

Peran Pengembangan Karier, Kepemimpinan Humanis, Integritas Profesi, dan Manajemen Kinerja terhadap Modernisasi SDM Polri

Slamet Riyadi ^{1*}, Rahmadsyah Lubis ²

^{1*,2} Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Email: slamet_45@yahoo.co.id ^{1*}, rahmadsyahlubis@stik-ptik.ac.id ²

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran pengembangan karier, kepemimpinan humanis, integritas profesi, dan manajemen kinerja dalam proses modernisasi sumber daya manusia Polri. Modernisasi SDM merupakan bagian penting dari reformasi institusi kepolisian, yang mencakup peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan adaptasi terhadap perubahan 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 pengembangan karier yang sistematis meningkatkan kapasitas dan motivasi anggota, kepemimpinan humanis membangun budaya kerja yang inklusif dan sopan, integritas profesi memperkuat etika dan kepatuhan anggota, sementara manajemen kinerja memastikan evaluasi yang objektif dan berkelanjutan. Integrasi keempat faktor ini berkontribusi signifikan terhadap modernisasi SDM Polri, meningkatkan kualitas layanan publik, efisiensi operasional, dan adaptasi terhadap teknologi. Kajian literatur juga menekankan perlunya perencanaan karier berbasis kompetensi, penerapan kepemimpinan humanis dalam pengelolaan tim, penguatan integritas melalui kode etik dan pelatihan, serta sistem manajemen kinerja yang transparan dan akuntabel. Temuan ini menjadi dasar bagi pengambil kebijakan Polri untuk merancang strategi modernisasi SDM yang efektif, berkelanjutan, dan adaptif terhadap dinamika sosial dan teknologi.

Kata kunci: Pengembangan Karier; Kepemimpinan Humanis; Integritas Profesi; Manajemen Kinerja; Modernisasi SDM Polri.

Abstract. This study aims to analyze the role of career development, humanistic leadership, professional integrity, and performance management in the modernization of human resources within the Indonesian National Police (Polri). HR modernization is a crucial component of police reform, encompassing competency enhancement, professionalism, and adaptation to technological changes and societal demands. The study uses a literature review method, reviewing 50 scholarly articles, national and international journals, and official Polri reports from the last ten years (2015–2025). Findings indicate that systematic career development increases capacity and motivation, humanistic leadership fosters an inclusive and supportive work culture, professional integrity strengthens ethics and compliance, while performance management ensures objective and continuous evaluation. The integration of these four factors significantly contributes to HR modernization, enhancing public service quality, operational efficiency, and technological adaptation. The literature emphasizes career planning based on competency, application of humanistic leadership in team management, strengthening integrity through codes of conduct and training, and transparent performance management systems. These findings provide a foundation for Polri policymakers to design effective, sustainable, and adaptive HR modernization strategies in response to social and technological dynamics.

Keywords: Career Development; Humanistic Leadership; Professional Integrity; Performance Management; Polri HR Modernization.

Pendahuluan

Modernisasi sumber daya manusia (SDM) Polri merupakan agenda fundamental dalam upaya reformasi kepolisian di Indonesia. Proses ini diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme, memperkuat kemampuan beradaptasi terhadap kemajuan teknologi, serta mengoptimalkan mutu pelayanan publik agar Polri mampu menghadapi kompleksitas tantangan sosial, hukum, dan keamanan yang terus berkembang (Santoso, 2019). Transformasi SDM meliputi penguatan kapasitas anggota melalui program pengembangan karier yang terstruktur, penerapan kepemimpinan humanis, penegakan integritas profesi, serta pelaksanaan manajemen kinerja yang transparan dan objektif (Dewi, 2017). Pengembangan karier menjadi instrumen strategis dalam peningkatan kompetensi sekaligus motivasi anggota Polri. Program ini mencakup promosi berdasarkan kompetensi, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, rotasi tugas, serta mentoring yang terorganisir. Temuan Rahman (2018) mengindikasikan bahwa anggota yang memperoleh akses pengembangan karier menunjukkan tingkat motivasi lebih tinggi, keterampilan yang relevan, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi.

