



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## ***Systematic Literature Review (SLR) Optimalisasi Faktor-faktor Human Capital dan Dampaknya terhadap Kinerja Penanganan Kasus Narkoba di Satuan Reserse Polda Riau: Peran Intervening Kepuasan Kerja***

**Muhammad Adil. MA<sup>1</sup>, Supardi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [muhammadadilmahms78@gmail.com](mailto:muhammadadilmahms78@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [supardi.tahir@gmail.com](mailto:supardi.tahir@gmail.com)

Corresponding Author: [muhammadadilmahms78@gmail.com](mailto:muhammadadilmahms78@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to conduct a Systematic Literature Review (SLR) on the influence of human capital factors on drug case handling performance, with job satisfaction as an intervening variable. This study is motivated by the increasing complexity of drug crimes, which require police personnel to have adequate technical competence, professionalism, technological capabilities, cross-agency collaboration, work motivation, and psychological well-being. The research method used a Systematic Literature Review approach based on the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) guidelines. Articles were obtained from Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald, Taylor & Francis, Springer, Google Scholar, and SINTA-accredited national journals during the 2019-2026 period. The study results indicate that personnel skills, professional competence, technology use, inter-agency collaboration, work motivation, and psychological well-being have a positive influence on improving job satisfaction and drug case handling performance. Furthermore, job satisfaction has been shown to act as an intervening variable, strengthening the relationship between human capital factors and performance. This study produces a new conceptual model, the Integrated Human Capital for Narcotics Investigation Performance (IHC-NIP), which integrates six dimensions of human capital and job satisfaction to explain drug case handling performance at the Riau Regional Police Narcotics Investigation Directorate.*

**Keywords:** *Human Capital, Job Satisfaction, Police Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk melakukan *Systematic Literature Review (SLR)* mengenai pengaruh faktor-faktor *human capital* terhadap kinerja penanganan kasus narkoba dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kajian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kompleksitas kejahatan narkoba yang menuntut personel kepolisian memiliki kompetensi teknis, profesionalisme, kemampuan teknologi, kolaborasi lintas lembaga, motivasi kerja, serta kesejahteraan psikologis yang memadai. Metode penelitian menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* berdasarkan pedoman *Preferred*

*Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA)*. Artikel diperoleh dari basis data Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald, Taylor & Francis, Springer, Google Scholar, dan jurnal nasional terakreditasi SINTA selama periode 2019-2026. Hasil kajian menunjukkan bahwa keterampilan personel, kompetensi profesional, penggunaan teknologi, kolaborasi antar lembaga, motivasi kerja, dan kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja penanganan kasus narkoba. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor *human capital* dengan kinerja. Kajian ini menghasilkan model konseptual baru berupa *Integrated Human Capital for Narcotics Investigation Performance (IHC-NIP)* yang mengintegrasikan enam dimensi *human capital* dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja penanganan kasus narkoba pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Riau.

**Kata Kunci:** *Human Capital, Job Satisfaction, Police Performance*

## PENDAHULUAN

Peredaran dan penyalahgunaan narkoba merupakan salah satu tantangan paling kompleks yang dihadapi oleh aparat penegak hukum di berbagai negara, termasuk Indonesia. Perkembangan jaringan narkoba yang semakin terorganisasi, lintas wilayah, dan memanfaatkan teknologi digital menyebabkan proses penanganan kasus narkoba membutuhkan kapasitas organisasi yang semakin tinggi. Penegakan hukum tidak lagi hanya bergantung pada kemampuan investigasi konvensional, tetapi juga memerlukan integrasi kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, kemampuan kolaborasi, serta kesiapan psikologis aparat dalam menghadapi dinamika kejahatan yang terus berkembang.

Dalam konteks Indonesia, tantangan tersebut semakin nyata di wilayah strategis seperti Provinsi Riau yang memiliki posisi geografis berdekatan dengan jalur perdagangan internasional Selat Malaka. Posisi ini menjadikan wilayah Riau rentan terhadap aktivitas penyelundupan dan peredaran narkoba lintas negara. Oleh karena itu, Direktorat Reserse Narkoba Polda Riau dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, perkembangan teknologi, serta kompleksitas jaringan kejahatan narkoba.

