

Telaah Kepemimpinan Pemolisian dalam Akselerasi Kualitas Kinerja Personel Polri di Era Revolusi Industri 5.0

Fajar Kiansantang
Kepolisian Daerah Metropolitan Jakarta Raya

E-mail: kiansantangfajar7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan pemolisian dalam mengakselerasi kualitas kinerja personel Polri di era Revolusi Industri 5.0. Perkembangan teknologi yang pesat menuntut personel kepolisian untuk adaptif, profesional, dan berbasis teknologi dalam melaksanakan tugasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi literatur, analisis kebijakan, laporan institusi, serta pengalaman empiris penulis dengan menggunakan analisis mendalam sebagai alat identifikasi faktor strategis internal dan eksternal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja personel di Polres Metro Jakarta Selatan belum sepenuhnya optimal, terlihat dari masih adanya pelanggaran meskipun indikator profesionalitas telah melampaui target. Permasalahan tersebut berkaitan dengan belum optimalnya implementasi kepemimpinan transformasional pada dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kepemimpinan transformasional melalui peningkatan pembinaan, pelibatan personel, pengembangan inovasi, serta penguatan komunikasi dan apresiasi kinerja. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja personel yang adaptif dan profesional sekaligus memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap Polri di era Revolusi Industri 5.0.

Kata kunci : kepemimpinan, pemolisian, kinerja personel Polri, revolusi industri 5.0

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of policing leadership in accelerating the quality of performance of National Police personnel in the Industrial Revolution 5.0 era. Rapid technological developments require police personnel to be adaptive, professional and technology-based in carrying out their duties. The research method used is a qualitative approach through literature studies, policy analysis, institutional reports, as well as the author's empirical experience using deep analysis as a tool for identifying internal and external strategic factors. The research results show that the quality of personnel performance at the South Jakarta Metro Police is not yet fully optimal, as can be seen from the fact that there are still violations even though the professionalism indicators have exceeded the target. This problem is related to the not yet optimal implementation of transformational leadership in the dimensions of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Therefore, it is necessary to strengthen transformational leadership through increasing coaching, involving personnel, developing innovation, as well as strengthening communication and performance appreciation. It is hoped that these efforts will be able to improve the quality of adaptive and professional performance of personnel while strengthening public trust in the National Police in the era of the Industrial Revolution 5.0.

Keyword : *leadership, policing, performance of Polri personnel, industrial revolution 5.0*

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai institusi yang mengemban fungsi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkamtibmas) memiliki relevansi yang erat dengan masyarakat. Salah satu determinan berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok Polri oleh tingkat kepercayaan publik (Tyler, 2006). Kepercayaan masyarakat menjadi faktor kunci dalam mendukung legitimasi dan efektivitas kinerja kepolisian dalam menjalankan fungsi penegakan hukum.

Persepsi masyarakat terhadap Polri memiliki dikotomi sudut pandang. Di satu sisi, sebagian masyarakat menilai Polri sebagai institusi yang mampu memberikan rasa aman dan perlindungan hukum, sehingga kehadirannya dianggap penting dalam menjaga stabilitas sosial. Namun, di sisi lain, masih terdapat kelompok masyarakat yang menunjukkan sikap skeptis terhadap Polri. Kondisi yang dipengaruhi oleh isu-isu seperti kurangnya transparansi, akuntabilitas, penyalahgunaan kewenangan, serta dugaan praktik korupsi dan diskriminasi dalam penegakan hukum (OECD, 2017; Sunshine & Tyler, 2003). Imbasnya, hal tersebut berpotensi menggerus tingkat kepercayaan publik terhadap Polri secara keseluruhan.

Dengan demikian, upaya membangun kepercayaan masyarakat terhadap Polri merupakan suatu proses yang kompleks dan multidimensional. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan tersebut adalah tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan kepolisian (Hamnas, Razak, & Asniwati, 2023). Peningkatan kepercayaan publik mensyaratkan adanya komitmen institusional untuk memenuhi ekspektasi

masyarakat sekaligus memperbaiki berbagai permasalahan yang menghambat hubungan harmonis antara polisi dan masyarakat (Tyler, 2006).

