

Article History: Received: 30 November 2025, Revision: 10 December 2025, Accepted: 20 December 2025, Available Online: 1 April 2026.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v10i2.6043>

Kualitas SDM, Kepemimpinan Transformasional, Kepatuhan Etik, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Reformasi Kultur Polri

Rahmadsyah Lubis^{1*}, Diah Rani Nartasari²

^{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: rahmadsyahlubis@stik-ptik.ac.id^{1*}, narta72@gmail.com²

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM), kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas reformasi kultur di Polri. Transformasi budaya organisasi menjadi prioritas utama dalam meningkatkan profesionalisme, integritas, dan responsivitas aparat kepolisian terhadap kebutuhan masyarakat. Metode penelitian menggunakan pendekatan literature review, dengan menganalisis 50 artikel ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta laporan resmi Polri selama 10 tahun terakhir (2015–2025). Hasil kajian menunjukkan bahwa kualitas SDM yang tinggi, mencakup kemampuan teknis, manajerial, dan sosial-kultural, memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas reformasi kultur. Kepemimpinan transformasional berperan dalam memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan aparatur untuk menjalankan budaya organisasi baru secara konsisten. Selanjutnya, kepatuhan etik menjadi pilar penting yang menumbuhkan integritas dan transparansi, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mendukung pengembangan kompetensi dan kolaborasi antarunit. Integrasi keempat variabel ini menciptakan sinergi yang meningkatkan keberhasilan reformasi kultur Polri. Kajian literatur juga menekankan bahwa kepemimpinan visioner dan penguatan nilai-nilai organisasi dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan. Implikasi praktis penelitian ini menyarankan perlunya investasi berkelanjutan dalam pelatihan SDM, penguatan kepemimpinan transformasional, penegakan etika profesional, dan perbaikan lingkungan kerja. Temuan ini memberikan dasar bagi pengambil kebijakan untuk merancang strategi reformasi kultur yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan, sehingga Polri mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat secara signifikan.

Kata kunci: Kualitas SDM; Kepemimpinan Transformasional; Kepatuhan Etik; Lingkungan Kerja; Reformasi Kultur Polri.

Abstract. This study aims to analyze the influence of human resource quality, transformational leadership, ethical compliance, and work environment on the effectiveness of cultural reform in the Indonesian National Police (Polri). Organizational culture transformation is a strategic priority to enhance professionalism, integrity, and responsiveness of police officers to public needs. The study employs a literature review method, analyzing 50 scholarly articles, national and international journals, and official Polri reports over the last ten years (2015–2025). The findings indicate that high HR quality, including technical, managerial, and socio-cultural competencies, significantly contributes to cultural reform effectiveness. Transformational leadership plays a critical role in motivating, inspiring, and guiding officers to consistently implement the new organizational culture. Furthermore, ethical compliance serves as a key pillar fostering integrity and transparency, while a supportive work environment facilitates competence development and collaboration among units. The integration of these four variables creates synergy that enhances the success of Polri’s cultural reform. The literature also highlights that visionary leadership and reinforcement of organizational values can reduce resistance to change. The practical implications of this study suggest continuous investment in HR training, strengthening transformational leadership, enforcing professional ethics, and improving the work environment. These findings provide a foundation for policymakers to design more effective, adaptive, and sustainable cultural reform strategies, enabling Polri to improve public service quality and public trust significantly.

Keywords: HR Quality; Transformational Leadership; Ethical Compliance; Work Environment; Polri Cultural Reform.

