

## BUDAYA ORGANISASI DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS HUMANIS SEBAGAI TRANSFORMASI STRATEGIS POLRI DI ERA SOCIETY 5.0

M. Firman Ar Rasyid<sup>1</sup>, Syahril Shaddiq<sup>2</sup>, Khuzaini<sup>3</sup>, Zakky Zamrudi<sup>4</sup>

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia <sup>1,3,4</sup>

Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, Indonesia <sup>2</sup>

Email: [2409020110@uniska-bjm.ac.id](mailto:2409020110@uniska-bjm.ac.id)

Informasi	Abstract
Volume : 3	<p><i>This study aims to analyze the synthesis of organizational culture and human resource management based on humanism as part of the Indonesian National Police (POLRI) strategic transformation in the Society 5.0 era. The study was conducted using a literature review method with a qualitative descriptive approach through the collection of various relevant literature sources, such as scientific journals, books, and official police documents. The data search process was carried out systematically through Google Scholar, ResearchGate, and various other academic portals with a focus on the themes of organizational culture, human resource development, public communication, and digital transformation within the police institution. The data obtained were analyzed using content analysis and thematic analysis techniques on twelve selected literatures to identify key patterns related to professionalism, discipline, motivation, public service, and technology adaptation within the POLRI. The results of the study indicate that the POLRI transformation strategy requires strengthening an organizational culture that is adaptive, transparent, and oriented towards human values. Human resource development through continuous training, increasing digital competency, open public communication, and training-based discipline enforcement are important factors in building a professional and humanistic image of the police. In addition, the application of public service technology is considered capable of increasing the effectiveness of member performance if supported by work motivation, integrity, and a conducive organizational environment. This research also found that an overly rigid bureaucratic culture remains an obstacle in navigating the dynamics of the digital society. This study emphasizes the importance of reforming organizational culture and human resource management to be more flexible, collaborative, and responsive to societal needs in the era of Society 5.0.</i></p> <p><b>Keyword:</b> <i>Organizational Culture, Humanistic Human Resource Management, Strategic Transformation of the Indonesian National Police</i></p>
Nomor : 5	
Bulan : Mei	
Tahun : 2026	
E-ISSN : 3062-9624	

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sintesis budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia berbasis humanis sebagai bagian dari transformasi strategis POLRI di era Society 5.0. Kajian dilakukan menggunakan metode studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui pengumpulan berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, dan dokumen resmi kepolisian. Proses pencarian data dilakukan secara sistematis melalui Google Scholar, ResearchGate, dan berbagai portal akademik lainnya dengan fokus pada tema budaya organisasi, pengembangan sumber daya manusia, komunikasi publik, dan transformasi digital dalam institusi kepolisian. Data

yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik *content analysis* dan analisis tematik terhadap dua belas literatur terpilih untuk menemukan pola utama terkait profesionalisme, disiplin, motivasi, pelayanan publik, serta adaptasi teknologi dalam tubuh POLRI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi strategis POLRI memerlukan penguatan budaya organisasi yang adaptif, transparan, dan berorientasi pada nilai kemanusiaan. Pengembangan SDM melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi digital, komunikasi publik yang terbuka, serta penegakan disiplin berbasis pembinaan menjadi faktor penting dalam membangun citra kepolisian yang profesional dan humanis. Selain itu, implementasi teknologi pelayanan publik dinilai mampu meningkatkan efektivitas kinerja anggota apabila didukung oleh motivasi kerja, integritas, dan lingkungan organisasi yang kondusif. Penelitian ini juga menemukan bahwa budaya birokrasi yang terlalu kaku masih menjadi hambatan dalam menghadapi dinamika masyarakat digital. Kajian ini menegaskan pentingnya reformasi budaya organisasi dan manajemen SDM yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat di era *Society 5.0*.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Manajemen SDM Humanis, Transformasi Strategis POLRI

---

## A. PENDAHULUAN

Memasuki era *Society 5.0*, tatanan kehidupan kita mengalami pergeseran besar di mana batasan antara dunia digital dan realitas fisik menjadi semakin tipis. Kehadiran teknologi mutakhir seperti kecerdasan buatan dan pengolahan data raksasa menuntut setiap lembaga keamanan di tingkat global untuk berbenah diri. Di Indonesia, tantangan ini terasa nyata karena institusi penegak hukum memegang tanggung jawab besar dalam menjaga stabilitas bangsa di tengah gempuran disrupsi. Fokus utama dari perubahan ini terletak pada bagaimana teknologi digunakan untuk melayani kepentingan manusia, sehingga kemajuan alat tetap berada di bawah kendali nilai-nilai kemanusiaan yang harmonis.

