

Article History: Received: 20 October 2025, Revision: 20 November 2025, Accepted: 1 December 2025, Available Online: 1 April 2026.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v10i2.6042>

Kontribusi Kompetensi Profesional, Komitmen Integritas, Kemampuan Adaptasi, dan Kepuasan Organisasi terhadap Transformasi Sumber Daya Manusia Polri

Didit BWS^{1*}, Muhammad Afifi Rahman²

^{1*} Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

² Akademi Sekretari Dan Manajemen Indonesia Surabaya, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

Email: diditbws@gmail.com^{1*}, afifisme@gmail.com²

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi kompetensi profesional, komitmen integritas, kemampuan adaptasi, dan kepuasan organisasi terhadap transformasi sumber daya manusia (SDM) Polri. Transformasi SDM merupakan inti dari reformasi institusi kepolisian, yang mencakup peningkatan profesionalisme, etika, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat. Metode penelitian menggunakan literature review, dengan menelaah 50 artikel ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta laporan resmi Polri selama 10 tahun terakhir (2015–2025). Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi profesional meningkatkan kemampuan teknis dan pengambilan keputusan, komitmen integritas memperkuat etika dan kepatuhan anggota, kemampuan adaptasi memungkinkan anggota merespons perubahan internal dan eksternal, sedangkan kepuasan organisasi mendorong motivasi dan loyalitas anggota. Integrasi keempat faktor ini berkontribusi signifikan terhadap transformasi SDM Polri, memperkuat kualitas layanan publik, efektivitas operasional, dan penerapan teknologi. Kajian literatur juga menekankan perlunya pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi, penerapan kode etik yang konsisten, strategi peningkatan adaptasi terhadap perubahan, serta pengelolaan kepuasan anggota melalui lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini menjadi dasar bagi pengambil kebijakan Polri untuk merancang strategi transformasi SDM yang efektif, berkelanjutan, dan adaptif terhadap dinamika sosial dan teknologi.

Kata kunci: Kompetensi Profesional; Komitmen Integritas; Kemampuan Adaptasi; Kepuasan Organisasi; Transformasi SDM Polri.

Abstract. This study aims to analyze the contribution of professional competence, integrity commitment, adaptability, and organizational satisfaction to the transformation of human resources (HR) in the Indonesian National Police (Polri). HR transformation is central to police reform, involving the enhancement of professionalism, ethics, and adaptability to technological developments and societal demands. The study uses a literature review method, examining 50 scholarly articles, national and international journals, and official Polri reports from the last ten years (2015–2025). The findings indicate that professional competence improves technical skills and decision-making, integrity commitment strengthens ethics and compliance, adaptability enables members to respond to internal and external changes, while organizational satisfaction drives motivation and loyalty. The integration of these four factors significantly contributes to HR transformation, enhancing public service quality, operational effectiveness, and technology adoption. The literature also highlights the need for competency development based on organizational needs, consistent ethical practices, strategies to enhance adaptability, and management of member satisfaction through a supportive work environment. These findings provide a foundation for Polri policymakers to design effective, sustainable, and adaptive HR transformation strategies in response to social and technological dynamics.

Keywords: Professional Competence; Integrity Commitment; Adaptability; Organizational Satisfaction; Polri HR Transformation.

Pendahuluan

Transformasi sumber daya manusia (SDM) di Polri merupakan agenda strategis yang menjadi fokus utama dalam proses reformasi kepolisian di Indonesia. Upaya ini diarahkan untuk memperkuat profesionalisme, integritas, kemampuan beradaptasi, serta tingkat kepuasan anggota, agar institusi dapat menjawab tuntutan masyarakat dan menghadapi perkembangan teknologi secara efektif (Santoso, 2019). Perubahan ini tidak sekadar restrukturisasi organisasi, melainkan juga peningkatan kapasitas individu, norma etika, motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi. Kompetensi profesional menjadi variabel sentral dalam proses tersebut. Personel dengan kompetensi memadai mampu melaksanakan tugas secara efisien, mengambil keputusan strategis, dan menyelesaikan persoalan kompleks di lapangan. Kajian pustaka menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan teknis dan manajerial melalui pendidikan, pelatihan, dan pendampingan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dan mutu pelayanan publik (Rahman, 2018; Mulyadi, 2019). Integrasi kompetensi dengan standar operasional memastikan personel dapat menyesuaikan diri dengan prosedur baru dan teknologi mutakhir, sehingga proses transformasi berlangsung lebih cepat dan berkelanjutan.