Pendahuluan

Transformasi organisasi di Polri tidak hanya melibatkan perubahan struktural atau prosedural, tetapi juga menekankan pentingnya transformasi budaya sebagai elemen utama untuk meningkatkan profesionalisme, integritas, dan efektivitas pelayanan publik (Santoso, 2019). Transformasi budaya bertujuan untuk merombak nilai, norma, dan perilaku anggota organisasi agar selaras dengan tujuan strategis institusi. Dalam Polri, reformasi budaya bertujuan untuk membangun aparat yang kompeten, etis, berintegritas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Hidayat, 2017). Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan transformasi budaya. SDM Polri yang unggul meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan internal maupun eksternal (Rahman, 2018). Aparatur dengan kualitas tinggi dapat menjalankan tugas secara profesional, memahami nilai-nilai organisasi, serta menerapkan strategi reformasi secara efektif. Penelitian Dewi (2017) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier memiliki dampak signifikan terhadap implementasi budaya organisasi baru di kepolisian.

Selain kualitas SDM, kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci dalam mempercepat efektivitas reformasi budaya. Kepemimpinan transformasional berperan dalam memberikan visi yang jelas, memotivasi anggota, serta menginspirasi inovasi dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi (Budianto, 2018). Pemimpin yang bersifat transformasional tidak hanya mengarahkan aparat, tetapi juga menjadi teladan dalam perilaku etis, integritas, dan profesionalisme. Kajian Eka (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan visioner mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan mempercepat adopsi nilai-nilai baru dalam organisasi kepolisian. Kepatuhan etik juga merupakan pilar penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat. Aparatur yang patuh pada kode etik, norma hukum, dan nilai

moral internal institusi cenderung menunjukkan perilaku profesional dan transparan dalam melaksanakan tugas (Matsumoto, 2018). Kepatuhan etik memperkuat integritas, mengurangi praktik maladministrasi, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap Polri (Rahmat, 2020). Literatur menunjukkan bahwa keberhasilan reformasi budaya sangat terkait dengan penguatan kepatuhan etik anggota organisasi, karena budaya etis menjadi landasan bagi seluruh proses dan interaksi dalam institusi. Selain faktor internal, lingkungan kerja juga memengaruhi efektivitas reformasi budaya. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas yang memadai, sistem penghargaan dan hukuman yang adil, peluang pengembangan karier, serta budaya kolaborasi dan komunikasi terbuka antarunit (Arifin, 2019). Lingkungan kerja yang baik mendorong aparat untuk bekerja secara optimal, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi stres organisasi. Penelitian Hartono (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antarunit memperkuat penerapan nilai-nilai budaya organisasi baru.

Integrasi keempat variabel kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja merupakan strategi penting untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan reformasi budaya Polri (Fauzi, 2018). Kajian literatur internasional juga menunjukkan bahwa institusi kepolisian di Singapura dan Jepang berhasil menerapkan reformasi budaya dengan menggabungkan peningkatan kualitas SDM, kepemimpinan visioner, penguatan etika, dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif (Tan & Lim, 2017; Matsumoto, 2018). Pendekatan tinjauan literatur ini memberikan pemahaman menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas reformasi budaya Polri, serta strategi penguatan nilai-nilai organisasi yang adaptif. Penelitian ini menjadi landasan bagi pengambil kebijakan untuk merancang program reformasi budaya yang lebih sistematis, berbasis bukti, dan mampu meningkatkan profesionalisme serta integritas anggota Polri secara berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan *literature review* untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas reformasi kultur Polri. Pemilihan metode ini bertujuan untuk memungkinkan peneliti mengkaji, membandingkan, dan menyintesis temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu, jurnal ilmiah baik nasional maupun internasional, serta laporan resmi Polri dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir (2015–2025). Pendekatan *literature review* efektif dalam memberikan pemahaman yang mendalam terkait hubungan antarvariabel serta implikasi praktisnya bagi keberhasilan reformasi kultur di organisasi kepolisian (Fauzi, 2018; Santoso, 2019). Proses pengumpulan literatur dimulai dengan identifikasi sumber data melalui database akademik, seperti Google Scholar, Scopus, Sinta, dan portal jurnal universitas. Kata kunci yang digunakan mencakup: “*human resource quality*”, “*transformational leadership*”, “*ethical compliance*”, “*work environment*”, “*organizational culture reform*”, dan “Polri”. Literatur yang dikaji terdiri dari artikel penelitian empiris, tinjauan pustaka, laporan institusi, serta publikasi resmi Polri yang relevan dengan topik penelitian.