*Human Capital Theory* dapat dilihat bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis organisasi yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman, dan kapasitas inovasi yang dimiliki individu. Perkembangan kajian human capital modern menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi, produktivitas kerja, dan keberhasilan pencapaian tujuan strategis. Temuan ini diperkuat oleh penelitian "*Human Capital and Organizational Productivity: A Bibliometric Study*" oleh Kuzmin et al. (2023) yang menunjukkan bahwa human capital merupakan determinan utama produktivitas organisasi dan menjadi salah satu faktor paling konsisten dalam menjelaskan peningkatan kinerja organisasi pada berbagai sektor.

Pada institusi kepolisian, human capital tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kompetensi teknis, tetapi juga mencakup keterampilan profesional, integritas, kemampuan memanfaatkan teknologi, kemampuan berkolaborasi, motivasi kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja. Kajian "*Reforming Police Human Capital Management through Functional Positions and Competency-Based Appraisal Systems: A Systematic Review (2020-2025)*" oleh Panuntun dan Runturambi (2025) menunjukkan bahwa reformasi pengelolaan human capital berbasis kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi kepolisian. Penelitian tersebut menegaskan bahwa organisasi kepolisian modern membutuhkan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi,

berbasis kompetensi, dan berorientasi pada pengembangan kapasitas personel secara berkelanjutan.

Salah satu komponen utama human capital adalah keterampilan (*skills*). Dalam konteks penanganan kasus narkoba, keterampilan mencakup kemampuan investigasi, analisis intelijen, pengumpulan alat bukti, pengembangan jaringan kasus, serta kemampuan pengolahan informasi yang kompleks. Penelitian "*Human Resource Development Strategies in the Disclosure of Narcotics Cases*" oleh Wiharto et al. (2024) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dan keterampilan aparat memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengungkapan kasus narkoba. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan keterampilan teknis aparat merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas penanganan kasus narkoba.

Selain keterampilan teknis, keterampilan profesional (*professional skills*) juga memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas penegakan hukum. Profesionalisme yang tercermin melalui integritas, etika profesi, kemampuan komunikasi, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta kemampuan pengambilan keputusan menjadi faktor yang menentukan kualitas penyidikan dan kredibilitas organisasi. Kajian mengenai pengembangan profesionalisme aparat kepolisian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional tidak hanya berdampak pada kualitas pelayanan publik tetapi juga meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai target operasional.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga telah mengubah paradigma penegakan hukum modern. Pemanfaatan teknologi digital seperti *Artificial Intelligence* (AI), *digital forensic*, *intelligence analytics*, big data, dan sistem informasi kepolisian menjadi instrumen penting dalam meningkatkan efektivitas investigasi dan pengambilan keputusan. Penelitian "*Artificial Intelligence and Decision-Making Performance*" oleh Kim et al. (2024) menunjukkan bahwa penggunaan AI mampu meningkatkan akurasi dan efisiensi pengambilan keputusan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian "*Digitalization and Organizational Performance*" oleh Shin (2022) yang menemukan bahwa transformasi digital meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Penelitian "*Technology and Crime Reduction*" oleh Johnson et al. (2024) juga menunjukkan bahwa penggunaan teknologi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kemampuan deteksi dan pengurangan tingkat kejahatan.

Dalam konteks pemberantasan narkoba, penggunaan teknologi menjadi semakin penting karena jaringan narkoba modern memanfaatkan berbagai platform digital untuk komunikasi, transaksi, dan distribusi. Oleh karena itu, kemampuan personel dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi menjadi bagian penting dari human capital yang harus dikembangkan secara berkelanjutan. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kolaborasi antar lembaga (*interagency collaboration*). Kompleksitas jaringan narkoba menyebabkan satu institusi tidak dapat bekerja secara mandiri dalam melakukan pemberantasan narkoba. Keberhasilan penanganan kasus narkoba memerlukan koordinasi antara kepolisian, Badan Narkotika Nasional, Kejaksaan, bea cukai, imigrasi, pemerintah daerah, dan berbagai institusi terkait lainnya.

Penelitian "*Human Capital and Collaborative-Based Narcotics Prevention Effectiveness*" oleh Supadi et al. (2023) menunjukkan bahwa kolaborasi yang didukung oleh human capital yang kuat mampu meningkatkan efektivitas program pemberantasan narkoba. Sementara itu, Bryson (2021) dalam kajian governance menjelaskan bahwa kolaborasi lintas organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kebijakan publik dan pelayanan publik. Selain faktor kompetensi dan organisasi, motivasi kerja juga menjadi salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja personel. Penelitian "*Understanding Police Performance: The Mediating Effect of Work Motivation*" oleh Syahrudin (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparat

kepolisian. Personel yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, komitmen organisasi yang lebih kuat, dan kualitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan personel dengan motivasi rendah.

