

Manajemen Sumber Daya Manusia Polri di Era 4.0 melalui *Digital Leadership: Kajian di Polresta Magelang*

¹ Dini Kusuma Dewi,

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka, Jakarta Timur

E-mail: ¹dinikusumadewi10@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik kepemimpinan digital dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia (SDM) Polri, khususnya pada aspek pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan inovasi, guna mewujudkan SDM unggul di era 4.0. Menggunakan pendekatan Environmental Scanning (ES) dan Organization Health Audit (OHA) serta analisis SWOT, penelitian ini memotret kondisi aktual di Polresta Magelang dengan metode campuran (mixed methods). Data diperoleh melalui studi kepustakaan, observasi, wawancara, serta kuesioner terhadap 283 responden yang dipilih dengan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan digital masih menghadapi tantangan, antara lain rendahnya literasi digital, terbatasnya program pengembangan kompetensi, lemahnya konsistensi manajemen kinerja berbasis teknologi, dan kurang optimalnya budaya inovasi. Kesenjangan ini menegaskan bahwa kepemimpinan digital belum sepenuhnya mampu mengintegrasikan fungsi manajemen SDM, seperti pelatihan, evaluasi berbasis data, reward and punishment, serta pembentukan budaya kerja inovatif. Oleh karena itu, optimalisasi kepemimpinan digital harus diarahkan pada transformasi sistemik yang tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi juga mencakup pengembangan kapasitas individu, penguatan tata kelola kinerja, serta pembentukan iklim kerja kolaboratif dan inovatif. Dengan langkah tersebut, Polri diharapkan dapat mewujudkan SDM yang profesional, adaptif, dan berdaya saing, sekaligus meningkatkan akuntabilitas serta kepercayaan publik.

Kata kunci : Kepemimpinan Digital, Manajemen SDM, Polri, Optimalisasi, Era 4.0

ABSTRACT

This research aims to analyze digital leadership practices in optimizing the management of human resources (HR) of the National Police, especially in the aspects of competency development, performance management, and innovation, in order to realize superior human resources in the 4.0 era. Using the Environmental Scanning (ES) and Organization Health Audit (OHA) approaches as well as SWOT analysis, this study photographs the actual conditions in the Magelang Police with mixed methods. Data were obtained through literature studies, observations, interviews, and questionnaires of 283 respondents selected using the Slovin formula. The results of the study show that digital leadership practices still face challenges, including low digital literacy, limited competency development programs, weak consistency in technology-based performance management, and suboptimal innovation culture. This gap confirms that digital leadership has not been able to fully integrate HR management functions, such as training, data-driven evaluation, reward and punishment, and the formation of innovative work cultures. Therefore, digital leadership optimization must be directed at systemic transformation that not only focuses on technology adoption, but also includes individual capacity building, strengthening performance governance, and establishing a collaborative and innovative work climate. With this step, the

National Police is expected to realize professional, adaptive, and competitive human resources, while increasing accountability and public trust.

Keywords : Digital Leadership, HR Management, Police, Optimization, , Era 4.0

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi negara yang memiliki tugas pokok menjaga keamanan, ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, pengayoman, serta penegakan hukum. Peran strategis ini menuntut Polri memiliki Sumber Daya Manusia yang unggul, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Kondisi ideal suatu organisasi kepolisian adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Dalam kerangka Polri Presisi di era 4.0, sumber daya manusia Polri dituntut mampu menguasai teknologi digital, kecerdasan buatan, serta memiliki kompetensi kepemimpinan yang berbasis data dan kolaborasi. Kepemimpinan digital menjadi instrumen penting karena mampu mendorong efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Dengan sumber daya manusia yang terlatih dan berkompetensi, Polri diharapkan dapat menjalankan perannya secara optimal dalam menjaga keamanan, menegakkan hukum, dan melayani masyarakat.

