

Resiliensi Digital Polri: Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mitigasi Ancaman Disrupsi Informasi

Fajar Kiansantang
Kepolisian Daerah Metropolitan Jakarta Raya

E-mail: kiansantangfajar7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis urgensi penguatan resiliensi digital Polri melalui kepemimpinan transformasional dalam menghadapi ancaman disrupsi informasi yang semakin kompleks pada era digital. Fokus kajian diarahkan pada hubungan antara profesionalisme kelembagaan, kinerja organisasi, dan kapasitas kepemimpinan digital dalam merespons misinformasi, disinformasi, serta tekanan terhadap legitimasi dan kepercayaan publik. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menelaah literatur, dokumen kebijakan, dan data internal organisasi untuk mengidentifikasi kondisi empirik serta tantangan strategis yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital Polri pada dimensi *leverages technology*, *encourages collaboration*, dan *drives innovation* belum berjalan optimal, sehingga belum sepenuhnya menopang peningkatan kinerja organisasi dan penguatan resiliensi digital. Di sisi lain, organisasi memiliki peluang eksternal berupa perkembangan teknologi informasi, transformasi pelayanan digital, serta tuntutan akuntabilitas kinerja, tetapi juga menghadapi ancaman berupa serangan siber, disrupsi informasi, ketergantungan teknologi, dan meningkatnya sikap kritis masyarakat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa resiliensi digital Polri tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, melainkan terutama oleh kepemimpinan transformasional yang mampu mengintegrasikan pemanfaatan teknologi, penguatan kolaborasi, dan dorongan inovasi ke dalam tata kelola organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas digital personel dan pimpinan, penguatan sistem manajemen kinerja, serta internalisasi budaya organisasi yang adaptif menjadi langkah strategis untuk memperkuat profesionalisme Polri di tengah ancaman disrupsi informasi.

Kata kunci : resiliensi digital, kepemimpinan transformasional, mitigasi, ancaman, disrupsi informasi

ABSTRACT

This study examines the urgency of strengthening the Indonesian National Police's digital resilience through transformational leadership in responding to increasingly complex information disruption threats in the digital era. The analysis focuses on the relationship between institutional professionalism, organizational performance, and digital leadership capacity in addressing misinformation, disinformation, and pressures on legitimacy and public trust. The study employs a descriptive qualitative approach by reviewing relevant literature, policy documents, and internal organizational data to identify empirical conditions and strategic challenges. The findings reveal that digital leadership within the police organization—particularly in the dimensions of leveraging technology, encouraging collaboration, and driving innovation—has not yet been fully optimized,

thereby limiting its contribution to organizational performance improvement and digital resilience strengthening. At the same time, the organization faces external opportunities such as rapid advances in information technology, digital public service transformation, and growing performance accountability demands, while also confronting threats including cyberattacks, information disruption, technological overdependence, and rising public criticism. This study concludes that digital resilience in policing is not determined solely by technological availability, but more importantly by transformational leadership capable of integrating technology utilization, collaboration, and innovation into sustainable organizational governance. Therefore, improving the digital capacity of personnel and leaders, strengthening performance management systems, and internalizing an adaptive organizational culture are strategic measures to reinforce police professionalism amid information disruption threats.

Keyword : *digital policing, Polri, contemporary crime, public order, public trust*

1. PENDAHULUAN

Profesionalisme Polri merupakan fondasi normatif dan operasional dalam pelaksanaan fungsi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam kerangka kelembagaan, profesionalisme tersebut tidak hanya ditentukan oleh kualitas personal anggota, tetapi juga oleh sistem pembinaan profesi, pendidikan, pelatihan, dan penegakan kode etik yang berlangsung secara berkelanjutan. Karena itu, penguatan kompetensi, integritas, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur merupakan prasyarat penting bagi terwujudnya institusi kepolisian yang profesional, akuntabel, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis (Polri, 2022).