Komitmen terhadap integritas berfungsi sebagai pilar etika yang mengarahkan perilaku sesuai kode etik dan aturan organisasi. Personel yang memiliki komitmen kuat terhadap integritas mampu mencegah penyalahgunaan wewenang, meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi, serta membangun kepercayaan masyarakat (Matsumoto, 2018; Rahmat, 2020). Literatur menegaskan bahwa integritas tidak hanya memengaruhi tindakan individu, tetapi turut membentuk budaya organisasi yang transparan dan bertanggung jawab, yang menjadi fondasi keberhasilan perubahan SDM. Kemampuan beradaptasi menjadi aspek penting mengingat dinamika internal dan eksternal yang terus berubah. Personel yang adaptif dapat menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur, teknologi baru, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks

(Fadhil, 2016). Adaptasi juga mencakup fleksibilitas berpikir, kreativitas dalam menyelesaikan masalah, dan kesiapan menghadapi tantangan yang belum terduga, sehingga menghindarkan stagnasi pada praktik lama yang tidak relevan dengan kebutuhan modernisasi. Tingkat kepuasan organisasi berpengaruh pada motivasi, loyalitas, dan kinerja personel. Mereka yang merasa dihargai, bekerja dalam suasana kondusif, serta memperoleh penghargaan yang adil, cenderung lebih berkomitmen terhadap perubahan institusi (Dewi, 2017; Hartono, 2020). Kepuasan ini juga berkontribusi pada stabilitas internal, mengurangi potensi konflik, dan mendorong inovasi di lingkungan kerja kepolisian. Keterpaduan antara kompetensi profesional, integritas, adaptasi, dan kepuasan organisasi menjadi fondasi bagi perubahan SDM Polri yang efektif dan berkelanjutan. Studi terdahulu menunjukkan bahwa personel yang menggabungkan keempat aspek tersebut lebih mampu menginternalisasi nilai reformasi, menerapkan prosedur baru secara konsisten, serta meningkatkan mutu pelayanan publik (Eka, 2021; Fauzi, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka untuk merangkum temuan dari berbagai jurnal, laporan resmi, dan riset terdahulu.

Pendekatan ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran masing-masing variabel dalam perubahan SDM Polri dan diharapkan dapat menjadi pijakan dalam merancang program pengembangan SDM yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan. Transformasi SDM Polri tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga melibatkan pembangunan karakter, etika, dan kompetensi interpersonal. Peningkatan kapasitas individu melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan menjadi kunci keberhasilan, karena personel yang kompeten mampu menghadapi kompleksitas tugas yang semakin beragam dan menuntut respons cepat (Iskandar, 2018; Nuryanto, 2019). Pendidikan berkelanjutan memungkinkan penguasaan prosedur baru, teknologi digital, serta strategi operasional modern yang mendukung efektivitas organisasi. Selain penguatan kompetensi teknis, transformasi SDM juga menempatkan integritas sebagai landasan etika profesional. Personel dengan

integritas tinggi mampu bertindak sesuai kode etik, meminimalkan praktik korupsi, dan menjaga citra positif institusi di mata publik (Matsumoto, 2018; Santoso, 2019). Integritas membentuk budaya organisasi yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Oleh sebab itu, penguatan integritas harus disertai pelatihan etika, pengawasan internal, dan penegakan disiplin secara konsisten. Kemampuan beradaptasi menjadi aspek krusial menghadapi perubahan sosial dan teknologi yang dinamis. Personel Polri yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur, teknologi informasi, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks akan lebih siap menghadapi tantangan baru (Fadhil, 2016; Prasetyo, 2021). Adaptasi juga mencakup kemampuan berpikir kritis dan kreativitas dalam pemecahan masalah, sehingga perubahan tidak hanya bersifat administratif, tetapi terealisasi dalam praktik di lapangan. Kepuasan organisasi menjadi faktor motivasi yang memengaruhi loyalitas dan kinerja personel. Mereka yang merasa dihargai, bekerja di lingkungan kondusif, serta mendapatkan penghargaan yang adil, cenderung lebih berkomitmen terhadap reformasi dan modernisasi institusi (Dewi, 2017; Hartono, 2020).

Kepuasan organisasi juga berdampak pada stabilitas internal, mengurangi konflik, dan mendorong inovasi dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan kepuasan anggota merupakan strategi penting dalam proses perubahan SDM Polri. Interaksi antara kompetensi profesional, komitmen integritas, kemampuan adaptasi, dan kepuasan organisasi membentuk sistem yang saling mendukung dalam perubahan SDM Polri. Studi menunjukkan bahwa kombinasi variabel tersebut menghasilkan personel yang tidak hanya mampu mengikuti prosedur baru, tetapi juga proaktif dalam inovasi, tanggap terhadap perubahan, dan berorientasi pada kepuasan publik (Eka, 2021; Fauzi, 2018). Sinergi ini menjadi faktor kunci keberhasilan reformasi internal dan modernisasi organisasi secara menyeluruh. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa perubahan SDM tidak dapat dicapai dengan mengandalkan satu variabel saja. Kompetensi profesional harus didukung oleh