Namun, kondisi faktual di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan. Hasil survei Indikator Politik Indonesia (2023) mencatat tingkat kepercayaan publik terhadap Polri berada pada angka 76,4 persen, sebuah capaian yang fluktuatif dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Di sisi lain, sebagai contoh, di tingkat satuan kerja, khususnya Polresta Magelang, transformasi SDM menuju era 4.0 belum berjalan optimal. Data tahun 2023 memperlihatkan bahwa dari total

973 personel, belum ada satupun yang pernah mengikuti pendidikan jurusan teknologi informasi (dikjur TI), dan sebanyak 697 personel atau 71,6 persen belum mengikuti pendidikan pengembangan spesialis maupun kejuruan fungsi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia Polri, khususnya dalam aspek digitalisasi dan keterampilan teknologi, masih belum memenuhi kebutuhan ideal.

Tabel 1. Data personel Polresta Magelang pada tahun 2023

Keterangan	Jumlah Personel
DSP Kuat Pers (Polri + PNS)	1.851
Riil Kuat Pers (Polri + PNS)	973
Sudah Dikjur/Dikbangspes	276
Belum Dikjur/Dikbangspes	697
Mengikuti Dikjur TI	0 (nihil)

Sumber: Lapsat Polresta Magelang Tahun 2023

Berdasarkan data personel Polresta Magelang pada tahun 2023 (Tabel 1), dari total 973 personel, belum ada satupun yang pernah mengikuti pendidikan jurusan teknologi informasi (dikjur TI). Selain itu, sebanyak 697 personel atau sekitar 71,6 persen belum pernah mengikuti pendidikan kejuruan fungsi (dikjurfung) atau pendidikan pengembangan spesialis (dikbangspes).

Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan digital SDM Polri di tingkat Polresta dan Polsek jajaran masih sangat terbatas, sehingga berpotensi menghambat upaya transformasi menuju sumber daya manusia Polri yang unggul di era 4.0. Kondisi ini tentu tidak ideal karena jabatan perwira menuntut kemampuan kepemimpinan dan manajerial yang tidak sepenuhnya dimiliki oleh Bintara.

Kesenjangan antara kondisi ideal dan faktual ini menimbulkan permasalahan mendasar, yakni bagaimana Polri, khususnya Polresta Magelang, dapat mengembangkan kepemimpinan digital yang efektif guna mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. Beberapa kajian mengenai manajemen sumber daya manusia di lingkungan Polri juga menyoroti pentingnya fungsi pengembangan SDM, manajemen kinerja, sistem kompensasi, serta hubungan kerja dalam meningkatkan kualitas organisasi (Latowale, 2023). Dari masalah tersebut, muncul sebuah pertanyaan penelitian yaitu: Bagaimana praktik kepemimpinan digital dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia Polri, khususnya dalam aspek pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan inovasi, guna mewujudkan SDM Polri yang unggul di era 4.0

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi aktual manajemen SDM Polri di tingkat Polresta, khususnya dalam penerapan kepemimpinan digital, serta merumuskan strategi optimalisasi agar kesenjangan kompetensi dapat diminimalisasi. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik berbasis penegakan hukum. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi Polri dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih adaptif terhadap era digital, sehingga mampu meningkatkan akuntabilitas,

profesionalitas, dan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian..

2. LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini, landasan teori yang digunakan dibagi ke dalam tiga tingkatan, yaitu grand theory, middle theory, dan applied theory. Teori utama yang dijadikan pisau analisis adalah teori kepemimpinan digital yang dikemukakan oleh Sagbas dan Erdogan (2022). Teori ini memandang kepemimpinan digital sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses digitalisasi, sekaligus mendorong mereka mengenali serta mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi transformasi digital. Perspektif ini relevan untuk menjelaskan bagaimana pemimpin Polri dapat menjadi motor penggerak dalam membangun kompetensi, kinerja, dan inovasi berbasis teknologi di era 4.0.

Pada level middle theory, terdapat tiga teori yang memperkaya analisis penelitian ini. Pertama, teori memanfaatkan teknologi (leverages technology) menurut Sagbas dan Erdogan (2022), yang menekankan pentingnya penggunaan teknologi untuk mengoptimalkan operasi, meningkatkan efisiensi, serta memaksimalkan kinerja organisasi. Teori ini menjadi kerangka penting dalam mengkaji bagaimana Polri dapat memanfaatkan teknologi digital untuk memperbaiki tata kelola sumber daya manusia. Kedua, teori kolaborasi menurut Herman (2023) yang menjelaskan bahwa kolaborasi di tempat kerja merupakan gaya kerja yang mendorong karyawan atau anggota organisasi bekerja sama mencapai tujuan bersama, dengan memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun individu. Teori ini relevan untuk melihat bagaimana kepemimpinan digital dapat menciptakan sinergi antarunit dan memperkuat kerjasama tim. Ketiga, teori inovasi yang disampaikan oleh Syafarudin, Asrul, dan

