



Pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Penyidik dalam Penanganan Kasus Penyalahgunaan Narkotika di Polresta Bukittinggi

Syafri*, Almasdi

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3647>

*Correspondence: Syafri

Email: syafri6908@gmail.com

Received: 30-11-2025

Accepted: 30-12-2025

Published: 30-01-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penyidik Polri mempunyai peranan penting dan merupakan ujung tombak dalam proses penegakkan hukum pidana. Kinerja penyidik berpengaruh besar dalam proses penanganan perkara pidana narkotika. Tindak pidana narkotika semakin meningkat. Kinerja penyidik dalam penyelesaian kasus tindak pidana narkotika masih menemukan kendala. Penilaian kinerja anggota Polri bertujuan untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan karier, pendidikan pengembangan, kenaikan pangkat dan pemberian tunjangan kinerja. Kinerja personel polisi juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja personel polisi. Menurut Perkap Nomor 18 Tahun 2012 menjelaskan indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah budaya organisasi, penghargaan dan sanksi mempengaruhi kinerja penyidik di Polresta Bukittinggi. Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis explanatory research dengan desain cross-sectional. Sampel penelitian ini terdiri dari 62 responden yang merupakan penyidik di Polresta Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan analisis PLS-SEM (Partial Least Square- Structural Equational Modelling). Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi, penghargaan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik di Polresta Bukittinggi. Sedangkan sanksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik di Polres Bukittinggi.

Kata Kunci: Kinerja Penyidik, Budaya Organisasi, Penghargaan, Sanksi

Pendahuluan

Narkotika adalah zat atau obat Indonesia sebanyak 1.184 kasus, dengan jumlah tersangka sebanyak 1.483 orang. Jumlah tersebut meningkat pada tahun 2022 menjadi 1.350 kasus, dengan jumlah tersangka sebanyak 1.748 orang dan barang bukti sebanyak 12,4 ton. Menurut *Indonesia Drugs Report* (2022) yang dirilis oleh Pusat Penelitian Data, dan Informasi Badan Narkotika Nasional (Puslitdatin BNN) prevalensi jumlah penduduk usia 15-65 tahun yang terpapar narkoba pada 2021 setidaknya pernah pakai pada 2021 adalah sejumlah 4,8 juta jiwa. Berdasarkan hasil penelitian pengukuran prevalensi penyalahgunaan narkoba yang dilakukan BNN RI bersama Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) dan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, angka prevalensi penyalahgunaan narkoba mengalami penurunan dari 1,95% menjadi 1,73% untuk setahun terakhir.

Dalam UU no 35 tahun 2019 tentang Narkotika, dijelaskan bahwa penyalahgunaan narkotika adalah suatu pola perilaku dimana seseorang menggunakan obat-obatan golongan narkotika, psikotropika dan zat adiktif yang tidak sesuai fungsinya. Penyalahgunaan NAPZA umumnya terjadi karena adanya rasa ingin tahu yang tinggi, yang kemudian menjadi kebiasaan. Penggunaan narkotika tanpa pengendalian dan pengawasan yang ketat dan seksama sangat merugikan dan merupakan bahaya yang sangat besar bagi kehidupan manusia, masyarakat, bangsa, dan Negara serta ketahanan nasional Indonesia.

Peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika adalah setiap kegiatan atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara tanpa hak atau melawan hukum yang ditetapkan sebagai tindak pidana penyalahgunaan narkotika dan prekursor narkotika. Tindak pidana narkoba adalah suatu perbuatan melawan hukum berupa kejahatan atau pelanggaran penyalahgunaan narkoba yang diancam dengan hukuman pidana penjara, kurungan atau denda. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika).

Tindak pidana narkotika di Indonesia telah bersifat transaksional yang dilakukan dengan menggunakan modus operandi yang tinggi, teknologi canggih, didukung oleh jaringan organisasi yang luas, dan sudah banyak menimbulkan korban, terutama di kalangan generasi muda bangsa yang sangat membahayakan kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara.

