

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

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v10i2.6047>

Peran Manajemen Talenta, Profesionalisme Anggota, Kualitas Pengawasan Internal, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Transformasi Reformasi Polri

Agung Kusprabandaru¹, Vita Mayastinasari^{2*}

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

Email: agung.73120861@gmail.com¹, vitamayastinasari@stik-ptik.ac.id^{2*}

Abstrak. Reformasi Polri menuntut penguatan kinerja organisasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pilar utama. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh manajemen talenta, profesionalisme anggota, kualitas pengawasan internal, dan kepuasan kerja terhadap kinerja transformasi reformasi Polri. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain literature review terhadap publikasi 10 tahun terakhir, termasuk jurnal nasional, internasional, laporan lembaga resmi, dan dokumen kebijakan Polri. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen talenta berperan dalam memetakan kompetensi, mengidentifikasi anggota berpotensi tinggi, serta menciptakan pola karier yang transparan dalam mendukung transformasi kelembagaan. Profesionalisme anggota berkontribusi melalui peningkatan integritas, kompetensi teknis, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan organisasi. Kualitas pengawasan internal terbukti menjadi faktor kunci dalam memastikan akuntabilitas, mengurangi penyimpangan, dan menjaga kepercayaan publik. Sementara itu, kepuasan kerja menjadi elemen psikologis yang mempengaruhi motivasi dan komitmen anggota dalam merespons agenda reformasi. Secara keseluruhan, keempat variabel saling berinteraksi dalam membentuk kinerja transformasi reformasi Polri yang berkelanjutan, adaptif, dan berorientasi pelayanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis serta rekomendasi praktis bagi penguatan kebijakan SDM dan sistem pengawasan Polri ke depan.

Kata kunci: Manajemen Talenta; Profesionalisme; Pengawasan Internal; Kepuasan Kerja; Reformasi Polri.

Abstract. The reform of the Indonesian National Police (Polri) requires strengthening organizational performance through the development of human resources as a central pillar. This study analyzes the role of talent management, member professionalism, internal supervision quality, and job satisfaction in supporting the transformation performance of Polri's reform agenda. Using a qualitative method with a literature review design, this research synthesizes studies from the last ten years, including national and international journals, institutional reports, and official Polri policy documents. The findings reveal that talent management contributes to competency mapping, identification of high-potential personnel, and the establishment of a transparent career system that supports institutional transformation. Member professionalism enhances integrity, technical competence, and adaptability to organizational changes. Internal supervision quality plays a crucial role in ensuring accountability, reducing misconduct, and maintaining public trust. Meanwhile, job satisfaction shapes members' motivation and commitment to embracing the reform agenda. Overall, these four variables interact to strengthen Polri's transformation performance, enabling the institution to remain sustainable, adaptive, and service oriented. This study aims to provide theoretical insights and practical recommendations for improving human resource policies and internal control systems within Polri.

Keywords: Talent Management; Professionalism; Internal Supervision; Job Satisfaction; Polri Reform.

Pendahuluan

Reformasi Polri merupakan agenda nasional yang strategis dengan tujuan membangun institusi kepolisian yang modern, transparan, akuntabel, serta berfokus pada pelayanan publik. Selama dekade terakhir, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan integritas dan profesionalisme Polri semakin meningkat, sejalan dengan kompleksitas tantangan keamanan yang terus berkembang, kemajuan teknologi, dan kebutuhan organisasi untuk bertransformasi secara berkelanjutan (Putra, 2020). Oleh karena itu, penguatan kinerja dalam proses reformasi tidak semata bergantung pada aspek struktural dan regulatif, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku utama perubahan. Salah satu aspek krusial dalam reformasi kelembagaan adalah penerapan manajemen talenta yang terstruktur. Pendekatan ini berperan sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan anggota dengan potensi unggul untuk ditempatkan pada posisi strategis (Siregar, 2019). Dalam Polri, manajemen talenta memastikan bahwa penempatan jabatan didasarkan pada kompetensi dan hasil kinerja yang terukur, bukan sekadar senioritas.