Selain itu, pengembangan karier turut memperkokoh loyalitas dan komitmen anggota terhadap institusi, sekaligus mendukung implementasi nilai-nilai reformasi secara konsisten. Kepemimpinan humanis menonjolkan pendekatan yang inklusif, suportif, dan komunikatif dalam pengelolaan anggota. Pemimpin dengan karakter humanis mampu menangkap kebutuhan individual, mendorong partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, serta membangun iklim kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Budianto, 2018). Studi Hartono (2020) mengungkapkan bahwa model kepemimpinan ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, pengurangan tingkat stres dan konflik, serta memperkuat komitmen anggota terhadap agenda reformasi institusi. Integritas profesi menjadi unsur krusial dalam proses pembaruan SDM Polri. Aparatur yang menjunjung tinggi integritas

bekerja sesuai dengan kode etik, prosedur operasional standar, dan nilai profesional yang berlaku. Literatur menegaskan peran integritas dalam mencegah penyalahgunaan wewenang, membangun kepercayaan masyarakat, serta menjaga kesinambungan reformasi (Matsumoto, 2018; Rahmat, 2020). Penguatan integritas dilakukan melalui pelatihan etika, pengawasan kepatuhan, dan penegakan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran. Manajemen kinerja berfungsi sebagai mekanisme evaluasi yang memastikan penilaian anggota dilakukan secara objektif berdasarkan kompetensi, pencapaian tugas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Sistem yang efektif memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data, identifikasi kebutuhan pelatihan, serta perencanaan karier yang tepat (Fauzi, 2018). Studi Prabowo (2017) menegaskan bahwa manajemen kinerja yang transparan mendorong peningkatan motivasi, memperkuat akuntabilitas, dan meningkatkan efisiensi operasional. Keberhasilan modernisasi SDM Polri sangat bergantung pada sinergi antara keempat aspek tersebut: pengembangan karier, kepemimpinan humanis, integritas profesi, dan manajemen kinerja.

Literatur mengemukakan bahwa anggota yang mendapatkan pengembangan karier sesuai kebutuhan, dipimpin dengan pendekatan humanis, memiliki integritas tinggi, dan dievaluasi melalui manajemen kinerja yang objektif, akan menunjukkan kemampuan adaptasi lebih baik, profesionalisme yang kuat, serta orientasi pelayanan yang optimal (Fadhil, 2016; Eka, 2021). Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka untuk merangkum temuan dari berbagai studi terdahulu, laporan resmi, dan publikasi akademik. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi faktor utama, celah penelitian, serta penyusunan rekomendasi strategis guna mendukung proses pembaruan SDM Polri. Diharapkan hasil kajian ini memberikan arahan bagi pembuat kebijakan dalam merancang program yang efektif, berkelanjutan, dan responsif terhadap dinamika sosial dan kemajuan teknologi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kajian pustaka (literature review) untuk menganalisis peran pengembangan karier, kepemimpinan humanis, integritas profesi, dan manajemen kinerja dalam proses pembaruan SDM Polri. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan evaluasi komprehensif terhadap temuan dari berbagai studi terdahulu, jurnal nasional dan internasional, serta dokumen resmi Polri dalam rentang waktu satu dekade terakhir (2015–2025). Kajian pustaka terbukti efektif dalam menyajikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor internal yang mempengaruhi pembaruan SDM di institusi kepolisian (Fauzi, 2018; Santoso, 2019). Tahap awal melibatkan identifikasi literatur melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, Sinta, dan portal jurnal universitas. Kata kunci yang digunakan mencakup istilah seperti “career development Polri”, “humanistic leadership”, “professional integrity”, “performance management”, dan “HR modernization police”, beserta variasi terkait. Jenis literatur yang dianalisis meliputi artikel empiris, tinjauan pustaka, laporan institusional, serta publikasi resmi Polri. Kriteria seleksi meliputi: (1) publikasi dalam kurun waktu 2015–2025, (2) relevansi dengan variabel penelitian, (3) keberadaan data empiris atau analisis teoritis yang valid, dan (4) tersedianya dalam bahasa Indonesia atau Inggris. Literatur yang tidak memenuhi kriteria tersebut, termasuk yang berfokus pada sektor non kepolisian, dikeluarkan dari analisis (Rahman, 2018; Prasetyo, 2021). Selanjutnya, dilakukan reduksi data dengan menyaring literatur yang relevan dan mengelompokkan sumber berdasarkan tema utama: pengembangan karier, kepemimpinan humanis, integritas profesi, dan manajemen kinerja. Penyajian data dilakukan melalui rangkuman temuan utama, perbandingan hasil penelitian terdahulu, serta identifikasi pola, celah penelitian, dan konsistensi temuan. Tahap akhir mencakup penarikan kesimpulan yang menilai hubungan antarvariabel serta implikasinya terhadap pembaruan SDM Polri (Rahmat, 2020; Dewi, 2017). Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dengan menggabungkan hasil penelitian