Dalam perspektif organisasi, profesionalisme Polri berkaitan erat dengan kinerja institusional. Artinya, kualitas profesional tidak cukup dipahami sebagai atribut individual personel, melainkan harus tercermin dalam efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pada konteks ini, kinerja Polri idealnya menopang capaian yang tinggi dalam bidang harkamtibmas, penegakan hukum, profesionalitas sumber daya manusia,

modernisasi teknologi, serta sistem pengawasan internal. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu, tim, dan organisasi karena mampu memperkuat motivasi, efektivitas, komitmen, serta kapasitas perubahan organisasi (Deng et al., 2023; Lu & Li, 2021). Berdasarkan data internal Polres Metro Jakarta Pusat, capaian nilai realisasi Indeks Kinerja Utama (IKU) dalam tiga tahun terakhir juga belum mencapai target yang telah ditetapkan (Polres Metro Jakarta Pusat, 2021, 2022, 2023).

Merespons kondisi tersebut, peningkatan kinerja organisasi memerlukan model kepemimpinan yang bukan hanya administratif, melainkan juga transformatif dan adaptif terhadap ekosistem digital. Dalam era disrupsi informasi, kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena pemimpin dituntut bukan sekadar mengelola operasi, tetapi juga membangun visi perubahan, menstimulasi inovasi, memperkuat kolaborasi, dan memastikan organisasi memiliki kapasitas resiliensi terhadap gangguan informasi.

Kepemimpinan digital dipahami sebagai seperangkat kompetensi dan proses perilaku pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendorong perubahan sikap, kognisi,

perilaku, dan kinerja organisasi, sekaligus menciptakan nilai dan mempercepat transformasi digital (Wang et al., 2025). Studi lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi melalui penguatan orientasi strategis digital dan kultur organisasi yang mendukung perubahan (Wang et al., 2022).

Di tingkat institusional, Polri sendiri telah menegaskan transformasi pelayanan publik berbasis digital melalui *Super Apps Presisi*, integrasi *command center*, ETLE, SIM Digital, SIGNAL, dan SINAR sebagai bagian dari modernisasi tata kelola, transparansi layanan, dan pencegahan penyimpangan (Divisi Humas Polri, 2026; Tribra News, 2025). Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris yang dipaparkan, kepemimpinan digital di Polres Metro Jakarta Pusat belum berjalan secara optimal, terutama dalam aspek pemanfaatan teknologi, penguatan kolaborasi, dan dorongan terhadap inovasi.

Sejumlah peristiwa aktual menunjukkan bahwa transformasi digital dan profesionalisme Polri masih menghadapi berbagai tantangan. Pada Juni 2024, publik dihadapkan pada isu kebocoran data Indonesia *Automatic Fingerprint Identification System* (INAFIS) yang diperjualbelikan di forum gelap (*dark web*). Meskipun Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) menyatakan bahwa data yang bocor merupakan data lama dan tidak berkaitan langsung dengan insiden Pusat Data Nasional Sementara (PDNS), kasus tersebut tetap memunculkan kekhawatiran mengenai tata kelola keamanan data dan ketahanan siber institusi kepolisian (Riau Online, 2024; Kompas.com, 2024).

Selain itu, implementasi digitalisasi pelayanan publik juga menghadapi berbagai kendala teknis. Keluhan pengguna terhadap aplikasi *Super Apps Presisi* dan Samsat Digital Nasional (SIGNAL) menunjukkan masih adanya permasalahan terkait verifikasi identitas,

pengiriman kode OTP, hingga gangguan transaksi layanan daring. Bahkan pada beberapa daerah, gangguan sistem pelayanan SKCK daring mengharuskan dilakukannya mitigasi pelayanan secara manual untuk menjaga keberlangsungan layanan kepada masyarakat (Humas Polri, 2026).