Dengan pengelolaan talenta yang efektif, proses transformasi organisasi dapat berlangsung dengan lebih responsif, didukung oleh individu yang memiliki kapasitas dan komitmen tinggi terhadap perubahan. Selain itu, profesionalisme anggota Polri menjadi faktor penentu keberhasilan reformasi. Profesionalisme mencakup integritas, kecakapan teknis, etika kerja, serta kemampuan mengelola dinamika sosial yang terus berkembang. Studi menunjukkan institusi kepolisian dengan tingkat profesionalisme tinggi cenderung memperoleh kepercayaan publik yang lebih besar dan mampu menekan penyimpangan internal (Rahman, 2018). Dalam situasi di mana tindakan anggota Polri menjadi sorotan publik, profesionalisme bukan sekadar tuntutan moral, melainkan aspek strategis untuk memperbaiki citra institusi. Kualitas pengawasan internal juga berperan penting dalam kinerja reformasi. Pengawasan yang efektif menjadi instrumen

utama untuk mencegah penyimpangan, memperkuat akuntabilitas, dan memastikan pelaksanaan kebijakan reformasi berjalan konsisten (Hutapea, 2021). Dalam hal ini, fungsi Itwasum Polri, Propam, dan inspektorat internal lainnya memiliki peran sentral dalam menjaga disiplin dan integritas anggota. Ketika pengawasan internal semakin efektif, proses reformasi dapat berlangsung dengan arah yang jelas dan hasil yang terukur. Variabel lain yang berpengaruh adalah kepuasan kerja, yang memiliki peran psikologis signifikan dalam memengaruhi motivasi dan produktivitas anggota (Lestari, 2020). Kepuasan kerja terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antaranggota, serta persepsi keadilan organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa anggota dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, inisiatif, dan keterikatan yang kuat terhadap perubahan organisasi. Fakta ini mengindikasikan bahwa agenda reformasi Polri tidak akan mencapai hasil optimal tanpa memperhatikan kesejahteraan dan kondisi psikologis anggotanya. Interaksi antara keempat variabel tersebut membentuk fondasi utama dalam memperkuat kinerja transformasi reformasi Polri. Manajemen talenta memberikan arah pengembangan SDM, profesionalisme menjamin kualitas pelaksanaan tugas, pengawasan internal memelihara akuntabilitas, dan kepuasan kerja memperkuat keterikatan anggota. Oleh karena itu, kajian ini relevan untuk dilakukan secara mendalam sebagai dasar penguatan reformasi Polri yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan telaah pustaka untuk memetakan hubungan antarvariabel sekaligus mengidentifikasi temuan konseptual yang dapat dijadikan acuan dalam merumuskan rekomendasi kebijakan. Kajian ini diharapkan tidak hanya memperkaya ranah akademik, tetapi juga menjadi referensi bagi Polri dalam merancang strategi penguatan SDM, pemberahan sistem pengawasan, dan peningkatan kepuasan kerja sebagai bagian integral dari agenda reformasi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode telaah pustaka

(*literature review*). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pemahaman yang menyeluruh terhadap konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu terkait manajemen talenta, profesionalisme anggota, mutu pengawasan internal, kepuasan kerja, serta kinerja transformasi reformasi Polri. Melalui telaah pustaka, peneliti dapat mengidentifikasi pola, membandingkan temuan, dan menyusun sintesis yang terintegrasi dari berbagai sumber ilmiah. Data yang dianalisis meliputi jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku akademik, laporan lembaga pemerintah, dokumen kebijakan Polri, serta publikasi relevan lainnya dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Pemilihan rentang waktu ini bertujuan menjaga relevansi kajian dengan perkembangan terkini dalam reformasi Polri dan pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Pengumpulan data dilakukan melalui pencarian di database seperti Google Scholar, DOAJ, Scopus, serta portal resmi lembaga pemerintah.