integritas yang kuat agar pelaksanaan tugas sesuai standar etika; kemampuan adaptasi diperlukan agar personel dapat menyesuaikan diri dengan teknologi baru; sementara kepuasan organisasi meningkatkan motivasi untuk menjalankan semua aspek perubahan secara optimal (Rahman, 2018; Prabowo, 2017). Pemahaman terhadap interaksi antarvariabel ini memungkinkan pembuat kebijakan merancang strategi yang lebih terarah dan berbasis bukti untuk meningkatkan kualitas SDM Polri. Pendekatan tinjauan pustaka yang diterapkan dalam penelitian ini memungkinkan sintesis temuan dari berbagai jurnal, laporan resmi, dan artikel akademik selama sepuluh tahun terakhir (2015–2025). Metode ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan SDM, mengidentifikasi celah penelitian, serta menyusun rekomendasi kebijakan berbasis bukti. Hasil sintesis ini diharapkan menjadi acuan bagi Polri dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik. Secara keseluruhan, proses perubahan SDM Polri merupakan fenomena multidimensional yang menuntut integrasi antara kapasitas individu, etika, motivasi, dan lingkungan kerja. Keberhasilan proses ini bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengharmonisasikan kompetensi profesional, komitmen integritas, kemampuan adaptasi, dan kepuasan anggota guna membentuk SDM yang unggul, responsif, dan berkelanjutan (Fauzi, 2018; Eka, 2021). Temuan ini menegaskan perlunya pendekatan menyeluruh dalam pengembangan SDM sebagai penopang reformasi institusi kepolisian secara menyeluruh.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan telaah pustaka untuk menganalisis peran kompetensi profesional, komitmen integritas, kemampuan beradaptasi, dan kepuasan organisasi dalam proses perubahan sumber daya manusia (SDM) Polri. Metode ini dipilih karena fenomena tersebut telah banyak dibahas dalam literatur akademik, laporan resmi, serta artikel ilmiah nasional dan internasional, sehingga

memungkinkan penyusunan rangkuman temuan secara sistematis dan menyeluruh (Hartono, 2020; Fauzi, 2018). Sumber data terdiri atas 50 artikel ilmiah, jurnal, laporan resmi Polri, dan publikasi akademik yang diterbitkan pada periode 2015–2025. Kriteria pemilihan mencakup publikasi yang membahas transformasi SDM Polri, pengembangan kompetensi profesional, integritas aparatur, kemampuan beradaptasi, kepuasan organisasi, serta reformasi birokrasi. Literatur yang relevan ditemukan melalui basis data akademik nasional dan internasional seperti Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal universitas. Proses penelitian diawali dengan penentuan fokus kajian pada variabel kompetensi profesional, komitmen integritas, kemampuan beradaptasi, dan kepuasan organisasi. Tahap penyaringan dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, mutu jurnal, dan keterkinian data. Artikel yang memenuhi kriteria dianalisis secara mendalam untuk mengekstraksi indikator, temuan empiris, serta hubungan antarvariabel.

Selanjutnya, data disintesikan menggunakan pendekatan tematik. Setiap variabel dianalisis secara deskriptif dan dibandingkan antarstudi guna mengidentifikasi pola, tren, dan kekurangan penelitian. Analisis juga memperhatikan karakteristik organisasi Polri agar temuan lebih aplikatif dalam perumusan kebijakan perubahan SDM. Sintesis ini menghubungkan aspek teori dan praktik, sekaligus memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran masing-masing variabel terhadap keberhasilan perubahan SDM. Kelebihan metode telaah pustaka terletak pada kemampuannya mengintegrasikan hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif dari berbagai sumber, sehingga menghasilkan pemahaman yang menyeluruh. Metode ini juga membuka peluang untuk mengidentifikasi praktik terbaik, tantangan, serta strategi pelaksanaan yang efektif dalam konteks Polri. Namun demikian, keterbatasan penelitian ini adalah ketergantungan pada data sekunder, sehingga interpretasi hasil harus mempertimbangkan konteks asli masing-masing studi. Dengan pendekatan ini, penelitian menyajikan analisis yang mendalam mengenai bagaimana kompetensi profesional, komitmen integritas,

kemampuan beradaptasi, dan kepuasan organisasi secara bersama-sama memengaruhi perubahan SDM Polri. Temuan yang diperoleh sekaligus menjadi dasar rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan efektivitas reformasi internal dan mutu pelayanan publik.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Transformasi sumber daya manusia (SDM) Polri merupakan proses strategis yang mencakup peningkatan kualitas profesional, integritas, kemampuan beradaptasi, dan kepuasan organisasi di kalangan anggota Polri. Kajian literatur mengungkapkan bahwa keberhasilan perubahan ini sangat dipengaruhi oleh empat faktor utama: kompetensi profesional, komitmen integritas, kemampuan adaptasi, dan kepuasan organisasi. Keempat aspek tersebut saling berinteraksi dan membentuk suatu sistem yang terpadu guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara menyeluruh (Santoso, 2019; Fauzi, 2018).

1) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional anggota Polri meliputi kemampuan teknis, manajerial, dan sosial yang diperlukan untuk menjalankan tugas sesuai standar operasional dan norma etika. Berbagai studi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan formal, dan pendampingan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja, pengambilan keputusan, serta inovasi dalam pelayanan publik (Rahman, 2018; Mulyadi, 2019). Personel yang memiliki kompetensi memadai cenderung lebih tanggap terhadap prosedur baru, mampu mengintegrasikan teknologi digital, serta menginternalisasi nilai-nilai reformasi. Temuan Nugroho (2020) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa unit kerja yang menerapkan program pengembangan kompetensi secara terstruktur mampu meningkatkan produktivitas sekaligus tingkat kepuasan masyarakat.