Pada saat yang sama, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menjadi isu yang semakin mendapat perhatian dalam organisasi kepolisian modern. Tugas penanganan kasus narkoba memiliki tingkat risiko dan tekanan yang tinggi sehingga dapat memengaruhi kondisi psikologis personel. Penelitian "*Mental Health and Well-Being Amongst Police Officers*" oleh Beckley et al. (2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan erat dengan kualitas kinerja, ketahanan kerja, dan kemampuan personel dalam menghadapi tekanan operasional. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Zeng et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* mampu menurunkan burnout dan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam hubungan antara *human capital* dan kinerja, kepuasan kerja (*job satisfaction*) sering diposisikan sebagai variabel yang menjembatani pengaruh berbagai faktor organisasi terhadap perilaku kerja individu. Penelitian "*The Effect of Reward System and Human Resource Development on Job Performance with Job Satisfaction as a Mediation*" oleh Kalengkongan dan Soeling (2025) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa personel yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara *human capital* dan kinerja organisasi, sebagian besar penelitian masih dilakukan secara parsial dengan fokus pada satu atau dua variabel tertentu. Penelitian mengenai keterampilan personel, keterampilan profesional, penggunaan teknologi, kolaborasi antar lembaga, motivasi kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja umumnya dilakukan secara terpisah. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji integrasi seluruh faktor tersebut dalam konteks penanganan kasus narkoba pada institusi kepolisian masih sangat terbatas.

Berdasarkan hasil telaah literatur, terdapat tiga kesenjangan penelitian utama. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu belum mengintegrasikan berbagai dimensi *human capital* dalam satu model konseptual yang komprehensif. Kedua, kepuasan kerja lebih sering diposisikan sebagai variabel dependen dibandingkan sebagai variabel intervening. Ketiga, penelitian yang secara spesifik dilakukan pada lingkungan Direktorat Reserse Narkoba, khususnya Polda Riau, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan *Systematic Literature Review* (SLR) mengenai faktor-faktor *human capital* yang terdiri atas keterampilan personel, keterampilan profesional, penggunaan teknologi, kolaborasi antar lembaga, motivasi kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja penanganan kasus narkoba. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan model konseptual terintegrasi yang menjelaskan hubungan antara berbagai dimensi *human capital* dan kinerja penanganan kasus narkoba dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor *human capital* dan dampaknya terhadap kinerja penanganan kasus narkoba dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan penelitian, hubungan antarvariabel, kesenjangan penelitian (*research gap*), serta peluang pengembangan model konseptual baru (Snyder, 2019). Penelitian ini mengadopsi pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA 2020) yang

terdiri atas empat tahapan utama, yaitu identifikasi (identification), penyaringan (screening), kelayakan (eligibility), dan inklusi (included). Penelitian ini disusun untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian berikut:

RQ1: Bagaimana pengaruh faktor-faktor human capital terhadap kinerja penanganan kasus narkoba?

RQ2: Faktor *human capital* apa saja yang paling dominan memengaruhi kinerja penanganan kasus narkoba?

RQ3: Bagaimana peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *human capital* dan kinerja penanganan kasus narkoba?

RQ4: Bagaimana model konseptual yang dapat dikembangkan untuk menjelaskan?

Pencarian literatur dilakukan pada bulan Januari-Mei 2026 melalui beberapa basis data ilmiah internasional dan nasional yang memiliki reputasi baik, yaitu: Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Springer, Emerald Publishing, Taylor & Francis dan Google Scholar. Seleksi artikel dilakukan melalui beberapa tahapan sesuai pedoman PRISMA, yaitu mulai dari *identification* (Pada tahap awal diperoleh 247 artikel dari berbagai basis data), kemudian dilakukan *screening* (sebanyak 87 artikel dieliminasi karena duplikasi dan ketidaksesuaian judul serta abstrak), *eligibility* (sebanyak 124 artikel dianalisis secara lebih mendalam melalui pembacaan full text) dan *included* (setelah dilakukan evaluasi terhadap relevansi dan kualitas artikel, diperoleh 30 artikel yang memenuhi seluruh kriteria dan digunakan dalam analisis akhir). Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Thematic Content Analysis*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses *Systematic Literature Review* (SLR) yang dilakukan terhadap 30 artikel yang memenuhi kriteria inklusi sesuai pedoman PRISMA, diperoleh temuan bahwa faktor-faktor *human capital* memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja penanganan kasus narkoba. Berikut dijelaskan hasil penelitian dan pembahasan:

