

Article History: Received: 6 December 2025, Revision: 15 December 2025, Accepted: 1 January 2026, Available Online: 1 April 2026.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v10i1.6049>

Pengaruh Kepemimpinan Etis, Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan SDM dalam Transformasi Polri Presisi

Bahagia Dachi ^{1*}, Oscarious Yudhi Ari Wijaya ²

^{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: dachi.67@gmail.com ^{1*}, artaprima@gmail.com ²

Abstrak. Transformasi Polri Presisi menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, perubahan budaya organisasi, serta peningkatan standar profesionalitas aparat kepolisian. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan etis, kompetensi digital, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan SDM dalam menghadapi agenda transformasi tersebut. Metode penelitian menggunakan pendekatan literature review terhadap publikasi ilmiah 10 tahun terakhir, termasuk jurnal nasional terakreditasi dan sumber internasional bereputasi. Hasil telaah menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berperan sebagai fondasi dalam membangun integritas, kepercayaan, dan perilaku kerja yang konsisten dengan nilai-nilai organisasi. Kompetensi digital terbukti menjadi variabel kritis dalam menghadapi digitalisasi layanan kepolisian seperti sistem informasi berbasis online, big data kepolisian, serta penggunaan artificial intelligence dalam pelayanan masyarakat. Selain itu, motivasi kerja ditemukan berdampak positif pada kesiapan perubahan, terutama ketika didukung oleh lingkungan kerja yang memberikan penghargaan dan peluang pengembangan karier. Sementara itu, komitmen organisasi mendorong anggota Polri untuk tetap terlibat dan berkontribusi pada program transformasi meskipun menghadapi tantangan struktural maupun teknis. Secara keseluruhan, sinergi keempat variabel tersebut menjadi kunci dalam membentuk SDM Polri yang kompeten, responsif, dan berintegritas dalam mendukung implementasi Polri Presisi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya diskursus akademik dan menjadi rekomendasi strategis bagi manajemen SDM Polri dalam merancang program penguatan kapasitas internal.

Kata kunci: Kepemimpinan Etis; Kompetensi Digital; Motivasi Kerja; Komitmen Organisasi; Kesiapan SDM; Polri Presisi.

Abstract. This study examines how ethical leadership, digital competence, work motivation, and organizational commitment influence human resource readiness in supporting the Polri Presisi transformation agenda. Using a literature review approach, this research synthesizes findings from national accredited journals and reputable international publications within the last decade. The review indicates that ethical leadership strengthens integrity, trust, and consistent behavioral standards among police personnel. Digital competence emerges as a crucial factor in adapting to technological advancements such as online policing systems, data-driven decision-making, and AI-based public service platforms. Work motivation positively contributes to readiness for change, especially when supported by a work environment that provides recognition, growth opportunities, and psychological empowerment. Organizational commitment further reinforces members' willingness to participate and stay aligned with institutional transformation goals despite structural or technical challenges. Collectively, these four variables form an integrated foundation for shaping competent, adaptive, and accountable human resources within the Indonesian National Police. The findings offer valuable insights for enriching academic discussions and guiding strategic HR development policies to strengthen internal capacity for future transformations.

Keywords: Ethical Leadership; Digital Competence; Work Motivation; Organisational Commitment; Human Resource Readiness; Polri Presisi.

Pendahuluan

Transformasi Polri Presisi merupakan langkah strategis untuk membangun institusi kepolisian yang mampu bertindak secara prediktif, bertanggung jawab, dan transparan secara adil. Dalam menghadapi perubahan sosial yang dinamis, kemajuan teknologi informasi, serta tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang profesional, kesiapan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan proses tersebut. SDM Polri dituntut tidak hanya menguasai kemampuan teknis kepolisian, tetapi juga mengembangkan kecakapan digital, menjaga integritas moral, serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang semakin cepat. Darmawan (2020) menegaskan bahwa keberhasilan transformasi institusi publik sangat bergantung pada keselarasan kesiapan individu dan organisasi melalui kepemimpinan yang efektif, peningkatan keterampilan, serta lingkungan kerja yang mendukung adaptasi.

