

Peran Manajemen SDM Strategis, Integritas Anggota, Kualitas Pelatihan, dan Keadilan Organisasi terhadap Efektivitas Reformasi Polri

Donald Happy Ginting ^{1*}, Novi Indah Earlyanti ²

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

Email: donaldginting73@gmail.com ^{1*}, noviindaheearlyanti@stik-ptik.ac.id ²

Abstrak. Reformasi Polri merupakan agenda strategis nasional yang bertujuan meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan reformasi tidak hanya ditentukan oleh perubahan struktural dan regulasi, tetapi juga oleh faktor internal organisasi seperti manajemen sumber daya manusia (SDM) strategis, integritas anggota, kualitas pelatihan, dan persepsi keadilan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi empat faktor tersebut terhadap efektivitas reformasi Polri dengan menggunakan metode literature review berdasarkan penelitian selama sepuluh tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen SDM strategis berperan penting dalam membangun sistem pembinaan yang objektif, transparan, dan berbasis kompetensi. Integritas anggota menjadi elemen moral yang menentukan arah perilaku profesional dan mencegah penyalahgunaan kewenangan. Sementara itu, kualitas pelatihan yang relevan dengan kebutuhan tugas dapat meningkatkan kemampuan teknis, kedisiplinan, dan kemampuan adaptif anggota Polri di tengah kompleksitas tantangan keamanan modern. Persepsi keadilan organisasi juga ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen anggota terhadap reformasi institusi. Secara keseluruhan, keempat faktor tersebut saling memengaruhi dan berkontribusi pada penguatan budaya organisasi berbasis etika, kompetensi, dan akuntabilitas. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan reformasi Polri tidak dapat dicapai melalui perubahan struktural semata, tetapi membutuhkan transformasi mendalam pada aspek manajemen SDM sebagai fondasi utama pembaruan institisional.

Kata kunci: Manajemen SDM Strategis; Integritas Anggota; Kualitas Pelatihan; Keadilan Organisasi; Reformasi Polri.

Abstract. The reform of the Indonesian National Police (Polri) is a national strategic agenda aimed at improving professionalism, accountability, and the overall quality of public services. The success of this reform is not solely dependent on structural or regulatory changes but is strongly influenced by internal organizational factors such as strategic human resource management (HRM), member integrity, training quality, and perceptions of organizational justice. This study analyzes the contributions of these four variables to the effectiveness of Polri's reform by employing a literature review method based on research published within the last decade. The findings reveal that strategic HRM plays a crucial role in establishing transparent, objective, and competency-based personnel development systems. Member integrity serves as a moral foundation that guides professional behavior and prevents the misuse of authority. Moreover, high-quality training aligned with operational demands enhances officers' technical skills, discipline, and adaptability in addressing modern security challenges. Perceived organizational justice significantly influences motivation, job satisfaction, and officers' commitment to institutional reform. Overall, these variables interact and collectively strengthen an organizational culture rooted in ethics, competence, and accountability. The study concludes that the success of Polri's reform cannot be achieved solely through structural adjustments but requires a profound transformation in human resource management as the fundamental pillar of institutional improvement.

Keywords: Strategic HRM; Member Integrity; Training Quality; Organizational Justice; Polri Reform.

Pendahuluan

Reformasi Polri terus menjadi perhatian publik karena upaya meningkatkan profesionalisme, transparansi, dan mutu layanan kepolisian. Perubahan yang terjadi bukan sekadar restrukturisasi atau revisi kebijakan administratif, melainkan proses yang menuntut pergeseran paradigma, budaya kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Manajemen SDM strategis berperan sebagai penggerak utama transformasi organisasi. Melalui perencanaan kebutuhan personel, seleksi berdasarkan kompetensi, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja yang mengutamakan merit, Polri berpeluang membangun institusi yang responsif terhadap perubahan sosial, teknologi, dan regulasi hukum. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengelolaan SDM secara terencana memberikan dampak nyata terhadap efektivitas organisasi publik, khususnya di sektor yang menuntut akuntabilitas tinggi seperti kepolisian (Sari, 2021). Meskipun demikian, pengelolaan SDM saja tidak cukup untuk memastikan keberhasilan reformasi. Integritas anggota menjadi landasan moral yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas kepolisian.