Di sisi lain, tantangan profesionalisme dan integritas juga masih menjadi perhatian publik. Kasus dugaan pemerasan terhadap penonton Djakarta Warehouse Project (DWP) 2024 yang melibatkan sejumlah anggota kepolisian memicu sorotan luas masyarakat dan media. Peristiwa tersebut memperkuat kembali kritik publik yang dikenal dengan istilah "*No Viral, No Justice*", yaitu persepsi bahwa penanganan kasus sering kali memperoleh perhatian serius setelah menjadi viral di media sosial. Fenomena ini menunjukkan bahwa legitimasi institusi kepolisian tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan penegakan hukum, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menjaga integritas, transparansi, dan kepercayaan publik di era digital (Tempo, 2025; Kompas.com, 2025). Oleh sebab itu, optimalisasi kepemimpinan transformasional berbasis digital menjadi agenda strategis guna meningkatkan kinerja organisasi dan memperkuat profesionalisme Polri.

Dalam konteks yang lebih luas, urgensi kepemimpinan transformasional dan resiliensi digital semakin meningkat karena Polri saat ini berhadapan dengan ancaman disrupsi informasi, termasuk misinformasi, disinformasi, dan malinformasi yang dapat mengganggu legitimasi, proses pengambilan keputusan, serta kepercayaan publik.

Kajian tentang ketahanan terhadap disinformasi menegaskan bahwa resiliensi tidak cukup dibangun melalui teknologi semata, tetapi memerlukan pendekatan yang terintegrasi melalui dimensi regulatif, edukatif, tata kelola, psikososial, dan teknologi (Rød et al., 2025). Di sisi lain, misinformasi dan disinformasi telah

diakui sebagai ancaman serius bagi keamanan publik dan tata kelola karena dapat memperbesar kekacauan informasi, memengaruhi perilaku masyarakat, dan memperumit proses respons kelembagaan (Gradon et al., 2021). Dalam konteks tugas kepolisian, situasi ini menuntut pemimpin yang mampu membangun ketahanan organisasi melalui komunikasi yang kredibel, pengambilan keputusan yang adaptif, dan penguatan budaya kerja yang etis serta berbasis data.

Dalam literatur kepolisian, kepercayaan publik terhadap polisi tidak semata dibentuk oleh efektivitas penegakan hukum, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas proses, rasa keadilan prosedural, transparansi, penghormatan terhadap warga, serta integritas perilaku aparat (Meares, 2022).

Sejalan dengan itu, peningkatan jumlah aduan masyarakat terhadap personel Polres Metro Jakarta Pusat dari 35 aduan pada tahun 2021, menjadi 43 aduan pada 2022, dan 49 aduan pada 2023 menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara norma etik yang diatur dalam Kode Etik Profesi Polri dan praktik pelaksanaan tugas di lapangan (Polres Metro Jakarta Pusat, 2021, 2022, 2023; Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2022). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa profesionalisme personel belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan, meskipun perangkat aturan etik telah tersedia.

Temuan serupa juga terlihat pada indikator profesionalitas sumber daya manusia. Berdasarkan data internal yang disampaikan, realisasi indeks profesionalitas SDM Polres Metro Jakarta Pusat tercatat sebesar 24,71% pada 2021, 24,70% pada 2022, dan 24,62% pada 2023, yang seluruhnya masih berada di bawah target organisasi (Polres Metro Jakarta Pusat, 2021, 2022, 2023). Penurunan tersebut menunjukkan bahwa penguatan profesionalisme personel tidak dapat hanya mengandalkan regulasi formal, tetapi harus ditopang oleh

kepemimpinan transformasional yang mampu membangun budaya organisasi pembelajar, memperkuat disiplin etik, memanfaatkan teknologi secara strategis, serta meningkatkan kapasitas organisasi untuk merespons tekanan informasi dan tuntutan pelayanan publik secara lebih adaptif. Dengan demikian, resiliensi digital Polri pada akhirnya bukan sekadar isu teknologi, melainkan juga isu kepemimpinan, tata kelola, dan konsistensi profesionalisme kelembagaan.