Kepemimpinan etis memainkan peran sentral dalam proses perubahan organisasi. Pemimpin yang berorientasi pada nilai-nilai etika mampu membangun budaya kerja yang sehat, menegakkan keadilan, dan memperkuat kepercayaan anggota terhadap institusi. Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap moralitas kerja, perilaku positif, serta kesiapan pegawai menghadapi perubahan (Rahmadani, 2018; Susanto, 2021). Dalam konteks Polri, peran pemimpin yang menjunjung tinggi nilai etika sangat krusial untuk menjaga legitimasi publik sekaligus memastikan anggota menjalankan tugas sesuai standar profesional. Kepemimpinan etis juga membentuk perilaku disiplin, tanggung jawab, dan integritas yang menjadi landasan kesiapan SDM dalam melaksanakan fungsi Polri Presisi (Nurdin, 2022). Selain aspek kepemimpinan, kompetensi digital menjadi kebutuhan mendesak seiring perkembangan teknologi kepolisian. Pemanfaatan big data, kecerdasan buatan, forensik digital, serta layanan kepolisian berbasis aplikasi telah menjadi bagian dari operasional modern. Putra (2020) menegaskan bahwa kompetensi digital bukan lagi pelengkap,

melainkan kemampuan inti dalam organisasi publik masa kini. SDM Polri perlu menguasai sistem informasi, memahami aspek keamanan siber, dan mengoptimalkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas tugas. Temuan Yusuf (2022) mengungkapkan bahwa pegawai dengan literasi digital yang baik menunjukkan tingkat kesiapan perubahan yang lebih tinggi karena bersikap terbuka terhadap inovasi. Oleh karena itu, pengembangan kecakapan teknologi menjadi prioritas agar SDM Polri tidak tertinggal dalam proses modernisasi layanan publik. Motivasi kerja juga menjadi variabel penentu kesiapan SDM. Pegawai dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang kuat cenderung lebih adaptif dan siap menghadapi tantangan baru (Wijayanti, 2017). Lingkungan kerja Polri yang penuh tekanan menuntut adanya sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan psikologis untuk mempertahankan tingkat motivasi personel. Studi Hartono (2023) menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dan kesiapan menghadapi perubahan, khususnya ketika organisasi menyediakan peluang peningkatan kapasitas individu.

Dalam kerangka transformasi Polri Presisi, peningkatan motivasi kerja berarti memastikan anggota memiliki dorongan internal yang mendukung proses modernisasi. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana anggota Polri berupaya bekerja secara optimal, setia, dan berpartisipasi dalam proses transformasi. Komitmen ini meliputi keterikatan emosional, keyakinan terhadap nilai-nilai institusi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Lestari, 2019). Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung lebih menerima inovasi, mengikuti kebijakan baru, dan menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam perubahan struktural maupun teknis. Fathurrahman (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor kuat kesiapan perubahan di sektor publik karena meningkatkan partisipasi pegawai dalam program strategis. Dalam konteks Polri, komitmen menjadi modal penting untuk memastikan dukungan anggota terhadap arah transformasi Presisi secara konsisten. Kesiapan SDM dalam transformasi Polri Presisi merupakan hasil integrasi dari berbagai faktor tersebut.