Kriteria inklusi yang diterapkan adalah: (1) artikel yang diterbitkan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir (2015–2025), (2) relevansi dengan variabel penelitian, (3) mengandung data empiris atau analisis teoritis yang sah, dan (4) tersedia dalam bahasa Indonesia atau Inggris. Literatur yang tidak relevan, tidak mengandung data empiris, atau berfokus pada sektor non-polisi dikeluarkan dari kajian (Hidayat, 2017; Rahmat, 2020). Tahapan analisis dilakukan secara sistematis melalui beberapa langkah. Pertama, dilakukan reduksi data dengan mengelompokkan literatur berdasarkan variabel penelitian dan tema yang relevan, seperti kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja. Kedua, dilakukan penyajian data dengan merangkum temuan utama dari setiap sumber, membandingkan hasil penelitian sebelumnya, serta mengidentifikasi tren, celah penelitian, dan konsistensi temuan. Ketiga,

dilakukan penarikan kesimpulan dengan mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel serta implikasinya terhadap efektivitas reformasi kultur Polri (Rahman, 2018; Prasetyo, 2021). Untuk memastikan validitas data, penelitian ini mengaplikasikan *triangulasi sumber* dengan menggabungkan temuan dari penelitian empiris, laporan institusi, dan publikasi akademik. Pendekatan ini memastikan bahwa kesimpulan yang diperoleh bersifat representatif dan mencerminkan konsensus atau tren yang terdapat dalam literatur. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan fokus pada sintesis, interpretasi, dan evaluasi relevansi temuan-temuan terhadap tujuan penelitian. Melalui pendekatan ini, penelitian berhasil mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi efektivitas reformasi kultur Polri dan menghasilkan rekomendasi berbasis bukti untuk penguatan kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, serta perbaikan lingkungan kerja dalam konteks reformasi organisasi kepolisian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Transformasi budaya organisasi Polri menjadi salah satu fokus utama dalam reformasi kepolisian Indonesia. Reformasi kultur tidak hanya menekankan perubahan prosedur atau struktur, tetapi juga perubahan nilai, norma, dan perilaku anggota Polri agar selaras dengan tujuan strategis organisasi. Berdasarkan kajian literatur, terdapat empat variabel utama yang memengaruhi efektivitas reformasi kultur Polri: kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja. Integrasi keempat variabel ini membentuk kerangka kerja yang komprehensif untuk mendukung perubahan budaya organisasi yang efektif dan berkelanjutan (Santoso, 2019; Fauzi, 2018).

Kualitas SDM

Kualitas SDM merupakan fondasi utama keberhasilan reformasi kultur. SDM yang berkualitas mencakup kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural. Kompetensi teknis memastikan aparat memahami prosedur, hukum, dan tugas operasional, sementara kompetensi manajerial mendukung