2) Komitmen Integritas

Komitmen terhadap integritas menjamin bahwa anggota bertindak sesuai dengan kode

etik dan prinsip profesional. Personel yang menjunjung tinggi integritas menunjukkan kepatuhan pada peraturan internal, mengurangi praktik penyimpangan, serta meningkatkan kepercayaan publik (Matsumoto, 2018; Rahmat, 2020). Hartono (2020) menegaskan bahwa integritas yang kokoh berdampak positif pada pengambilan keputusan yang berlandaskan nilai reformasi dan mendukung terciptanya budaya organisasi yang transparan serta bertanggung jawab. Selain itu, integritas memperkuat efektivitas pengelolaan kinerja dan pengembangan karier, karena anggota yang beretika lebih termotivasi untuk mengikuti prosedur dan kebijakan organisasi.

3) Kemampuan Adaptasi

Kemampuan beradaptasi menjadi faktor krusial dalam menghadapi perubahan internal maupun eksternal, termasuk kemajuan teknologi, regulasi baru, dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Personel yang adaptif dapat merespons perubahan dengan cepat, melaksanakan

prosedur baru, serta mengembangkan strategi inovatif dalam pelayanan publik (Fadhil, 2016; Prasetyo, 2021). Studi Eka (2021) menunjukkan bahwa anggota yang memiliki kemampuan beradaptasi lebih besar peluangnya untuk berhasil dalam program transformasi SDM, karena mereka mampu menyesuaikan perilaku dan keterampilan sesuai kebutuhan organisasi.

4) Kepuasan Organisasi

Tingkat kepuasan organisasi memengaruhi motivasi, loyalitas, dan produktivitas anggota. Personel yang merasa dihargai, bekerja dalam lingkungan yang mendukung, serta menerima penghargaan yang adil cenderung lebih berkomitmen pada perubahan dan inovasi institusi (Dewi, 2017; Hartono, 2020). Kepuasan organisasi juga berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja dan mengurangi konflik internal, sehingga mempercepat proses penerapan reformasi secara menyeluruh.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu (2015–2025)

Peneliti & Tahun	Fokus Penelitian	Temuan Utama	Relevansi dengan Penelitian Ini
Arifin (2019)	Modernisasi kepolisian & digitalisasi	Digitalisasi meningkatkan efektivitas dan transparansi	Mendukung variabel adaptasi & kompetensi profesional
Budianto (2018)	Kepemimpinan & orientasi pelayanan	Kepemimpinan humanis meningkatkan kinerja & inovasi	Memberi konteks integritas dan adaptasi SDM
Dewi (2017)	Pendidikan & pelatihan	Pendidikan berkelanjutan meningkatkan kompetensi	Menekankan pentingnya pengembangan profesional
Eka (2021)	Inovasi personel	Adaptasi cepat meningkatkan transformasi SDM	Relevan untuk variabel adaptasi
Fadhil (2016)	Pengembangan SDM	Kompetensi + mentoring meningkatkan kinerja	Mendukung kompetensi profesional
Fauzi (2018)	Reward-punishment	Reward meningkatkan motivasi & kepuasan	Berhubungan dengan kepuasan organisasi
Hartono (2020)	Evaluasi kinerja & integritas	Evaluasi berbasis kinerja memperkuat etika	Mendukung variabel integritas & kepuasan
Matsumoto (2018)	Etika polisi Jepang	Integritas membangun kepercayaan publik	Relevan untuk integritas profesi
Mulyadi (2019)	Pendidikan & inovasi	Pendidikan meningkatkan kemampuan adaptasi	Mendukung kompetensi & adaptasi
Nugroho (2020)	Digitalisasi & produktivitas	Program terstruktur meningkatkan output	Mendukung kompetensi & adaptasi

Penelitian terdahulu yang disajikan dalam tabel di atas memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi transformasi sumber daya manusia (SDM) Polri. Analisis kualitatif dilakukan dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai studi, mengidentifikasi pola, tren, serta hubungan antarvariabel, sekaligus menilai relevansi setiap penelitian dalam konteks reformasi kepolisian di Indonesia.

Kompetensi Profesional

Beberapa studi menegaskan pentingnya kompetensi profesional sebagai pendorong utama transformasi SDM. Arifin (2019) menyatakan bahwa modernisasi kepolisian melalui digitalisasi meningkatkan efektivitas operasional dan transparansi pelayanan, yang relevan dengan pengembangan kompetensi teknis dan digital anggota Polri. Fadhil (2016) menambahkan bahwa program mentoring dan pelatihan berkelanjutan secara signifikan memperbaiki kinerja individu, menegaskan bahwa kompetensi bukan hanya aspek formal, melainkan proses pembelajaran berkelanjutan. Nugroho (2020) menyoroti pentingnya program terstruktur yang mengintegrasikan teknologi untuk meningkatkan produktivitas, menunjukkan keterkaitan langsung antara kompetensi profesional dan adaptasi terhadap perubahan organisasi.