Internal organisasi Kepolisian Republik Indonesia kini tengah berada dalam fase evolusi yang menentukan arah masa depan pelayanan publik. Budaya kerja yang dulunya cenderung kaku dan birokratis mulai ditinggalkan demi membangun lingkungan yang lebih adaptif serta transparan. Kekuatan sejati institusi sebenarnya terletak pada kualitas personel yang mampu mengoperasikan teknologi dengan kebijaksanaan dan integritas tinggi. Upaya membenahi manajemen sumber daya manusia menjadi langkah krusial untuk menjawab dinamika persepsi masyarakat. Perubahan perilaku yang dimulai dari akar budaya organisasi diharapkan mampu memulihkan dan memperkuat kembali rasa percaya masyarakat terhadap institusi.

Penerapan paradigma humanis menjadi ruh baru dalam menjalankan fungsi kepolisian yang modern dan relevan (Susilawati et al., 2021). Manajemen yang berbasis pada empati dan etika menempatkan setiap individu masyarakat sebagai subjek yang harus dihormati martabatnya. Nilai-nilai ini harus meresap mulai dari proses rekrutmen, pola pendidikan, hingga tindakan nyata anggota di lapangan saat berinteraksi dengan warga. Meskipun

otomatisasi dan sistem digital terus berkembang, sentuhan nurani manusia tetap menjadi pembeda utama dalam menciptakan rasa aman yang sejati. Keadilan substantif hanya bisa dirasakan ketika prosedur hukum dijalankan dengan pendekatan yang hangat dan menyentuh sisi kemanusiaan (Wasiman, 2018).

Saat ini muncul sebuah ruang kosong antara kecepatan prosedur teknis digital dengan ekspektasi publik yang merindukan pelayanan lebih persuasif. Kondisi tersebut memicu urgensi untuk membedah strategi jangka panjang yang mampu menyatukan kemajuan sistem dengan kelembutan pelayanan. Visi besar untuk mewujudkan institusi yang prediktif dan bertanggung jawab bergantung pada keberhasilan transformasi strategis ini. Membicarakan topik ini menjadi penting sebagai upaya memastikan bahwa setiap inovasi yang lahir bertujuan untuk menciptakan ketertiban yang berkeadilan. Keberhasilan penyelarasan ini akan menjadi fondasi kokoh bagi terciptanya harmoni antara aparat dan masyarakat di masa depan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sintesis konteks budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia berbasis humanis sebagai transformasi strategis POLRI di Era Society 5.0.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah studi kepustakaan atau *literature review* yang bersifat deskriptif kualitatif (Abdussamad, 2021). Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam konsep budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis humanis dalam konteks transformasi strategis POLRI. Peneliti mengumpulkan berbagai sumber data sekunder yang relevan dengan topik transformasi kepolisian di era Society 5.0, guna membangun landasan teoretis yang kokoh mengenai bagaimana nilai-nilai kemanusiaan dapat diintegrasikan ke dalam struktur organisasi formal kepolisian.

Proses pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui basis data akademik seperti Google Scholar, ResearchGate, dan portal jurnal ilmiah lainnya dengan kata kunci strategis seperti "Budaya Organisasi POLRI", "MSDM Humanis", dan "Society 5.0". Peneliti melakukan seleksi terhadap artikel jurnal, buku, dan dokumen resmi kepolisian yang dipublikasikan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir untuk memastikan aktualitas data. Kriteria inklusi difokuskan pada studi yang membahas efektivitas pelatihan anggota, strategi komunikasi humas, serta implementasi teknologi digital dalam pelayanan publik yang tetap

mengedepankan aspek etika dan moralitas.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dan analisis tematik (Sugiyono & Lestari, 2021). Peneliti melakukan reduksi data dengan cara mengidentifikasi pola-pola utama, proposisi, dan temuan kunci dari 12 literatur terpilih yang berkaitan dengan kinerja, disiplin, dan motivasi anggota kepolisian. Tahap ini bertujuan untuk memetakan hubungan antara variabel budaya organisasi yang adaptif dengan peningkatan profesionalisme anggota dalam menghadapi tantangan masyarakat digital yang semakin kompleks dan dinamis. Sebagai tahap akhir, peneliti melakukan sintesis dan penarikan kesimpulan untuk merumuskan sebuah model transformasi strategis bagi POLRI.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Tinjauan Literatur