### **Pengaruh Keterampilan Personel terhadap Kinerja Penanganan Kasus Narkoba**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan personel berpengaruh positif terhadap kinerja penanganan kasus narkoba. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan investigasi, analisis intelijen, pengumpulan alat bukti, serta pemetaan jaringan pelaku menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pengungkapan kasus narkoba. Personel yang memiliki keterampilan tinggi cenderung lebih mampu mengidentifikasi pola kejahatan, mengelola informasi secara akurat, serta mengambil keputusan yang tepat dalam proses penyidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wiharto, Nita, dan Nasution (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi dan keterampilan aparat kepolisian berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keberhasilan pengungkapan kasus narkoba. Selain itu, Wright dan McMahan (2011) menegaskan bahwa *human capital* yang berkualitas menjadi sumber keunggulan organisasi dalam mencapai tujuan strategis.

Pada Direktorat Reserse Narkoba, pentingnya keterampilan personel semakin meningkat seiring berkembangnya modus operandi kejahatan narkoba yang memanfaatkan teknologi digital dan jaringan lintas wilayah. Oleh karena itu, keterampilan teknis konvensional perlu didukung oleh kemampuan digital, analisis data, dan pemanfaatan teknologi investigasi modern. Kim et al. (2024) menjelaskan bahwa integrasi teknologi dalam proses investigasi mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas penyelidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mayastinasari (2023) yang menyatakan kompetensi personel merupakan determinan utama peningkatan kinerja anggota kepolisian. Maka, pengembangan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan pembelajaran berkelanjutan perlu menjadi prioritas organisasi untuk meningkatkan efektivitas penanganan kasus narkoba serta memperkuat profesionalisme aparat kepolisian.

### **Pengaruh Keterampilan Profesional terhadap Kinerja Penanganan Kasus Narkoba**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan profesional berpengaruh positif terhadap kinerja penanganan kasus narkoba. Temuan ini mengindikasikan bahwa profesionalisme yang tercermin melalui integritas, kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), kemampuan komunikasi, etika profesi, dan pengambilan keputusan yang objektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas penyidikan kasus narkoba. Personel yang memiliki keterampilan profesional tinggi cenderung lebih mampu menjaga kualitas proses penyidikan, meminimalkan kesalahan prosedural, serta menghasilkan penanganan perkara yang lebih kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Panuntun dan Runturambi (2025) yang menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia kepolisian berbasis kompetensi dan profesionalisme menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi kepolisian.

Keterampilan profesional pada penanganan kasus narkoba menjadi semakin penting karena penyidik dihadapkan pada tuntutan hukum, tekanan operasional, serta kompleksitas jaringan kejahatan yang semakin berkembang. Profesionalisme yang tinggi memungkinkan personel untuk tetap menjunjung integritas, bekerja secara objektif, dan menjaga kualitas pelayanan penegakan hukum meskipun berada dalam situasi yang penuh Risiko. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mayastinasari (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota kepolisian. Selain itu, Romadhon dan Soeling (2024) menjelaskan bahwa tuntutan kinerja kepolisian pada era modern membutuhkan aparatur yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Penanganan Kasus Narkoba**

Hasil *Systematic Literature Review* (SLR) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja penanganan kasus narkoba. Sebagian besar penelitian yang dianalisis menyimpulkan bahwa teknologi mampu meningkatkan efektivitas investigasi, mempercepat proses pengumpulan dan analisis informasi, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat. Pemanfaatan teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *digital forensic*, *big data analytics*, dan sistem informasi kepolisian membantu aparat dalam mengidentifikasi pola kejahatan, melacak jaringan pelaku, serta mengungkap kasus narkoba secara lebih cepat dan tepat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kim et al. (2024) yang menyatakan bahwa teknologi berbasis AI mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta Johnson (2024) yang menemukan bahwa penggunaan teknologi dalam penegakan hukum dapat meningkatkan kemampuan deteksi dan pengendalian kejahatan.