Pada tahun 2024, prevalensi penyalahgunaan narkoba di Indonesia mencapai 3,3 juta orang, yang mayoritas adalah generasi muda, terutama remaja usia 15-24 tahun. Angka ini dikonfirmasi oleh Menko Polhukam dan data BNN, yang menunjukkan darurat narkoba di Indonesia. Sementara kasus narkoba di Sumbar 2024 terjadi 1.361 kasus dengan 1.768 tersangka. Dari data ini terjadi peningkatan kasus dari tahun 2023 - 2024 sebesar 8,36 % atau 105 kasus, (BNN, 2024). Sedangkan untuk wilayah hukum Polresta Bukittinggi pada tahun 2024, jumlah kasus penyalahgunaan narkotika adalah 73 kasus dengan 108 tersangka. Dan mengamankan barang bukti ganja sebanyak 30.524 gram, sabu 250,61 gram dan pil ekstasi 1,5 tablet.

Sesuai dengan UU RI No 35 tahun 2009 tentang Narkotika Pasal 81 Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia dan penyidik BNN (Badan Narkotika Nasional) berwenang melakukan penyidikan terhadap penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor.

Keberhasilan dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan oleh kepolisian, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2021), bahwa kinerja anggota Polri dipengaruhi oleh, budaya organisasi dan insentif. Begitu juga dengan penelitian (N et al, 2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri.

Budaya organisasi Polri merujuk pada nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang dianut serta diinternalisasikan oleh anggota Polri. Budaya organisasi ini membentuk identitas dan jati diri Polri, serta memenuhi bagaimana mereka bertindak dan berinteraksi dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi Polri yang kuat dan positif dapat meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas dan kepercayaan masyarakat,

sebaliknya, budaya yang buruk dapat menghambat kinerja, merusak reputasi dan menjauhkan Polri dari masyarakat.

Budaya organisasi Polri, sama seperti organisasi lain, selalu berkembang dan mengalami perubahan seiring waktu. Budaya organisasi Polri adalah proses yang dinamis dan terus berkembang. Perubahan yang sedang dilakukan oleh Polri bertujuan untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih profesional, berintegritas dan berorientasi pada masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Chamariyah et al, 2024), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja personel Polri di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin baik pula kinerja personel Polri. Selain budaya organisasi, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja polri yaitu adanya *Reward* dan *Punishment*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Jayanti & Andi, 2022) bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja Polisi di Polres Cilacap.

Dalam rangka mengatasi kejahatan narkoba, penyidik kepolisian negara Republik Indonesia dalam hal ini Satresnarkoba sebagai bagian dari Kepolisian RI bertugas melaksanakan fungsi pembinaan, fungsi penyelidikan, penyidikan, pengawasan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba berikut prekursorinya, serta pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkotika.

Dalam hal penanganan tindak pidana narkoba ini, seorang penyidik Polri harus mempunyai kompetensi yang cukup sehingga dapat melakukan tugas dan wewenangnya sebagai penyidik diantaranya melakukan penyelidikan, penyidikan, upaya paksa, pemeriksaan dan penetapan tersangka, pemberkasan, penyerahan berkas dan barang bukti serta menghentikan penyidikan (Tarmizi et al, 2023).

Selain memiliki kompetensi yang sesuai, dalam melakukan penindakan, seorang penyidik Polri juga mendapat penghargaan dan sanksi yang diberikan sesuai peraturan yang berlaku, sehingga diharapkan penyidik Polri dapat memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini sesuai pula dengan penelitian Damayanti (2019) dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah budaya organisasi, *reward and punishment*. Hasil yang sama dikemukakan pula oleh Putra (2019) dalam penelitiannya bahwa penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Polresta Bukittinggi, bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja personel, sudah diterapkan pemberian penghargaan dan sanksi. Dimana pada tahun 2024 sebanyak 9 (sembilan) orang personel mendapatkan penghargaan dan 6 (enam) orang personel diberikan sanksi (ringan, sedang dan berat). Pada tahun 2022 di Polresta Bukittinggi pernah terjadi penyalahgunaan alat bukti Narkoba, dimana pada saat itu sabu diganti dengan tawas. Sabu ini kemudian diedarkan untuk kepentingan oknum polisi tersebut. Hal ini membuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri menjadi berkurang.