No	Penulis (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Budaya Organisasi dan Manajemen SDM
1	(Aditya, 2023)	Analisa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kepolisian Resor Lombok Timur	Pelatihan dan pengembangan SDM di Polres Lotim berhasil memenuhi indikator profesionalisme kinerja (dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian). Penelitian ini mengidentifikasi kebutuhan kompetensi masa depan melalui metode <i>Training Needs Analysis</i> yang meliputi berpikir kritis, komunikasi publik, penguasaan teknologi digital, dan pelayanan masyarakat.	Menekankan pengembangan SDM melalui analisis kebutuhan pelatihan ( <i>Training Needs Analysis</i> ) untuk membangun kompetensi inti seperti berpikir kritis, komunikasi publik, dan pelayanan prima ( <i>community engagement</i> ).
2	(Udhe et al., 2024)	Peranan Bidang Hubungan Masyarakat Dalam Meningkatkan Citra Polisi (Suatu Studi Di	Humas Polda Sultra meningkatkan citra melalui pembangunan identitas (kampanye sosial), penanganan pengaduan masyarakat secara kondusif, dan kerja sama media. Faktor pendukung utama adalah fasilitas dan keterlibatan media,	Fokus pada peran Humas dalam membangun identitas lembaga yang humanis melalui kampanye sosial, menjadi fasilitator

		Bidang Humas Polda Sultra)	sedangkan penghambatnya adalah keterbatasan personel, anggaran, dan fasilitas yang masih minim.	masyarakat, dan menyediakan suasana kondusif untuk menangani pengaduan publik.
3	(Pranata & Ayuh, 2025)	Komunikasi Publik Humas Polda Bengkulu: Strategi Menuju Citra Institusi Yang Humanis	Strategi utama meliputi transparansi informasi via <i>press release</i> , media sosial, penyebaran konten aksi kemanusiaan, dan komunikasi dua arah. Strategi ini efektif meningkatkan citra positif, namun memerlukan penguatan berkelanjutan untuk menjawab isu-isu negatif di masyarakat.	Mengedepankan strategi komunikasi publik yang transparan dan prinsip komunikasi dua arah. Penonjolan konten positif seperti aksi kemanusiaan digunakan untuk membangun citra institusi yang lebih humanis.
4	(Sawir et al., 2023)	Implementasi Kebijakan Pemolisian Masyarakat Di Kampung Binaan Wilayah Polsek Kurulu Polres Jayawijaya	Kebijakan Polmas berjalan sesuai standar, namun sumber daya personel masih terbatas. Karakteristik organisasi baik karena keakraban pimpinan-bawahan. Kondisi sosial (gotong royong) dan partisipasi masyarakat mendukung keberhasilan implementasi Polmas di wilayah tersebut.	Memperkuat budaya organisasi melalui keakraban antara pimpinan dan bawahan. Mengimplementasikan kebijakan pemolisian masyarakat yang berbasis pada nilai lokal seperti kerukunan dan gotong royong.
5	(Amri et al., 2025)	Peran Kemampuan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Anggota Melalui	Kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja anggota dan implementasi teknologi. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja anggota melalui peran	Menitikberatkan pada peningkatan kemampuan kerja anggota yang didukung oleh implementasi

		Implementasi Teknologi Pada Kantor Polres Bantaeng	mediasi dari implementasi teknologi.	teknologi untuk mengoptimalkan kinerja pelayanan secara modern namun tetap berbasis kompetensi individu.
6	(Zulkarnaim et al., 2025)	Implementasi Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Mako Brimob Polda Sulsel	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja anggota. Motivasi kerja terbukti memainkan peran penting sebagai mediator strategis yang menghubungkan antara kedisiplinan dengan efektivitas pelaksanaan tugas.	Mengintegrasikan disiplin kerja dengan motivasi kerja anggota. Budaya disiplin dibangun bukan hanya sebagai paksaan, melainkan sebagai mekanisme untuk menumbuhkan motivasi internal dan efektivitas organisasi.
7	(Nur et al., 2025)	Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Polri Melalui Pelatihan Kerja Pada Kantor Polres Pinrang	Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dan pelatihan. Secara tidak langsung, disiplin dan motivasi kerja juga meningkatkan kinerja Polri melalui program pelatihan kerja yang diberikan.	Manajemen SDM difokuskan pada sinkronisasi antara motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja guna memastikan anggota Polri memiliki kesiapan mental dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya.
8	(Alifia et al., 2024)	Menuju Kepolisian Yang Ideal: Peran Unit Kerja Dalam Membentuk Karakter Polisi Yang Profesional	Unit kerja berperan krusial dalam menanamkan nilai etika dan moral. Strategi efektif yang ditemukan meliputi penggunaan pelatihan berkelanjutan, supervisi yang tepat, serta sistem promosi berdasarkan kinerja untuk membentuk karakter	Menegaskan bahwa unit kerja adalah lingkungan utama persemaian nilai etika, moral, dan karakter. Profesionalisme dibangun melalui