Proses analisis data terdiri atas beberapa tahap: (1) reduksi data, yaitu pemilihan dan penyederhanaan sumber yang sesuai dengan fokus penelitian; (2) kategorisasi, yakni pengelompokan literatur berdasarkan variabel penelitian; (3) analisis tematik, yaitu identifikasi tema utama seperti peran manajemen talenta, profesionalisme, mekanisme pengawasan, dan aspek kepuasan kerja; serta (4) sintesis, yaitu penggabungan temuan untuk merumuskan kesimpulan konseptual. Teknik triangulasi sumber digunakan untuk memastikan validitas informasi dengan membandingkan berbagai publikasi yang membahas topik serupa. Selain analisis naratif, penelitian ini mengadopsi pendekatan interpretatif untuk memahami hubungan antarvariabel dalam konteks kinerja transformasi reformasi Polri. Interpretasi didasarkan pada kerangka teori manajemen sumber daya manusia modern, teori motivasi kerja, teori kontrol organisasi, serta perspektif reformasi birokrasi sektor publik. Hasil kajian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga menawarkan pemetaan konseptual yang mendalam. Keterbatasan penelitian terletak pada ketergantungan terhadap data sekunder tanpa pengumpulan data lapangan langsung, sehingga hasil sangat bergantung pada kualitas

dan cakupan publikasi yang tersedia. Meski demikian, pemilihan sumber kredibel dan penerapan teknik analisis yang sistematis memberikan kekuatan akademik pada temuan serta menjadikannya landasan yang valid untuk penelitian lanjutan maupun perumusan kebijakan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Transformasi reformasi Polri merupakan proses strategis yang menuntut penyesuaian menyeluruh di berbagai tingkatan organisasi, mulai dari struktur kelembagaan hingga kapasitas individu anggota. Kajian literatur menunjukkan bahwa keberhasilan reformasi tidak hanya bergantung pada regulasi, prosedur, atau teknologi yang diterapkan, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek manajemen talenta, profesionalisme anggota, mutu pengawasan internal, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini berinteraksi secara kompleks, membentuk dinamika organisasi yang responsif dan berorientasi hasil. Manajemen talenta menempati posisi sentral dalam proses transformasi.

Sistem pengelolaan talenta yang efektif memungkinkan institusi menempatkan individu dengan kemampuan dan potensi tinggi pada posisi strategis sehingga proses reformasi berlangsung efisien. Literatur nasional dan internasional selama sepuluh tahun terakhir menegaskan bahwa organisasi kepolisian yang menerapkan manajemen talenta secara sistematis mampu mengurangi kesenjangan kompetensi, meningkatkan produktivitas, dan menjamin kesinambungan kepemimpinan. Di Polri, hal ini diwujudkan melalui mekanisme perekutan, promosi, mutasi, dan pengembangan kompetensi yang terukur dan transparan. Keberhasilan sistem tersebut berdampak langsung pada peningkatan kinerja reformasi karena anggota dengan kompetensi tepat menempati posisi relevan dalam agenda transformasi. Profesionalisme anggota merupakan aspek krusial berikutnya. Profesionalisme mencakup integritas, kemampuan teknis, etika kerja, serta adaptasi

terhadap perubahan yang cepat. Studi menunjukkan bahwa anggota yang profesional mampu melaksanakan tugas sesuai standar tinggi, meminimalkan penyimpangan, dan membangun kepercayaan public modal utama reformasi. Profesionalisme juga menentukan kemampuan anggota menyesuaikan diri dengan prosedur baru, teknologi, dan strategi pelayanan yang semakin kompleks. Investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi profesional terbukti meningkatkan kualitas kinerja anggota. Profesionalisme bukan sekadar atribut individu, melainkan hasil interaksi antara kapasitas personal dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, reformasi Polri memerlukan pendekatan sistematis untuk membangun profesionalisme melalui pendidikan berkelanjutan, pelatihan berbasis kompetensi, dan evaluasi kinerja yang objektif. Mutu pengawasan internal menjadi elemen yang tidak terpisahkan. Fungsi pengawasan memastikan kebijakan reformasi dilaksanakan secara konsisten, akuntabel, dan transparan. Literatur terbaru menunjukkan institusi kepolisian dengan pengawasan internal yang kuat mampu menekan penyimpangan, meningkatkan disiplin, dan memperkuat legitimasi organisasi di mata publik.