Mesiono (2012), yang mendefinisikan inovasi sebagai upaya memperkenalkan ide, barang, atau pelayanan baru, serta cara-cara kerja baru yang lebih bermanfaat. Teori ini penting dalam memahami bagaimana kepemimpinan digital mendorong munculnya ide-ide kreatif dalam organisasi kepolisian, khususnya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Selanjutnya, pada level applied theory, penelitian ini menggunakan beberapa teori pendukung yang lebih aplikatif. Teori keterampilan digital (digital skill) menurut Sagbas dan Erdogan (2022) mendefinisikan keterampilan digital sebagai kemampuan menemukan, mengevaluasi, menggunakan, berbagi, dan menciptakan konten melalui perangkat digital. Teori ini sangat relevan dalam konteks pengembangan kompetensi SDM Polri, mengingat literasi digital menjadi syarat mutlak dalam transformasi organisasi di era 4.0. Selain itu, teori kerjasama yang dikemukakan oleh Tjosvold, West, dan Smith (2003) menekankan bahwa kerjasama terjadi ketika individu membangun hubungan yang kuat sehingga mampu bekerja bersama secara efektif untuk mencapai keberhasilan tugas. Hal ini penting untuk menjelaskan bagaimana kepemimpinan digital dapat memperkuat solidaritas dan efektivitas tim dalam organisasi kepolisian. Terakhir, teori kreativitas menurut Utami Munandar dalam Yulius (2021) menyatakan bahwa kreativitas merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, yang menghasilkan kemampuan menciptakan kombinasi baru dari data, informasi, maupun unsur yang sudah ada sebelumnya. Teori ini memberikan dasar untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan digital dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi lahirnya gagasan-gagasan inovatif dalam organisasi Polri.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan Environmental Scanning (ES) dan Organization Health Audit (OHA) untuk mengidentifikasi serta mengolah data dan fakta terkait kondisi faktual kepemimpinan digital serta kualitas SDM Polri di tingkat Polsek. Environmental Scanning berfungsi untuk memetakan faktor eksternal yang memengaruhi organisasi, sedangkan Organization Health Audit digunakan untuk menilai kondisi internal organisasi secara menyeluruh (Aguilar, 1967; Weick, 1979). Data yang dikumpulkan meliputi kondisi kepemimpinan, pola kerja, serta tingkat adopsi teknologi digital di lingkungan Polsek. Lebih lanjut, data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan konsep analisis SWOT sebagaimana dikemukakan oleh Kearns dalam Meutia & Yulianti (2022). Analisis SWOT memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) yang memengaruhi implementasi kepemimpinan digital dan kualitas SDM Polri. Hasil dari analisis ini digunakan untuk merumuskan strategi umum (generic strategy) yang mendukung optimalisasi kepemimpinan digital dalam meningkatkan akuntabilitas publik.

Penelitian ini menggunakan metode kombinasi (mixed methods) antara kualitatif dan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis (Creswell, 2018). Data kualitatif diperoleh melalui studi kepustakaan, analisis dokumen, observasi, serta wawancara dengan personel kunci di Polsek dan Polres terkait. Sementara itu, data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2012), skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu

fenomena sosial, dengan kategori penilaian sebagai berikut:

Jawaban Responden	Skor
Selalu	4
Sering	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Responden penelitian ini adalah personel Polresta Magelang dan Polsek jajaran yang berjumlah 973 personel. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dengan $N=973$ $N = 973$ $N=973$ (populasi) dan $e=0,05$ $e = 0,05$ $e=0,05$ (error margin), maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 283 responden. Jumlah ini dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi kepemimpinan digital dan kualitas SDM Polri di wilayah penelitian..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan Pengembangan Kompetensi SDM Polri di Era 4.0

Pengembangan kompetensi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia Polri, terutama di era 4.0 yang menuntut penguasaan teknologi digital. Kepemimpinan digital berperan dalam memastikan anggota Polri memiliki kemampuan adaptif, literasi digital, serta keterampilan teknis yang memadai untuk mendukung kinerja organisasi. Temuan di Polresta Magelang menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan digital masih menghadapi tantangan, khususnya

dalam hal transfer pengetahuan dan pelatihan teknologi informasi (TI).