Secara empiris, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Polri pada tahun 2022 tercatat sebesar 60,98%, dan mengalami peningkatan menjadi 76,4% pada tahun 2023 (Polri, 2023). Meskipun mengalami tren positif, kondisi tersebut menunjukkan bahwa Polri tetap berada dalam posisi yang rentan terhadap potensi krisis kepercayaan. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah reformatif dan pembenahan kelembagaan yang menjadi kebutuhan strategis secara berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi di tingkat kewilayahan, seperti Polres Metro Jakarta Selatan, peningkatan kepercayaan masyarakat dapat dicapai melalui penguatan kualitas kinerja personel, terutama dalam menghadapi dinamika era Revolusi Industri 5.0 (Amin & Wibowo, 2021). Era ini ditandai dengan integrasi teknologi digital, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), komputasi awan (*cloud computing*), serta *Internet of Things* (IoT) dalam berbagai aspek kehidupan. Kondisi yang menuntut Polri untuk lebih adaptif, responsif, dan inovatif (Nahavandi, 2015).

Upaya peningkatan kualitas kinerja tersebut juga didorong oleh adanya berbagai keluhan masyarakat terhadap perilaku dan profesionalisme personel di lapangan. Data tahun 2023 menunjukkan adanya 65 kasus pengaduan masyarakat, dengan 33 kasus di antaranya terindikasi sebagai pelanggaran. Kondisi ini mencerminkan masih perlunya peningkatan standar profesionalisme, proporsionalitas, dan integritas sebagai aparat penegak hukum (Polri, 2023).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa isu profesionalisme aparat masih menjadi perhatian publik. Sebagai

gambaran dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah kasus yang viral di media turut memengaruhi persepsi masyarakat terhadap Polri.

Salah satu kasus yang mendapatkan perhatian nasional adalah skandal penanganan perkara Brigadir J pada tahun 2022 yang berdampak pada penurunan tingkat kepercayaan publik terhadap Polri. Selain itu, pada tahun 2025 publik kembali menyoroti kasus dugaan pemerasan yang melibatkan mantan Kasat Reskrim Polres Metro Jakarta Selatan bersama sejumlah personel lainnya. Polri mengambil sikap tegas dalam kasus tersebut yang berujung pada sanksi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) melalui sidang etik Polda Metro Jaya. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kualitas kepemimpinan, pengawasan internal, dan integritas personel masih menjadi tantangan serius dalam tubuh Polri.

Menyikapi hal tersebut, keberhasilan implementasi berbagai program pembenahan sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan memiliki fungsi strategis dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Northouse, 2021). Dalam hal ini, pengembangan model kepemimpinan transformasional dipandang relevan untuk diterapkan di lingkungan Polres Metro Jakarta Selatan.

Dalam konteks organisasi modern, khususnya Polri yang kerap menghadapi percepatan perubahan teknologi dan tingginya ekspektasi masyarakat, model kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan. Pendekatan ini dipandang mampu menjawab kebutuhan organisasi yang tidak lagi hanya menuntut kepatuhan administratif, tetapi juga kreativitas, integritas, dan kemampuan adaptasi personel.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang berorientasi pada perubahan mendasar dalam

organisasi melalui penguatan visi, nilai, serta keterlibatan emosional anggota organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mempertahankan kondisi yang ada (*status quo*), namun juga berupaya mentransformasi budaya, sistem, dan paradigma organisasi menuju arah yang lebih adaptif dan progresif (Bass & Avolio, 1994).

Lebih lanjut, Bass menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* yang secara bersama-sama membentuk kemampuan pemimpin dalam mendorong perubahan positif dalam organisasi (Bass & Avolio, 1994). Model kepemimpinan ini dianggap efektif dalam menghadapi tantangan kompleksitas organisasi modern, termasuk di institusi kepolisian, karena mampu mengintegrasikan visi strategis, nilai moral, serta kemampuan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dengan demikian, kepemimpinan Polri pada era Revolusi Industri 5.0 tidak lagi cukup dijalankan melalui pola komando yang bersifat satu arah. Pemimpin kepolisian dituntut mampu membangun komunikasi yang lebih terbuka, adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta tetap menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai fondasi pelayanan publik. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan untuk memperkuat kualitas kinerja personel sekaligus menjaga legitimasi Polri di tengah dinamika masyarakat digital.

2. LANDASAN TEORI

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental yang berperan dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Dalam perspektif ilmu

manajemen, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai fungsi struktural semata, tetapi juga sebagai proses dinamis yang melibatkan kemampuan membangun visi, memotivasi anggota, serta mengelola perubahan organisasi secara berkelanjutan (Northouse, 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi, khususnya pada sektor publik yang dituntut memiliki tingkat akuntabilitas dan kepercayaan publik yang tinggi.