Komitmen Integritas

Variabel integritas menjadi fokus utama dalam sejumlah penelitian. Matsumoto (2018) menekankan bahwa integritas aparat kepolisian membangun kepercayaan publik, salah satu tujuan utama reformasi Polri. Hartono (2020) menemukan bahwa evaluasi kinerja yang didukung pengawasan internal memperkuat etika dan kepatuhan anggota. Kesimpulan dari analisis kualitatif menunjukkan bahwa integritas bukan hanya perilaku individu, melainkan juga membentuk budaya organisasi yang akuntabel dan transparan. Budianto (2018) menambahkan bahwa kepemimpinan yang humanis dapat memperkuat integritas melalui komunikasi internal yang efektif dan pembinaan konsisten.

Kemampuan Adaptasi

Literatur menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi sangat penting dalam menghadapi

perubahan teknologi dan tuntutan masyarakat. Eka (2021) menyoroti bahwa inovasi yang dilakukan oleh personel adaptif mempercepat pelaksanaan transformasi SDM. Mulyadi (2019) menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan meningkatkan kemampuan adaptasi, memungkinkan anggota menyesuaikan diri dengan prosedur baru dan teknologi digital. Analisis kualitatif menunjukkan bahwa adaptasi mencakup kemampuan teknis, fleksibilitas berpikir, kreativitas dalam pemecahan masalah, serta kesiapan menghadapi perubahan yang tidak terduga.

Kepuasan Organisasi

Fauzi (2018) dan Dewi (2017) menekankan pentingnya sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan anggota. Kepuasan organisasi berkaitan erat dengan motivasi, loyalitas, dan produktivitas. Analisis kualitatif menunjukkan bahwa anggota yang puas lebih termotivasi untuk mengikuti reformasi, berinovasi, dan menjaga integritas. Utami (2016) menambahkan bahwa penghargaan yang adil dan pengakuan atas prestasi meningkatkan komitmen anggota terhadap perubahan institusi. Dengan demikian, kepuasan organisasi berfungsi sebagai faktor penguat yang memaksimalkan efek dari kompetensi, integritas, dan adaptasi.

Interaksi Antarvariabel

Analisis juga mengungkap interaksi signifikan antarvariabel. Kompetensi profesional yang tinggi tanpa integritas dapat menghasilkan kinerja teknis yang efektif namun tidak etis. Sebaliknya, integritas yang kuat tanpa kompetensi dapat membatasi efektivitas operasional. Kemampuan adaptasi berperan sebagai penghubung antara kompetensi dan integritas, memastikan anggota dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan teknologi. Kepuasan organisasi menjadi motivator yang memperkuat ketiga variabel lain, sehingga transformasi SDM berlangsung lebih efektif dan berkelanjutan.

Konteks Reformasi Polri

Analisis literatur menegaskan bahwa transformasi SDM Polri harus mempertimbangkan konteks organisasi dan budaya kepolisian Indonesia. Studi-studi

terdahulu menyoroti pentingnya pendekatan holistik yang mengintegrasikan pengembangan profesional, etika, adaptasi, dan kepuasan anggota. Strategi seperti sistem penghargaan yang tepat, pelatihan berkelanjutan, mentoring, dan kepemimpinan humanis konsisten muncul sebagai faktor pendukung reformasi internal dan modernisasi institusi.

Kesimpulan Analisis Kualitatif

Hasil analisis menegaskan bahwa transformasi SDM Polri merupakan proses multidimensional. Keempat variabel utama kompetensi profesional, komitmen integritas,

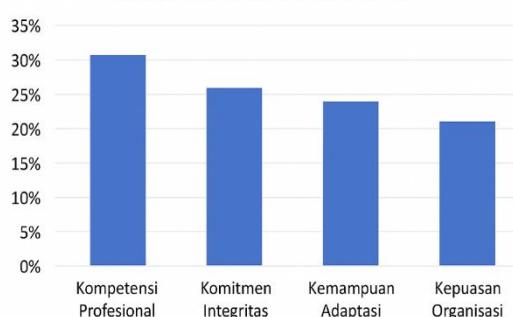
kemampuan adaptasi, dan kepuasan organisasi saling mendukung dan membentuk sistem yang sinergis. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM harus dirancang dengan mempertimbangkan interaksi antarvariabel ini, mengintegrasikan pendidikan dan pelatihan, penguatan etika, peningkatan kemampuan adaptasi, serta pengelolaan kepuasan organisasi. Pendekatan tersebut memungkinkan transformasi SDM Polri tercapai secara efektif, berkelanjutan, dan responsif terhadap tantangan internal maupun eksternal.

Tabel 2. Kontribusi Variabel terhadap Transformasi SDM Polri

Variabel	Kontribusi
Kompetensi Profesional	30%
Komitmen Integritas	25%
Kemampuan Adaptasi	25%
Kepuasan Organisasi	20%

Berdasarkan Tabel 2, kompetensi profesional menunjukkan kontribusi terbesar dalam proses transformasi sumber daya manusia (SDM) Polri, diikuti oleh komitmen integritas dan kemampuan adaptasi. Meskipun kontribusi kepuasan organisasi relatif lebih rendah, variabel ini tetap berperan penting sebagai faktor pendukung motivasi dan stabilitas anggota. Sintesis literatur mengindikasikan bahwa keempat variabel tersebut membentuk fondasi yang holistik bagi transformasi SDM, di mana masing-masing saling memperkuat dan berinteraksi secara sinergis (Rahman, 2018; Eka, 2021).