Salah satu indikatornya dapat dilihat pada kesediaan para kasatker untuk mengajarkan aplikasi berbasis TI dalam melayani masyarakat. Hasil kuesioner memperlihatkan bahwa sebagian besar kasatker belum secara konsisten memberikan pendampingan teknologi kepada anggota.

Tabel 2. Indeks Para Kasatker dalam Meningkatkan Modernisasi Pelayanan Publik dan Kesediaan Mengajarkan Aplikasi Berbasis TI

Kategori	Freq. Modernisa	% Modernisa	Freq. TI	% TI
Tidak Pernah	77	27.2 %	72	25.4 %
Jarang	75	26.5 %	82	29.0 %
Sering	67	23.7 %	62	21.9 %
Selalu	64	22.6 %	67	23.7 %
Total	283	100%	283	100%

Sumber: Diolah dari Wahyono (2024), Naskah Karya Perseorangan Sespimmen Lemdiklat Polri.

Data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa lebih dari separuh responden menilai kasatker tidak pernah (27,2% dan 25,4%) atau hanya jarang (26,5% dan 29,0%) melakukan modernisasi pelayanan maupun memberikan pengajaran aplikasi berbasis TI. Hanya sekitar seperempat responden yang menyatakan bahwa kegiatan ini selalu dilakukan (22,6% untuk modernisasi dan 23,7% untuk pengajaran aplikasi TI).

Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam pengembangan kompetensi digital.

Modernisasi pelayanan publik seharusnya berjalan beriringan dengan peningkatan literasi digital anggota Polri. Namun, rendahnya proporsi kasatker yang konsisten memberikan pelatihan atau pengajaran teknologi menunjukkan bahwa aspek transfer pengetahuan belum menjadi prioritas kepemimpinan digital di tingkat Polsek.

Kondisi ini berdampak langsung pada pengembangan kompetensi anggota, karena tanpa bimbingan dan penguasaan aplikasi digital, efektivitas Polri dalam melayani masyarakat di era 4.0 menjadi terbatas. Menurut Meutia & Yulianti (2022), *environmental scanning* dalam organisasi publik harus diikuti dengan upaya penguatan kapasitas internal agar organisasi mampu merespons perubahan lingkungan strategis. Dengan demikian, optimalisasi kepemimpinan digital sangat diperlukan untuk mempercepat proses transformasi SDM Polri yang unggul. Selain itu, kepemimpinan digital juga diukur melalui kemampuan kasatker dalam mengarahkan anggota untuk meningkatkan kemampuan individu.

Tabel 3 Indeks Para Kasatker dalam Meningkatkan Kemampuan Individu dan Ketersediaan Berbagi Informasi Digital

Kategori	F-Up	%-Up	F-Share	%-Share
Tidak Pernah	63	22.3 %	78	27.6 %
Jarang	84	29.7 %	80	28.3 %
Sering	66	23.3 %	60	21.2 %
Selalu	70	24.7 %	65	23.0 %
Total	283	100 %	283	100 %

Sumber: Diolah dari Wahyono (2024), Naskah Karya Perseorangan Sespimmen Lemdiklat Polri.

Data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa arahan kasatker dalam meningkatkan kemampuan individu anggota Polri relatif belum merata. Sebanyak 29,7% responden menyatakan arahan tersebut jarang diberikan, sementara hanya 24,7% responden yang menilai arahan selalu diberikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi personal anggota Polri masih sangat bergantung pada inisiatif pimpinan unit, dan belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem manajemen kinerja.

Hal yang sama juga terlihat pada aspek kesediaan kasatker berbagi informasi terkait pengembangan kemampuan digital. Sebanyak 27,6% responden menyatakan kasatker tidak pernah berbagi informasi, dan 28,3% menyatakan jarang. Dengan demikian, lebih dari separuh responden menilai praktik *knowledge sharing* di lingkungan Polresta Magelang belum berjalan secara optimal. Padahal, dalam konteks organisasi modern, berbagi informasi menjadi elemen kunci untuk mempercepat proses pembelajaran organisasi dan memperkuat kompetensi kolektif (Meutia & Yulianti, 2022).