2. LANDASAN TEORI

Dinamika kejahatan kontemporer menunjukkan pergeseran paradigma yang signifikan dari ruang fisik menuju ruang siber. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui *Space Transition Theory* (Jaishankar, 2008) yang merumuskan bahwa perilaku menyimpang mengalami transformasi karakteristik dan eskalasi ketika aktor berpindah ke dunia maya, didorong oleh faktor anonimitas, fleksibilitas, dan absennya kontrol sosial tradisional. Dalam konteks pemolisian modern, ruang siber tidak lagi sekadar instrumen, melainkan ekosistem kejahatan baru yang memfasilitasi ancaman disruptif informasi. Manipulasi informasi, hoaks, dan ujaran kebencian yang direproduksi secara cepat telah bermutasi menjadi bentuk kekerasan memetik (*memetic violence*), yakni serangan kognitif terorkestrasi yang bertujuan mendistorsi realitas sosial, memicu polarisasi, dan mendelegitimasi institusi negara (Wardle & Derakhshan, 2017).

Untuk memitigasi kerentanan ekosistem digital tersebut terdapat *Routine Activity Theory* (Cohen & Felson, 1979). Dalam konteks yang lebih modern, teori tersebut turut diimplementasikan ke dalam kriminologi siber (Yar, 2005). Terjadinya krisis keamanan informasi dimungkinkan oleh konvergensi tiga elemen di ruang maya, yakni keberadaan

aktor yang termotivasi (produsen disinformasi), target yang rentan (masyarakat dengan literasi digital rendah), dan ketiadaan penjaga yang mumpuni (*capable guardian*) (Yar, 2005). Polri dituntut untuk mengisi kekosongan peran *capable guardian* dengan beralih dari sekadar penegakan hukum reaktif menuju pembangunan resiliensi digital guna memastikan stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat (Irawan, 2024).

Meskipun demikian, akselerasi resiliensi digital kerap berbenturan dengan hambatan struktural berupa *police culture* yang secara historis cenderung hierarkis, tertutup, dan resisten terhadap disrupti eksternal (Reiner, 2010). Sehingga dibutuhkan kepemimpinan transformasional sebagai variabel intervensi yang krusial. Berbeda dengan manajemen konvensional, kepemimpinan transformasional mengedepankan stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) yang mendorong personel untuk beradaptasi dengan teknologi secara proaktif, bukan sekadar kepatuhan mekanis (Bass & Riggio, 2006). Evolusi kepemimpinan yang berfokus pada dinamika relasional dan visi organisasi ini terbukti efektif dalam memodifikasi perilaku anggota (Liden, Wang, & Wang, 2025). Melalui kepemimpinan transformasional, Polri dapat memperkuat kontrol sosial internalnya, memitigasi penyimpangan akibat *cultural lag*, dan bertransformasi menjadi organisasi pembelajar yang tangguh dalam menghadapi ancaman disrupti informasi.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kepustakaan dan analisis dokumen. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan mendeskripsikan secara sistematis peran dan tantangan

digital policing dalam penanggulangan dinamika kejahatan kontemporer melalui penelaahan sumber tertulis yang relevan. Dalam penelitian kualitatif, desain deskriptif tepat digunakan ketika peneliti ingin menghasilkan uraian yang dekat dengan data dan konteks empiris tanpa melakukan pengujian hipotesis statistik (Afzal & Panagiotopoulos, 2025).

Data penelitian berupa data sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal, buku akademik, dokumen kebijakan, laporan kelembagaan, dan publikasi resmi yang berkaitan dengan *digital policing*, *data-driven policing*, bukti digital, transformasi organisasi kepolisian, serta perkembangan kejahatan kontemporer. Analisis dokumen digunakan karena memungkinkan peneliti menelaah dokumen secara sistematis untuk memperoleh makna, pemahaman, dan pengetahuan empiris yang relevan dengan fokus penelitian (Bowen, 2009).