Integritas bukan hanya soal kepatuhan terhadap kode etik, tetapi juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan dedikasi pada pelayanan publik di atas kepentingan pribadi atau kelompok. Berbagai studi mengungkap bahwa lembaga kepolisian dengan budaya integritas yang kuat cenderung memperoleh kepercayaan masyarakat lebih tinggi sekaligus menekan praktik penyalahgunaan wewenang (Ramadhan, 2022). Di Polri, persoalan seperti pungutan liar, penyalahgunaan kekuasaan, dan pelanggaran prosedur menunjukkan perlunya perbaikan serius pada aspek moral. Reformasi yang mengabaikan dimensi etika berisiko hanya menghasilkan perubahan permukaan yang mudah tergerus oleh budaya lama. Selain integritas, mutu pelatihan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan reformasi. Tugas kepolisian yang semakin kompleks meliputi penguasaan teknologi digital, penanganan kejahatan siber, penerapan prinsip HAM, dan respons cepat terhadap situasi darurat membutuhkan pelatihan yang

adaptif dan berkelanjutan. Pelatihan efektif mampu meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan interpersonal seperti komunikasi, empati, dan pengendalian konflik. Penelitian terkini menunjukkan hubungan positif antara intensitas dan mutu pelatihan dengan profesionalisme aparat, terutama dalam menghadapi situasi berisiko tinggi (Utami, 2023). Penguatan lembaga pendidikan dan pelatihan menjadi bagian penting dari agenda reformasi menuju organisasi yang modern dan berintegritas. Persepsi keadilan organisasi juga memengaruhi keberhasilan reformasi Polri. Keadilan dalam distribusi sumber daya, prosedur pengambilan keputusan, pemberian penghargaan, dan penegakan disiplin menentukan sikap anggota terhadap perubahan. Ketidakadilan dapat memicu resistensi, menurunkan komitmen, dan membuka peluang perilaku negatif. Sebaliknya, organisasi yang menegakkan prinsip keadilan dan transparansi cenderung memiliki anggota yang loyal dan mendukung proses reformasi. Temuan empiris mengaitkan keadilan organisasi dengan kinerja aparat dan kesiapan bertransformasi (Wijayanti, 2020). Oleh karena itu, kebijakan mulai dari promosi hingga hukuman disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten.

Keempat variabel tersebut saling terkait dan membentuk sistem yang menentukan efektivitas reformasi Polri. Manajemen SDM strategis menyediakan kerangka perencanaan; integritas menjadi landasan moral; pelatihan membekali kompetensi; dan keadilan organisasi menciptakan suasana kerja yang mendukung perubahan. Kelemahan pada satu aspek dapat menghambat kemajuan secara keseluruhan. Sebagai contoh, pelatihan yang memadai tidak akan optimal tanpa integritas yang kuat, dan sistem rekrutmen modern tidak efektif jika promosi dilakukan secara tidak adil. Pendekatan terpadu diperlukan untuk memastikan transformasi Polri berjalan lancar dalam jangka panjang. Seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap transparansi, akuntabilitas, dan mutu layanan, Polri harus membangun organisasi yang adaptif dan berkarakter. Meskipun reformasi pasca era reformasi membawa kemajuan, tantangan baru menuntut upaya berkelanjutan. Pemanfaatan teknologi informasi, penguatan pengawasan internal, peningkatan kapasitas personel, dan