pengambilan keputusan strategis, koordinasi antarunit, dan pengelolaan sumber daya. Kompetensi sosial-kultural membantu aparat berinteraksi dengan masyarakat dan internal organisasi secara profesional (Rahman, 2018; Dewi, 2017). Kajian literatur menunjukkan bahwa kualitas SDM yang tinggi berkontribusi pada penerapan nilai-nilai organisasi baru, pengambilan keputusan berbasis etika, dan pengurangan kesalahan prosedural. Misalnya, aparat yang terlatih dalam manajemen konflik dan komunikasi publik mampu menghadapi tekanan lapangan tanpa mengorbankan integritas atau profesionalisme. Penelitian Hartono (2020) menegaskan bahwa peningkatan kompetensi SDM melalui program pelatihan berkelanjutan berdampak signifikan terhadap penerapan budaya organisasi yang adaptif dan responsif. Studi kasus di Kepolisian Daerah Jawa Tengah menunjukkan bahwa aparat yang memiliki kompetensi tinggi mampu menyesuaikan diri dengan sistem digital, prosedur internal baru, dan nilai-nilai reformasi, sehingga implementasi reformasi kultur berjalan lebih efektif. Kompetensi SDM juga terkait erat dengan kepemimpinan transformasional, di mana aparat yang berkualitas lebih mudah menerima arahan, memahami visi organisasi, dan berpartisipasi aktif dalam perubahan budaya (Budianto, 2018).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menjadi variabel kunci kedua yang memengaruhi efektivitas reformasi kultur. Pemimpin transformasional mampu memberikan visi, memotivasi, dan menginspirasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan jenis ini menekankan nilai-nilai etika, integritas, dan profesionalisme, serta mendorong inovasi dan partisipasi aktif anggota dalam proses reformasi (Eka, 2021; Jaya, 2017). Literatur menunjukkan bahwa pemimpin yang visioner dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan, meningkatkan komitmen anggota, dan mempercepat adopsi nilai-nilai budaya organisasi baru. Studi internasional di kepolisian Singapura dan Jepang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun budaya organisasi yang responsif, adaptif, dan berorientasi pada

pelayanan publik (Tan & Lim, 2017; Matsumoto, 2018). Dalam konteks Polri, kepemimpinan transformasional memastikan integrasi antara kompetensi SDM, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja kondusif sehingga reformasi kultur dapat berjalan secara menyeluruh. Kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi pengembangan SDM melalui mentoring, *coaching*, dan program pelatihan yang relevan. Aparatur yang dipimpin oleh figur transformasional cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri, mengadopsi nilai-nilai organisasi baru, dan berkontribusi aktif terhadap reformasi (Budianto, 2018; Fadhil, 2016). Hal ini memperkuat sinergi antara kualitas SDM dan efektivitas reformasi kultur.

Kepatuhan Etik

Kepatuhan etik menjadi variabel ketiga yang kritis dalam reformasi kultur. Aparatur yang patuh pada kode etik, hukum, dan nilai moral internal institusi cenderung menjalankan tugas secara profesional, transparan, dan adil (Matsumoto, 2018; Rahmat, 2020). Kepatuhan etik menurunkan praktik maladministrasi, korupsi, dan pelanggaran prosedur, sehingga membangun kepercayaan publik terhadap Polri. Literatur menunjukkan bahwa kepatuhan etik berfungsi sebagai pondasi bagi nilai-nilai organisasi baru. Aparatur yang memahami dan mematuhi kode etik dapat menerapkan perilaku sesuai reformasi kultur, menjaga integritas, dan menegakkan standar profesionalisme. Studi Santoso (2019) menunjukkan bahwa penguatan kepatuhan etik melalui pelatihan etika, pembinaan moral, dan pengawasan internal berdampak signifikan terhadap penerapan budaya organisasi di Polri. Selain itu, kepatuhan etik menjadi mediator antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas reformasi, karena aparat yang patuh lebih mudah dipengaruhi oleh arahan dan visi pemimpin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan variabel pendukung yang memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja anggota Polri. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas memadai, sistem *reward-punishment* yang adil, peluang pengembangan karier, serta budaya kolaborasi dan komunikasi terbuka (Arifin,

2019; Gumilar, 2019). Aparatur yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung lebih termotivasi untuk mengikuti nilai-nilai reformasi, berkolaborasi lintas unit, dan berinovasi dalam pelayanan publik. Kajian Dewi (2017) dan Hartono (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memperkuat implementasi budaya organisasi baru dan meningkatkan efektivitas reformasi kultur. Fasilitas pendukung, komunikasi terbuka, dan sistem *reward* yang adil mendorong aparat untuk menyesuaikan perilaku dengan nilai-nilai organisasi dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Studi internasional juga menegaskan bahwa kepolisian yang menyediakan lingkungan kerja kondusif mampu membangun budaya organisasi adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada masyarakat (Tan & Lim, 2017).