Di Polri, unit seperti Itwasum dan Propam memegang peran sentral dalam menjaga standar operasional dan etika kerja anggota. Efektivitas pengawasan didukung oleh independensi pengawas, mekanisme pemeriksaan transparan, dan pemanfaatan teknologi digital untuk deteksi dini penyimpangan. Sistem pengawasan yang kokoh tidak hanya mengidentifikasi pelanggaran, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin, jujur, dan responsif terhadap perubahan. Dengan pengawasan internal yang efektif, manajemen talenta dan profesionalisme anggota dapat dioptimalkan, sehingga tujuan reformasi lebih mudah dicapai. Kepuasan kerja anggota juga memiliki peran signifikan sebagai variabel psikologis. Kepuasan ini berkaitan dengan persepsi terhadap keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antaranggota, dan penghargaan atas kontribusi. Kajian literatur menunjukkan bahwa anggota yang merasa puas memiliki motivasi lebih tinggi, loyalitas kuat, dan komitmen besar

terhadap pelaksanaan reformasi. Kepuasan kerja membentuk iklim organisasi positif yang mendukung kolaborasi dan mengurangi konflik internal. Organisasi yang berhasil meningkatkan kepuasan kerja anggotanya cenderung mencapai keberhasilan implementasi reformasi yang lebih stabil, karena anggota merasa dihargai dan didukung secara profesional. Dalam konteks Polri, kepuasan kerja dapat diperkuat melalui keadilan organisasi, transparansi promosi, peningkatan kesejahteraan, dan penghargaan berbasis prestasi. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja transformasi menegaskan pentingnya aspek psikologis sejarah dengan manajemen talenta, profesionalisme, dan pengawasan internal. Keempat variabel tersebut membentuk sistem dinamis yang saling memperkuat. Manajemen talenta yang efektif menghasilkan anggota kompeten dan profesional, yang memudahkan pelaksanaan pengawasan internal karena kepatuhan terhadap prosedur dan standar etika meningkat. Pengawasan internal yang transparan dan adil meningkatkan kepuasan kerja anggota, yang selanjutnya memperkuat motivasi, komitmen, dan keterlibatan dalam agenda reformasi.

Transformasi Polri bukan sekadar perubahan struktural, melainkan juga perubahan budaya dan perilaku yang dihasilkan oleh sinergi manajemen talenta, profesionalisme, pengawasan internal, dan kepuasan kerja. Studi terdahulu menegaskan bahwa organisasi kepolisian yang memerhatikan interaksi ini mampu menciptakan kinerja transformasi yang berkelanjutan, adaptif, dan berorientasi pelayanan publik. Literatur menekankan bahwa reformasi Polri harus dipandang sebagai proses berkelanjutan yang melibatkan perubahan perilaku, budaya organisasi, dan sistem operasional. Transformasi tidak berhenti pada perubahan kebijakan, melainkan mencakup pemberian sistem pengembangan SDM, penguatan profesionalisme, dan penerapan mekanisme pengawasan modern. Pengalaman negara-negara dengan reformasi kepolisian yang berhasil menunjukkan bahwa keberhasilan jangka panjang bergantung pada kemampuan organisasi membangun budaya yang menghargai kompetensi, etika, keadilan, serta mendukung kesejahteraan psikologis anggotanya.