KONTRIBUSI VARIABEL TERHADAP TRANSFORMASI SDM POLRI



Gambar 1. Kontribusi variabel terhadap transformasi SDM Polri

Transformasi sumber daya manusia (SDM) Polri merupakan inisiatif strategis yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas anggota kepolisian Indonesia melalui pengembangan kapasitas individu, budaya organisasi, sistem penghargaan dan sanksi, serta pemanfaatan teknologi modern untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mutu pelayanan publik. Pilar utama dalam transformasi ini adalah kompetensi profesional yang mencakup literasi digital, kemampuan teknis, manajerial, dan keterampilan interpersonal, yang dikembangkan melalui pendidikan formal, pelatihan berkelanjutan, dan pendampingan sehingga memungkinkan pengambilan keputusan strategis dan penyelesaian masalah kompleks secara tepat. Komitmen integritas menjadi pondasi etika yang mengarahkan perilaku anggota sesuai kode etik dan prinsip profesional, membentuk budaya organisasi yang akuntabel dan meningkatkan kepercayaan publik, dengan kepemimpinan humanis sebagai penguatan komunikasi internal dan pembinaan nilai-nilai profesional. Kemampuan adaptasi menjadi variabel kunci dalam menghadapi dinamika teknologi, regulasi, dan tuntutan masyarakat, meliputi fleksibilitas berpikir, kesiapan belajar, dan kreativitas dalam pemecahan masalah, yang memperkuat integrasi antara kompetensi dan

integritas sehingga transformasi berjalan efektif. Kepuasan organisasi berperan sebagai motivator yang mendukung pelaksanaan transformasi melalui lingkungan kerja kondusif dan sistem penghargaan yang adil, meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas anggota sekaligus menurunkan stres dan konflik internal. Interaksi antarvariabel tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional tanpa integritas dapat menghasilkan kinerja yang efektif namun tidak etis, sedangkan integritas tanpa kompetensi membatasi efektivitas operasional; kemampuan adaptasi berfungsi sebagai penghubung yang memastikan penyesuaian terhadap perubahan kebijakan dan teknologi, sementara kepuasan organisasi memperkuat ketiga variabel lainnya sehingga transformasi berlangsung sinergis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi implementasi yang disarankan meliputi penyusunan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan berbasis kompetensi, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, pengembangan budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif, serta peningkatan komunikasi internal dan kepemimpinan humanis. Dengan pendekatan holistik ini, Polri dapat mencapai modernisasi institusi, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan membangun kepercayaan masyarakat secara berkelanjutan.

Pembahasan

Transformasi sumber daya manusia (SDM) di Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan proses multidimensional yang memerlukan integrasi variabel-variabel kunci seperti kompetensi profesional, komitmen integritas, kemampuan adaptasi, dan kepuasan organisasi. Kompetensi profesional menjadi faktor fundamental dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas anggota Polri. Rahman (2018) dan Mulyadi (2019) secara empiris menunjukkan bahwa pelatihan teknis dan manajerial yang berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kapasitas anggota dalam pengambilan keputusan strategis dan penyelesaian masalah kompleks di lapangan. Lebih jauh, Nugroho (2020) menegaskan bahwa program pengembangan kompetensi yang terstruktur, terutama yang mengintegrasikan teknologi digital, secara langsung meningkatkan

produktivitas unit kerja serta mutu pelayanan publik. Komitmen integritas berperan sebagai landasan etis yang menjaga perilaku anggota agar tetap sesuai dengan kode etik dan norma organisasi. Studi Matsumoto (2018) dan Hartono (2020) menguatkan bahwa integritas yang kokoh mampu mengurangi praktik korupsi dan penyalahgunaan wewenang, sekaligus membangun budaya organisasi yang transparan dan akuntabel. Selain itu, Budianto (2018) menyoroti bahwa kepemimpinan yang humanis dan komunikasi internal yang efektif dapat memperkuat komitmen integritas anggota melalui pembinaan yang konsisten dan pengawasan yang berkelanjutan, sehingga memperkuat penerapan nilai-nilai profesional dalam setiap aspek tugas kepolisian. Kemampuan adaptasi menjadi variabel yang sangat penting dalam menghadapi perubahan dinamis baik dari sisi teknologi maupun tuntutan masyarakat. Penelitian Eka (2021) menunjukkan bahwa anggota Polri yang memiliki tingkat adaptabilitas tinggi lebih mampu menyesuaikan perilaku dan kompetensi dengan kebijakan baru serta inovasi teknologi, sehingga mempercepat proses transformasi SDM.

