

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian Terdahulu adalah rangkuman atau ringkasasn dari penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.

1. Lysa Angrayni, 2018 (Fakultas Syariah dan Hukum Universtas Islam Negeri Syarif Kasim) “**Efektivitas Rehabilitasi Pecandu Narkoba (Studi Kasus di Loka Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Batam)**”. Gangguan penggunaan zat adiktif atau narkoba (termasuk golongan narkotika) merupakan masalah memberikan dampak fisik, psikis dan sosial. Untuk mengatasi masalah ini diperlukan suatu metode yang komprehensif dengan melibatkan berbagai aspek, baik medis, sosial, dan juga hukum. Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika dengan jelas disebutkan bahwa pecandu dan korban penyalahgunaan narkotika wajib direhabilitasi. Dengan memahami pasal tersebut, maka Pemerintah Pusat/BNN perlu memfasilitasinya dengan menyediakan sarana dan prasarana rehabilitasi sesuai dengan kebutuhan pecandu dan korban penyalahgunaan narkotika, baik dalam tingkat penggunaannya maupun jenis zat yang digunakan. Pasal 54 merupakan penjabaran dari Pasal 4 huruf b dan d Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 yang berkaitan dengan tujuan, yaitu: (huruf b) mencegah, melindungi dan menyelamatkan bangsa Indonesia dari penyalahgunaan narkotika.

Hasil penelitian ini dikatakan belum efektif meskipun secara prosedural pelaksanaan rehabilitasi di Loka Rehabilitasi Batam sudah berjalan dengan baik, namun secara praktis belum dikatakan efektif dapat mengurangi tingkat kekambuhan residen. Hal ini dikarenakan residen yang mempunyai karakter yang berbeda-beda harus diberikan terapi yang berbeda pula ditambah dengan bimbingan agama yang kuat. Kurangnya bimbingan agama berpotensi terjadinya kekambuhan bagi residen.

2. Arif Budiman, 2020. Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai dalam penelitian yang berjudul **“Efektivitas Kinerja Badan Narkotika Nasional Kabupsten Hulu Sungai Utara dalam Upaya Penanggulangan Penyalahgunaan Narkoba di Kalangan Remaja Kota Amuntai”**. Permasalahan yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai peredaran narkoba sangat meningkat, karena merupakan daerah kedua terbesar di Kalimantan Selatan Peredaran narkoba di Indonesia ini. Dan data pasien yang sudah dikonseling oleh Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Utara sebanyak 29 orang, namun masih banyak lagi yang belum terdata secara resmi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis efektivitas kinerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Utara dan Faktor-faktor yang memengaruhi dalam upaya penanggulangan penyalahgunaan narkotika di kalangan remaja Kota Amuntai. Metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif, jenis dan sumber data yaitu data primer melalui

observasi, wawancara sedangkan data sekunder melalui dokumen yang ada pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan teknik penarikan sampel yaitu Teknik Purposive sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas kinerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah berjalan dengan baik dengan adanya berbagai upaya-upaya pencegahan yang dilakukan oleh BNN Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) dengan melalui Keinginan, Usaha berupa kegiatan sosialisasi ke berbagai sekolah, universitas, atau perguruan tinggi, Komunikasi dan keterampilan berupa, pagelaran seni; diseminasi melalui media cetak, media elektronik, dan media luar ruang; pembentukan dan pelatihan kader anti narkoba; dalam upaya P4GN BNNK Hulu Sungai Utara melaksanakan pembentukan disiplin kerja untuk peningkatan kinerja pegawai BNNK Hulu Sungai Utara dalam memberantas Narkoba di Kalangan Masyarakat dan remaja dengan menggunakan mengukur disiplin kerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan yang cukup mendasar antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Lysa Angrayni (2018) lebih berfokus pada efektivitas rehabilitasi pecandu narkoba di Loka Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Batam, yang menitikberatkan