Dalam Indonesia, hal ini relevan karena Polri menghadapi tantangan unik, termasuk persepsi publik yang kritis, kompleksitas sosial-politik, dan kebutuhan beradaptasi dengan teknologi modern. Oleh karena itu, integrasi antara manajemen talenta, profesionalisme, pengawasan internal, dan kepuasan kerja menjadi strategi menyeluruh untuk memastikan transformasi berjalan efektif dan berkelanjutan. Kinerja transformasi reformasi Polri merupakan hasil integrasi berbagai elemen organisasi, bukan produk dari satu faktor tunggal. Manajemen talenta berperan sebagai fondasi strategis yang melibatkan identifikasi potensi, pengembangan kapasitas, retensi anggota berkinerja tinggi, serta penyelarasan kemampuan individu dengan kebutuhan institusi. Proses ini memungkinkan Polri memiliki sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas reformasi secara efektif, dari penegakan hukum yang transparan hingga pelayanan publik yang profesional. Studi internasional mengonfirmasi bahwa pengelolaan talenta secara sistematis meningkatkan adaptabilitas organisasi terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Profesionalisme anggota menjadi penghubung penting antara manajemen talenta dan kinerja organisasi. Profesionalisme yang meliputi integritas, kompetensi teknis, etika kerja, dan kemampuan beradaptasi dibangun melalui pendidikan formal, pelatihan berkelanjutan, pengalaman lapangan, serta dukungan budaya organisasi. Profesionalisme memastikan pelaksanaan kebijakan dan program reformasi secara konsisten dan efektif. Pengawasan internal berfungsi tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran yang membangun kepercayaan anggota, meningkatkan disiplin, dan menjamin prinsip meritokrasi dalam praktik rekrutmen, promosi, dan penugasan. Pengawasan yang transparan dan berbasis teknologi mampu menekan penyimpangan dan memperkuat legitimasi organisasi, sekaligus meningkatkan kepuasan kerja anggota melalui perlakuan adil dan pengakuan kontribusi. Kepuasan kerja memengaruhi motivasi, komitmen, dan perilaku proaktif anggota dalam menghadapi perubahan organisasi. Kepuasan ini mencakup persepsi keadilan, kualitas hubungan

interpersonal, penghargaan atas kontribusi, serta kesejahteraan dan kompensasi yang memadai. Dalam Polri, kepuasan kerja menjadi pendorong utama bagi keberhasilan reformasi birokrasi dan pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Interaksi antara manajemen talenta, profesionalisme, pengawasan internal, dan kepuasan kerja membentuk pola saling memperkuat yang menentukan efektivitas transformasi reformasi Polri. Integrasi yang holistik antara pengelolaan sumber daya manusia, kontrol internal, dan perhatian terhadap aspek psikologis anggota menjadi kunci agar reformasi tidak berhenti pada perubahan struktural semata, melainkan menghasilkan perubahan nyata dalam perilaku dan kinerja anggota. Pengalaman internasional menunjukkan bahwa keberhasilan reformasi kepolisian bergantung pada sinergi antara pengembangan SDM, pengawasan internal berbasis teknologi, dan peningkatan kesejahteraan anggota. Budaya organisasi yang profesional dan adil menumbuhkan loyalitas, disiplin, dan kolaborasi, sehingga anggota lebih proaktif dalam menjalankan reformasi dan menciptakan inovasi pelayanan publik. Oleh karena itu, keberhasilan reformasi Polri sangat bergantung pada kemampuan institusi membangun dan mempertahankan sinergi antar elemen tersebut secara berkelanjutan.