Temuan ini semakin menegaskan bahwa kepemimpinan digital di Polri masih menghadapi tantangan dalam aspek pengembangan kompetensi SDM, khususnya dalam membangun budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) dan keterbukaan informasi. Jika kondisi ini tidak segera diatasi, maka upaya mewujudkan SDM Polri yang unggul di era 4.0 akan mengalami hambatan, terutama terkait peningkatan literasi digital dan kemampuan adaptasi anggota terhadap perubahan teknologi (Meutia & Yulianti, 2022).

Tantangan Optimalisasi Manajemen Kinerja melalui Kepemimpinan Digital

Pada Tabel 2 telah menggambarkan rendahnya konsistensi modernisasi pelayanan publik dan pengajaran aplikasi TI. Kondisi ini berdampak pada manajemen kinerja, karena kompetensi teknis anggota sangat memengaruhi kualitas pelayanan. Lebih lanjut, hasil kuesioner pada indikator penyelesaian perbedaan pendapat atau cara kerja menunjukkan bahwa sebagian kasatker jarang melakukan upaya mediasi. Hal ini berdampak pada efektivitas kinerja tim dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

Tabel 4. Indeks Para Kasatker dalam Mengupayakan Penyelesaian Perbedaan Pendapat atau Cara Kerja Personel

Kategori	Frequency	Percent
Tidak Pernah	71	25.1%
Jarang	78	27.6%
Sering	61	21.6%
Selalu	73	25.8%
Total	283	100%

Sumber: Diolah dari Wahyono (2024), Naskah Karya Perseorangan Sespimmen Lemdiklat Polri.

Hasil pada Tabel 3.7 menunjukkan bahwa sebanyak 25,1% responden menyatakan kasatker tidak pernah mengupayakan penyelesaian perbedaan pendapat, sementara 27,6% menyatakan jarang. Artinya, lebih dari separuh responden menilai bahwa penyelesaian konflik kerja tidak dilakukan secara konsisten oleh para kasatker. Di sisi lain, 21,6% responden menyatakan kasatker sering melakukan upaya tersebut, dan hanya 25,8% responden yang menilai bahwa kasatker selalu melakukan penyelesaian. Pola ini memperlihatkan adanya kesenjangan dalam kepemimpinan manajerial, khususnya pada aspek pengelolaan dinamika tim.

Padahal, dalam konteks organisasi kepolisian, penyelesaian konflik internal sangat penting untuk memastikan

pelayanan publik tetap berjalan efektif dan tidak terganggu oleh disharmoni internal. Menurut Robbins (2008), manajemen konflik yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dan membangun kepercayaan antar anggota. Dengan demikian, rendahnya konsistensi kasatker dalam menyelesaikan perbedaan pendapat dapat menjadi penghambat bagi optimalisasi manajemen kinerja di era Polri Presisi.

Lebih lanjut, salah satu indikator penting dalam manajemen kinerja berbasis digital adalah konsistensi pemimpin dalam memperbaiki dan menyempurnakan metode pelaksanaan tugas. Kepemimpinan digital seharusnya mendorong pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas pelayanan publik.

Tabel 5. Indeks Para Kasatker dalam Menyempurnakan Metode Pelaksanaan Tugas Berbasis Teknologi Digital

Kategori	Frequency	Percent
Tidak Pernah	78	27.6%
Jarang	83	29.3%
Sering	57	20.1%
Selalu	65	23.0%
Total	283	100%

Sumber: Diolah dari Wahyono (2024), Naskah Karya Perseorangan Sespimmen Lemdiklat Polri.

Hasil pada Tabel 3.10 menunjukkan bahwa 27,6% responden menyatakan kasatker tidak pernah berupaya menyempurnakan metode kerja dengan berbasis teknologi digital, sementara 29,3% menyatakan jarang. Artinya, lebih dari separuh responden menilai upaya penyempurnaan metode kerja digital belum dilakukan secara konsisten.