Berdasarkan survey awal di Polresta Bukittinggi kasus penyalahgunaan narkoba pada tahun 2023, bahwa dari 71 kasus, sebagian besar (65%) proses penyidikan diselesaikan dalam waktu lebih dari 60 hari. Hasil wawancara pada survey awal peneliti dengan beberapa penyidik yang bertugas di Polresta Bukittinggi diperoleh informasi bahwa, masih ada keterlambatan dalam penyelesaian proses penyidikan. Kondisi ini disebabkan oleh saksi yang tidak datang, hasil labor yang telat keluar, penyidik yang lamban dalam melengkapi administrasi perkara, sehingga sering terjadi keterlambatan dalam pengiriman berkas dan melengkapi P-19. Hal ini mempengaruhi semangat kerja serta motivasi anggota dalam penyelesaian kasus. Bila hal ini tidak segera ditindaklanjuti, maka penyelesaian kasus akan terhambat dan terjadi penumpukan penyidikan kasus.

Dari data yang diperoleh dari bagian SDM Polres, bahwa hasil penilaian kinerja penyidik secara umum adalah dalam kategori baik. Namun demikian masih ditemukan keluhan-keluhan dan ketidakpuasan masyarakat dengan pelayanan di kepolisian terutama dalam proses penyelidikan dan penyidikan.

Metodologi

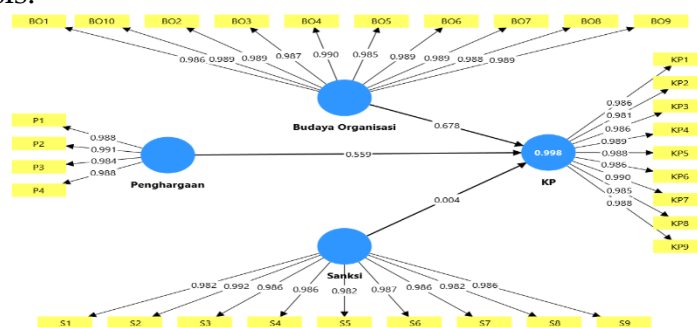
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis *explanatory research* dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian ini adalah semua anggota polri yang bertugas sebagai penyidik di Polresta Bukittinggi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability* jenis *purposive sampling*. Dengan kriteria sampel adalah bersedia menjadi responden dan bertugas minimal 1 tahun sebagai penyidik di Polresta Bukittinggi. Jumlah sampel minimal yang digunakan dalam adalah berkisar 30-100 sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah total populasi yaitu sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Squares (PLS)*,

Hasil dan Pembahasan

Analisis data menggunakan metode analisis PLS. PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Evaluasi Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil *Uji path coefficient*, *uji goodness of fit* dan uji hipotesis.



Gambar 1. Hasil Kontruk Outer Model dengan Constructs R-Square

Pengujian Hipotesa

Uji hipotesa memiliki tujuan untuk mengetahui efek langsung . untuk mengetahui hasil uji hipotesis dapat dilihat pada nilai *pact coefficients*. Menggunakan *calculate bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS. Pengujian dapat dilihat pada T statistik besar (>) dari T Tabel (T statistic > T Tabel), maka dikatakan hipotesa memiliki pengaruh positif atau signifikan. Tetapi bila T statistic < T Tabel, maka dapat dikatakan hipotesis memiliki pengaruh negative atau tidak signifikan.

Tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis ditunjukan oleh nilai koefisien path atau inner model. Dimana skor koefisien path yang ditunjukan oleh nilai t-statistic 1,96 untuk hipotesis dua ekor (two tailed) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5% (Hair Jr et al, 2010). Berikut pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

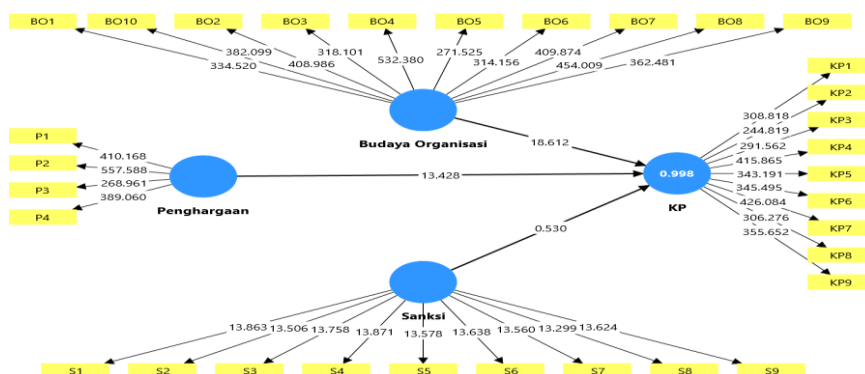
Uji Pengaruh Langsung

Berdasarkan uji PLS melalui analisis bootstrapping. Penjelasan dan data tabel uji pengaruh langsung pada penelitian ini, seperti tabel 1 berikut :