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara purposif terhadap sumber-sumber yang memiliki otoritas akademik dan kelembagaan, terutama publikasi pada periode 2015–2026, dengan tetap menggunakan beberapa rujukan klasik untuk memperkuat landasan konseptual. Penelusuran difokuskan pada dokumen yang membahas penggunaan teknologi digital dalam pemolisian, perubahan profil kejahatan, tantangan penggunaan data dan algoritma, serta implikasi organisasi dan etika dari transformasi kepolisian digital (Joh, 2019; Laufs & Borrión, 2022).

Analisis data dilakukan dengan analisis tematik, melalui tahapan reduksi data, pengodean, pengelompokan tema, penyajian temuan, dan penarikan kesimpulan. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola utama mengenai fungsi strategis *digital policing*, tantangan operasional, isu etika dan akuntabilitas, serta implikasinya bagi penguatan kapasitas organisasi kepolisian. Analisis tematik dipilih karena

fleksibel, tetapi tetap sistematis dalam mengolah data tekstual dan menghasilkan tema yang relevan dengan pertanyaan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja organisasi merupakan salah satu dimensi utama dalam mewujudkan profesionalisme Polri. Dalam konteks birokrasi publik, akuntabilitas dan capaian kinerja institusi pemerintah diukur melalui sistem yang terstruktur, mulai dari penetapan target, pengukuran, pengelolaan data, pelaporan, hingga evaluasi kinerja secara periodik.

Di Indonesia, kerangka tersebut ditekankan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang dirancang sebagai instrumen pertanggungjawaban sekaligus peningkatan kinerja instansi pemerintah, serta diperkuat melalui evaluasi AKIP yang berorientasi pada hasil dan perbaikan berkelanjutan (Pemerintah Republik Indonesia, 2014; Kementerian PANRB, 2021). Berdasarkan data internal Polres Metro Jakarta Pusat, capaian indikator kinerja utama selama periode 2021–2023 menunjukkan bahwa realisasi kinerja organisasi belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan dalam rencana kerja tahunan (Polres Metro Jakarta Pusat, 2021, 2022, 2023).

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan profesionalisme Polri harus dipahami dalam perspektif kelembagaan yang lebih luas, yaitu sebagai kemampuan organisasi untuk menjaga efektivitas penegakan hukum, kualitas pengawasan, dan mutu pelayanan publik secara simultan. Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan efektivitas organisasi karena mampu meningkatkan motivasi, komitmen, pembelajaran, serta kinerja individu dan tim yang pada akhirnya berkontribusi pada performa organisasi

secara agregat (Deng et al., 2023; Lu & Li, 2021). Penguatan kinerja organisasi juga berkaitan dengan kapasitas institusi untuk membangun kepercayaan, akuntabilitas, dan legitimasi publik melalui proses kerja yang adil, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Meares, 2022).

Dalam kaitan tersebut, kepemimpinan digital memiliki posisi strategis dalam meningkatkan daya dukung organisasi Polri terhadap tantangan penegakan hukum modern. Kepemimpinan digital tidak hanya berfungsi sebagai instrumen modernisasi kerja, tetapi juga sebagai fondasi pengembangan organisasi yang lebih efisien, kolaboratif, berbasis data, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Kepemimpinan digital berpengaruh positif terhadap inovasi, kinerja inovatif pegawai, dan ketahanan organisasi karena pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi digital cenderung lebih efektif dalam membangun adaptasi, kreativitas, dan respons kelembagaan terhadap perubahan lingkungan (Wang et al., 2022; Wang et al., 2025; Ye, 2025). Hal ini sejalan dengan arah transformasi digital Polri yang menempatkan digitalisasi layanan, integrasi data, transparansi, dan pengawasan sebagai bagian dari reformasi tata kelola menuju pelayanan publik yang lebih cepat, akuntabel, dan mudah diakses masyarakat (Divisi Humas Polri, 2026; Tribrata News, 2025).