Integrasi Empat Variabel

Keempat variabel ini kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja tidak dapat berdiri sendiri. Literatur menunjukkan bahwa integrasi keempat variabel membentuk sistem kerja yang sinergis, di mana kualitas SDM mendukung penerapan nilai-nilai reformasi, kepemimpinan transformasional memfasilitasi adaptasi budaya, kepatuhan etik menjaga integritas, dan lingkungan kerja mendukung motivasi serta kolaborasi (Fauzi, 2018; Santoso, 2019). Studi kasus Polri di beberapa daerah menunjukkan bahwa kombinasi variabel ini menghasilkan peningkatan efektivitas reformasi kultur, terlihat dari kepatuhan prosedur yang lebih baik, inovasi layanan, serta peningkatan kepercayaan publik. Selain itu, literatur internasional menunjukkan bahwa kepolisian di Singapura, Jepang, dan Korea berhasil mengimplementasikan reformasi kultur karena menerapkan integrasi serupa antara SDM berkualitas, kepemimpinan visioner, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja kondusif (Matsumoto, 2018; Tan & Lim, 2017).

Pembahasan

Transformasi budaya organisasi Polri merupakan elemen krusial dalam upaya reformasi kepolisian Indonesia. Berdasarkan kajian literatur, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi keberhasilan reformasi

kultur, yakni kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2019) dan Fauzi (2018) menunjukkan bahwa keberhasilan reformasi kultur Polri sangat bergantung pada sinergi antara variabel-variabel ini. Kualitas SDM, yang mencakup kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural, menjadi faktor penentu dalam penerapan nilai-nilai organisasi baru. Rahman (2018) dan Dewi (2017) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karier dapat meningkatkan efektivitas penerapan budaya organisasi baru dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini juga diperkuat oleh studi Hartono (2020), yang menegaskan bahwa aparat dengan kompetensi tinggi lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, baik dalam sistem digital maupun prosedur internal yang baru. Kepemimpinan transformasional, sebagai variabel kedua yang berpengaruh besar dalam reformasi kultur, berperan penting dalam memotivasi dan menginspirasi anggota untuk berkomitmen pada nilai-nilai organisasi baru.

Budianto (2018) dan Eka (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang visioner mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan mempercepat penerapan nilai-nilai budaya yang baru. Kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi pengembangan SDM melalui mentoring dan *coaching*, yang pada gilirannya memperkuat sinergi antara kualitas SDM dan efektivitas reformasi kultur. Hal ini selaras dengan temuan Tan dan Lim (2017), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di kepolisian Singapura dan Jepang telah berhasil membangun budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada pelayanan publik. Selain kepemimpinan, kepatuhan etik menjadi faktor penting yang menjaga integritas dan kepercayaan publik terhadap institusi Polri. Penelitian Matsumoto (2018) dan Rahmat (2020) menjelaskan bahwa kepatuhan etik yang tinggi di kalangan aparat dapat mengurangi praktik maladministrasi dan korupsi, serta meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Kepatuhan etik juga berfungsi sebagai landasan bagi implementasi nilai-nilai organisasi baru, sebagaimana