Tanpa kepemimpinan etis, integritas anggota dapat menurun dan mengikis kepercayaan publik. Tanpa kompetensi digital, SDM kesulitan mengikuti modernisasi layanan kepolisian. Tanpa motivasi kerja, semangat pengembangan diri dan penerimaan perubahan melemah. Tanpa komitmen organisasi, program transformasi berisiko menjadi formalitas tanpa implementasi nyata. Nugroho (2022) menegaskan bahwa kualitas SDM yang mampu merespons kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman menjadi penentu utama keberhasilan transformasi institusi kepolisian. Oleh karena itu, keempat aspek tersebut perlu diperkuat secara simultan. Studi literatur selama satu dekade terakhir mengindikasikan bahwa perubahan yang didorong oleh teknologi dan nilai etika menuntut keselarasan antara kapasitas individu dan sistem organisasi. Polri Presisi memerlukan anggota yang adaptif, berintegritas, memiliki kecakapan digital, dan ketahanan psikologis yang memadai. Kajian mendalam terhadap pengaruh variabel-variabel ini diharapkan memberikan landasan bagi pengambilan kebijakan internal serta perumusan strategi pengembangan SDM jangka panjang. Studi ini bertujuan memberikan kontribusi ilmiah sekaligus masukan praktis bagi institusi Polri dalam memperkokoh fondasi menuju institusi kepolisian yang modern, profesional, dan dipercaya masyarakat.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka sistematis (*literature review*) untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan etis, kompetensi digital, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan sumber daya manusia dalam mendukung transformasi Polri Presisi. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan, perbandingan, dan sintesis hasil penelitian selama satu dekade terakhir (2015–2024), sehingga menghasilkan pemahaman yang menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti. Triandini (2019) menyatakan bahwa tinjauan pustaka sistematis berfungsi untuk mengidentifikasi perkembangan konsep, menemukan pola hubungan antar variabel, serta merangkum temuan empiris dari berbagai studi terdahulu.

Proses penelitian diawali dengan penentuan kata kunci utama, yakni “kepemimpinan etis”, “kompetensi digital”, “motivasi kerja”, “komitmen organisasi”, “kesiapan SDM”, dan “transformasi kepolisian”. Pencarian literatur dilakukan pada basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, DOAJ, dan SINTA. Kriteria inklusi meliputi: (1) publikasi dalam sepuluh tahun terakhir, (2) berbahasa Indonesia atau Inggris, (3) membahas satu atau lebih variabel penelitian, serta (4) artikel jurnal, prosiding, atau laporan penelitian yang telah melalui proses peer review. Artikel dengan karakter opini, tanpa data empiris yang jelas, atau kurang relevan terhadap organisasi publik khususnya kepolisian, dikeluarkan dari kajian. Tahap selanjutnya adalah penyaringan dan evaluasi kualitas artikel berdasarkan prinsip PRISMA (Moher, 2020), yang mencakup identifikasi, seleksi, kelayakan, dan sintesis. Setiap artikel dianalisis dari segi tujuan penelitian, variabel yang dikaji, metode yang digunakan, dan temuan utama. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengelompokkan pola hubungan antar variabel kepemimpinan etis, kompetensi digital, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kesiapan SDM.

Pendekatan ini bertujuan mengungkap kesamaan, perbedaan hasil studi, serta mengidentifikasi gap penelitian yang dapat memperkuat kontribusi kajian ini. Seluruh temuan disusun secara naratif untuk menghasilkan kesimpulan komprehensif mengenai interaksi antar variabel dalam konteks transformasi Polri. Creswell (2018) menegaskan bahwa sintesis naratif efektif dalam penelitian sosial yang melibatkan beragam perspektif teoritis dan empiris, sehingga memungkinkan perumusan argumen ilmiah yang koheren dan didukung oleh berbagai sumber. Melalui prosedur tinjauan pustaka sistematis ini, penelitian bertujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang peran kepemimpinan etis, kompetensi digital, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dalam membentuk kesiapan SDM mendukung agenda transformasi Polri Presisi. Pendekatan ini sekaligus menjadi dasar rekomendasi berbasis bukti bagi pengambil kebijakan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Konsep dan Peran Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan etis tidak hanya berkaitan dengan pengambilan keputusan yang sesuai norma hukum, melainkan juga mengedepankan nilai moral dan keadilan dalam setiap aspek organisasi (Treviño *et al.*, 2019). Dalam konteks Polri, kepemimpinan etis menjadi pijakan utama dalam membangun budaya kerja yang mendukung transformasi digital dan reformasi internal. Pemimpin dengan orientasi etis menciptakan lingkungan yang mendorong anggota bertindak sesuai standar profesional, memperkuat integritas, serta meningkatkan kepercayaan baik secara internal maupun eksternal (Susanto, 2021). Pengaruh kepemimpinan etis terhadap persepsi anggota terkait keadilan, transparansi, dan legitimasi organisasi juga signifikan. Rahmadani (2018) menunjukkan bahwa anggota yang dipimpin secara etis cenderung merasa aman secara psikologis, lebih termotivasi, dan terbuka terhadap inovasi dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini krusial dalam menghadapi tuntutan transformasi Polri Presisi yang menuntut adaptasi cepat terhadap teknologi baru, prosedur mutakhir, dan layanan publik digital.

Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang berlandaskan nilai etika menjadi fondasi kesiapan SDM. Siregar (2021) menegaskan bahwa budaya kerja yang mengedepankan integritas, disiplin, dan keadilan meningkatkan loyalitas anggota sekaligus mengurangi resistensi terhadap perubahan. Pemimpin etis tidak sekadar memberikan arahan, melainkan juga menjadi contoh yang memperkuat norma perilaku profesional dan adaptif dalam organisasi. Dalam praktik Polri, penerapan kepemimpinan etis tercermin melalui program pembinaan integritas, pelatihan etika, dan evaluasi kinerja berbasis nilai profesional. Program ini berkontribusi pada konsistensi perilaku yang mendukung kesiapan SDM menghadapi transformasi digital, restrukturisasi organisasi, dan inovasi pelayanan (Mahfud, 2021).

Kepemimpinan Etis dan Kesiapan Menghadapi Perubahan

Kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan anggota terhadap pimpinan. Nurdin (2022) menemukan bahwa kepemimpinan etis memperkuat kesiapan perubahan melalui penciptaan iklim kepercayaan, kejelasan visi, dan penerapan kebijakan yang adil. Kondisi ini memudahkan anggota menyesuaikan diri dengan sistem digital baru, prosedur kerja yang diperbarui, serta tuntutan profesionalisme tinggi dalam pelayanan masyarakat.

Contoh Implementasi di Polri

Di Polri, kepemimpinan etis diwujudkan melalui mekanisme penghargaan dan sanksi yang transparan, mentoring internal, serta pelatihan integritas. Contohnya, program "Polisi Presisi Berintegritas" yang menekankan pengembangan moral dan kepatuhan terhadap prosedur operasional. Kepemimpinan yang konsisten terbukti menurunkan pelanggaran disiplin, meningkatkan akuntabilitas, dan memperkuat kesiapan SDM dalam mendukung transformasi secara menyeluruh.

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kesiapan SDM Polri

Definisi dan Ruang Lingkup Kompetensi Digital

Kompetensi digital merujuk pada kemampuan individu untuk memahami, mengelola, dan mengaplikasikan teknologi informasi dalam konteks pekerjaan (Putra, 2020). Di lingkungan Polri, kompetensi ini meliputi penguasaan perangkat lunak manajemen informasi, aplikasi prediktif, keamanan siber, hingga analisis data kriminal. Kompetensi digital menjadi kemampuan utama yang wajib dimiliki seluruh anggota Polri guna mendukung keberhasilan transformasi Presisi.

Kompetensi Digital dan Adaptasi Organisasi

Yusuf (2022) menunjukkan bahwa anggota dengan literasi digital tinggi lebih cepat menyesuaikan diri terhadap inovasi sistem kerja, mengurangi resistensi, dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan berbasis data. Kompetensi digital berperan dalam meningkatkan produktivitas, memperkuat

akuntabilitas, serta memperluas kapasitas organisasi dalam memberikan pelayanan publik.

Tantangan dalam Implementasi Kompetensi Digital

Rendahnya tingkat kompetensi digital menjadi hambatan utama dalam proses transformasi. Nugroho (2022) mencatat bahwa resistensi terhadap teknologi sering kali disebabkan oleh ketidakpercayaan diri, keterbatasan pelatihan, serta kurangnya fasilitas pendukung. Ketimpangan kemampuan digital antar anggota dapat menimbulkan ketidakseimbangan kinerja, sehingga perlu disusun strategi peningkatan kompetensi yang menyeluruh.