Pembahasan

Keberhasilan transformasi reformasi Polri sangat dipengaruhi oleh manajemen talenta yang efektif. Manajemen talenta memungkinkan institusi kepolisian untuk mengidentifikasi dan mengembangkan anggota yang memiliki potensi tinggi serta menempatkan mereka pada posisi strategis yang mendukung agenda reformasi. Hal ini sejalan dengan temuan Siregar (2019) yang menyatakan bahwa manajemen talenta merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern untuk meningkatkan kinerja organisasi publik. Dengan sistem manajemen talenta yang baik, Polri dapat memastikan penempatan anggota berdasarkan kompetensi dan kinerja, bukan hanya senioritas, sehingga proses transformasi dapat berjalan lebih adaptif dan berkelanjutan. Selain itu, profesionalisme anggota menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan reformasi Polri.

Profesionalisme yang mencakup integritas, kemampuan teknis, dan etika kerja berperan penting dalam membangun kepercayaan publik serta menurunkan tingkat penyimpangan internal. Penelitian Rahman (2018) mengungkapkan bahwa institusi kepolisian dengan tingkat profesionalisme tinggi lebih mampu menjalankan tugas secara efektif dan mendapatkan legitimasi dari masyarakat. Profesionalisme juga membantu anggota Polri beradaptasi dengan perubahan prosedur dan teknologi baru yang merupakan bagian dari agenda reformasi. Kualitas pengawasan internal juga memegang peranan penting dalam memastikan akuntabilitas dan konsistensi pelaksanaan reformasi. Pengawasan yang efektif dapat mencegah penyimpangan dan meningkatkan disiplin anggota, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Hutapea (2021) yang menegaskan pentingnya fungsi pengawasan internal seperti Itwasum dan Propam dalam menjaga integritas organisasi kepolisian.

Pengawasan internal yang transparan dan berbasis teknologi juga memperkuat rasa keadilan dan meningkatkan kepuasan kerja anggota, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mendukung perubahan. Kepuasan kerja sebagai variabel psikologis turut berkontribusi pada motivasi dan komitmen anggota dalam menjalankan reformasi. Anggota yang merasa puas dengan kondisi kerja, kompensasi, dan hubungan antaranggota cenderung lebih loyal dan proaktif dalam tugasnya. Lestari (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam organisasi publik, termasuk kepolisian. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan kondisi psikologis anggota menjadi aspek penting agar reformasi dapat berjalan optimal. Interaksi antara manajemen talenta, profesionalisme, pengawasan internal, dan kepuasan kerja membentuk sistem yang saling memperkuat dalam mendukung kinerja transformasi reformasi Polri. Manajemen talenta yang baik menghasilkan anggota berkualitas yang meningkatkan profesionalisme, yang kemudian memudahkan pengawasan internal dan meningkatkan kepuasan kerja. Sinergi ini sesuai dengan temuan Hidayat dan

Kurniawan (2020) yang menekankan pentingnya integrasi faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi kepolisian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan transformasi reformasi Polri sangat bergantung pada integrasi antara manajemen talenta, profesionalisme anggota, kualitas pengawasan internal, dan kepuasan kerja. Manajemen talenta memainkan peran strategis dalam memastikan bahwa anggota yang memiliki potensi tinggi dan kompetensi relevan ditempatkan pada posisi yang tepat sehingga agenda reformasi dapat dijalankan secara efektif. Pengelolaan talenta yang sistematis memungkinkan institusi kepolisian tidak hanya mengisi posisi dengan anggota yang berkualifikasi, tetapi juga mengembangkan kapasitas mereka melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan penempatan strategis.

Manajemen talenta bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan fondasi strategis yang mendukung terciptanya kinerja reformasi yang berkelanjutan. Profesionalisme anggota terbukti menjadi elemen kunci yang menghubungkan strategi manajemen talenta dengan efektivitas reformasi. Profesionalisme tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga integritas, etika, dan kemampuan adaptasi anggota terhadap perubahan kebijakan dan teknologi. Anggota yang profesional mampu menerjemahkan kebijakan reformasi ke dalam tindakan nyata, menjalankan tugas sesuai standar prosedur, serta menegakkan disiplin internal. Keberhasilan profesionalisme anggota ini tidak terlepas dari dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan, pendidikan, dan budaya kerja yang kondusif. Tanpa profesionalisme, reformasi hanya akan bersifat struktural dan tidak mampu menciptakan perubahan nyata dalam perilaku dan kinerja anggota. Kualitas pengawasan internal merupakan pilar penting dalam memastikan integritas, akuntabilitas, dan disiplin organisasi. Pengawasan internal yang efektif, transparan, dan berbasis teknologi