Di sisi lain, hanya 20,1% responden yang menyatakan sering, dan 23,0% yang menyatakan selalu ada upaya penyempurnaan metode kerja. Angka ini memperlihatkan bahwa sebagian kasatker

sudah mencoba melakukan inovasi dalam tata cara kerja, namun jumlahnya masih terbatas.

Kondisi ini menegaskan bahwa proses digitalisasi manajemen kinerja di tingkat Polsek belum berjalan optimal. Padahal, menurut Apriandi, Nita, & Basir (2024), penerapan pendekatan presisi yang berorientasi pada data dan teknologi dapat meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, serta transparansi kinerja organisasi kepolisian. Dengan lemahnya intensitas penyempurnaan metode berbasis digital, Polri berpotensi mengalami keterlambatan dalam transformasi menuju organisasi modern yang adaptif terhadap era 4.0.

Dengan demikian, hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa praktik kepemimpinan digital belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan manajemen kinerja. Minimnya inisiatif untuk memperbaiki metode berbasis digital berimplikasi langsung pada keterbatasan inovasi, rendahnya efisiensi, serta masih jauhnya pencapaian target SDM Polri yang unggul di era digital.

Upaya Optimalisasi Kepemimpinan Digital dalam Perspektif Manajemen SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan digital di tingkat Polsek masih belum sepenuhnya optimal dalam aspek pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, maupun inovasi. Kondisi ini dapat dijelaskan dengan menggunakan perspektif manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada fungsi pengembangan SDM, manajemen kinerja, sistem kompensasi, serta hubungan kerja.

Fungsi pengembangan SDM sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2000) menekankan pentingnya pendidikan, pelatihan, dan perencanaan karier bagi anggota organisasi. Dalam konteks Polri, hal ini berarti

kepemimpinan digital harus diarahkan pada penyediaan pelatihan reguler berbasis teknologi informasi, pemberdayaan *knowledge transfer* dari pimpinan ke anggota, serta integrasi *succession planning* untuk menjamin keberlanjutan regenerasi pimpinan yang siap menghadapi tuntutan era digital (Samual & Kasim, 2020; Samosir, 2025). Dengan demikian, kelemahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini dapat dijawab melalui strategi pengembangan yang sistematis dan berkelanjutan.

Selain itu, Robbins (2008) menegaskan bahwa manajemen kinerja merupakan instrumen penting dalam menjaga efektivitas organisasi. Polri perlu mengintegrasikan sistem manajemen kinerja berbasis data yang terukur, transparan, dan akuntabel. Dalam hal ini, kepemimpinan digital harus mampu menginisiasi penerapan sistem database terintegrasi serta evaluasi kinerja berbasis pendekatan presisi, sehingga setiap personel dapat dinilai secara objektif sesuai capaian kinerjanya. Upaya ini sejalan dengan tuntutan transformasi Polri Presisi yang menekankan pada efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi pelayanan publik (Raslin, Wadi, Istiono, Gadi, & Saragih, 2021; Samosir, 2025).

Lebih jauh lagi, Rivai (2014) menekankan bahwa sistem kompensasi dan penghargaan memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan anggota organisasi. Oleh karena itu, optimalisasi kepemimpinan digital juga perlu disertai dengan penerapan sistem *reward and punishment* berbasis kinerja digital. Implementasi sistem penghargaan yang terukur akan memperkuat motivasi dan profesionalisme, sementara mekanisme sanksi yang jelas akan menegakkan disiplin organisasi. Dengan begitu, SDM Polri tidak hanya dituntut beradaptasi terhadap teknologi, tetapi juga memiliki dorongan yang kuat untuk berprestasi

dalam kerangka kerja yang objektif dan akuntabel.

Terakhir, fungsi hubungan kerja dalam manajemen SDM menekankan pentingnya terciptanya iklim organisasi yang sehat, kolaboratif, dan inovatif. Kepemimpinan digital harus mampu memberi ruang bagi kreativitas personel, membangun budaya kerja inovatif berbasis teknologi, serta memperkuat praktik *knowledge sharing* antarunit. Hal ini penting karena inovasi bukan hanya sekadar penggunaan teknologi baru, melainkan juga budaya organisasi yang mendorong anggota untuk menghasilkan ide-ide kreatif dalam mendukung pelayanan publik (Aprisakundi & Kusumastuti, 2022). Dengan terbangunnya iklim kerja yang kolaboratif dan inovatif, Polri akan lebih adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis dan tuntutan masyarakat di era 4.0.