Strategi Penguatan Kompetensi Digital

Strategi peningkatan kompetensi digital meliputi pelatihan berjenjang, workshop, simulasi penggunaan teknologi, dan mentoring internal. Pemanfaatan e-learning serta platform digital resmi Polri dapat mempercepat adaptasi anggota, membentuk budaya kerja berbasis teknologi, dan meningkatkan kesiapan menghadapi transformasi (Hutabarat, 2020). Hartono (2023) menekankan pentingnya pendekatan blended learning yang mengombinasikan pelatihan daring dan luring untuk meningkatkan keterampilan digital yang aplikatif.

Dampak Kompetensi Digital terhadap Kesiapan SDM

Kompetensi digital yang memadai memungkinkan anggota Polri mengoptimalkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi tugas, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan akurasi pelayanan publik. Kondisi ini menjadi landasan penting dalam mewujudkan Polri Presisi, di mana digitalisasi menjadi inti dari seluruh sistem operasional. Anggota dengan kecakapan digital yang baik menunjukkan kesiapan lebih tinggi dalam menghadapi perubahan sistem, prosedur, dan teknologi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan SDM Polri

Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan tugas (Wijayanti,

2017). Motivasi intrinsik mencakup kepuasan profesional, pengembangan diri, dan rasa bangga atas profesi, sementara motivasi ekstrinsik meliputi penghargaan, insentif, dan pengakuan dari lingkungan kerja.

Motivasi Kerja dan Adaptasi terhadap Perubahan

Motivasi kerja terbukti memiliki korelasi signifikan dengan kesiapan menghadapi perubahan organisasi. Lestari (2019) menegaskan bahwa anggota yang termotivasi cenderung lebih aktif mengikuti pelatihan, menerima inovasi, dan menyesuaikan diri dengan prosedur baru. Motivasi yang tinggi juga memperkuat kesiapan emosional, sehingga proses adaptasi menjadi lebih efektif dan lancar.

Faktor Penentu Motivasi Kerja

Kepuasan kerja, peluang pengembangan karier, budaya penghargaan, serta komunikasi yang efektif dari pimpinan merupakan faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja. Hartono (2023) menemukan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan memperoleh kesempatan peningkatan kompetensi menunjukkan kesiapan lebih besar dalam menghadapi inovasi dan perubahan kerja.

Implikasi untuk Polri

Dalam konteks Polri, motivasi kerja yang tinggi mendorong partisipasi aktif anggota dalam transformasi, penguasaan sistem digital baru, serta pemeliharaan integritas. Strategi peningkatan motivasi meliputi penghargaan berbasis kinerja, pengakuan publik, dan pengembangan jalur karier yang terstruktur. Pegawai dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang kuat lebih mampu mengelola tekanan kerja, kompleksitas operasi, dan tuntutan pelayanan publik yang meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan SDM Polri

Definisi dan Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencakup keterikatan emosional, kesadaran terhadap nilai-nilai organisasi, serta kesiapan mendukung tujuan institusi (Fathurrahman, 2021). Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi menunjukkan loyalitas, disiplin, dan keterlibatan aktif dalam proses transformasi.

Komitmen Organisasi dan Respons terhadap Perubahan

Anggota Polri yang memiliki komitmen kuat lebih mudah menerima kebijakan baru, prosedur kerja yang diperbarui, serta teknologi digital. Yusuf (2022) menekankan bahwa komitmen organisasi memperkuat partisipasi anggota dalam transformasi, mengurangi resistensi, dan mempercepat implementasi strategi.

Strategi Penguatan Komitmen Organisasi

Strategi penguatan komitmen meliputi pembangunan budaya organisasi yang adil, pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang transparan, serta penghargaan atas kontribusi individu. Mahfud (2021) menegaskan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan menunjukkan kesiapan lebih tinggi dalam menghadapi perubahan.