ditunjukkan oleh Santoso (2019), yang menemukan bahwa penguatan kepatuhan etik melalui pelatihan dan pengawasan internal berdampak positif terhadap penerapan budaya organisasi di Polri. Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan signifikan dalam mendukung perubahan budaya organisasi. Arifin (2019) dan Gumilar (2019) menekankan bahwa fasilitas yang memadai, sistem *reward-punishment* yang adil, serta budaya kolaborasi dan komunikasi terbuka antara unit-unit Polri menjadi faktor pendorong motivasi dan kinerja aparat. Penelitian Dewi (2017) dan Hartono (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas penerapan budaya organisasi baru dan memperkuat kolaborasi antarunit. Lingkungan kerja yang kondusif juga mendorong aparat untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan nilai-nilai reformasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan publik. Secara keseluruhan, integrasi antara kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja membentuk sistem yang sinergis untuk memastikan keberhasilan reformasi kultur Polri. Studi internasional yang dilakukan oleh Tan & Lim (2017) dan Matsumoto (2018) menunjukkan bahwa reformasi kultur yang berhasil di institusi kepolisian seperti di Singapura dan Jepang mencakup penguatan keempat variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan yang mengintegrasikan seluruh variabel tersebut untuk menciptakan reformasi yang efektif, berkelanjutan, dan mampu meningkatkan profesionalisme serta kepercayaan masyarakat terhadap Polri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa efektivitas reformasi kultur Polri sangat dipengaruhi oleh empat variabel utama: kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja. Kualitas SDM menjadi fondasi yang menentukan kemampuan aparat dalam memahami dan menerapkan nilai-nilai organisasi baru. Aparatur yang memiliki

kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural yang baik mampu menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur, memanfaatkan teknologi informasi, serta berinteraksi dengan masyarakat dan internal organisasi secara profesional. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier merupakan strategi kunci untuk memastikan reformasi kultur berjalan efektif dan berkelanjutan (Dewi, 2017; Rahman, 2018). Kepemimpinan transformasional menjadi variabel kedua yang sangat penting. Pemimpin yang visioner mampu memberikan arahan strategis, memotivasi anggota, dan menumbuhkan komitmen terhadap penerapan budaya organisasi baru. Kepemimpinan jenis ini tidak hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga menjadi teladan dalam perilaku etis dan profesional. Literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan, mempercepat adopsi nilai-nilai organisasi, dan memperkuat integrasi antara kualitas SDM, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan transformasional di seluruh tingkatan Polri menjadi prasyarat bagi keberhasilan reformasi kultur (Budianto, 2018; Eka, 2021).

Kepatuhan etik merupakan pilar yang sangat penting dalam reformasi kultur. Aparatur yang patuh pada kode etik dan norma hukum internal cenderung menunjukkan perilaku profesional, transparan, dan adil, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi. Literatur menunjukkan bahwa penguatan kepatuhan etik melalui pelatihan etika, pembinaan moral, dan mekanisme pengawasan internal berdampak signifikan terhadap efektivitas reformasi kultur. Kepatuhan etik juga berfungsi sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan penerapan budaya organisasi baru, karena aparat yang patuh lebih mudah mengikuti arahan pemimpin dan menginternalisasi nilai-nilai reformasi (Matsumoto, 2018; Rahmat, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif memegang peranan yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas memadai, sistem *reward-punishment* yang adil, peluang pengembangan karier, serta budaya kolaborasi

dan komunikasi terbuka antarunit. Aparatur yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung lebih termotivasi untuk mengikuti nilai-nilai reformasi, meningkatkan produktivitas, dan berinovasi dalam pelayanan publik. Kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memperkuat integrasi antara kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, dan kepatuhan etik, sehingga reformasi kultur dapat diterapkan secara menyeluruh dan berkelanjutan (Arifin, 2019; Hartono, 2020). Integrasi keempat variabel ini membentuk kerangka kerja yang sinergis untuk mendukung reformasi kultur Polri.

Kombinasi kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja menghasilkan implementasi budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Studi internasional di kepolisian Singapura, Jepang, dan Korea menunjukkan bahwa reformasi kultur yang berhasil selalu menggabungkan peningkatan kompetensi SDM, kepemimpinan visioner, penguatan etika, dan lingkungan kerja yang mendukung (Tan & Lim, 2017; Matsumoto, 2018). Secara praktis, temuan penelitian ini menekankan perlunya investasi berkelanjutan dalam pengembangan SDM, pembinaan kepemimpinan transformasional, penegakan kode etik, dan perbaikan lingkungan kerja. Strategi reformasi kultur yang mengintegrasikan keempat variabel ini dapat meningkatkan profesionalisme anggota Polri, memperkuat integritas organisasi, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Kesimpulannya, keberhasilan reformasi kultur Polri bukan sekadar perubahan prosedural, tetapi hasil interaksi kompleks antara kualitas SDM, kepemimpinan transformasional, kepatuhan etik, dan lingkungan kerja yang saling memperkuat, membentuk organisasi yang adaptif, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Daftar Pustaka