empiris, laporan institusi, dan publikasi akademik. Pendekatan ini menjaga agar kesimpulan didasarkan pada konsensus literatur, bukan hanya satu sumber saja. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan fokus pada sintesis, interpretasi, dan evaluasi relevansi temuan terhadap tujuan penelitian. Metode ini memungkinkan identifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi pembaruan SDM Polri, termasuk strategi pengembangan karier berbasis kompetensi, penerapan kepemimpinan humanis dalam pengelolaan tim, penguatan integritas melalui pelatihan dan kode etik, serta penerapan sistem manajemen kinerja yang transparan dan akuntabel. Temuan diharapkan menjadi acuan strategis bagi pengambil kebijakan Polri dalam merancang program pembaruan SDM yang adaptif, efektif, dan berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Modernisasi sumber daya manusia Polri merupakan agenda strategis yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis anggota, tetapi juga menekankan pembangunan karakter, etika, kepemimpinan, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan masyarakat dan kemajuan teknologi. Proses ini menjadi inti reformasi kepolisian yang menegaskan pentingnya profesionalisme, transparansi, dan efektivitas organisasi (Santoso, 2019). Keberhasilan modernisasi tidak semata-mata bergantung pada kebijakan top-down atau restrukturisasi organisasi, melainkan sangat terkait dengan integrasi empat variabel internal utama: pengembangan karier, kepemimpinan humanis, integritas profesi, dan manajemen kinerja. Kajian literatur menunjukkan bahwa keempat aspek tersebut saling melengkapi dan memperkuat dalam membentuk SDM yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik (Fauzi, 2018). Pengembangan karier menjadi fondasi utama dalam proses pembaruan SDM. Program pengembangan yang terstruktur, meliputi promosi berdasarkan kompetensi, rotasi jabatan, mentoring, serta pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi anggota Polri. Literatur mengungkapkan bahwa pengembangan karier

tidak hanya memperkuat keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan sosial seperti kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan strategis. Aparatur yang mengikuti program ini lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan reformasi, menginternalisasi nilai-nilai organisasi, dan menerapkan prosedur kerja sesuai standar modernisasi. Hartono (2020) menegaskan bahwa pengembangan karier memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap institusi sekaligus mempercepat adopsi prosedur baru pada tingkat unit kerja. Selain itu, studi internasional menunjukkan bahwa pengembangan karier berbasis kompetensi meningkatkan mobilitas internal, mengurangi resistensi terhadap perubahan, dan memperkuat kapasitas organisasi secara menyeluruh (Mulyadi, 2019). Kepemimpinan humanis menjadi variabel kedua yang memiliki peran sentral. Pendekatan ini menekankan inklusivitas, komunikasi terbuka, dan perhatian terhadap kesejahteraan anggota. Pemimpin humanis mampu memahami kebutuhan individu, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta membangun budaya kerja kolaboratif. Kajian literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan humanis berdampak positif terhadap kepuasan kerja, menurunkan konflik internal, dan mendorong inovasi dalam pelayanan serta operasional kepolisian (Budianto, 2018; Dewi, 2017).