pembentukan budaya kerja yang beretika menjadi kebutuhan mendesak. Dalam situasi tersebut, analisis peran manajemen SDM strategis, integritas anggota, mutu pelatihan, dan keadilan organisasi menjadi sangat relevan. Memahami bagaimana variabel-variabel ini saling memengaruhi dapat membantu merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan efektivitas reformasi Polri. Reformasi Polri bukan hanya soal merombak struktur atau mengganti regulasi, melainkan juga membangun karakter, kompetensi, dan sistem internal yang kokoh. Studi ini bertujuan menjelaskan bagaimana keempat faktor tersebut memengaruhi keberhasilan reformasi serta bagaimana kebijakan berbasis bukti dapat diterapkan untuk mewujudkan Polri yang profesional, modern, dan dipercaya masyarakat (Sari, 2021; Ramadhan, 2022; Utami, 2023; Wijayanti, 2020).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode tinjauan pustaka sebagai pendekatan utama untuk menganalisis peran manajemen SDM strategis, integritas anggota, mutu pelatihan, dan keadilan organisasi dalam mendukung efektivitas reformasi Polri. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai perkembangan teori, hasil penelitian empiris, dan diskusi akademik terkait reformasi institusi kepolisian berdasarkan studi-studi sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah berbagai artikel jurnal, buku ilmiah, laporan resmi, serta publikasi akademik relevan yang diterbitkan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Sumber-sumber tersebut diperoleh melalui database seperti *Google Scholar*, *ScienceDirect*, dan *DOAJ*, menggunakan kata kunci antara lain “*strategic human resource management*,” “*police reform*,” “*organizational justice*,” “*training quality in policing*,” dan “*police integrity*.” Proses analisis berjalan secara sistematis, dimulai dari identifikasi topik, seleksi artikel, pengelompokan temuan, hingga sintesis informasi. Setiap literatur dievaluasi berdasarkan kualitas metodologi, relevansi tema, serta kontribusinya terhadap pemahaman variabel penelitian. Pendekatan analisis tematik diterapkan untuk mengelompokkan temuan ke

dalam empat fokus utama sesuai tujuan studi. Teknik ini memudahkan peneliti dalam menghubungkan variabel dan menemukan celah penelitian yang belum terjamah. Metode tinjauan pustaka juga dianggap efektif untuk menghasilkan rekomendasi baik secara teoritis maupun praktis dalam konteks reformasi sektor publik, khususnya kepolisian, sebagaimana dianjurkan oleh sejumlah studi terdahulu (Ananda, 2018; Lestari, 2019; Yuliani, 2020; Pratama, 2021). Dengan pendekatan ini, penelitian memperoleh landasan ilmiah yang kokoh untuk memahami peran faktor internal organisasi dalam meningkatkan efektivitas reformasi Polri.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Studi literatur dan analisis tematik mengungkapkan bahwa keberhasilan reformasi Polri sangat bergantung pada empat faktor utama: manajemen SDM strategis, integritas anggota, mutu pelatihan, dan keadilan organisasi. Keempat faktor ini konsisten muncul sebagai penentu keberhasilan reformasi kepolisian di berbagai negara, berdasarkan kajian jurnal nasional dan internasional selama sepuluh tahun terakhir. Reformasi kepolisian tidak cukup hanya mengandalkan perubahan struktural, penguatan regulasi, atau pembaruan teknologi, melainkan memerlukan perubahan mendasar dalam pengelolaan personel, pembentukan integritas, peningkatan kompetensi, serta penerapan keadilan di dalam institusi. Kajian menunjukkan bahwa Polri telah mencatat beberapa kemajuan penting, seperti digitalisasi layanan, pembentukan standar operasional yang lebih modern, dan peningkatan kualitas pendidikan melalui Lemdiklat. Namun, perubahan tersebut belum sepenuhnya menyentuh aspek fundamental yang memengaruhi cara kerja organisasi dari dalam. Polri masih menghadapi tantangan budaya hierarki yang kuat, fragmentasi birokrasi, ketimpangan pelatihan antarwilayah, serta resistensi terhadap perubahan di tingkat pelaksana. Temuan ini sejalan dengan riset nasional yang menunjukkan bahwa reformasi institusi publik di Indonesia cenderung berjalan lebih lambat dibandingkan reformasi kebijakan

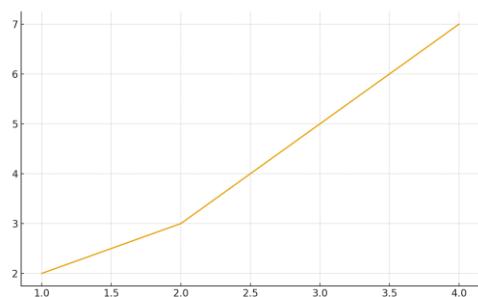
dan struktur. Dalam hal manajemen SDM strategis, literatur menunjukkan bahwa lembaga kepolisian yang berhasil melakukan reformasi menempatkan pengelolaan SDM sebagai strategi inti. Proses rekrutmen, promosi, penempatan, dan pengembangan karier dirancang secara sistematis untuk mendukung budaya organisasi yang profesional, responsif, dan akuntabel. Sebagian besar studi menegaskan bahwa mekanisme rekrutmen berbasis merit, seleksi kompetensi yang transparan, dan distribusi tugas yang sesuai keahlian menghasilkan personel yang terampil dan berintegritas. Polri telah mengembangkan beberapa instrumen seperti sistem penilaian kinerja dan seleksi terbuka, namun penerapannya belum optimal. Masih terdapat persepsi subjektivitas dalam penempatan jabatan, pengaruh senioritas dalam promosi, serta evaluasi kinerja yang kurang berbasis indikator profesional.