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian, terdapat faktor-faktor eksternal yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dari sisi peluang, transformasi industri dari paradigma 4.0 menuju 5.0 telah memperluas pemanfaatan teknologi digital secara lebih *human-centric*, resilien, dan berorientasi pada integrasi inovasi dengan kebutuhan manusia.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat cepat membuka ruang yang luas bagi Polri

untuk meningkatkan efektivitas kerja, integrasi data, digitalisasi layanan, dan penguatan pengawasan berbasis teknologi.

Ancaman disrupsi informasi dan ketahanan organisasi Polri menegaskan bahwa dalam lingkungan digital yang terkoneksi, maka institusi publik menghadapi ancaman yang bersifat teknologis sekaligus sosial, seperti serangan siber, gangguan informasi, erosion of trust, dan tekanan reputasional yang dapat memengaruhi legitimasi institusi (Gradon et al., 2021; Rød et al., 2025; Hilger, 2026). Dengan demikian, ancaman terhadap kepemimpinan digital Polri tidak terbatas pada isu infrastruktur, tetapi juga mencakup kerentanan organisasi terhadap disrupsi informasi dan krisis kepercayaan publik.

Dari aspek internal, hasil penelitian menunjukkan bahwa Polres Metro Jakarta Pusat memiliki sejumlah kekuatan organisasi yang dapat menjadi landasan bagi penguatan kepemimpinan digital. Kekuatan tersebut meliputi adanya sistem pengawasan internal, penerapan sistem manajemen kinerja (SMK), program revolusi mental, rencana strategis organisasi yang menekankan kerja sama untuk peningkatan kinerja, serta mekanisme reward and punishment bagi personel. Secara teoretis, dukungan organisasi, keadilan internal, dan kepercayaan institusional memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, kepatuhan, dan performa personel kepolisian (Kraig et al., 2021; Piotrowski et al., 2021). Dengan kata lain, perangkat internal yang sudah tersedia di tubuh Polri dapat diposisikan sebagai modal kelembagaan untuk memperkuat budaya kerja digital yang lebih disiplin, terukur, dan akuntabel.

Akan tetapi, sisi kelemahan juga menunjukkan kendala substantif yang perlu segera diatasi. Kelemahan tersebut mencakup keterbatasan kemampuan personel di bidang teknologi informasi, belum optimalnya sebagian pimpinan

satuan kerja dalam mendorong pemanfaatan aplikasi digital, rendahnya intensitas pengarahan untuk peningkatan kapasitas individu, keterbatasan implementasi kepemimpinan digital di level pimpinan, serta belum kuatnya dorongan terhadap kreativitas dan inovasi dalam pola kerja satuan kerja. Dalam perspektif kepemimpinan digital, kelemahan-kelemahan tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital tidak cukup hanya melalui penyediaan sistem, melainkan memerlukan pemimpin yang mampu mendorong pembelajaran, job crafting, kolaborasi, dan inovasi sebagai kebiasaan organisasi sehari-hari (Wang et al., 2025; Ye, 2025). Hal ini penting karena resiliensi digital pada dasarnya merupakan kemampuan organisasi Polri untuk menyerap gangguan, beradaptasi secara cepat, memulihkan fungsi, dan terus belajar dari tekanan yang muncul dalam lingkungan digital (Trim & Lee, 2023; Hilger, 2026).

Posisi Polres Metro Jakarta Pusat berada pada situasi yang menuntut strategi pengembangan kepemimpinan transformasional berbasis digital secara lebih terencana. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan pelaksanaan tugas, tetapi juga membangun visi perubahan, menumbuhkan motivasi kolektif, memperkuat kepercayaan, dan menggerakkan personel agar lebih inovatif serta adaptif terhadap tekanan lingkungan (Deng et al., 2023; Lu & Li, 2021). Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan resiliensi digital Polri harus diletakkan pada irisan antara transformasi kepemimpinan, penguatan kompetensi digital, tata kelola kinerja yang akuntabel, serta mitigasi ancaman disrupsi informasi yang semakin kompleks.