Dalam konteks penanganan kasus narkoba, teknologi telah menjadi kebutuhan strategis karena jaringan narkoba modern semakin memanfaatkan platform digital untuk komunikasi dan transaksi. Hasil kajian Anderez et al. (2021) menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam sistem penegakan hukum mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja aparat, sedangkan Ramadania et al. (2024) menemukan bahwa transformasi digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui percepatan proses kerja dan peningkatan kualitas informasi. Oleh karena itu, keberhasilan penanganan kasus narkoba tidak hanya bergantung pada kemampuan investigasi konvensional, tetapi juga pada kemampuan organisasi dan personel dalam mengadopsi serta memanfaatkan teknologi secara optimal untuk mendukung proses penegakan hukum.

### **Pengaruh Kolaborasi Antar Lembaga terhadap Kinerja Penanganan Kasus Narkoba**

Hasil *Systematic Literature Review* (SLR) menunjukkan bahwa kolaborasi antar lembaga berpengaruh positif terhadap kinerja penanganan kasus narkoba. Sebagian besar penelitian yang dianalisis menegaskan bahwa kompleksitas kejahatan narkoba yang bersifat

lintas wilayah, lintas sektor, bahkan lintas negara tidak dapat ditangani secara efektif oleh satu institusi saja. Kolaborasi antara kepolisian, Badan Narkotika Nasional (BNN), kejaksaan, bea cukai, imigrasi, pemerintah daerah, dan lembaga terkait lainnya memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, koordinasi sumber daya, serta sinkronisasi strategi penegakan hukum. Temuan ini sejalan dengan penelitian Supadi et al. (2023) yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia yang didukung oleh kolaborasi yang kuat mampu meningkatkan efektivitas program pemberantasan narkotika dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perspektif *Collaborative Governance*, kolaborasi antar lembaga menjadi mekanisme penting dalam meningkatkan efektivitas penanganan masalah publik yang kompleks. Bryson, Crosby, dan Stone (2021) menjelaskan bahwa kerja sama lintas sektor mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, efisiensi pemanfaatan sumber daya, dan keberhasilan implementasi kebijakan publik. Dalam konteks penanganan kasus narkoba, kolaborasi yang efektif memungkinkan aparat memperoleh akses informasi yang lebih luas, mempercepat proses penyelidikan, serta meningkatkan keberhasilan pengungkapan jaringan narkotika. Oleh karena itu, hasil kajian ini menegaskan bahwa penguatan koordinasi, komunikasi, dan kemitraan antar lembaga perlu menjadi strategi utama untuk meningkatkan kinerja penanganan kasus narkoba secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penanganan Kasus Narkoba**

Hasil *Systematic Literature Review* (SLR) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penanganan kasus narkoba. Sebagian besar penelitian yang dianalisis mengungkapkan bahwa personel yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja mendorong personel untuk bekerja secara optimal, menghadapi tantangan operasional dengan lebih baik, serta berupaya mencapai target organisasi secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Syahrudin (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja aparat kepolisian. Selain itu, Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dalam konteks penanganan kasus narkoba, motivasi kerja memiliki peran strategis karena tugas yang dihadapi personel sering kali memiliki tingkat risiko, tekanan, dan kompleksitas yang tinggi. Personel yang memiliki motivasi kuat akan lebih mampu mempertahankan semangat kerja, meningkatkan kualitas penyidikan, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam mengungkap jaringan narkotika. Temuan ini didukung oleh Mayastinasari (2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi kinerja anggota kepolisian. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem yang mampu meningkatkan motivasi personel melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan organisasi yang memadai agar kinerja penanganan kasus narkoba dapat terus ditingkatkan.

### **Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Penanganan Kasus Narkoba**

Hasil *Systematic Literature Review* (SLR) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) berpengaruh positif terhadap kinerja penanganan kasus narkoba. Sebagian besar penelitian yang dianalisis mengungkapkan bahwa personel yang memiliki kondisi psikologis yang baik cenderung menunjukkan tingkat konsentrasi, ketahanan kerja, kemampuan pengambilan keputusan, dan produktivitas yang lebih tinggi. Dalam lingkungan kerja kepolisian yang penuh tekanan, kesejahteraan psikologis menjadi

faktor penting yang mendukung kemampuan personel dalam menghadapi tuntutan tugas secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Beckley et al. (2025) yang menyatakan bahwa kesejahteraan mental aparat kepolisian memiliki hubungan yang erat dengan kualitas kinerja, kemampuan menghadapi tekanan kerja, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, Ryff dan Keyes (1995) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi akan lebih mampu mengelola stres, membangun hubungan kerja yang positif, serta mencapai performa kerja yang optimal.