pada aspek kuratif atau pemulihan bagi residen. Penelitian tersebut menilai sejauh mana proses rehabilitasi mampu mengurangi tingkat kekambuhan pecandu, sehingga objek kajiannya adalah individu yang telah terlibat dalam penyalahgunaan narkotika. Sementara itu, penelitian Arif Budiman (2020) yang dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai mengkaji efektivitas kinerja Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam upaya penanggulangan penyalahgunaan narkoba di kalangan remaja secara umum, dengan fokus pada kinerja kelembagaan dan pelaksanaan program P4GN. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, penelitian yang penulis lakukan lebih menitikberatkan pada aspek preventif, yaitu mengkaji efektivitas program pelatihan teknis pendidik sebaya anti narkotika di kalangan pelajar, khususnya di SMPN 4 Amuntai dan MTsN 2 Hulu Sungai Utara. Penelitian ini tidak menilai rehabilitasi maupun kinerja organisasi secara menyeluruh, melainkan secara spesifik mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan serta dampaknya terhadap peningkatan pemahaman, sikap, keterampilan, dan perubahan nyata pada peserta didik sebagai agen pencegahan narkotika di lingkungan sekolah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki fokus dan objek kajian yang berbeda serta memberikan kontribusi pada penguatan strategi pencegahan berbasis pendidikan sebaya.

B. Tinjauan Teoritis

1. Efektivitas

a. Pengertian

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan didalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Efektifitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Pada dasarnya efektifitas adalah tingkat pencapaian tugas sasaran organisasi yang ditetapkan. Efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lainnya.

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi

melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (*input*), proses, maupun keluaran (*output*). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat.

Menurut Drucker dalam buku Dedi Amrizal, dkk (2018:40) , mendefinisikan efektivitas sebagai melakukan pekerjaan yang benar (*doing the rights things*).

Menurut keban dalam buku Herbani Pasolong (2016:4) mengatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai.

Menurut Mahmudi dalam buku Enny Abadi Joko (2022:8) Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

Menurut Beni dalam buku Tadi Aryadi (2020:27) Efektivitas adalah hubungan antara *output* dan tujuan atau dapat juga dikaitkan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat *output*, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor *public* sehingga suatu kegiatan dikaitkan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Mardiasmo dalam buku Tadi Ariyadi (2020:28) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Menurut Abdurahmat dalam buku Andi Teja Sukmana (2020:9), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya

Menurut Hani Handoko dalam buku Dedi Amrizal, dkk (2018:42), efektifitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif prganisai, program atau kegiatan.yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.

Menurut Arens and Lortbecke yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf dalam buku Dedi Amrizal, dkk (2018:40), mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: "Efektivitas mengacu kepada pencapaian suatu tujuan, sedangkan efisiensi mengacu kepada sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan itu". Sehubungan dengan yang Arens dan Lortbecke tersebut, maka efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi suatu kegiatan organisasi di katakan efektif apabila suatu kegiatan organisasi tersebut berjalan sesuai aturan atau berjalan sesuai target yang di tentukan oleh organisasi tersebut.

b. Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas suatu program kegiatan bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh Surtriso dalam buku Dedi Amrizal, dkk (2018:43), yaitu :

1) Pemahaman Program

Pada indikator ini pemahaman program yang dimaksudkan adalah bagaimana suatu program direalisasikan sehingga dapat dengan mudah diterima dan dipahami. Hal ini dimaksudkan ketika program dijalankan dapat dengan mudah dan efektif dalam proses pelaksanaannya. Pihak yang perlu memahami program ini adalah semua pihak yang terlibat dalam proses kegiatan program tersebut.

2) Ketepatan Sasaran

Sasaran dibahas pada indikator ini merupakan hal yang perlu ditinjau langsung akan keberadaan program. Karena keberadaan program yang dirancang apakah sudah tepat sasaran sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu program dapat dikatakan efektif apabila program sesuai dengan sasaran yang telah dilakukan sejak awal.

3) Ketepatan Waktu

Indikator selanjutnya adalah ketepatan waktu, waktu merupakan hal yang sangat penting dalam suatu proses kehidupan. Ketepatan waktu dalam hal ini suatu program dikatakan efektif apabila pelaksanaan program sesuai dengan aturan waktu. Semakin tepat pada saat pelaksanaan program maka semakin efektif program dapat terealisasi.

4) Tercapainya Tujuan

Pada indikator ini menilai tingkat keefektifan suatu program dengan mengetahui bagaimana tujuan yang telah ditetapkan sejak awal dapat dicapai. Tercapainya tujuan pada program pemberdayaan masyarakat dilihat dari sejauh mana beberapa tujuan yang sudah menjadi aturan sejak awal program ini dapat tercapai. Semakin banyak memberikan manfaat dapat dikatakan efektif apabila tujuan telah tercapai.