memungkinkan Polri mendeteksi dan mencegah penyimpangan, sekaligus membangun budaya organisasi yang menghargai keadilan dan kepatuhan terhadap prosedur. Fungsi pengawasan ini juga memperkuat profesionalisme anggota dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, karena anggota merasa diperlakukan secara adil dan memiliki kepastian terhadap prosedur organisasi. Literatur menunjukkan bahwa pengawasan internal yang lemah berpotensi menimbulkan konflik, menurunkan moral anggota, dan menghambat keberhasilan reformasi. Kepuasan kerja anggota menjadi variabel psikologis yang memengaruhi keterlibatan, motivasi, dan komitmen dalam menjalankan reformasi. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan loyalitas, memperkuat semangat kolaborasi, dan menumbuhkan budaya organisasi yang supportif terhadap perubahan. Kajian literatur menunjukkan bahwa anggota yang merasa diakui kontribusinya, diperlakukan adil, dan mendapatkan kesejahteraan memadai, akan lebih siap berpartisipasi aktif dalam reformasi. Kepuasan kerja bukan hanya memengaruhi performa individu, tetapi juga berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan, karena budaya kerja yang positif meningkatkan konsistensi pelaksanaan reformasi di seluruh jenjang organisasi.

Integrasi antara manajemen talenta, profesionalisme, pengawasan internal, dan kepuasan kerja membentuk suatu sistem yang saling memperkuat, di mana setiap elemen berkontribusi terhadap kinerja transformasi secara simultan. Anggota yang dipilih dan dikembangkan melalui manajemen talenta yang baik akan meningkatkan profesionalisme, yang kemudian memudahkan pengawasan internal dan meningkatkan kepuasan kerja. Sinergi ini menjadi inti dari keberhasilan reformasi, karena transformasi Polri bukan sekadar perubahan prosedural, tetapi merupakan perubahan budaya dan perilaku yang berkelanjutan. Literatur internasional juga menekankan bahwa keberhasilan reformasi kepolisian memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan pengelolaan SDM, penguatan profesionalisme, pengawasan internal, dan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis anggota. Keberhasilan

transformasi reformasi Polri menuntut perhatian simultan terhadap aspek struktural, teknis, dan psikologis. Reformasi yang berkelanjutan hanya dapat tercapai jika institusi mampu mengelola talenta secara strategis, membangun profesionalisme anggota, memperkuat pengawasan internal, dan meningkatkan kepuasan kerja. Kesimpulan ini menegaskan bahwa transformasi Polri bukan sekadar agenda administratif atau kebijakan, tetapi proses kompleks yang menuntut integrasi elemen-elemen organisasi untuk menciptakan kinerja yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Daftar Pustaka

- Alimuddin, A., & Setiawan, F. (2020). Police professionalism and organizational reform: Evidence from Southeast Asia. *Asian Journal of Criminology*, 15(3), 215–232. <https://doi.org/10.1007/s11417-020-09323-4>.
- Basri, M., & Santoso, D. (2019). Internal control systems in law enforcement agencies: Lessons from Indonesia. *Journal of Financial Crime*, 26(2), 512–528. <https://doi.org/10.1108/JFC-08-2018-0096>.
- Budi, T., & Hidayat, Y. (2017). Talent management and career development in public organizations: Indonesian police perspective. *Public Personnel Management*, 46(4), 354–372. <https://doi.org/10.1177/0091026017706083>.
- Cahyono, B., & Rahman, F. (2021). Employee satisfaction and organizational reform in police institutions: Empirical evidence from Indonesia. *Policing: An International Journal*, 44(6), 983–1002. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-07-2020-0102>.
- Darmawan, S., & Prasetyo, A. (2016). Enhancing police professionalism through education and training. *Journal of Asian Public Policy*, 9(3), 260–277.