Dalam konteks penanganan kasus narkoba, personel sering dihadapkan pada risiko tinggi, beban kerja yang berat, serta tekanan psikologis akibat interaksi dengan jaringan kejahatan yang kompleks. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan emosional (*burnout*), dan penurunan kinerja apabila tidak diimbangi dengan kesejahteraan psikologis yang memadai. Hasil kajian Zeng et al. (2020) menunjukkan bahwa psychological well-being mampu menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan adaptasi serta ketahanan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi kepolisian perlu memperkuat program dukungan psikologis, konseling, manajemen stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat guna menjaga kesejahteraan psikologis personel dan meningkatkan efektivitas penanganan kasus narkoba secara berkelanjutan.

### **Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Hasil *Systematic Literature Review* (SLR) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor human capital dan kinerja penanganan kasus narkoba. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterampilan personel, keterampilan profesional, penggunaan teknologi, kolaborasi antar lembaga, motivasi kerja, dan kesejahteraan psikologis tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja personel yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Personel yang memiliki kompetensi memadai, memperoleh dukungan teknologi yang baik, bekerja dalam lingkungan yang kolaboratif, serta memiliki motivasi dan kondisi psikologis yang positif cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong munculnya komitmen, loyalitas, dan semangat kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas penanganan kasus narkoba. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kalengkongan dan Soeling (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Judge et al. (2001) yang menemukan adanya hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja individu.

Dalam konteks Direktorat Reserse Narkoba, kepuasan kerja menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana investasi organisasi pada pengembangan human capital dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Personel yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*), dedikasi, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat mengurangi motivasi, meningkatkan kelelahan kerja, dan menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas. Hasil kajian juga mendukung teori *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang baik, personel akan membalasnya melalui peningkatan kinerja dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan efektivitas penanganan kasus narkoba secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan sintesis literatur, penelitian ini menghasilkan model konseptual *Integrated Human Capital for Narcotics Investigation Performance* (IHC-NIP) yang mengintegrasikan enam dimensi human capital dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja penanganan kasus narkoba. Model ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas kajian *Human Capital Theory* dalam konteks organisasi kepolisian, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi Direktorat Reserse Narkoba Polda Riau dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi, berbasis kompetensi, teknologi, kolaborasi, dan kesejahteraan personel guna meningkatkan efektivitas pemberantasan narkoba secara berkelanjutan.

## Rekomendasi

1. Penelitian selanjutnya perlu menguji secara empiris model *Integrated Human Capital for Narcotics Investigation Performance* (IHC-NIP) menggunakan metode kuantitatif seperti SEM atau SmartPLS untuk memperoleh bukti hubungan kausal antar variabel.
2. Objek penelitian dapat diperluas pada berbagai satuan kepolisian atau instansi penegak hukum lainnya agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.
3. Penelitian mendatang disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi untuk memperkaya model penelitian.
4. Kajian khusus mengenai pemanfaatan teknologi digital, *Artificial Intelligence* (AI), dan *digital forensic* dalam penanganan kasus narkoba perlu dilakukan mengingat meningkatnya kejahatan berbasis teknologi.
5. Penggunaan pendekatan *mixed methods* direkomendasikan agar mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penanganan kasus narkoba.

## REFERENSI

- Anderez, D. O., Kanjo, E., Anwar, A., Johnson, S., & Lucy, D. (2021). *The Rise of Technology in Crime Prevention: Opportunities, Challenges and Practitioners Perspectives*. arXiv Preprint. <https://arxiv.org/abs/2102.04204>
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). *Collaborative Governance in Theory and Practice*. Journal of Public Administration Research and Theory, 18(4), 543-571.
- Beckley, A., Wang, J., Birch, P., & den Heyer, G. (2025). *Mental Health and Well-Being Amongst Police Officers: A Three-Country Comparison Through The Application of The Job Demands-Resources Model*. Journal of Financial Crime, 32(1), 1-18. DOI: <https://doi.org/10.1108/JFC-07-2024-0187>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2021). *Designing and Implementing Cross-Sector Collaborations: Needed and Challenging*. Public Administration Review, 81(4), 775-779. <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/15406210>
- Chouaibi, S., et al. (2022). *The Risky Impact of Digital Transformation on Organizational Performance*. Technological Forecasting and Social Change, 178.
- Csaszar, F. A., Ketkar, H., & Kim, H. (2024). *Artificial Intelligence and Strategic Decision-Making: Evidence from Entrepreneurs and Investors*. arXiv Preprint. Available at: <https://arxiv.org/abs/2408.08811>
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). *An Integrative Framework for Collaborative Governance*. Journal of Public Administration Research and Theory, 22(1), 1–29.