Tabel 1. Uji path Coefficient

Hipotesa	Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1	Budaya Organisasi -> KP	0.678	0.679	0.036	18.612	0.000
H2	Penghargaan -> KP	0.559	0.560	0.042	13.428	0.000
H3	Sanksi -> KP	0.004	0.003	0.007	0.530	0.596

Dari table 1 di atas memperlihatkan hasil uji hipotesis untuk masing-masing pengaruh langsung dari variable yang ada. Hipotesis diterima jika nilai p-value <0,05. Pada penelitian ini variable budaya organisasi dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja penyidik, sedangkan sanksi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyidik dengan p value 0,596 (p value > 0,05).



Gambar 2. Diagram Path Bootstrapping.

Uji Pengujian Model Struktural dan Hipotesis

Model structural dianalisis dengan melihat nilai *R Square* (R^2) yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variable. Hasil uji *R-square* pada penelitian ini adalah 0.998. (Tabel 4.13).

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-square
Kinerja Penyidik	0.998

Ini menunjukkan bahwa 3 variabel yaitu budaya organisasi, penghargaan dan sanksi bersama-sama mempengaruhi kinerja penyidik sebesar 99,8 %. Sisanya sebanyak 0,2 % dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh variabel sanksi yang tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Sedangkan nilai *Q-square* penelitian ini adalah 0,997.

Tabel 3. Nilai Q-Square

Variabel	Q^2 predict
KP	0.997

Nilai ini berarti bahwa besaran pengaruh 3 variabel bersama-sama sangat kuat, diketahui dari hasil *Q square*nya senilai 0,997, karena nilai tersebut besar dari 0,35.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyidik

Hasil penelitian terhadap 62 responden, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyidik, dengan *p value* 0,000 (dengan taraf signifikan $< 0,005$). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chamariyah et al, 2024), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja personel Polri di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan. Ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi, semakin baik pula kinerja personel Polri.

Budaya organisasi Polri, sama seperti organisasi lain, selalu berkembang dan mengalami perubahan seiring waktu. Budaya organisasi Polri adalah proses yang dinamis dan terus berkembang. Perubahan yang sedang dilakukan oleh Polri bertujuan untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih profesional, berintegritas dan berorientasi pada masyarakat.

Mengingat budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi (Sulaksono, 2012), maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun kemampuan dan kinerja personel Menurut (Nugraha, 2023), terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja personel kepolisian di polres berau Kaltim dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa budaya organisasi yang paling mempengaruhi kinerja responden adalah budaya proaktif dalam melakukan pencegahan tindak pidana, hal ini sesuai dengan slogan Polri yaitu Polri Presisi (Prediktif,

Responsibilitas, Transparansi Berkeadilan). Prediktif artinya mampu mengantisipasi dan mencegah terjadinya tindakan kejahatan. Responsibilitas yaitu bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menindaklanjuti setiap laporan dengan cepat dan tepat. Transparansi berkeadilan yaitu melaksanakan tugas secara terbuka dan adil, tanpa diskriminasi, serta dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

Penerapan budaya organisasi oleh responden ini juga dipengaruhi oleh profil responden, dimana 37,1 % responden berpangkat bintara tinggi (Aipda dan Aiptu), tingkat pendidikan hampir sebagian SMA (48,4%), masa kerja >20-25 tahun (27,4%). Dengan demikian kondisi ini akan mempengaruhi bagaimana responden menerapkan budaya kerja dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Penyidik

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik, dengan *p-value* sebesar 0,00 ($\alpha = 0,05$). (Ardiansyah, 2021) dalam penelitiannya tentang pengaruh pemberian insentif, motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Polri Bidang Gakkum pada Dit Polair Korpolairud Baharkam Polri, diperoleh kesimpulan bahwa faktor besarnya insentif dan budaya kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri bidang Gakkum.

Penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian (Jayanti & Andi, 2022) tentang Pengaruh *Reward dan Punishment* terhadap Kinerja Polisi di Polres Cilacap, ditemukan hasil reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja kepolisian di Kabupaten Cilacap.