5) Perubahan Nyata

Mengukur keefektifan dengan memberikan perubahan nyata, dimaksudkan bahwa aturan yang telah ditetapkan sejak awal dapat direalisasikan dengan baik sesuai dengan rencana.

c. Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana efektivitas itu efektif. Ada beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektivitas Richard M. Steers dalam Hermawan (2017:19) yaitu:

- 1) Pendekatan sasaran (*Goal Approach*) Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkatan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi "*Official Goal*" dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkannya, dengan memusatkan perhatian terhadap aspek *output* yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat *output* yang direncanakan. Dengan demikian, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi atau lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Efektivitas juga selalu memperhatikan faktor waktu pelaksanaan. Oleh karena itu, dalam efektivitas selalu terkandung unsur waktu pelaksanaan dan tujuan tercapainya dengan waktu yang

tepat maka program tersebut akan lebih efektif. Contoh dari pendekatan sasaran yaitu apabila suatu pekerjaan mempunyai target menjual habis barangnya dalam waktu satu minggu, dan barang tersebut terjual habis dalam waktu satu minggu, maka pekerjaan tersebut dapat di katakan efektif.

- 2) Pendekatan Sumber (*System Resource Approach*) Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu lembaga dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dalam lingkungannya, dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan seringkai bersifat langka dan bernilai tinggi. Pendekatan sumber dalam kegiatan usaha organisasi dilihat dari seberapa jauh hubungan antara anggota binaan program usaha dengan lingkungan sekitarnya, yang berusaha menjadi sumber dalam mencapai tujuan.
- 3) Pendekatan Proses (*Internal Process Approach*) Pendekatan proses menganggap sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan lembaga.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

Suatu organisasi secara keseluruhannya dalam kaitannya dengan efektivitas adalah mencapai tujuan organisasi. Jika tiap-tiap individu berperilaku atau bekerja efektif dalam mencapai tujuannya, maka kelompok dimana ia menjadi anggota juga efektif dalam mencapai tujuan, organisasi itu juga efektif mencapai tujuan. Efektivitas berbeda dengan efisiensi. Efisiensi adalah pengorbanan untuk mencapai tujuan. Dimana semakin kecil pengorbanannya

dalam mencapai tujuan, maka dikatakan semakin efisiensi. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.

Sondang P. Siagian dalam Andy Rezky Apriani (2020:20) mengemukakan bahwa efektivitas suatu organisasi dapat diukur dari berbagai hal, yaitu kejelasan tujuan, kejelasan strategi, pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap, tersedianya sarana dan prasarana yang efektif dan efisien, sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Richard M Steers dalam dalam Andy Rezky Apriani (2020:13) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, yaitu :

- 1) Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur adalah cara suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi. Sedangkan teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi, misalnya variasi dalam bahan yang digunakan untuk produksi dan pengetahuan teknis yang digunakan untuk menunjang kegiatan menuju sasaran.
- 2) Karakteristik lingkungan mencakup dua aspek yang saling berhubungan, yaitu lingkungan ekstern dan lingkungan intern. Lingkungan ekstern yaitu semua kekuatan yang timbul diluar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi.
- 3) Karakteristik pekerja Pekerja dalam organisasi memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda. Perbedaan individual ini memiliki pengaruh langsung terhadap rasa keterikatan pada organisasi dan prestasi kerja. Kebijakan dan praktek manajemen Kebijakan dan praktek manajemen dibutuhkan suatu organisasi untuk mewujudkan keberhasilan melalui perencanaan, koordinasi sehingga dapat memperlancar kegiatan yang ditujukan ke arah sasaran.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Perkembangan suatu organisasi instansi tidak terlepas dari perkembangan sumberdaya manusia atau tenaga kerjanya yang menitik beratkan pada kualitas dan keterampilan instansi yang meningkatkan kinerja karyawan yang harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan program latihan.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap individu (Rozalena dan Dewi dalam buku Yohanes Arianto Budi Nugroho, 2019:3).

Menurut Mathis Robert dalam buku Syafrida Hafni Sahir (2023:28), menjelaskan pelatihan adalah salah satu proses untuk mencapai kemampuan tertentu agar tercapai tujuan organisasi, oleh sebab itu, proses berkaitan dengan tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas”.