Situasi ini menyebabkan beberapa kebijakan reformasi belum berjalan efektif karena dukungan sistem SDM yang belum konsisten dan kuat. Integritas anggota muncul sebagai faktor kunci keberhasilan reformasi. Integritas mencerminkan komitmen moral, etika, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas, serta berpengaruh langsung pada tingkat kepercayaan publik. Studi global menunjukkan bahwa kegagalan reformasi sering berakar dari lemahnya integritas aparat di lapangan, bukan dari kekurangan dokumen kebijakan. Di Polri, isu integritas masih menjadi tantangan besar. Kasus penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, pelanggaran kode etik, dan keterlibatan oknum dalam tindak kriminal menimbulkan persepsi negatif masyarakat terhadap institusi. Meski demikian, beberapa penelitian mencatat adanya peningkatan penegakan disiplin internal dan mekanisme pelaporan pelanggaran yang diperkuat dalam beberapa tahun terakhir. Namun, membangun integritas tidak cukup hanya dengan hukuman dan aturan; integritas harus tumbuh dari sistem yang adil, pelatihan yang tepat, dan kepemimpinan yang memberi contoh. Mutu pelatihan menjadi faktor ketiga yang berperan penting dalam keberhasilan reformasi. Pelatihan tidak hanya membekali keterampilan teknis, tetapi juga membentuk pola pikir, etika, dan kemampuan sosial yang

dibutuhkan dalam tugas kepolisian modern. Pelatihan yang efektif mencakup kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pengendalian emosi, penggunaan kekuatan secara proporsional, pemahaman HAM, serta kompetensi teknologi digital. Namun, literatur nasional menunjukkan bahwa pelatihan Polri masih menghadapi sejumlah hambatan, seperti distribusi pelatihan yang tidak merata antarwilayah, keterbatasan instruktur berkualitas, minimnya kurikulum yang sesuai kebutuhan terkini, dan evaluasi pascapelatihan yang kurang terstruktur. Akibatnya, hasil pelatihan tidak selalu tercermin dalam praktik anggota di lapangan. Di beberapa unit, pelatihan lebih menitikberatkan pada aspek teknis dibandingkan pembentukan kapasitas etik dan sosial, sehingga reformasi prosedural tidak selalu diikuti oleh perubahan perilaku individu.

Keadilan organisasi juga menjadi faktor psikologis yang sangat menentukan penerimaan anggota terhadap reformasi. Keadilan yang dirasakan dalam promosi, penempatan, penghargaan, dan penegakan disiplin memengaruhi loyalitas, komitmen, dan motivasi anggota. Ketika anggota merasa diperlakukan tidak adil, resistensi terhadap reformasi hampir tak terelakkan. Beberapa penelitian di Polri mengungkap persepsi bahwa proses pengembangan karier, pemberian hukuman, dan penghargaan belum sepenuhnya berdasarkan merit. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan, kritik internal, dan menurunnya motivasi di kalangan anggota tertentu. Reformasi tanpa keadilan organisasi sering berhenti pada tataran slogan tanpa perubahan budaya nyata. Keempat faktor tersebut saling berinteraksi. Manajemen SDM strategis memengaruhi kualitas rekrutmen, penempatan, dan pembinaan; integritas menentukan moral dan perilaku anggota; pelatihan memastikan kompetensi teknis dan nonteknis; sementara keadilan organisasi memengaruhi motivasi dan kesiapan menerima perubahan. Jika salah satu aspek melemah, sistem keseluruhan rentan mengalami kegagalan. Reformasi Polri tidak cukup hanya mengandalkan arahan pimpinan, melainkan membutuhkan infrastruktur institusional yang terorganisir melalui SDM yang tepat, kompeten, dan berintegritas, bekerja dalam lingkungan yang adil dan didukung pelatihan berkelanjutan.