Secara teoritis, kepemimpinan berkembang dalam berbagai pendekatan yang saling melengkapi. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi anggota melalui visi yang kuat, nilai moral, serta dorongan terhadap inovasi dan perubahan organisasi (Bass & Avolio, 1994).

Di sisi lain, kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan anggota melalui sistem penghargaan dan sanksi berdasarkan pencapaian kinerja (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, pendekatan kepemimpinan situasional menegaskan bahwa tidak terdapat satu gaya kepemimpinan yang paling efektif secara universal. Sehingga pemimpin dituntut mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan, kompetensi, dan motivasi anggota (Hersey et al., 2013). Dalam perkembangan terbaru, konsep *servant leadership* juga menjadi relevan, terutama dalam organisasi pelayanan publik, karena menempatkan kepentingan anggota dan masyarakat sebagai prioritas utama dalam kepemimpinan (Greenleaf, 2002).

Dalam konteks Polri, kepemimpinan memiliki karakteristik yang lebih kompleks dibandingkan organisasi lainnya. Hal ini disebabkan oleh tugas dan fungsi kepolisian yang mencakup penegakan hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban

masyarakat, serta perlindungan dan pelayanan publik. Kepemimpinan Polri dihadapkan pada situasi pengambilan keputusan yang bersifat krusial dan berisiko tinggi, bahkan dalam kondisi tertentu berkaitan langsung dengan keselamatan nyawa manusia. Selain itu, Polri juga berada dalam sorotan publik yang sangat tinggi, terutama di era digital, di mana setiap tindakan aparat dapat dengan mudah dipantau dan dievaluasi oleh masyarakat luas.

Tidak hanya itu, pemimpin kepolisian juga dihadapkan pada tekanan politik dan tuntutan untuk tetap menjaga netralitas serta profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, keberhasilan kinerja Polri tidak semata-mata diukur dari aspek penegakan hukum, tetapi juga dari tingkat kepercayaan dan legitimasi masyarakat terhadap institusi tersebut (Tyler, 2006). Oleh karena itu, kepemimpinan kepolisian dituntut untuk mampu menjaga integritas, transparansi, dan akuntabilitas, serta membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat sebagai bagian dari strategi peningkatan legitimasi institusi.

Dalam menghadapi kompleksitas tersebut, organisasi kepolisian memerlukan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan integratif. *Future Policing Institute* (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan kepolisian di masa depan membutuhkan kombinasi berbagai gaya kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, *servant leadership*, dan situasional, yang diaplikasikan secara fleksibel sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Pemimpin kepolisian harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, misalnya dengan pendekatan direktif kepada personel yang masih baru, serta pendekatan delegatif kepada personel yang telah berpengalaman, guna mencapai efektivitas kerja yang optimal.

Lebih lanjut, kepemimpinan dalam kepolisian modern juga menuntut kemampuan untuk beradaptasi terhadap

perubahan lingkungan strategis, khususnya dalam menghadapi era Revolusi Industri 5.0. Dalam konteks ini, pemimpin kepolisian dituntut untuk memiliki kompetensi dalam memanfaatkan teknologi secara efektif dan etis, sekaligus tetap menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai inti dalam pelayanan publik (Nahavandi, 2015).

Selain kompetensi teknis, pemimpin kepolisian masa depan juga perlu mengembangkan kemampuan komunikasi strategis yang transparan, memperkuat kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, serta meningkatkan sensitivitas terhadap keberagaman masyarakat. Kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi juga menjadi kunci keberhasilan kepemimpinan dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan konteks dan makna yang terkandung di dalamnya. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada pertimbangan kesesuaian antara tujuan penelitian, karakteristik subjek yang diteliti, serta rumusan masalah yang diajukan. Sehingga, metode yang digunakan mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena kepemimpinan dalam organisasi kepolisian (Moleong, 2018).

Dalam rangka menganalisis permasalahan penelitian, dilakukan identifikasi terhadap berbagai faktor yang memengaruhi, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Proses identifikasi ini kemudian dilanjutkan dengan analisis mendalam yang bertujuan untuk mengkaji secara sistematis faktor-faktor strategis yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja personel Polri. Analisis mendalam merupakan salah satu alat

analisis strategis yang digunakan untuk memetakan kondisi organisasi secara komprehensif dalam menentukan strategi yang tepat (Rangkuti, 2016).