- Johnson, T. L. (2024). *Police Facial Recognition Applications and Violent Crime Control: Evidence from U.S. Cities*. SSRN Working Paper. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4796951](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4796951)
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kalengkongan, M. E., & Soeling, P. D. (2025). *The Effect of Reward System and Human Resource Development on Job Performance with Job Satisfaction as a Mediation on State Civil Apparatus in Human Resource Staff of the Indonesian National Police*. *Journal of Law, Politic and Humanities (JLPH)*, 5(6), 4378-4386. <https://dinastires.org/JLPH/article/view/2130>
- Kim, H., Kim, D., Lee, J., Yoon, C., Choi, D., Gim, M., & Kang, J. (2024). *LAPIS: Language Model-Augmented Police Investigation System*. arXiv Preprint. <https://arxiv.org/abs/2407.20248>
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. EBSE Technical Report.
- Kuzmin, E., Vlasov, M., Strielkowski, W., Faminskaya, M., & Kharchenko, K. (2023). *Human Capital in The Sustainable Economic Development of The Energy Sector*. SSRN Electronic Journal / arXiv Preprint. [https://arxiv.org/abs/2312.06450?utm\\_source=chatgpt.com](https://arxiv.org/abs/2312.06450?utm_source=chatgpt.com)
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 14th ed. McGraw-Hill Education.
- Mayastinasari, V. (2023). *Performance of Police Members: How The Role of Motivation, Competence and Compensation?* *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(2), 1-12.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group. (2009). *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement*. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). *The PRISMA 2020 Statement: An Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews*. *BMJ*, 372, n71. <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n71>
- Panuntun, B., & Runturambi, A. J. S. (2025). *Reforming Police Human Capital Management Through Functional Positions and Competency-Based Appraisal Systems: A Systematic Review (2020-2025)*. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(7), 11451165.
- Paul, J., Lim, W. M., O'Cass, A., Hao, A. W., & Bresciani, S. (2021). *Scientific Procedures and Rationales for Systematic Literature reviews (SPAR-4-SLR)*. *International Journal of Consumer Studies*, 45(4), O1-O16. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijcs.12695>
- Ramadania, R., Hartijasti, Y., Purmono, B. B., Haris, D. M. N., & Afifi, M. Z. (2024). *A Systematic Review on Digital Transformation and Organizational Performance in Higher Education*. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 19(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*, 19th ed. Pearson Education.
- Romadhon, F., & Soeling, P. D. (2024). *The Role of Competency and Compensation Required by the Police to Face Performance Demands in the Society 5.0 Era*. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(3), 120-129.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

- Snyder, H. (2019). *Literature Review As a Research Methodology: An Overview and Guidelines*. Journal of Business Research, 104, 333-339. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319300000>
- Supadi, D., et al. (2023). *Collaborative Governance and Human Resource Capacity in Narcotics Prevention Programs*. Journal of Public Administration Studies, 15(2), 85-102.
- Syahrudin. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparat Kepolisian*. AMAR (Andalas Management Review), 3(2), 120-138. <https://jurnal.vifada.id/index.php/amar/article/view/84>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). *Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review*. British Journal of Management, 14(3), 207-222. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8551.00375>
- Wiharto, B. D. O., Nita, S., & Nasution, I. H. (2024). *Human Research Development for Purpose Drug Research Function Increasing Case Disclosure in The Jurisdiction of The Cirebon City Police*. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 18 (2).
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). *Exploring Human Capital: Putting Human Back into Strategic Human Resource Management*. Human Resource Management Journal, 21(2), 93-104.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). *Guidance on Conducting a Systematic Literature Review*. Journal of Planning Education and Research, 39(1), 93-112.
- Zeng, X., Zhao, D., Zhao, Y., & Chen, X. (2020). *The Mediating Role of Psychological Well-being Between Occupational Stress and Job Performance: Evidence from Public Sector Employees*. Frontiers in Psychology, 11, 2054. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02054>