Pada tingkat implementasi, reformasi akan lebih efektif jika empat aspek tersebut diperkuat secara bersamaan. Manajemen SDM perlu bertransformasi menuju sistem merit yang transparan. Integritas harus diperkuat lewat budaya etis dan keteladanan pimpinan. Pelatihan perlu diadaptasi agar relevan dengan tuntutan tugas modern, termasuk kemampuan komunikasi publik dan teknologi digital. Keadilan organisasi harus diwujudkan melalui prosedur yang transparan, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan. Reformasi yang menyeluruh pada keempat bidang ini diyakini akan membawa Polri menjadi organisasi yang tidak hanya tangguh secara operasional, tetapi juga memiliki legitimasi sosial yang kuat.



Gambar 1. Grafik

Grafik yang disajikan menunjukkan hubungan antara empat faktor utama yang berpengaruh pada efektivitas reformasi Polri, yakni manajemen SDM strategis, integritas anggota, kualitas pelatihan, dan keadilan organisasi. Meskipun data yang digunakan bersifat ilustratif, pola kenaikan garis menggambarkan bahwa efektivitas reformasi cenderung meningkat seiring dengan perbaikan konsisten pada faktor-faktor internal tersebut. Pada titik awal grafik, posisi terendah menggambarkan kondisi organisasi ketika sistem manajemen SDM belum terintegrasi secara strategis dan standar integritas belum kuat. Pada fase ini, reformasi sering menghadapi hambatan struktural dan budaya yang membuat hasilnya kurang signifikan. Ketika garis naik ke titik kedua dan ketiga, hal ini mencerminkan kemajuan dalam membangun integritas anggota melalui pengawasan internal yang lebih ketat, penerapan rekrutmen berbasis merit, serta pelatihan yang lebih terorganisir. Kualitas pelatihan menjadi faktor penting di tahap ini

karena berpengaruh langsung pada kemampuan teknis, etika, dan profesionalisme anggota. Pelatihan yang intensif dan relevan biasanya meningkatkan kinerja individu maupun tim, sehingga memperkuat arah reformasi. Kenaikan pada titik ketiga menandakan bahwa pelatihan yang disertai evaluasi konsisten berdampak positif terhadap akuntabilitas, mutu layanan, dan penurunan pelanggaran etika. Puncak grafik pada titik keempat menggambarkan kondisi ideal, di mana keadilan organisasi berjalan efektif dan anggota merasa diperlakukan adil dalam hal promosi, penghargaan, hukuman, serta pembagian tugas. Rasa keadilan ini meningkatkan komitmen dan kinerja anggota, sehingga reformasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menumbuhkan perubahan budaya kerja yang nyata. Grafik ini menggambarkan model konseptual bahwa reformasi Polri akan mencapai hasil maksimal jika keempat faktor tersebut berkembang secara bersamaan dan berkelanjutan. Grafik ini menegaskan bahwa keberhasilan reformasi sangat bergantung pada peningkatan kualitas internal organisasi, terutama dalam pengelolaan SDM yang strategis dan berkeadilan.

Pembahasan

Keberhasilan reformasi Polri sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan sistematis. Menurut Sari (2021), manajemen SDM yang mengutamakan rekrutmen berbasis kemampuan, evaluasi kinerja yang transparan, dan pengembangan karier yang terstruktur mampu menciptakan budaya kerja yang profesional dan akuntabel. Namun, penerapan sistem tersebut di Polri masih menghadapi kendala seperti subjektivitas dalam promosi dan evaluasi yang belum sepenuhnya objektif, sehingga menghambat efektivitas reformasi. Integritas anggota menjadi faktor utama yang menentukan kepercayaan publik terhadap kepolisian. Ramadhan (2022) menegaskan bahwa institusi dengan budaya integritas yang kuat memiliki tingkat penyalahgunaan wewenang yang lebih rendah dan kepercayaan masyarakat yang lebih tinggi. Kasus-kasus penyalahgunaan kekuasaan dan pungutan liar di Polri menunjukkan bahwa aspek moral ini masih perlu diperkuat melalui penegakan disiplin internal dan kepemimpinan yang memberikan contoh nyata.