Menurut Payaman Simanjuntak dalam buku Iswan (2021:2), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi *SDM/human investment*, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

menurut Rivai dan Sagala dalam buku Arief Subyantoro, dkk (2022:73), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

menurut Widodo dalam buku Arief Subyantoro, dkk (2022:73) menyatakan Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang

memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

menurut Ratchmawati dalam buku Arief Subyantoro,dkk (2022:73) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai sesuai dengan tujuan dan harapan instansi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa latihan itu sebagai pelajaran untuk seseorang yang melakukan kegiatan tidak akan berhasil dan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak dibarengi dengan aktivitas latihan.

b. Tujuan Pelatihan

Bila suatu organisasi atau instansi menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan, maka perlu lebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan instansi dan bila tidak dijelaskan maka apa yang akan dicapai tidak akan efektif dan tidak mencapai sasaran yang optimal. Oleh karena itu pelatihan tidak terlepas dari suatu perencanaan yang matang dan seksama karena menyangkut masalah pengembangan karyawan dan mempunyai dampak terhadap proktivitas kinerja karyawan itu sendiri.

Tujuan Pelatihan Menurut Carrel dalam buku Arief Subyantoro,dkk (2022 : 73) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel.

3. Kalangan Pelajar

Pelajar adalah seorang anak yang sedang melaksanakan proses pendidikan di sebuah lembaga pendidikan yang dinamakan sekolah. Pelajar itu bermacam macam dalam arti ada pelajar SD atau sekolah dasar, ada Pelajar SMP atau Sekolah Menengah Pertama dan Pelajar SMA atau Sekolah Menengah Atas. Pelajar merupakan aset yang penting bagi suatu negara. Karena generasi pelajar adalah bibit-bibit yang harus dikembangkan untuk menjadi generasi yang dapat memajukan agama, nusa dan bangsa (Chandra, 2016). Sebagai seorang pelajar mempunyai kewajiban yang harus dipenuhinya. Setiap peserta didik berkewajiban untuk ikut menanggung biaya penyelenggaraan pendidikan, kecuali bagi peserta didik yang dibebaskan dari kewajiban tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku, mematuhi semua peraturan yang berlaku, menghormati tenaga kependidikan, ikut memelihara sarana dan prasarana serta kebersihan, ketertiban dan keamanan satuan pendidikan yang bersangkutan.

Belajar merupakan tugas utama seorang pelajar. Siswa diwajibkan belajar dengan baik di dalam maupun di luar sekolah. Mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru termasuk juga kewajiban pelajar. Menjaga nama baik sekolah baik di luar maupun di dalam sekolah merupakan perwujudan terhadap ketahanan sekolah. Aturan-aturan yang mengarahkan siswa bertingkah laku di sekolah merupakan tata tertib yang wajib ditaati oleh seluruh siswa. Dengan tata tertib diupayakan siswa memiliki kedisiplinan sehingga mampu menunjang dalam kehidupan bermasyarakatnya (Andara, 2011).

Pendidik sebaya adalah peserta didik yang dilatih dan dibekali pengetahuan, sikap, serta keterampilan untuk memberikan informasi, dukungan, dan pengaruh positif kepada teman sebayanya dalam upaya pencegahan penyalahgunaan narkoba di lingkungan sekolah (BNN, 2022). Artinya, pendidik sebaya berperan sebagai agen perubahan (*peer educator*) yang membantu menyebarkan pesan-pesan pencegahan narkoba dengan cara yang lebih mudah diterima oleh remaja lainnya karena berasal dari kalangan yang sama.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang disampaikan penulis, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang jelas. Kerangka pemikiran dibuat dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dan penguji dalam memahami penelitian mengenai Efektivitas pelatihan teknis pendidik sebaya anti narkoba oleh Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Utara di kalangan pelajar serta faktor-faktor yang menghambatnya.

Agar penelitian ini lebih terarah maka difokuskan pada beberapa aspek pokok teori efektivitas menurut Surtriso dalam buku Dedi Amrizal, dkk (2018:43) yaitu :

1. Pemahaman Program
2. Tepat Sasaran
3. Tepat Waktu
4. Tercapainya Tujuan
5. Perubahan Nyata

Kerangka pemikiran merupakan landasan berpikir bagi penulis yang digunakan sebagai pemandu dan penunjuk Kerangka Pemikiran. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada gambar 2.1 Kerangka Pemikiran berikut ini:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