			polisi yang berintegritas dan kompeten.	kolaborasi, supervisi yang tepat, dan pengembangan keterampilan berkelanjutan.
9	(Supriyadi et al., 2024)	Analisis Kepribadian Polisi: Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Polisi Dalam Membantu Masyarakat	Kinerja dipengaruhi oleh enam faktor utama: disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Pengalaman dan kompensasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja petugas di lapangan.	Menganalisis faktor psikologis dan lingkungan seperti kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja kondusif sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja polisi dalam membantu masyarakat secara humanis.
10	(Qolby et al., 2026)	Penegakan Disiplin Pelanggaran Tidak Dinas Dan Efektivitas Sanksi Anggota Polda Jateng	Penegakan disiplin terhadap pelanggaran tidak dinas di Polda Jateng sudah sesuai aturan. Sanksi yang diberikan efektif sebagai instrumen penghukuman sekaligus pembinaan internal untuk mencegah pelanggaran berulang dan meningkatkan profesionalisme.	Budaya organisasi diperkuat melalui penegakan disiplin yang proporsional. Sanksi tidak hanya bersifat menghukum tetapi berfungsi sebagai instrumen pembinaan dan penguatan integritas internal.
11	(Wicaksono & Sucipta, 2024)	Upaya Humas Polda Kaltim Dalam Mempertahankan Citra Positif Pada Tahun 2022	Upaya mempertahankan citra dilakukan dengan memastikan integritas personel, menyampaikan pesan yang transparan/akurat, memilih saluran komunikasi yang tepat, serta memantau dampak pesan untuk menjaga kepercayaan	Manajemen reputasi yang mengutamakan integritas, moralitas, dan kompetensi personel. Menekankan pentingnya pesan yang akurat dan

			publik.	relevan untuk memenuhi kebutuhan berbagai kelompok masyarakat.
12	(Sollu et al., 2025)	Peran Budaya Organisasi Dalam Membentuk Perilaku Organisasi Di Kepolisian: Studi Pada Polda Metro Jaya	Nilai inti (integritas, profesionalisme) memengaruhi perilaku anggota Polda Metro Jaya. Namun, budaya birokrasi yang kaku menjadi hambatan dalam transformasi digital. Diperlukan pergeseran budaya yang lebih adaptif untuk menghadapi tantangan era modern.	Menyoroti internalisasi nilai inti (integritas dan pelayanan publik). Mendorong pergeseran budaya dari birokrasi kaku menuju budaya organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan zaman dan reformasi birokrasi.

**Pembahasan**

Berikut adalah penyajian kembali narasi transformasi strategis POLRI dengan menyertakan kutipan (nama, tahun) sesuai dengan 12 materi jurnal yang telah dibahas sebelumnya:

Transformasi strategis POLRI di era Society 5.0 menuntut pergeseran paradigma dari budaya birokrasi yang kaku menuju budaya organisasi yang adaptif dan berbasis humanis (Sollu et al., 2025). Inti dari transformasi ini adalah internalisasi nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik yang menjiwai perilaku setiap personel (Alifia et al., 2024). Dengan mengedepankan keakraban antara pimpinan dan bawahan serta mengadopsi nilai kearifan lokal seperti gotong royong dan kerukunan, POLRI dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sawir et al., 2023). Budaya organisasi yang humanis ini menjadi fondasi penting untuk merespons dinamika masyarakat digital yang kompleks, di mana kepercayaan publik menjadi aset yang paling berharga (Wicaksono & Sucipta, 2024).