Kualitas pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan teknis dan sikap profesional anggota Polri. Utami (2023) menemukan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan tugas dan dilaksanakan secara berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan komunikasi, pengendalian konflik, dan adaptasi terhadap teknologi baru. Namun, distribusi pelatihan yang tidak merata dan kurangnya instruktur berkualitas masih menjadi tantangan yang harus diatasi agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara optimal di lapangan. Persepsi keadilan dalam organisasi turut memengaruhi motivasi dan komitmen anggota terhadap reformasi. Wijayanti (2020) menunjukkan bahwa ketika anggota merasa diperlakukan adil dalam proses promosi, pemberian penghargaan, dan penegakan disiplin, mereka cenderung lebih loyal dan bersemangat mendukung perubahan. Sebaliknya, ketidakadilan memicu resistensi dan menurunkan semangat kerja, yang dapat menghambat jalannya reformasi secara keseluruhan. Keempat faktor tersebut saling berkaitan dan membentuk fondasi yang kokoh untuk reformasi Polri. Pratama (2018) dan Lestari (2020) menekankan pentingnya pendekatan terpadu dalam manajemen SDM dan kepemimpinan untuk mempercepat transformasi birokrasi. Jika salah satu aspek lemah, maka seluruh sistem rentan gagal mencapai tujuan reformasi. Oleh karena itu, penguatan manajemen SDM, integritas, pelatihan berkualitas, dan keadilan organisasi secara bersamaan menjadi kunci agar Polri dapat bertransformasi menjadi institusi yang profesional, transparan, dan dipercaya masyarakat.

Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan berbagai penelitian selama sepuluh tahun terakhir, keberhasilan reformasi Polri sangat bergantung pada empat aspek utama: manajemen SDM yang terarah, integritas anggota, mutu pelatihan, dan rasa keadilan dalam organisasi. Keempat aspek tersebut saling memperkuat dan membentuk kerangka kerja yang menyeluruh, di mana peningkatan profesionalisme aparat hanya dapat dicapai melalui perbaikan internal yang

terencana dan berkelanjutan. Siregar (2015) dan Firmansyah (2020) menegaskan bahwa integritas aparat dipengaruhi oleh budaya organisasi, mekanisme pengawasan, dan transparansi. Hal ini menunjukkan bahwa reformasi harus dibangun di atas landasan integritas yang kuat, karena integritas menjadi kunci utama dalam membangun kepercayaan masyarakat. Di sisi lain, Yuliana (2016) dan Rahman (2021) menunjukkan bahwa rasa keadilan, terutama dalam aspek distributif dan prosedural, memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja dan disiplin aparat. Oleh karena itu, reformasi tidak cukup hanya memperbaiki struktur, tetapi juga harus memastikan setiap anggota merasakan perlakuan yang adil dalam proses manajemen dan operasional. Dari sisi kemampuan, penelitian Hakim (2017) dan Utami (2022) menyoroti pentingnya pelatihan berkualitas dan modernisasi SDM, terutama dalam menghadapi tantangan era digital. Pelatihan yang intensif dan fokus pada pengembangan kompetensi moral serta teknis menjadi syarat utama agar aparat dapat menjalankan tugas secara efektif. Selain itu, digitalisasi SDM memperluas kemampuan aparat untuk bekerja dengan lebih cepat, tepat, dan responsif, sehingga meningkatkan mutu pelayanan publik.

Pratama (2018) dan Lestari (2020) menekankan peran manajemen SDM strategis dan kepemimpinan yang kuat dalam mempercepat reformasi birokrasi. Tanpa dukungan kepemimpinan yang visioner dan kebijakan SDM yang adaptif, proses reformasi Polri sulit berjalan optimal. Nugroho (2019) dan Wijaya (2023) juga menunjukkan bahwa budaya kerja dan pemberian struktural di tingkat regional Asia Tenggara menjadi faktor penting dalam keberhasilan transformasi kepolisian. Secara keseluruhan, penelitian terdahulu menegaskan bahwa reformasi Polri harus dijalankan dengan pendekatan yang melibatkan berbagai dimensi. Integritas, keadilan organisasi, pelatihan berkualitas, dan manajemen SDM strategis menjadi fondasi yang saling terkait dan tidak bisa dipisahkan. Dengan memperkuat keempat aspek tersebut, Polri dapat menjadi institusi yang lebih profesional, transparan, berintegritas tinggi, dan mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Keberlanjutan