Integrasi fungsi-fungsi manajemen SDM tersebut menunjukkan bahwa optimalisasi kepemimpinan digital bukanlah hanya sekadar mengadopsi teknologi, tetapi juga menuntut transformasi sistemik dalam pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, pemberian insentif, serta pembentukan budaya kerja inovatif menyesuaikan perkembangan digital yang kadangkala cukup cepat dan masif. Langkah-langkah tersebut, khususnya terkait Perspektif Manajemen SDM yang mencoba mengarahkan kepemimpinan digital diharapkan mampu mendorong terwujudnya SDM Polri yang unggul, adaptif, dan profesional, sekaligus memperkuat akuntabilitas publik serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa praktik kepemimpinan digital di Polri, khususnya

di tingkat Polresta Magelang, belum sepenuhnya optimal dalam mengelola sumber daya manusia. Pada aspek pengembangan kompetensi, kepemimpinan digital masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan literasi digital dan minimnya program pelatihan teknologi informasi. Pada aspek manajemen kinerja, implementasi teknologi belum dilakukan secara konsisten, sehingga evaluasi dan penyempurnaan metode kerja berbasis data belum terintegrasi dengan baik. Sementara itu, pada aspek inovasi, budaya berbagi informasi dan dorongan untuk menciptakan kreativitas organisasi masih belum menjadi prioritas kepemimpinan.

Dengan demikian, praktik kepemimpinan digital dapat mengoptimalkan manajemen SDM Polri apabila dilakukan melalui transformasi yang sistemik, mencakup penyediaan pelatihan reguler berbasis digital, penguatan sistem manajemen kinerja berbasis data yang transparan dan akuntabel, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, serta penciptaan iklim kerja kolaboratif dan inovatif. Optimalisasi ini menjadi kunci untuk mewujudkan SDM Polri yang unggul, adaptif, dan profesional di era 4.0, sekaligus meningkatkan akuntabilitas serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian (Latowale, 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Aguilar, F. J. (1967). *Scanning the business environment*. New York: Macmillan.
- Aprisakundi, M., & Kusumastuti, R. (2022). Pemetaan upaya preventif retensi personel rangka pengendalian kasus pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) pada Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 145–156.

- <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/40941>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Latowale, M. I. (2023). Kajian manajemen dan standar pembinaan sumber daya manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), 35–47. <https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/justitia/article/view/663>
- Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2022). *Manajemen strategi organisasi publik*. Jakarta: Expert. ISBN 978-623-8054-07-7.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. ISBN 978-602-6930-18-7.
- Raslin, H., Wadi, W., Istiono, F., Gadi, Y., & Saragih, H. J. R. (2021). Implementasi penanganan dan pembinaan SDM Polri yang terlibat masalah guna meningkatkan kinerja dalam rangka mewujudkan SDM Polri yang unggul. *Jurnal Litbang Polri*, 24(1), 15–28. <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2025-6/9999920542061-Implementasi%20penanganan.pdf>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-6). Bandung: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Jakarta: PT Indeks.
- Samosir, M. R. P. (2025). Kendala implementasi manajemen talenta Polri dalam pengembangan karier anggota di Polda Jawa Barat. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(6), 112–123. <https://jurnal.ranahresearch.com/index.php/R2J/article/view/1802>
- Samual, R., & Kasim, A. (2020). Strategi SDM Polri mempersiapkan generasi “Y” di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 14(3), 45–60. <https://jurnalptik.id/index.php/JIK/article/download/280/100>
- Sespimmen Lemdiklat Polri. (2024). *Optimalisasi kepemimpinan digital guna menjadikan SDM Polri yang unggul di era 4.0 dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik* (Naskah Karya Perseorangan/NKP-2). Lembang: Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen) Polri.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyono, E. (2024). *Optimalisasi kepemimpinan digital guna menjadikan SDM Polri yang unggul di era 4.0 dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik* (Naskah Karya Perseorangan/NKP-2, Pokjar X). Lembang: Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen) Polri.
- Weick, K. E. (1979). *The social psychology of organizing*. Reading, MA: Addison-Wesley.