Dalam aspek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), strategi POLRI fokus pada pengembangan kompetensi inti melalui analisis kebutuhan pelatihan yang sistematis atau *Training Needs Analysis* (Aditya, 2023). Di era Society 5.0, personel kepolisian dituntut untuk menguasai teknologi digital dan berpikir kritis tanpa meninggalkan aspek kemanusiaan (Amri

et al., 2025). Sinkronisasi antara motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja menjadi kunci untuk memastikan setiap anggota memiliki kesiapan mental dan keterampilan yang mumpuni (Nur et al., 2025). Pendekatan MSDM yang humanis memandang personel bukan sekadar alat negara, melainkan subjek yang karakternya dibentuk melalui unit kerja yang menjunjung tinggi etika dan moralitas (Alifia et al., 2024).

Implementasi teknologi digital dalam pelayanan kepolisian kini diintegrasikan dengan kepribadian polisi yang empati dan responsif (Supriyadi et al., 2024). Penggunaan teknologi tidak bertujuan untuk menggantikan interaksi manusia, melainkan sebagai mediasi untuk meningkatkan kinerja dan transparansi (Amri et al., 2025). Strategi komunikasi publik yang transparan melalui berbagai saluran media sosial dan penanganan pengaduan yang kondusif mencerminkan wajah POLRI yang lebih humanis (Udhe et al., 2024). Dengan mengedepankan aksi-aksi kemanusiaan dan prinsip komunikasi dua arah, institusi dapat memitigasi isu negatif dan membangun citra positif yang kuat (Pranata & Ayuh, 2025).

Keberhasilan transformasi ini bergantung pada penegakan disiplin yang proporsional dan penguatan motivasi internal (Zulkarnaim et al., 2025). Sanksi terhadap pelanggaran kini diarahkan sebagai instrumen pembinaan internal dan penguatan integritas untuk mencegah pelanggaran berulang (Qolby et al., 2026). Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan manajemen stres, POLRI dapat mewujudkan institusi yang ideal (Supriyadi et al., 2024). Transformasi strategis yang menyinergikan budaya adaptif, MSDM berbasis kompetensi, dan pelayanan humanis ini akan memastikan POLRI tetap relevan dan dicintai masyarakat di era Society 5.0 (Sollu et al., 2025).

Memuat secara terperinci setiap spek dan komponen yang diukur dengan menggunakan instrument yang jelas dalam proses penelitian. Setiap Tabel diberikan penomoran sesuai dengan urutan (Tabel 1, dst.), dengan posisi rata tengah (*center justified*)

No	Aspek	Indikator Keterampilan
1	<i>Fluency</i>	Memuat setiap aspek secara detail
2	<i>Flexibility</i>	Menggorganisasikan kesesuaian setiap data hasil penelitian dengan cara yang padu
3	<i>Originality</i>	Kompleksitas setiap hasil penelitian merupakan hasil penelitian yang memiliki novelty sehingga implikasinya dapat dirasakan secara luas
4	<i>Elaboration</i>	Perpaduan dengan hasil penelitian terdahulu mampu

		memaparkan nilai-nilai yang dapat diaplikasikan secara langsung
5	<i>Metaphorical Thinking</i>	Organisasi setiap hasil penelitian termuat secara rinci dan dapat dipahami secara muda oleh Masyarakat luas

Selanjutnya dapat memasukkan hasil analisis deskriptif dalam bentuk hasil analisis dengan menggunakan aplikasi tertentu (SPS dll) sebagai bentuk representasi data, contoh hasil tabel rangkuman hasil analisis data

**Tabel 1. Judul Tabel**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg	2363464	4	230498,39	238,35	.000 <sup>b</sup>
b1, b2	34,464	2	383384	30,585	
b1, b2, b3	23,567	4	230,459	3309.484	
Residual	257	94	349,3844		
Total	345,277	97			

**Jika Menggunakan Gambar/Grafik**

Hasil penelitian dapat didukung dan direpresentasikan dengan gambar yang sesuai sehingga dapat memebrikan informasi dan penlaran yang utuh. Setiap Gambar diberikan penomoran sesuai dengan urutan (Gambar 1, dst.), dengan posisi rata tengah (*center justified*)

**D. KESIMPULAN**

Transformasi Polri dalam menyongsong era Society 5.0 memerlukan langkah strategis yang mengintegrasikan kecanggihan teknologi digital dengan penguatan budaya organisasi berbasis manajemen sumber daya manusia yang humanis. Upaya ini dilakukan melalui pergeseran paradigma dari birokrasi kaku menuju pelayanan yang mengedepankan empati, etika, dan nilai kemanusiaan guna menutup celah antara kecepatan sistem otomatis dengan kebutuhan masyarakat akan kehadiran polisi yang hangat serta persuasif. Fokus pada kualitas insani sebagai pengendali teknologi menjadi kunci utama untuk memulihkan kepercayaan publik sekaligus mewujudkan keadilan substantif yang selaras dengan semangat kemajuan peradaban modern.