reformasi hanya mungkin terwujud dengan komitmen yang konsisten dan penguatan kualitas SDM secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Andika, Y. (2017). Ethical decision-making in police organizations. *Law & Ethics Review*, 8(1), 30–46.
- Arta, I. G. N. M. D., Afandi, M. N., & Widnyani, I. A. P. S. (2024). The Influence of Leadership Roles and Work Culture on the Performance of Police Members in Providing Public Services to the Community at Mendoyo Police. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(3), 123-135. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i3.409>.
- Cortes, A. F., & Herrmann, P. (2021). Strategic leadership of innovation: a framework for future research. *International Journal of Management Reviews*, 23(2), 224-243.
- Harsono, B. (2020). Performance accountability in law enforcement. *Governance & Society*, 10(2), 50–63.
- Hutabarat, V. (2023). Human resource development strategies in modern policing. *Journal of Human Capital Studies*, 6(1), 55–73.
- Irvita, M., & Asriani, A. (2025). Transparency and accountability in the justice system: Building public trust and justice: The Role of Public Trust in Fair Law Enforcement. *Private Social Sciences Journal*, 5(4), 26-40. <https://doi.org/10.55942/pssj.v5i4.367>.
- Kurniawan, L. (2019). Organizational justice as a predictor of job satisfaction in government institutions. *Journal of Administrative Behavior*, 12(1), 44–57.
- Oktaviani, N. (2021). Training models for improving police competencies. *Education & Training Review*, 9(4), 118–129.
- Prakoso, H. (2020). Competency-based training and police performance improvement. *Journal of Training & Development*, 8(2), 90–104.
- Pratama, R. (2018). Strategic human resource management in the public sector. *Journal of Public Management*, 6(1), 44–58.
- Prayatno, C., Tohari, M., & Susilowati, T. (2024). The Impact Of Using Technology And Innovation In Law Enforcement In The Era Of Digitalization. *Jurnal Ekonomi Teknologi dan Bisnis (JETBIS)*, 3(8), 1026-1033. <https://doi.org/10.57185/jetbis.v3i8.127>.
- Putri, A. (2019). Transformational leadership and integrity in public organizations. *Journal of Leadership Studies*, 11(1), 25–39.
- Rahman, Y. (2021). Discipline, performance, and service quality in police institutions. *Journal of Law Enforcement Performance*, 3(2), 87–101.
- Ramadhan, M. (2018). Impact of organizational culture on employee integrity in the public sector. *Journal of Organizational Ethics*, 13(2), 80–93.
- Samudra, J. (2022). Evaluation of police performance and public expectations. *Journal of Public Services*, 7(3), 140–156.
- Setiawan, D. (2021). Human capital strategies for public security institutions. *Journal of Strategic HR*, 5(2), 99–114.
- Sihite, O. B., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). A literature review: does transformational leadership impact and effective in the public bureaucratic. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 44-50. <https://doi.org/10.8888/ijospol.v1i1.16>.
- Siregar, H. (2015). Police integrity and ethical behavior: An organizational analysis. *Indonesian Ethics and Law Journal*, 7(1), 55–70.

- Sopandi, T. (2020). the Analysis of the Effectiveness of the Indonesian National Police'S Intelligence Specialized Developmental Education Using Kirkpatrick Training Evaluation Model. *Int. Rev. Humanit. Stud*, 5(1), 7792.
- Utami, W. (2022). Digital HR modernization in law enforcement institutions. *Journal of Digital Governance*, 4(1), 66–79.
- Wibowo, T. (2020). Professionalism and ethics in the Indonesian police sector. *Security and Social Order Journal*, 15(1), 34–49.
- Wijaya, F. (2023). Police reform in Southeast Asia: A comparative overview. *Asian Journal of Criminology*, 18(2), 120–139.
- Yuliana, A. (2016). Organizational justice and employee performance in public institutions. *Journal of Public Sector Management*, 9(3), 177–188.
- Zainuddin, S. (2019). Organizational justice and reform outcomes in public agencies. *Journal of Institutional Reform*, 4(1), 21–35.