Implementasi kepemimpinan humanis juga terbukti meningkatkan adaptasi anggota terhadap perubahan prosedur dan digitalisasi layanan. Studi kasus di Kepolisian Daerah Jawa Barat mengindikasikan bahwa unit dengan pimpinan humanis memiliki tingkat retensi anggota lebih tinggi, kepuasan kerja meningkat, serta inovasi pelayanan lebih cepat diadopsi dibandingkan unit yang masih mengaplikasikan kepemimpinan otoriter (Fadhil, 2016). Integritas profesi merupakan pilar ketiga yang memiliki peranan krusial. Aparatur dengan integritas tinggi menjalankan tugas sesuai kode etik, standar operasional, dan nilai profesional yang berlaku. Literatur menegaskan bahwa integritas tidak hanya memengaruhi kepatuhan internal, tetapi juga membangun kepercayaan publik terhadap institusi Polri (Matsumoto, 2018; Rahmat, 2020). Penguatan integritas dilakukan melalui pelatihan etika, pemantauan

kepatuhan, dan penegakan sanksi secara konsisten. Santoso (2019) menambahkan bahwa anggota dengan integritas tinggi mampu mengambil keputusan berdasarkan nilai reformasi, mengurangi praktik penyimpangan, dan meningkatkan kolaborasi dengan masyarakat. Aparatur berintegritas juga menunjukkan komitmen terhadap pelayanan publik dan mampu menyeimbangkan kepentingan organisasi dengan kebutuhan masyarakat, sehingga modernisasi SDM tidak hanya menjadi formalitas administratif, tetapi terealisasi dalam tindakan nyata di lapangan. Manajemen kinerja, sebagai variabel keempat, berfungsi sebagai mekanisme pengukuran dan evaluasi yang memastikan penilaian anggota dilakukan secara objektif. Evaluasi didasarkan pada kompetensi, pencapaian tugas, kontribusi terhadap tujuan organisasi, serta penerapan nilai reformasi (Fauzi, 2018; Prabowo, 2017). Literatur menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang transparan, akuntabel, dan berbasis indikator jelas mampu meningkatkan motivasi anggota, memperkuat akuntabilitas, dan mendorong efisiensi operasional. Nugroho (2020) menegaskan bahwa sistem evaluasi yang konsisten membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengoptimalkan alokasi sumber daya, dan meningkatkan produktivitas anggota secara berkelanjutan.

Selain itu, manajemen kinerja juga berfungsi sebagai sarana memperkuat integritas dan orientasi pelayanan, karena setiap tindakan anggota dipantau dan dinilai sesuai standar reformasi. Integrasi keempat variabel tersebut membentuk sistem sinergis yang saling memperkuat. Pengembangan karier menyediakan kapasitas dan peluang pertumbuhan; kepemimpinan humanis menciptakan lingkungan kerja yang mendukung; integritas profesi menjamin etika dan kepatuhan; sementara manajemen kinerja memastikan hasil evaluasi bersifat objektif. Sintesis literatur menunjukkan bahwa unit kepolisian yang menerapkan keempat aspek secara simultan menunjukkan efektivitas modernisasi SDM yang lebih tinggi. Anggota mampu mengadopsi teknologi digital, berinovasi dalam pelayanan, menyesuaikan perilaku dengan standar modernisasi, serta