**E. DAFTAR PUSTAKA**

- Abdussamad, Z. (2021). BUKU METODE PENELITIAN KUALITATIF. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*.
- Aditya, L. R. (2023). Analisa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kepolisian Resor Lombok Timur. *Janaloka*, 2(2), 208–229. <https://janalokajournal.id/index.php/jnk/article/view/36>
- Alifia, A. N., Hasanah, K. P. N., Saipul, L. J., Dewi, S. M., & Supriyadi, T. (2024). Menuju Kepolisian yang Ideal: Peran Unit Kerja dalam Membentuk Karakter Polisi yang Profesional. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research*, 1(3), 843–851. <https://doi.org/https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1747>
- Amri, Abduh, T., & Setiawan, L. (2025). IMPLEMENTASI TEKNOLOGI PADA KANTOR POLRES BANTAENG. *Indonesian Journal of Business and Management*, 8(1), 231–237. <https://doi.org/10.35965/jbm.v8i1.7723>
- Nur, R., Saleh, M. Y., & Menne, F. (2025). ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA POLRI MELALUI PELATIHAN KERJA PADA KANTOR POLRES PINRANG. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 446–451. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5207>
- Pranata, P. H., & Ayuh, E. T. (2025). Komunikasi Publik Humas Polda Bengkulu: Strategi Menuju Citra Institusi yang Humanis. *Catha:Jpurnal of Creative and Innovative Research*, 2(3).
- Qolby, M. F., Sabar, S., Sudarmanto, K., Junaidi, M., & Sukarna, K. (2026). Penegakan Disiplin Pelanggaran Tidak Dinas dan Efektivitas Sanksi Anggota Polda Jateng. *Journal Juridisch*, 4(1), 26–41. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.26623/jj.v4i1.12883>
- Sawir, M., Paruki, H., & Anirwan. (2023). Implementasi Kebijakan Pemolisian Masyarakat di Kampung Binaan Wilayah Polsek Kurulu Polres Jayawijaya. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, 5(1), 111–121.
- Sollu, S., Anggiani, S., & Sharlysollogmailcom, E. (2025). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBENTUK PERILAKU ORGANISASI DI KEPOLISIAN: STUDI PADA POLDA METRO JAYA Universitas Trisakti, Indonesia Pendahuluan Kepolisian merupakan institusi warga negara (Indrayani dan Santoso, Sebagai organisasi yang negara yang. *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 5(2), 202–214.
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Buku Metode Penelitian Komunikasi*. In Penerbit Alfabeta.

- Supriyadi, T., Hermita, Z. E., Hilmy, A. R., & \*1, S. D. S. (2024). ANALISIS KEPERIBADIAN POLISI: FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA POLISI DALAM MEMBANTU MASYARAKAT. HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis, 2(6), 625–632.
- Susilawati, E., Sarifudin, S., & Muslim, S. (2021). INTERNALISASI NILAI PANCASILA DALAM PEMBELAJARAN MELALUI PENERAPAN PROFIL PELAJAR PANCASILA BERBANTUAN PLATFORM MERDEKA MENGAJAR. Jurnal Teknodik. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v25i2.897>
- Udhe, M. T. La, St, F. L., & Muhram, L. O. (2024). PERANAN BIDANG HUBUNGAN MASYARAKAT DALAM MENINGKATKAN CITRA POLISI (Suatu Studi di Bidang Humas Polda Sultra). *Sultra Law Review*, 06(2), 3459–3475.
- Wasiman. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) Teori dan Aplikasi. In Buku manajemen sumber daya manusia.
- Wicaksono, A., & Sucipta, J. A. W. (2024). Upaya Humas Polda Kaltim Dalam Mempertahankan Citra Positif Pada Tahun 2022. *Jurnal Sosial-Politika*, 1(5), 35–42. <https://jsp.fisip-unmul.ac.id/site/index.php/jsp/article/view/75>
- Zulkarnaim, Abduh, T., & Setiawan, L. (2025). IMPEMEMNTASI DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR MAKO BRIMOB POLDA SULSEL. *Indonesian Journal of Business and Management*, 8(April), 326–335. <https://doi.org/10.35965/jbm.v8i1.7823>