Selanjutnya, proses pengumpulan dan pengolahan data dilakukan sebagai bagian penting dalam memperoleh informasi yang valid serta mendalam. Tahapan ini mencakup kegiatan mengumpulkan data dari berbagai sumber, menganalisis pola yang muncul, serta menginterpretasikan temuan untuk menghasilkan wawasan yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan strategis (Creswell, 2014). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi terhadap peraturan perundang-undangan, kebijakan institusional, laporan kesatuan, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan.

Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan pengalaman empiris penulis sebagai bagian dari institusi Polri dalam melakukan observasi terhadap dinamika yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang kontekstual dan mendalam terkait faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja personel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks perkembangan Revolusi Industri 5.0, kualitas kinerja personel Polri, khususnya di lingkungan Polres Metro Jakarta Selatan, menjadi isu strategis yang turut mendapatkan perhatian. Transformasi teknologi yang cepat menuntut personel kepolisian untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, terutama dalam penguasaan perangkat investigasi digital, sistem informasi kepolisian, serta teknologi berbasis kecerdasan buatan. Selain itu, kemampuan analisis data menjadi kompetensi esensial dalam menghadapi kompleksitas informasi modern, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan

yang lebih akurat dan berbasis bukti (Nahavandi, 2015).

Di samping aspek teknis, peningkatan kualitas kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan kolaborasi lintas unit dan lintas instansi. Hal ini menuntut penguatan keterampilan komunikasi interpersonal yang efektif, mengingat tantangan keamanan saat ini bersifat multidimensional dan memerlukan pendekatan kolaboratif. Dalam kondisi demikian, peran kepemimpinan menjadi sangat krusial, terutama dalam memberikan arah strategis, membangun visi bersama, serta menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Northouse, 2021).

Selanjutnya, efektivitas manajemen organisasi juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja personel. Pengelolaan sumber daya secara optimal serta penegakan standar operasional prosedur yang konsisten akan memberikan kontribusi signifikan terhadap terciptanya kinerja yang profesional. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi elemen penting dalam menjaga kompetensi personel agar tetap relevan, adaptif, dan responsif terhadap dinamika lingkungan strategis. Selain itu, peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi tuntutan utama, di mana masyarakat mengharapkan pelayanan kepolisian yang cepat, responsif, transparan, dan profesional sebagai bagian dari upaya membangun kepercayaan publik (Tyler, 2006).

Berdasarkan data empiris yang diperoleh, diketahui bahwa Indeks Profesionalitas Sumber Daya Manusia Polres Metro Jakarta Selatan telah mencapai nilai 2,77% melampaui target yang ditetapkan sebesar 2,72%. Namun demikian, capaian tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kualitas kinerja yang optimal, mengingat masih ditemukan 59 kasus pelanggaran yang dilakukan oleh personel. Kondisi ini

menunjukkan adanya kesenjangan antara capaian indikator kinerja formal dengan realitas implementasi di lapangan. Dampaknya pada persepsi masyarakat terhadap profesionalitas institusi kepolisian. Berikut data gambaran pelanggaran personel di wilayah Polres Metro Jakarta Selatan.

Tabel 1 Data Pelanggaran Personel

Tahun	Pidana	KEPP	Disiplin
2022	2	8	16
2023	4	11	18
Jumlah	6	19	34

Sumber: diolah dari Sipropam Restro Jaksel Tahun 2022-2023

Peningkatan pelanggaran personel tersebut menjadi indikator bahwa capaian administratif belum sepenuhnya selaras dengan kondisi etik dan profesionalisme di lapangan. Dalam konteks masyarakat digital saat ini, setiap tindakan aparat sangat mudah terekspos melalui media sosial dan pemberitaan daring sehingga berdampak langsung terhadap legitimasi institusi kepolisian. Bahkan, berbagai tagar kritik terhadap kepolisian seperti #PercumaLaporPolisi menunjukkan bahwa persepsi publik terhadap kualitas pelayanan aparat masih sangat dipengaruhi oleh pengalaman masyarakat dalam memperoleh keadilan prosedural (Hatmawan, 2025). Sehingga menuntut polisi lebih kepada perubahan karakteristik generasi muda dalam institusi kepolisian menuntut pola kepemimpinan yang lebih humanis, partisipatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi digital (Himawan, 2023).