Secara substantif, temuan ini mengarah pada satu pemahaman bahwa kualitas kepemimpinan digital di

lingkungan Polri tidak dapat dipisahkan dari kemampuan institusi membangun ketahanan organisasi terhadap ancaman siber, tekanan disinformasi, dan dinamika masyarakat yang semakin kritis. Organisasi Polri yang tangguh di era digital bukan hanya organisasi yang memiliki teknologi, tetapi organisasi yang dipimpin secara visioner, responsif, etis, dan mampu menjaga kepercayaan publik di tengah lingkungan informasi yang mudah berubah. Dengan demikian, peran kepemimpinan transformasional dalam konteks resiliensi digital Polri terletak pada kemampuannya menjembatani teknologi, budaya organisasi, dan legitimasi publik secara simultan (Rød et al., 2025; Meares, 2022; Wang et al., 2022).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital Polri dalam dimensi *leverages technology, encourages collaboration, dan drives innovation* dapat dioptimalkan. Sehingga, perlu ditingkatkan kinerja organisasi dan penguatan resiliensi digital. Temuan ini menunjukkan bahwa resiliensi digital Polri tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi terutama oleh kepemimpinan transformasional yang mampu mengintegrasikan pemanfaatan teknologi, penguatan kolaborasi, dan dorongan inovasi ke dalam tata kelola organisasi secara berkelanjutan.

Oleh sebab itu, peningkatan kapasitas digital personel dan pimpinan, penguatan kerja sama strategis dengan lembaga pengawas dan pelatihan, optimalisasi sistem manajemen kinerja, serta internalisasi nilai-nilai perubahan melalui revolusi mental. Hal ini menjadi langkah krusial untuk membangun organisasi Polri yang lebih adaptif, akuntabel, inovatif, dan tangguh dalam menghadapi ancaman disrupsi informasi,

serangan siber, dan dinamika lingkungan strategis yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, M., & Panagiotopoulos, P. (2025). Data in policing: An integrative review. *International Journal of Public Administration*, 48(7), 411–430.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2024.2360586>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
<https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Breque, M., De Nul, L., & Petridis, A. (2021). Industry 5.0: Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/industry-50-towards-sustainable-human-centric-and-resilient-european-industry_en
- Cohen, L. E., & Felson, M. (1979). Social change and crime rate trends: A routine activity approach. *American Sociological Review*, 44(4), 588–608.
<https://doi.org/10.2307/2094589>
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: An evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627–641.