Penghargaan ini sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Kapolri nomor 7 tahun 2022 tentang Pemberian Penghargaan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia dijelaskan bahwa penghargaan adalah bentuk apresiasi atas jasa, prestasi dan/atau peran dalam melaksanakan tugas kepolisian dan/atau dalam membantu, mendukung, mengembangkan dan memajukan organisasi Polri.

Hal ini sesuai pula dengan penelitian Damayanti (2019) dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah budaya organisasi, *reward and punishment*. Hasil yang sama dikemukakan pula oleh Putra (2019) dalam penelitiannya bahwa penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Sanksi terhadap Kinerja Penyidik

Berdasarkan analisis bootstrapping, diperoleh *p-value* 0,596 ($\alpha = 0,05$), artinya sanksi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja penyidik, hal ini mungkin disebabkan bahwa dari jawaban responden sanksi yang diterima responden sebagian besar berupa teguran lisan dengan nilai mean nya sebesar 2,69 atau sebesar 67,3%

Penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada pegawai diharapkan secara adil dan bijak. Adil dan bijak adalah memperlakukan hak dan kewajiban dalam pelaksanaan penghargaan dan sanksi secara seimbang, tidak memihak dan tidak merugikan pegawai. Kondisi ini diharapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja personel kepolisian.

Dalam Peraturan Kapolri nomor 2 tahun 2016 dijelaskan bahwa hukuman adalah Tindakan hukuman disiplin yang diambil kepada anggota karena ketidaktertiban dalam kehadiran, pelanggaran mengacu kepada PP 2 Tahun 2003 dan PERKAP 2 Tahun 2016 atau pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai dengan tupoksi yang merugikan bagi institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam penelitian (Makasuci et al, 2024), disimpulkan bahwa pemberian sanksi terhadap anggota kepolisian yang melanggar aturan merupakan isu penting dalam menjaga integritas, kredibilitas, dan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Pemberian sanksi harus bersifat proporsional dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Sanksi yang terlalu ringan tidak akan memiliki efek jera, sedangkan sanksi yang terlalu berat dapat dianggap tidak adil. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan mencerminkan seriusnya pelanggaran dan dampaknya terhadap masyarakat serta institusi kepolisian itu sendiri.

Penting bagi institusi kepolisian untuk memiliki mekanisme akuntabilitas yang kuat. Ini termasuk pengawasan internal yang efektif serta keterbukaan terhadap pengawasan eksternal. Dengan adanya akuntabilitas yang baik, masyarakat dapat percaya bahwa setiap pelanggaran yang dilakukan oleh anggota kepolisian akan ditangani dengan serius dan sesuai dengan hukum.

Idealnya, pemberian sanksi terhadap anggota kepolisian dalam perspektif kepastian hukum harus mencakup prinsip-prinsip kepastian hukum, prosedur yang jelas dan transparan, proporsionalitas sanksi, kesetaraan di hadapan hukum, dan akuntabilitas. Penerapan sanksi yang adil dan konsisten tidak hanya memperkuat integritas institusi kepolisian tetapi juga mendukung upaya penegakan hukum yang lebih efektif di masyarakat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Hasil analisis penelitian tentang pengaruh budaya organisasi Polri berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik di Polresta Bukittinggi dengan p value 0,000 dengan taraf signifikan 5%. 2) Hasil analisis penelitian tentang pengaruh penghargaan Polri berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik di Polresta Bukittinggi dengan p value 0,000 dengan taraf signifikan 5%. 3) Hasil analisis penelitian tentang pengaruh sanksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik di Polresta Bukittinggi dengan p value 0,596 dengan taraf signifikan 5%.