menghadapi tuntutan masyarakat secara profesional (Fadhil, 2016; Eka, 2021). Studi kasus di Kepolisian Daerah Jakarta dan Jawa Tengah memperlihatkan pola yang konsisten: unit yang mengintegrasikan pengembangan karier, kepemimpinan humanis, integritas, dan manajemen kinerja memiliki tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi, produktivitas meningkat, dan inovasi pelayanan berhasil diimplementasikan dengan baik. Aparatur lebih adaptif terhadap sistem baru, mampu menyeimbangkan tugas administratif dan lapangan, serta membangun kepercayaan publik melalui pelayanan yang transparan dan profesional. Literatur internasional juga menegaskan bahwa modernisasi SDM kepolisian tidak dapat dicapai hanya melalui pelatihan teknis atau restrukturisasi organisasi. Keberhasilan jangka panjang menuntut sinergi antara peningkatan kompetensi, kepemimpinan humanis, etika profesional yang kuat, serta evaluasi kinerja yang objektif. Kombinasi ini mendorong SDM untuk tidak sekadar mengikuti prosedur, melainkan juga berpikir kritis, berinovasi, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dari sisi kebijakan, kajian ini memberikan beberapa implikasi penting. Pertama, Polri perlu merancang program pengembangan karier yang berlandaskan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Kedua, kepemimpinan humanis harus diterapkan secara menyeluruh, tidak hanya di tingkat manajerial, tetapi juga unit operasional. Ketiga, penguatan integritas profesi wajib dilakukan melalui pelatihan etika, monitoring kepatuhan, dan penegakan sanksi yang konsisten. Keempat, manajemen kinerja harus dijalankan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas guna meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepatuhan anggota. Pendekatan integratif ini diyakini dapat mempercepat implementasi modernisasi SDM, meningkatkan profesionalisme, serta memperkuat kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan tuntutan masyarakat. Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa modernisasi SDM Polri merupakan proses multidimensional yang menuntut interaksi harmonis antara pengembangan karier, kepemimpinan humanis, integritas profesi, dan manajemen kinerja. Keempat aspek tersebut

tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk sistem terpadu yang mampu menjawab tantangan reformasi, meningkatkan kualitas layanan publik, dan memperkuat citra institusi kepolisian di mata masyarakat. Keberhasilan modernisasi tidak hanya terlihat dari perubahan prosedur administratif, tetapi juga tercermin dalam tindakan nyata, etika, dan profesionalisme anggota di lapangan.

Pembahasan

Pembahasan ini menegaskan bahwa modernisasi sumber daya manusia Polri memerlukan pendekatan yang holistik, menggabungkan pengembangan karier, kepemimpinan humanis, integritas profesi, dan manajemen kinerja sebagai pilar utama. Pengembangan karier yang terstruktur terbukti meningkatkan kompetensi teknis dan kemampuan sosial anggota, sejalan dengan temuan Rahman (2018) dan Hartono (2020) yang menekankan peran penting pengembangan karier dalam motivasi dan adaptasi anggota terhadap perubahan organisasi. Kepemimpinan humanis, sebagaimana diuraikan oleh Budianto (2018) dan Dewi (2017), berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan inovasi dalam pelayanan kepolisian.

Integritas profesi menjadi fondasi etika dan kepercayaan publik, sesuai dengan hasil penelitian Matsumoto (2018) dan Rahmat (2020) yang menyoroti pentingnya integritas dalam menjaga kredibilitas institusi dan mencegah penyalahgunaan wewenang. Manajemen kinerja yang transparan dan berbasis indikator jelas, sebagaimana dijelaskan Fauzi (2018) dan Prabowo (2017), menjadi mekanisme efektif untuk evaluasi dan peningkatan produktivitas anggota. Sinergi keempat variabel ini menghasilkan SDM Polri yang adaptif, profesional, dan responsif terhadap tuntutan teknologi dan masyarakat, konsisten dengan kajian Fadhil (2016) dan Eka (2021) yang menekankan pentingnya integrasi faktor internal dalam keberhasilan reformasi kepolisian. Hasil kajian ini memperkuat argumen bahwa modernisasi SDM bukan sekadar perubahan administratif, melainkan transformasi menyeluruh yang harus didukung

oleh strategi pengembangan karier berbasis kompetensi, kepemimpinan yang humanis, penguatan integritas, dan manajemen kinerja yang akuntabel.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur, modernisasi sumber daya manusia Polri sangat dipengaruhi oleh integrasi empat variabel utama, yakni pengembangan karier, kepemimpinan humanis, integritas profesi, dan manajemen kinerja. Pengembangan karier berperan krusial dalam peningkatan kompetensi teknis dan soft skills anggota melalui mekanisme promosi berbasis kompetensi, rotasi tugas, mentoring, serta pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Aparatur yang mengikuti program pengembangan karier menunjukkan motivasi lebih tinggi, kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan organisasi, serta percepatan adopsi prosedur dan teknologi baru (Rahman, 2018; Hartono, 2020). Kepemimpinan humanis menjadi faktor penentu dalam menciptakan budaya kerja inklusif, suportif, dan kolaboratif.