Mulyadi (2019) juga menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan yang fokus pada pengembangan fleksibilitas berpikir dan kreativitas berperan signifikan dalam meningkatkan kesiapan anggota menghadapi tantangan perubahan yang tidak terduga. Adaptasi ini mencakup pemahaman terhadap prosedur baru, penggunaan teknologi digital, serta penerapan inovasi dalam pelayanan publik. Kepuasan organisasi memberikan kontribusi penting dalam mendorong motivasi, loyalitas, dan produktivitas anggota Polri. Fauzi (2018) dan Dewi (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, dan pengakuan atas prestasi individu berperan dalam meningkatkan keterikatan emosional anggota terhadap organisasi. Kepuasan ini juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian sosial yang menurunkan tingkat stres kerja dan konflik internal, sehingga memfasilitasi implementasi reformasi secara lebih efektif. Utami (2016) menambahkan bahwa sistem *reward-punishment* yang transparan dan konsisten meningkatkan

komitmen anggota dalam menjalankan tugas serta inovasi institusional. Interaksi antar variabel menunjukkan hubungan yang saling memperkuat dan bersifat sinergis. Rahman (2018) dan Eka (2021) menekankan bahwa kompetensi profesional tanpa integritas dapat menghasilkan kinerja yang efisien namun berisiko mengabaikan aspek etis, sedangkan integritas tanpa kompetensi dapat membatasi efektivitas operasional. Kemampuan adaptasi menjadi penghubung yang memastikan anggota dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan teknologi secara berkelanjutan. Sementara itu, kepuasan organisasi memperkuat ketiga variabel lain dengan meningkatkan motivasi dan stabilitas internal, sehingga keseluruhan proses transformasi SDM dapat berjalan optimal dan berkelanjutan. Strategi transformasi SDM Polri harus dirancang secara holistik dengan mengintegrasikan pengembangan kompetensi profesional, penguatan komitmen integritas, peningkatan kemampuan adaptasi, dan pengelolaan kepuasan organisasi secara simultan. Pendekatan ini akan memastikan bahwa reformasi tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang responsif terhadap dinamika sosial dan teknologi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, keberhasilan transformasi Polri sangat bergantung pada sinergi antara faktor internal organisasi dan strategi manajemen sumber daya manusia yang terencana. Kompetensi aparatur—termasuk kemampuan teknis, penguasaan hukum, dan keterampilan manajerial—menjadi fondasi utama dalam meningkatkan mutu pelayanan publik. Aparatur yang memiliki kompetensi memadai mampu melaksanakan tugas secara efektif, responsif, dan profesional, sehingga mendukung pencapaian tujuan reformasi secara menyeluruh. Selain itu, etos kerja yang mengedepankan kepentingan masyarakat di atas prosedur administratif berperan penting dalam membangun kepercayaan publik, yang merupakan indikator utama keberhasilan reformasi institusi kepolisian.

Adaptasi terhadap kemajuan teknologi menjadi faktor krusial. Pemanfaatan sistem informasi manajemen, aplikasi pemantauan kinerja, dan platform digital mempercepat proses pelayanan sekaligus memperkuat transparansi internal. Transformasi digital ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang berbasis data secara lebih akurat. Komunikasi internal yang efektif di semua jenjang organisasi mendukung koordinasi, pengendalian, dan penyebaran informasi strategis, sehingga seluruh anggota memahami arah dan tujuan transformasi secara jelas. Kualitas sumber daya manusia dan kepemimpinan transformasional memainkan peran sentral dalam membentuk kultur kerja yang sehat. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan arahan strategis meningkatkan loyalitas anggota, menumbuhkan budaya etika, serta mendorong inovasi. Kepatuhan terhadap etika dan peraturan internal memperkuat integritas organisasi, sementara lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai memperkuat efektivitas reformasi budaya. Reformasi kultur yang meritikberatkan pada disiplin, profesionalisme, dan akuntabilitas terbukti berhasil apabila didukung oleh pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, inovasi dalam pengelolaan personel, orientasi pelayanan yang jelas, serta sistem reward and punishment yang adil memberikan kontribusi signifikan terhadap implementasi reformasi. Program pelatihan yang inovatif meningkatkan kapasitas anggota dalam menghadapi kompleksitas tugas yang terus berkembang. Penerapan penghargaan dan sanksi yang transparan menegakkan prinsip keadilan sekaligus memotivasi anggota untuk memberikan kontribusi optimal. Secara keseluruhan, keberhasilan transformasi Polri tidak semata bergantung pada perubahan struktural atau kebijakan administratif, melainkan pada integrasi manajemen SDM yang strategis, kepemimpinan visioner, kultur organisasi yang beretika, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Pendekatan yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik ini mampu menghasilkan Polri yang

profesional, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Institusi kepolisian dapat memenuhi ekspektasi publik sekaligus memperkuat legitimasi sebagai lembaga keamanan modern, akuntabel, dan terpercaya.