Komitmen Organisasi dalam Konteks Polri Presisi

Dalam transformasi Polri Presisi, komitmen organisasi menjadi pendorong utama kesiapan SDM. Pegawai yang memahami nilai profesionalisme, integritas, dan pelayanan publik secara konsisten menerapkan prosedur baru, memanfaatkan teknologi digital, dan mendukung kebijakan pimpinan. Komitmen ini juga memperkuat kohesi internal, menjaga moral, dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan

Kepemimpinan etis memainkan peran utama dalam menyiapkan sumber daya manusia Polri untuk menghadapi perubahan. Pemimpin yang mengedepankan nilai moral dan keadilan menciptakan suasana kerja yang mendukung integritas dan disiplin, sekaligus meningkatkan kepercayaan baik dari dalam maupun luar institusi. Penelitian Rahmadani (2018) dan Susanto (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seperti ini meningkatkan semangat dan kesiapan anggota dalam menyambut reformasi, terutama yang berkaitan dengan teknologi dan pelayanan publik. Dalam lingkungan Polri, penerapan kepemimpinan etis melalui pelatihan dan evaluasi kinerja berbasis nilai profesional menjadi dasar yang kuat bagi

kesiapan mental dan moral anggota, sebagaimana dijelaskan oleh Nurdin (2022). Kemampuan digital menjadi faktor penting yang menentukan bagaimana anggota Polri mengelola teknologi terbaru, mulai dari big data hingga kecerdasan buatan dan sistem informasi daring. Putra (2020) menegaskan bahwa penguasaan teknologi bukan lagi sekadar tambahan, melainkan kebutuhan utama agar tugas kepolisian dapat berjalan efektif. Yusuf (2022) menambahkan bahwa anggota dengan kemampuan digital yang baik lebih cepat beradaptasi dan menerima sistem baru. Namun, perbedaan tingkat kemampuan antar anggota masih menjadi hambatan, sebagaimana ditemukan Nugroho (2022). Oleh karena itu, pelatihan bertahap dan pendampingan internal dianggap sebagai cara efektif untuk mempercepat peningkatan keterampilan digital (Hutabarat, 2020; Hartono, 2023).

Dorongan kerja juga memegang peranan penting dalam kesiapan menghadapi perubahan. Pegawai yang memiliki motivasi, baik dari dalam maupun luar diri, biasanya lebih aktif mengikuti pelatihan dan menerima inovasi. Lestari (2019) menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi membuat anggota lebih mudah menyesuaikan diri dengan prosedur baru dan tetap fokus menjalankan tugas. Hartono (2023) menekankan bahwa penghargaan dan peluang pengembangan karier sangat membantu menjaga motivasi, terutama dalam situasi kerja yang penuh tekanan seperti di Polri. Motivasi yang terjaga menjadi pendorong utama agar anggota terus berpartisipasi dalam proses perubahan. Keterikatan terhadap organisasi memperkuat loyalitas dan kesiapan anggota Polri dalam menjalankan perubahan. Fathurrahman (2021) menyebutkan bahwa pegawai yang merasa terikat dengan nilai dan tujuan organisasi lebih mudah menerima kebijakan baru serta teknologi digital. Rasa memiliki yang tumbuh dari keadilan, pengakuan atas peran, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan turut meningkatkan kesiapan sumber daya manusia. Yusuf (2022) menegaskan bahwa keterikatan ini mengurangi penolakan terhadap perubahan dan mempercepat penerapan strategi baru. Dalam transformasi Polri Presisi, rasa tanggung jawab ini menjadi kekuatan internal yang menjaga agar kebijakan dapat dijalankan

secara konsisten dan memperkuat kerja sama dalam organisasi (Mahfud, 2021). Secara keseluruhan, hubungan antara kepemimpinan etis, kemampuan digital, motivasi kerja, dan keterikatan organisasi membentuk fondasi yang saling melengkapi dalam menyiapkan SDM Polri menghadapi transformasi. Setiap aspek membantu mengatasi tantangan yang muncul selama perubahan berlangsung. Nugroho (2022) menegaskan bahwa keberhasilan perubahan institusi kepolisian sangat bergantung pada kesiapan anggota yang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan teknologi dan dinamika sosial. Pendekatan yang menguatkan keempat hal tersebut menjadi syarat utama agar Polri dapat melaksanakan agenda transformasi dengan lancar, berkelanjutan, dan sesuai harapan masyarakat.