Pemimpin dengan pendekatan humanis mampu mendorong partisipasi anggota, mengurangi konflik internal, serta meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam operasional kepolisian. Literatur menegaskan kontribusi kepemimpinan humanis terhadap peningkatan kepuasan kerja, adaptasi perubahan, dan komitmen anggota terhadap reformasi (Budianto, 2018; Dewi, 2017). Integritas profesi merupakan pilar utama yang menjaga etika, kepatuhan, dan citra Polri di mata publik. Aparatur berintegritas tinggi mampu mengambil keputusan berdasarkan kode etik, meminimalisir penyalahgunaan wewenang, serta membangun kepercayaan masyarakat. Penguatan integritas dilakukan melalui pelatihan etika, monitoring kepatuhan, dan penerapan sanksi yang konsisten (Matsumoto, 2018; Rahmat, 2020). Manajemen kinerja berfungsi sebagai mekanisme evaluasi yang objektif, adil, dan berkelanjutan. Sistem manajemen kinerja yang transparan dan berbasis indikator jelas meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepatuhan terhadap standar reformasi. Selain itu, manajemen kinerja

memfasilitasi identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan karier, serta penguatan integritas (Fauzi, 2018; Prabowo, 2017). Integrasi keempat variabel tersebut membentuk sistem sinergis di mana pengembangan karier menyediakan kapasitas dasar; kepemimpinan humanis menciptakan lingkungan kerja kondusif; integritas profesi menjaga etika dan kepatuhan; serta manajemen kinerja memastikan evaluasi hasil yang objektif. Sintesis literatur mengindikasikan bahwa unit kepolisian yang mengimplementasikan keempat faktor secara simultan menunjukkan kinerja lebih tinggi, adaptasi anggota yang lebih baik terhadap perubahan, percepatan inovasi, serta keberlanjutan reformasi SDM (Fadhil, 2016; Eka, 2021). Modernisasi SDM Polri merupakan proses multidimensional yang melibatkan interaksi kompleks antara kapasitas individu, kepemimpinan humanis, etika profesional, dan mekanisme evaluasi kinerja efektif. Temuan ini menjadi dasar strategis bagi pembuat kebijakan Polri dalam merancang program modernisasi SDM yang efektif, berkelanjutan, dan responsif terhadap dinamika sosial serta perkembangan teknologi.

Daftar Pustaka

Akbar, M. F. (2025). *PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN DENGAN OCB SEBAGAI MEDIASI* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Alam, H. K., & Purnamasari, H. (2024). Efektivitas Digitalisasi Pelayanan Publik Melalui Aplikasi Digital KORLANTAS POLRI. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 10(3), 511-522. <https://doi.org/10.25157/moderat.v10i3.3668>.

Al'amri, S., Wantu, S. M., & Isa, R. (2025). Peran Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Digital Anggota Polresta Gorontalo Kota Dalam Respons Cepat Kasus Kriminalitas. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(3), 440-447.

https://doi.org/10.5281/zenodo.17430429.

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

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

Nugraha, R. S. (2025). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPERCAYAAN KEPADA PIMPINAN TERHADAP KINERJA POLRI* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Pradana, A., & Sutisna, D. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kualitas Layanan: Studi Kasus pada Salah Satu Institusi Penegak Hukum di Wilayah Metropolitan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), 240-250.

Prasetyo, O. B., Zulkifli, Z., & Miranda, A. (2023). Strategi Transformasi Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Polda Bengkulu. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(5), 791-812. <https://doi.org/10.53625/jemba.v2i5.6571>.

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 menukseskan 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.