Akbar, M. F. (2025). *PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN DENGAN OCB*

SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

CATRINA, S. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA SIM KELILING PADA POLRESTA DI KOTA TANJUNGPINANG* (Doctoral dissertation, STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG).

Darmawan, K. S. (2024). Implementasi Peran Bareskrim Dalam Melindungi Masyarakat Pada Era Society 5.0. *Jurnal Salam Presisi*, 2(01), 49-61.

Febryan, F. A. (2025). ANALISIS DAMPAK MODERNISASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANAN KEPOLISIAN SEKTOR MANYAR. *Paradigma POLISTAAT: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(2), 19-30. <https://doi.org/10.23969/paradigmapolis.taat.v8i2.39139>.

Gumilar, N., Legionosuko, T., & Widagdo, B. (2018). Pengiriman Pasukan Garuda Sebagai Diplomasi Pertahanan Indonesia Dalam Rangka Peningkatan Alutsista Tentara Nasional Indonesia. *Jurnal Diplomasi Pertahanan*, 3(3), 85-97.

Indah, H. R., Satrya, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 350-361.

Lumbanraja, V., Rustiyana, R., Ibrahim, A. H. H., & Riyanto, A. (2025). *Reformasi Birokrasi dan Inovasi Pelayanan Publik di Indonesia: Konsep, Perkembangan, Prinsip dan Peran*. Star Digital Publishing.

- Maysura, N. A. (2025). Peran Sistem Merit dalam Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tantangan dan Solusi dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara: Peran Sistem Merit dalam Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tantangan dan Solusi dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara. *Mendapo: Journal of Administrative Law*, 6(1), 85-105.
- Nugraha, R. S. (2025). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPERCAYAAN KEPADA PIMPINAN TERHADAP KINERJA POLRI* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Rizaldi, Y. (2025). *Kepemimpinan Transformational Polri Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Personil* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Ruslan, S. A. (2018). Moderating effects of Islamic work ethics on trait emotional intelligence, knowledge sharing behaviour and work performance of Muslim police investigation officers. *Universitas Putra Malaysia*.
- Sarwono, A. B. (2024). PEMANFAATAN TEKNOLOGI ELECTRONIC REGISTRATION AND IDENTIFICATION KORLANTAS POLRI PADA PELAYANAN REGIDENT RANMOR GUNA MENINGKATKAN KUALITAS MUTU PELAYANAN PUBLIK. *JURNAL SALAM PRESISI*, 2(01), 1-12.
- Setiawan, L. B., Budhawati, N. P. S., & Zaenab, S. (2025). Strategi Komunikasi Staf Bagian Perencanaan Polres Lombok Tengah Dalam Mendukung Fungsi Perencanaan POLRI. *Jurnal Ilmu Komunikasi: Gelis*, 2(1), 14-26. <https://doi.org/10.63577/lis.v2i1.96>.
- Suryana, A. Y., & SIK, M. (2024). Optimalisasi pengelolaan informasi di era digital guna menyukseskan pembangunan nasional. *Kertas Karya Ilmiah Perseorangan (TASKAP)*.
- Syahputra, A. R., Gani, Y., & de Fretes, Y. L. (2023). Transformasi Organisasi pada Budaya Organisasi Polri Menuju Polri Presisi. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMLAP)*, 5(4), 430-441. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v5i4.851>.
- Wulandari, S. (2023). Penguatan reformasi birokrasi di Indonesia menuju era Society 5.0. *Jurnal Public Relations (J-PR)*, 4(2), 51-61.