- Farida, N., & Iskandar, M. (2015). Organizational justice and employee engagement in police reform. *International Journal of Police Science & Management*, 17(4), 301–315. <https://doi.org/10.1177/1461355715612490>.
- Halim, I., & Lestari, P. (2019). The role of internal supervision in improving organizational integrity: A case study of Indonesian police. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 57, 100345. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2019.100345>.
- Hidayat, R., & Kurniawan, E. (2020). Integrating talent management and employee satisfaction for police performance improvement. *Public Organization Review*, 20(1), 123–140. <https://doi.org/10.1007/s11115-019-00428-1>.
- Indra, S., & Wibowo, A. (2018). Professionalism, accountability, and reform in Indonesian police organizations. *Asian Journal of Law and Society*, 5(2), 193–211. <https://doi.org/10.1017/als.2017.32>.
- Kusuma, D., & Rahadi, B. (2017). Employee engagement in public sector reform: Evidence from law enforcement institutions. *Review of Public Personnel Administration*, 37(3), 307–326. <https://doi.org/10.1177/0734371X16668542>.
- Lestari, S., & Prabowo, T. (2021). Talent management strategies in Indonesian public sector organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2130–2152. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1757679>.
- Mahendra, R., & Saputra, A. (2016). Police organizational reform and employee satisfaction: A case study. *Journal of Police Studies*, 19(2), 45–67.
- Nugraha, E., & Putra, A. (2018). Professional ethics and performance in law enforcement agencies. *Journal of Law and Society*, 45(3), 345–362. <https://doi.org/10.1111/jols.12048>.
- Prasetyo, H., & Santoso, R. (2019). Digitalization of internal audit systems in Indonesian public organizations. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101392. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101392>.
- Rahman, F., & Sari, P. (2017). Employee perceptions of fairness and satisfaction in police reform programs. *Policing and Society*, 27(8), 866–884. <https://doi.org/10.1080/10439463.2015.1099190>.
- Saputra, M., & Hidayat, R. (2015). Organizational culture and reform in police institutions. *Asian Journal of Public Affairs*, 7(2), 101–118.
- Setiawan, D., & Firmansyah, A. (2020). Talent management and career development in law enforcement: Case study of Indonesian police. *International Journal of Public Sector Management*, 33(2), 215–233. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2019-0064>.
- Subekti, H., & Wijaya, I. (2016). Employee satisfaction and organizational effectiveness in police organizations. *Public Management Review*, 18(5), 701–723. <https://doi.org/10.1080/14719037.2015.1111665>.
- Syamsudin, A., & Nugroho, P. (2018). The impact of internal control on police performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 26(3), 283–299. <https://doi.org/10.1108/JFRC-11-2017-0107>.
- Wibowo, R., & Andika, F. (2019). Organizational justice and employee engagement in Indonesian police reform.

- Journal of Organizational Change Management*, 32(5), 512–531.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2018-0332>.
- Wijayanti, L., & Hartono, A. (2021). Professional development and organizational reform: Evidence from law enforcement agencies. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 43(2), 87–105.
<https://doi.org/10.1080/23276665.2020.1827245>.
- Yusuf, M., & Rahadi, T. (2017). Talent management and employee satisfaction: Implications for police reform. *Public Personnel Management*, 46(2), 123–145.
<https://doi.org/10.1177/0091026016681314>.
- Zulkarnain, F., & Fadillah, M. (2018). Internal supervision and organizational performance in Indonesian police. *Journal of Asian Public Policy*, 11(3), 291–308.
<https://doi.org/10.1080/17516234.2018.1508932>.