- <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>.
- Divisi Humas Polri. (2026, May 22). Jawab rekomendasi KPRP, Polri perkuat digitalisasi pelayanan publik lewat inovasi Korlantas. <https://humas.polri.go.id/news/detail/2395572-jawab-rekomendasi-kprp-polri-perkuat-digitalisasi-pelayanan-publik-lewat-inovasi-korlantas>
- Divisi Humas Polri. (2026, 18 Mei). SKCK online terkendala, Polres Sukoharjo bergerak cepat lakukan mitigasi pelayanan untuk pemohon. https://humas.polri.go.id/news/detail/2390079-skck-online-terkendala-polres-sukoharjo-bergerak-cepat-lakukan-mitigasi-pelayanan-untuk-pemohon?utm_source=chatgpt.com
- Gradon, K. T., Hołyst, J. A., Moy, W. R., Sienkiewicz, J., & Suchecki, K. (2021). Countering misinformation: A multidisciplinary approach. *Big Data & Society*, 8(1). <https://doi.org/10.1177/20539517211013848>.
- Hilger, R. P. (2026). From cybersecurity to cyber resilience: A systemic and scalable approach for improving resilience and adaptive capacity. *Journal of Cybersecurity*, 12(1), tyag011. <https://doi.org/10.1093/cybsec/tyag011>
- Joh, E. E. (2019). Policing the smart city. *International Journal of Law in Context*, 15(2), 177–182. <https://doi.org/10.1017/S1744552319000107>
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2022). Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri. <https://data.polri.go.id/lv/dataset/p-erpol-nomor-7-tahun-2022-ttg-kode-etik-profesi-dan-komisi-kode-etik-polri>
- Kompas.com. (2025, 6 Januari). Kasus pemerasan penonton DWP, 9 dari 18 oknum polisi sudah jalani sidang etik. https://nasional.kompas.com/read/2025/01/06/15265641/kasus-pemerasan-penonton-dwp-9-dari-18-oknum-polisi-sudah-jalani-sidang-etik?utm_source=chatgpt.com
- Kraig, A., Harrison, E. R., & Zak, P. J. (2021). The impact of organizational trust on the performance of police departments. *SN Social Sciences*, 1, Article 156. <https://doi.org/10.1007/s43545-021-00294-4>
- Jaishankar, K. (2008). Space transition theory of cyber crimes. Dalam F. Schmalleger & M. Pittaro (Eds.), *Crimes of the Internet* (hlm. 283–301). Prentice Hall.
- Laufs, J., & Borrión, H. (2022). Technological innovation in policing and crime prevention: Practitioner perspectives from London. *Police Science and Management*, 24(2), 190–209. <https://doi.org/10.1177/14613557211064053>
- Liden, R. C., Wang, X., & Wang, Y. (2025). The evolution of leadership: Past insights, present trends, and future directions. *Journal of Business Research*, 186, 115036. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115036>
- Lu, H., & Li, F. (2021). The dual effect of transformational leadership on individual- and team-level performance: The mediational roles of motivational processes. *Frontiers in Psychology*, 12, 606066. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.606066>

- Meares, T. L. (2022). Trust & models of policing. *Daedalus*, 151(4), 161–176.
https://doi.org/10.1162/daed_a_01949
- Rød, B., Pursiainen, C., & Eklund, N. (2025). Combatting disinformation – How do we create resilient societies? Literature review and analytical framework. *European Journal for Security Research*, 10, 73–114.
<https://doi.org/10.1007/s41125-025-00105-4>
- Reiner, R. (2010). The politics of the police (4th ed.). Oxford University Press.
- Riau Online. (2024, 24 Juni). Data INAFIS diduga bocor, begini penjelasan BSSN.
https://www.riauonline.co.id/nasional/read/2024/06/24/data-inafis-diduga-bocor-begini-penjelasan-bssn?utm_source=chatgpt.com
- Tribrata News. (2025, July 1). Kapolri tegaskan komitmen digitalisasi layanan publik lewat Super Apps Presisi dan Smart City.
<https://tribratanews.polri.go.id/blog/nasional-3/kapolri-tegaskan-komitmen-digitalisasi-layanan-publik-lewat-super-apps-presisi-dan-smart-city-89566>
- Trim, P. R. J., & Lee, Y.-I. (2023). Managing cybersecurity threats and increasing organizational resilience. *Big Data and Cognitive Computing*, 7(4), 177.
<https://doi.org/10.3390/bdcc7040177>
- Wang, T., Lin, X., & Sheng, F. (2022). Digital leadership and exploratory innovation: From the dual perspectives of strategic orientation and organizational culture. *Frontiers in Psychology*, 13, 902693.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.902693>
- Wang, Y., Park, J., & Gao, Q. (2025). Digital leadership and employee innovative performance: The role of job crafting and person–job fit. *Frontiers in Psychology*, 16, 1492264.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1492264>
- Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Information disorder: Toward an interdisciplinary framework for research and policy making. Council of Europe.
- Yar, M. (2005). The novelty of ‘cybercrime’: An assessment in light of routine activity theory. *European Journal of Criminology*, 2(4), 407–427.
<https://doi.org/10.1177/147737080556056>
- Ye, Q. (2025). Digital leadership enhances organizational resilience by fostering job crafting: The moderating role of organizational culture. *Scientific Reports*, 15, 24640.
<https://doi.org/10.1038/s41598-025-09144-2>