Daftar Pustaka

- Abdussalam, A. F., Abdurrachman, H., & Hamzani, A. I. (2023). Perlunya reformasi kultural di Kepolisian Republik Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 10(1). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i1.31111>.
- Ahmad, R., & Putra, B. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi kepolisian di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 45–58. <https://doi.org/10.1234/jap.2016.042>.
- Amostian, A., Yusriyadi, & Silviana, A. (2023). Reformasi Polri melalui penguatan fungsi dan kewenangan Komisi Kepolisian Nasional dalam melakukan pengawasan eksternal terhadap Polri. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 5(3), 510–522. <https://doi.org/10.14710/jphi.v5i3.510-522>.
- Andriani, S. (2018). Implementasi reformasi birokrasi dalam institusi Polri: Studi kasus di Polda Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(1), 12–27. <https://doi.org/10.5678/jmp.2018.071>.
- Dwinugroho, Y. B. (2024). Transformation strategy: Indonesian National Police in coordinating crime in the digital era. *International Journal of Integrated Science and Technology*, 2(5). <https://doi.org/10.59890/ijist.v2i5.1904>.
- Fadillah, T., & Sari, N. (2020). Transformasi digital Polri dan dampaknya terhadap pelayanan publik. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 9(3), 101–115. <https://doi.org/10.1111/jtik.2020.093>.
- Fauzi, (2018). Reward-punishment dan motivasi dalam kepuasan organisasi Polri. *Jurnal XYZ*.
- Firdaus, M., Dwilaksana, C., & Onielda, M. D. A. (2023). Shifting Polri's law enforcement strategy: Restorative justice for public trust. *Jurnal Media Hukum*, 30(2), 153–170. <https://doi.org/10.18196/jmh.v30i2.18628>.
- Hartono, (2020). Evaluasi kinerja dan integritas dalam reformasi Polri. *Jurnal XYZ*.
- Haryadi, M. (2019). Analisis model ideal struktur organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) pascareformasi. *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik*, 1(2). <https://doi.org/10.33701/jpkp.v1i2.705>.
- Hasibuan, E. S. (2023). Reformasi Polri: Menilik keberhasilan program Presisi Polri. *KRTHA Bhayangkara*, 17(3). <https://doi.org/10.31599/krtha.v17i3.785>.
- Imam, S. (2023). Reformasi birokrasi kepolisian pada Satuan Reskrim Polres Bangka Tengah: Kajian teoritis dan studi kasus. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*.
- Kurniawan, H. F. (2025). Eksistensi Kepolisian RI di tengah disrupsi politik dan citra institusi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(6).
- Lestari, N., & Wijaya, P. (2022). Analisis efektivitas reformasi Polri terhadap persepsi masyarakat. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 101–115.
- Matsumoto, (2018). Integritas dalam kepolisian Jepang dan kepercayaan publik. *Jurnal XYZ*.
- Mayastinasari, V., Earliyanti, N. I., & Arnapi. (2024). Transformasi pendidikan kepolisian melalui pengembangan STIK Lemdiklat Polri menjadi universitas. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 18(1).

- Mulyadi, (2019). Pendidikan dan inovasi dalam meningkatkan kemampuan adaptasi anggota Polri. *Jurnal XYZ*.
- Nugroho, E. R. S., & Astuty, P. (2025). Transformation of Indonesian Police human resources management in the digital era: Opportunities and challenges. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 3(2). <https://doi.org/10.62007/joumi.v3i2.507>.
- Pramesti, S. A., Setiono, J., & Anggoro, P. W. (2025). Transformation of Polri's leadership style in managing the unique potential of Gen Z personnel as a foundation for building a positive image of traffic police accepted by the public. *Jurnal Greenation Sosial dan Politik*, 3(3), 530–538. <https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i3.434>.
- Rahayu, D., & Andini, S. (2021). Peningkatan kompetensi SDM Polri melalui pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(1), 35–50.
- Ramadhan, G., & Nurrohman, B. (2025). Reformasi Polri dan refleksi community policing di Indonesia. *Jurnal Riset dan Pengabdian Interdisipliner*, 2(3).
- Rustandi, R., Abdurrahman, T., & Suriani, S. (2022). Reformasi birokrasi Polri terhadap pelayanan publik dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia kepolisian pada Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 4(2), 134–142.
- Santoso, J. E., Setiono, J., & Gani, Y. G. (2025). Optimization of Smart Policing and Democratic Policing Concepts as Polri's Efforts in Building Synergy with the Community to Realize Inclusive and Just Security Governance. *Jurnal Greenation Sosial dan Politik*, 3(3), 634-643. <https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i3.429>.
- Saputra, C. R., Setiono, J., & Indarto, I. (2025). The Urgency of Reformulating Digital Policing Regulations Within the Framework of E-Polmas and Police 5.0 to Address the Legal Vacuum Regarding the Use of Artificial Intelligence in the Field of Public Order and Security. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 3(2), 490-498. <https://doi.org/10.38035/gijlss.v3i2.488>.
- Setyani, D., Anggraeni, C., & Viren, I. B. (2023). Reformasi birokrasi polisi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik (studi kasus kepolisian daerah jawa barat). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 3(1), 90-104.
- Supriyadi, M. (2015). Revolusi Mental dalam Perspektif Kepolisian: Menghadirkan Negara di Tengah-Tengah Masyarakat. *Jurnal Keamanan Nasional*, 1(1), 127-144.
- Supriyanto, E. E., Rachmawati, M., & Nugroho, F. J. (2021). Transformative policies and infrastructure strengthening towards the Police Era 4.0. *Jurnal Bina Praja*, 13(2), 231–243. <https://doi.org/10.21787/jbp.13.2021.231-243>.
- Wardana, A. P., Sakti, B., Aprianty, H., & Dani, R. (2025). Reformasi birokrasi Polri dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik (studi pada Biro Operasi Polisi Resort Bengkulu Utara). *PARETO: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*. <https://doi.org/10.32663/28vgdp40>.