Menanggapi kondisi tersebut, diperlukan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja personel, terutama melalui penguatan peran kepemimpinan. Salah satu pendekatan yang relevan adalah kepemimpinan transformasional, yang berorientasi pada upaya menginspirasi, memotivasi, serta mendorong perubahan

positif dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya mengembangkan kapasitas individu serta mentransformasi budaya organisasi secara menyeluruh (Bass & Avolio, 1994).

Karakteristik kepemimpinan transformasional mencakup beberapa dimensi utama, antara lain kemampuan membangun visi yang inspiratif, empati dan perhatian terhadap anggota, stimulasi intelektual, pemberdayaan individu, serta keteladanan dalam perilaku (*idealized influence*) (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin transformasional bagi Polri tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang menanamkan nilai-nilai moral, memperkuat etika organisasi, serta mendorong anggota untuk berperan aktif dalam proses perubahan.

Namun demikian, implementasi kepemimpinan transformasional di lingkungan Polri, khususnya di Polres Metro Jakarta Selatan, masih menghadapi berbagai kendala dan belum berjalan secara optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya pelanggaran disiplin serta belum konsistennya penerapan nilai-nilai profesionalisme di kalangan personel. Dengan demikian, diperlukan upaya penguatan kapasitas kepemimpinan yang lebih sistematis dan berkelanjutan agar mampu menjawab tantangan organisasi di era Revolusi Industri 5.0. Implikasinya berpotensi mempercepat peningkatan kualitas kinerja personel serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berperan besar dalam meningkatkan kualitas kinerja personel Polri di era Revolusi Industri 5.0 pada seluruh dimensi kepemimpinan transformasional. Pada

dimensi *idealized influence* diperlukan penguatan dalam pemberian bimbingan, responsivitas, dan konsistensi keadilan. Pada aspek *inspirational motivation*, maka keterlibatan personel, perhatian pimpinan, serta kepedulian terhadap kesejahteraan masih memiliki ruang untuk dimaksimalkan. Sementara itu, pada dimensi *intellectual stimulation* dibutuhkan dorongan terhadap kreativitas, inovasi, dan pendelegasian tugas. Adapun pada dimensi *individualized consideration* menekankan pada dukungan terhadap pengembangan potensi individu, apresiasi kinerja, dan komunikasi organisasi.

Oleh karena itu, penguatan kepemimpinan transformasional menjadi langkah strategis melalui peningkatan pembinaan berkelanjutan, pengambilan keputusan yang adil dan konsisten, pelibatan personel secara partisipatif, pemberian ruang inovasi, serta penguatan komunikasi dan apresiasi kinerja. Upaya tersebut diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja personel yang adaptif, profesional, dan responsif terhadap tantangan era Revolusi Industri 5.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Future Policing Institute. (2019). *A primer on future leadership in policing*. Retrieved from <https://www.futurepolicing.org/leadership/blog-post-title-one-adcfh>
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the*

- nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hatmawan, Ilham Dwi. (2025). Public Compliance towards Indonesian National Police (POLRI) Authority in the Midst of a Strained Public-Police Relationship, *Jurnal Kriminologi Indonesia*: Vol. 1: Iss. 1, Article 6. DOI: 10.7454/kriminologi.v1.i1.1005
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (10th ed.). Pearson.
- Modise, John Motsamai. (2025). Strategic Leadership in Policing: Theories, Styles, and Development. *The Evolving Blueprint, Strategic Leadership, VALUE-Driven Police Leaders and Ethical Excellence in Law Enforcement*, BP International, pp.337-377.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Nahavandi, A. (2015). *The Art and Science of Leadership* (7th ed.). Pearson.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- OECD. (2017). *Trust And Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust*. OECD Publishing.
- Polri. (2023). *Laporan kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia tahun 2023*. Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Pramesti, S. A., Setiono, J., & Anggoro, P. W. (2025). Transformation of POLRI's Leadership Style in Managing the Unique Potential of Gen Z Personnel as a Foundation for Building a Positive Image of Traffic Police Accepted by the Public. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 3(3), 530–538.
- <https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i3.434>
- Sunshine, J., & Tyler, T. R. (2003). The role of procedural justice and legitimacy in shaping public support for policing. *Law & Society Review*, 37(3), 513–548. <https://doi.org/10.1111/1540-5893.3703002>
- Rangkuti, F. (2016). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Tyler, T. R. (2006). *Why People Obey The Law*. Princeton University Press.