugian finansial dan non-finansial menjadi landasan utama bagi karyawan dalam mempertimbangkan keberlangsungan masa kerja mereka. Risiko kehilangan pendapatan tetap, jaminan kesejahteraan, serta akses terhadap fasilitas dan progres karier menjadi poin krusial dalam pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, individu yang merasa bahwa pengunduran diri akan membawa dampak buruk yang signifikan cenderung akan tetap loyal, karena mereka lebih mengutamakan keamanan dari berbagai konsekuensi negatif tersebut.<sup>25</sup>

2). Ketergantungan pada keuntungan organisasi

Ketergantungan pada keuntungan organisasi menunjukkan bahwa pegawai bertahan karena organisasi memberikan berbagai manfaat yang penting bagi kehidupan mereka. Manfaat tersebut dapat berupa gaji yang stabil, tunjangan, fasilitas kerja, kesempatan pengembangan karier, maupun jaminan keamanan kerja. Ketika

---

<sup>24</sup>Yusuf, Ria Mardiana Dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi, Dipegaruhi Dan Mempengaruhi*, Cek 1, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2017), 17.

<sup>25</sup>Arina Nurandini, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)", *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 11 (2024), 78-91.

fungsional diambil dianggap penting serta sulit diperoleh di tempat lain, pegawai akan cenderung mempertahankan pekerjaannya. Dengan demikian, komitmen berkelanjutan muncul karena adanya kebutuhan praktis yang membuat pegawai bergantung pada organisasi.<sup>26</sup>

c. Komitmen normatif

1). Rasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi

Kesadaran untuk terus mengabdikan pada instansi merefleksikan adanya beban tanggung jawab etis yang dipikul oleh seorang karyawan. Dalam konteks ini, individu meyakini bahwa mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi adalah sebuah tindakan yang sepatutnya dijalankan dan memiliki nilai kebenaran secara moral. Perasaan ini sering muncul karena organisasi telah memberikan kesempatan, kepercayaan, atau dukungan tertentu kepada pegawai, sehingga pegawai merasa memiliki kewajiban untuk membalas kebaikan tersebut dengan tetap memberikan kontribusi kepada organisasi.

2). Perasaan tidak enak ketika meninggalkan organisasi

Munculnya rasa enggan untuk mengundurkan diri mencerminkan adanya beban moral atau ketidaknyamanan batin saat

---

<sup>26</sup> Anisa Abni, Rizki Hamdani, "Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perkebunan Di Indonesia", *Jurnal Proceeding Of National Conference On Accounting & Finance*, Volume 5, 2023 Hal. 311-318.

seorang karyawan berpikir untuk melepaskan posisinya. Pegawai tersebut merasa bahwa keputusan untuk hengkang dapat mencederai ekspektasi pihak-pihak yang telah menaruh kepercayaan besar terhadap mereka, termasuk atasan maupun rekan sejawat dalam tim. Perasaan ini membuat pegawai cenderung tetap bertahan karena mereka ingin menjaga hubungan baik serta menghargai kepercayaan yang telah diberikan oleh organisasi.<sup>27</sup>

#### **B. Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Tana Toraja**

Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia berfungsi sebagai lembaga pemerintah non-kementerian dengan tanggung jawab utama dalam mengupayakan visi dan misi BNN. Guna menjalankan mandat tersebut, BNN membentuk unit kerja di berbagai daerah, yang salah satu bentuknya adalah Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK). Kabupaten Tana Toraja memiliki BNNK sebagai perpanjangan tangan BNN tingkat kabupaten yang bertugas melaksanakan program P4GN di daerah Toraja. BNNK Tana Toraja berperan penting dalam melindungi masyarakat dari ancaman penyalahgunaan narkoba melalui pendekatan preventif, represif, dan rehabilitatif.

---

<sup>27</sup>simbolon, Sahat, Dwi Maria Simbolon., *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja pada Perusahaan: Teoretik dan Praktik Manajemen*. (Daerah Istimewa Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media, 2021). 116-118.

1. Visi dan misi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tana Toraja
  - a. visi yaitu mewujudkan masyarakat Tana Toraja yang sehat, bebas dari penyalagunaan dan peredaran gelap narkoba.
  - b. misi untuk menyatukan dan menggerakkan segenap potensi masyarakat dalam upaya pencegahan rehabilitas dan pemberantasan penyalagunaan gelap narkoba.
2. Bidang-bidang di BNNK Tana Toraja

- c. Subbagian umum (administrasi dan dukungan)

Memiliki fungsi utama sebagai unit pendukung yang memastikan seluruh kegiatan organisasi berjalan secara tertib, efisien, dan terkoordinasi. Fungsi ini mencakup pengelolaan administrasi, keuangan, serta penyediaan layanan operasional bagi seluruh bidang. Subbagian Umum menjadi pusat layanan internal organisasi yang berperan menjaga stabilitas sistem kerja, sehingga setiap program, baik pencegahan, rehabilitasi, maupun pemberantasan, dapat dilaksanakan secara optimal.<sup>28</sup>

- b. Bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat (P2M)

Bidang ini merupakan pilar utama dalam pencegahan penyalahgunaan narkoba melalui strategi edukasi dan pemberdayaan masyarakat. Fokus utamanya mencakup pelaksanaan

---

<sup>28</sup>Profile BNNK Tana Toraja <https://bnn.go.id/>

sosialisasi serta penyuluhan bahaya narkoba yang menysasar pelajar, instansi, dan publik secara luas. Selain membangun kesadaran kolektif, unit ini juga mendorong partisipasi aktif warga dalam menciptakan lingkungan bersih narkoba melalui kolaborasi strategis dengan berbagai pemangku kepentingan serta kampanye kreatif di berbagai media.<sup>29</sup>

c. Bidang rehabilitas

Rehabilitasi merupakan unit yang bertanggung jawab dalam pemulihan penyalahguna narkoba agar mereka dapat kembali hidup sehat dan produktif. Lingkup kerjanya meliputi asesmen tingkat ketergantungan, penyediaan layanan rehabilitasi medis dan sosial, serta pelaksanaan konseling intensif. Selain memantau perkembangan pemulihan, bidang ini juga menyelenggarakan program pascarehabilitasi untuk meminimalisir risiko kekambuhan. Seluruh proses dilakukan secara komprehensif melalui sinergi dengan tenaga medis, psikolog, dan instansi terkait.<sup>30</sup>

d. Bidang pemberantasan

Bidang ini bertanggung jawab atas penegakan hukum terkait penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di wilayahnya. Fokus utamanya meliputi penyelidikan dan penyidikan untuk

---

<sup>29</sup>Profile BNNK Tana Toraja <https://bnn.go.id/>

<sup>30</sup>Profile BNNK Tana Toraja <https://bnn.go.id/>

membongkar kasus, serta pengumpulan intelijen guna memetakan jaringan pengedar. Selain melakukan operasi penindakan dan penangkapan, Bidang Pemberantasan juga bersinergi dengan instansi hukum lain seperti kepolisian dan kejaksaan. pengelolaan barang bukti dan dokumentasi kasus juga menjadi tanggung jawab unit ini demi menjamin upaya pemberantasan yang legal, terukur, dan efektif.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup>Profile BNNK Tana Toraja <https://bnn.go.id/>