Daftar Pustaka

- Allen, C. (2023). Guidance for Handling the Increasing Prevalence of Drugs Adulterated or Laced With Fentanyl. *Psychiatric Services Washington D C*, 74(10), 1059-1062, ISSN 1557-9700, <https://doi.org/10.1176/appi.ps.202100660>
- Amanda, N. D., Nurdin, M. K., Darmawan, C. R., Az Zahra, H., Mawaddah, A. R., Nugraha, S., & Mulyadi, M. (2024). Analisis penanganan kasus narkoba ditinjau dari perspektif hukum dan masyarakat. *Media Hukum Indonesia*, 2(2). <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/356>
- Ardiansyah, R. R. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam Polri. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(4), 494. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i4.10406>
- Baba, K. (2023). An E-Learning Program for Continuing Midwifery Education on Handling High-Risk Abuse Cases: A Pretest–Posttest Design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(13), ISSN 1661-7827, <https://doi.org/10.3390/ijerph20136317>
- Chamariyah, Sutikno, & Budiarto, W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polisi Di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Kompensasi. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 338–355. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2160>
- Jayanti, E., & Andi, A. H. (2022). Pengaruh Penghargaan dan sanksi terhadap Kinerja Polisi di Polres Cilacap. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*.
- Lee, T.F. (2025). Assessing spillover effects: Handling missing outcomes in network-based studies. *Statistical Methods in Medical Research*, 34(12), 2284-2301, ISSN 0962-2802, <https://doi.org/10.1177/09622802251382586>
- Makasuci, R., Ardiansah, & Yelia Nathassa Winstar. (2024). Pemberian Sanksi Terhadap Anggota Kepolisian Indonesia Dalam Perspektif Kepastian Hukum. *Collegium Studiosum Journal*, 7(1), 234–252. <https://doi.org/10.56301/csj.v7i1.1337>
- N, A. R., Susi Hendriani, Efni, Y., & Program. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan , Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau The Effect Of Education And Training , Remuneration And Organization Culture To Work Satisfaction In Inc. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 98–114.
- Nugraha, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Di Polres Berau Kaltim Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 17(2), 22. <https://doi.org/10.35879/jik.v17i2.395>
- Ólafsdóttir, H. (2015). Notifications of parental alcohol/substance abuse and their handling by a child protection body in Iceland. *Nordic Social Work Research*, 5(2), 159-172, ISSN 2156-857X, <https://doi.org/10.1080/2156857X.2015.1012105>

- Rao, P.K. (2020). Chemical evidences and their handling. *Technology in Forensic Science Sampling Analysis Data and Regulations*, 79-99, <https://doi.org/10.1002/9783527827688.ch5>
- Ricci, V. (2025). Clinical and Public Health Challenge of Handling Synthetic Cathinone and Cannabinoid Abuse in Pediatric Care: A Narrative Review. *Pediatric Reports*, 17(1), ISSN 2036-7503, <https://doi.org/10.3390/pediatric17010019>
- Rosado, T. (2021). Trends in microextraction approaches for handling human hair extracts - A review. *Analytica Chimica Acta*, 1185, ISSN 0003-2670, <https://doi.org/10.1016/j.aca.2021.338792>
- Streun, G.L. (2020). A machine learning approach for handling big data produced by high resolution mass spectrometry after data independent acquisition of small molecules – Proof of concept study using an artificial neural network for sample classification. *Drug Testing and Analysis*, 12(6), 836-845, ISSN 1942-7603, <https://doi.org/10.1002/dta.2775>
- Sulaksono, N. (2012). Arahan Lokasi Kantor Resort Pengelolaan pada Seksi Pengelolaan Taman Nasional Wilayah I Kopeng Balai Taman Nasional Gunung Merbabu. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 8(3), 217. <https://doi.org/10.14710/pwk.v8i3.6392>
- Sumajow, I.R. (2024). Assessing the Concept of Depenalization Policy in Handling Criminal Cases of Narcotics Abuse. *Hasanuddin Law Review*, 10(1), 119-127, ISSN 2442-9880, <https://doi.org/10.20956/halrev.v10i1.5880>
- Szabó, Z. (2020). Handling of ventricular fibrillation in the emergency setting. *Frontiers in Pharmacology*, 10, ISSN 1663-9812, <https://doi.org/10.3389/fphar.2019.01640>
- Vonkat, N. (2024). Ergonomics and health risk awareness of workers involved in manual material handling at Sabon Gari Market in Zaria, Nigeria. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 30(4), 1217-1225, ISSN 1080-3548, <https://doi.org/10.1080/10803548.2024.2383060>
- Warsino, W. (2020). Forensic examination and restorative justice for drug abusers: An alternative in handling drug cases in Indonesia. *Indian Journal of Forensic Medicine and Toxicology*, 14(2), 2554-2559, ISSN 0973-9122, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85087442010&origin=inward>