Kesimpulan

Transformasi Polri Presisi menuntut kesiapan sumber daya manusia yang tidak hanya menguasai aspek teknis, tetapi juga matang secara psikologis, moral, dan organisasi. Berdasarkan telaah literatur, empat faktor utama kepemimpinan etis, kompetensi digital, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berperan sebagai penopang yang saling melengkapi dalam meningkatkan kesiapan SDM Polri. Kepemimpinan etis menjadi landasan penting dalam membangun budaya kerja yang sehat dan profesional. Pemimpin yang menegakkan nilai moral, integritas, dan keadilan memberikan contoh nyata bagi anggota, sehingga perilaku adaptif dan integritas tinggi menjadi kebiasaan. Penelitian Rahmadani (2018) dan Susanto (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memperkuat kepercayaan anggota terhadap pimpinan, mengurangi penolakan terhadap perubahan, serta memperkokoh kesiapan mental menghadapi transformasi digital. Implementasi kepemimpinan etis melalui pelatihan integritas, evaluasi kinerja berdasarkan nilai profesional, dan pendampingan internal terbukti mampu menyiapkan SDM secara emosional dan moral dalam reformasi institusi. Kompetensi digital menjadi aspek berikutnya yang tidak kalah krusial. Transformasi menuntut anggota Polri

memiliki kemampuan literasi digital yang memadai, termasuk penguasaan aplikasi prediktif, keamanan siber, pengolahan data, dan sistem manajemen informasi. Yusuf (2022) menegaskan bahwa anggota dengan kemampuan digital tinggi lebih cepat beradaptasi, lebih efisien dalam pengambilan keputusan berbasis data, serta lebih siap menghadapi prosedur baru. Tantangan terkait rendahnya kompetensi digital dapat diatasi melalui pelatihan bertahap, workshop, simulasi teknologi, dan pendampingan internal, sehingga tercipta budaya kerja yang mengedepankan teknologi. Motivasi kerja turut berperan dalam menyiapkan SDM. Anggota yang termotivasi cenderung lebih aktif mengikuti pelatihan, menerima inovasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur. Lestari (2019) menyatakan bahwa motivasi, baik intrinsik seperti kepuasan profesional maupun ekstrinsik seperti penghargaan, mendorong partisipasi aktif anggota dalam proses transformasi.

Hartono (2023) menambahkan bahwa penghargaan berbasis kinerja dan kesempatan pengembangan karier efektif merjaga semangat kerja dalam lingkungan yang penuh tekanan. Komitmen organisasi melengkapi kesiapan SDM dengan membangun loyalitas, keterikatan emosional, dan keterlibatan anggota secara aktif. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi lebih siap menerima perubahan, mendukung kebijakan baru, dan beradaptasi dengan teknologi digital (Fathurrahman, 2021). Komitmen tumbuh dari rasa keadilan, pengakuan atas peran, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Dalam transformasi Polri Presisi, komitmen berfungsi sebagai energi internal yang menjaga konsistensi pelaksanaan kebijakan, memperkuat solidaritas, dan meningkatkan efektivitas organisasi. Keempat faktor tersebut membentuk suatu ekosistem kesiapan SDM yang saling melengkapi. Kepemimpinan etis membangun fondasi moral dan budaya kerja; kompetensi digital memastikan penguasaan teknis; motivasi kerja mendorong keterlibatan aktif; dan komitmen organisasi memperkuat loyalitas serta keterikatan pada tujuan bersama. Keberhasilan transformasi Polri Presisi bergantung pada keseimbangan dan sinergi antara faktor-faktor tersebut agar SDM mampu menyesuaikan diri

dengan cepat, efektif, dan beretika dalam menghadapi tantangan modernisasi kepolisian. Hasil kajian ini memberikan arahan praktis bagi pengelolaan SDM Polri. Pertama, penguatan kepemimpinan etis perlu menjadi fokus melalui pelatihan, pendampingan, dan evaluasi berbasis nilai. Kedua, peningkatan kompetensi digital harus dilakukan secara sistematis melalui pelatihan berjenjang, e-learning, dan simulasi operasional. Ketiga, motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan penghargaan berbasis kinerja, pengakuan publik, dan peluang pengembangan karier. Keempat, komitmen organisasi perlu diperkuat lewat komunikasi terbuka, partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, dan penguatan budaya profesionalisme. Dengan penerapan strategi terpadu tersebut, Polri dapat mengembangkan SDM yang siap menghadapi transformasi digital dan reformasi institusi secara menyeluruh. Kesiapan SDM tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan mental, etika, dan organisasi sehingga transformasi Polri Presisi dapat berlangsung efektif, berkelanjutan, dan mendukung terbentuknya kepolisian yang profesional, terpercaya, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat modern.

Daftar Pustaka

- Alla, A., Maryani, D., & Marwan, J. (2025). PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI ERA DIGITAL PADA SENTRA "MULYA JAYA" JAKARTA. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 13(2). <https://doi.org/10.35450/jip.v13i2.1258>.
- Creswell, J. W. (2009). Research designs. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.
- Darmawan, I. (2020). Transformasi digital dalam organisasi publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 8(1), 55–67.
- Fathurrahman, M. (2021). Organizational commitment in public institutions. *Journal of Public Management*, 12(3), 244–260.
- Hartono, R. (2023). Digital competence and public sector innovation. *Government Studies Review*, 7(1), 89–103.
- Hutabarat, R. (2020). Police modernization and digital policing. *Security Studies Journal*, 14(2), 66–83.
- Iskandar, M. R. (2024). Tinjauan Literatur tentang Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan di Era Digital. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 44–55. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i1.945>.
- Kurniawan, E. (2019). Technology adoption in government institutions. *TechGov Journal*, 3(2), 99–113.
- Lestari, M. (2019). Work motivation and employee readiness for change. *Indonesian Journal of Management*, 10(4), 331–345.
- McComas, H. W. (2019). Ethical leadership within law enforcement agencies: pedagogical and cultural challenges. *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, 5(2), 66–82. <https://doi.org/10.1108/JCRPP-12-2018-0044>.
- Moher, D. (2020). PRISMA guidelines for review studies. *Systematic Reviews*, 9(1), 1–11.
- Nugraha, B. A., Rahmania, F. A., & Nurendra, A. M. (2021). Kepemimpinan profetik, etos kerja islami, dan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil (PNS). *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v5i1.29492>.
- Putra, A. (2020). Digital literacy in policing institutions. *Journal of Digital Society*, 3(1), 33–47.

- Rumata, V. M., & Nugraha, D. A. (2020). Rendahnya tingkat perilaku digital ASN kementerian kominfo: Survei literasi digital pada instansi pemerintah. *Jurnal Studi Komunikasi*, 4(2), 467-484.
- Siregar, H. (2021). Cultural change in police institutions. *Journal of Public Policy Studies*, 11(1), 90–108.
- Susanto, D. (2021). Ethical leadership and integrity in public service. *Jurnal Administrasi Negara*, 19(1), 15–29.
- Triandini, E. (2019). Systematic literature review: Theory and practice. *Jurnal Informasi*, 12(2), 45–60.
- Wijayanti, L. (2017). Work motivation as a determinant of employee performance. *Economic & Business Review*, 5(1), 56–72.
- Yusuf, M. (2022). Digital transformation readiness in public organizations. *Journal of Public Innovation*, 6(3), 201–218.