

ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PERSONEL PADA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA BARAT

Damara Azcha Zafarani¹, Syamsir², Karina Amelia Azakia Putri ³, Nada Oliffia⁴,
Nakesya⁵, Zahri Yulia Ilham⁶, Tasya Yunita Nur Alfiah⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Departemen Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

damaraazcha@gmail.com¹, syamsir@fis.unp.ac.id²,
karinaputri2030@gmail.com³, oliffianada@gmail.com⁴,
nakesya09@gmail.com⁵, zahriyulia2507@gmail.com⁶,
06.tasyaacha@gmail.com⁷

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of leadership in improving personnel professionalism, determine the level of professionalism, and identify supporting and inhibiting factors in the West Sumatra Regional Police. The study employed a descriptive qualitative approach, with data collection techniques including in-depth interviews, observation, and documentation. Informants were selected using a purposive sampling technique involving leaders, police officers, and other relevant parties. The results indicate that leadership plays a strategic role in improving personnel professionalism through its functions as a role model, motivator, director, mentor, and supervisor. The level of personnel professionalism is generally considered good, characterized by discipline, responsibility, and adherence to operational standards, although several aspects still require improvement. Supporting factors include a positive organizational culture, training systems, effective communication, and adequate infrastructure. Meanwhile, inhibiting factors include limited resources, low motivation, and resistance to change. In conclusion, effective and adaptive leadership is essential for improving personnel professionalism to support organizational performance and the quality of public services.

Keywords: *Leadership; Professionalism; Police Personnel; Public Services.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme personel, mengetahui tingkat profesionalisme, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang melibatkan pimpinan, anggota kepolisian, serta pihak terkait lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme personel melalui fungsi sebagai role model, motivator, pengarah, pembina, dan pengawas. Tingkat profesionalisme personel secara umum berada pada kategori baik, ditandai

dengan disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap standar operasional, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Faktor pendukung meliputi budaya organisasi yang positif, sistem pelatihan, komunikasi efektif, serta sarana prasarana yang memadai. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan sumber daya, rendahnya motivasi, serta resistensi terhadap perubahan. Kesimpulannya, kepemimpinan yang efektif dan adaptif sangat diperlukan dalam meningkatkan profesionalisme personel guna mendukung kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci : Kepemimpinan ; Profesionalisme : Personel Kepolisian ; Pelayanan Publik.

A. PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan, yang memiliki peran strategis dalam menentukan arah, kebijakan, dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif administrasi publik, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain, tetapi juga sebagai proses berkelanjutan dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengintegrasikan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif. Organisasi sektor publik sangat membutuhkan kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks (Imaniyati et al., 2025). Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menciptakan organisasi yang responsif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Seiring dengan perkembangan era globalisasi dan reformasi birokrasi, tuntutan terhadap kualitas pelayanan publik semakin meningkat. Masyarakat tidak hanya mengharapkan pelayanan yang

cepat, tetapi juga adil, transparan, akuntabel, dan responsif. Oleh karena itu, setiap lembaga pemerintah, termasuk kepolisian, dituntut untuk terus melakukan pembenahan, terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Profesionalisme menjadi salah satu aspek penting dalam upaya tersebut, karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Rahayu et al., 2024). Profesionalisme mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif sekaligus menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan tanggung jawab.

Dalam organisasi kepolisian, profesionalisme personel merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar kompetensi, kode etik, dan peraturan hukum yang berlaku. Profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan teknis (hard skills), tetapi juga aspek sikap dan perilaku (soft skills) seperti integritas, disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen terhadap tugas. Hal ini menjadikan profesionalisme sebagai indikator penting dalam menilai kinerja serta citra institusi

kepolisian di mata masyarakat (Barhamudin et al., 2023). Kepolisian Daerah Sumatera Barat sebagai institusi yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan pelayanan masyarakat, sangat membutuhkan personel yang profesional agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan optimal (Failin, 2021).

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan terkait profesionalisme personel kepolisian, seperti tingkat kedisiplinan yang belum merata, kesenjangan kinerja antar personel, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik. Selain itu, dinamika tugas kepolisian yang semakin kompleks menuntut personel untuk mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi (Nurwandri et al., 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan, salah satunya melalui peran kepemimpinan yang efektif dalam membangun budaya organisasi yang positif dan meningkatkan motivasi kerja personel (Munir, 2025)

Dalam organisasi kepolisian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai role model yang mampu menunjukkan integritas, keadilan, dan ketegasan dalam setiap pengambilan keputusan. Pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan komunikasi yang baik,

mampu memotivasi, serta mengembangkan potensi bawahannya (Pearson-Goff & Herrington, 2013). Kepemimpinan yang efektif akan berkontribusi dalam menanamkan nilai-nilai profesionalisme sehingga personel dapat bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan publik. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja (Akbar & Frinaldi, 2024). Dalam menghadapi tantangan reformasi birokrasi, diperlukan kepemimpinan yang visioner dan adaptif untuk mendukung peningkatan profesionalisme personel serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Lindberg et al., 2015).

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan profesionalisme personel di Kepolisian Daerah Sumatera Barat, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik yang menuntut kinerja optimal dan pelayanan yang berkualitas. Dalam perspektif administrasi publik, kepemimpinan dipahami sebagai proses mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara efektif (Pearson-Goff & Herrington, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin berperan sebagai role model, motivator, pengarah, pembina, dan pengawas dalam membentuk perilaku profesional anggota. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pengaruh ideal, motivasi inspiratif, dan perhatian terhadap pengembangan individu (Bass &

Avolio, 1994). Selain itu, kepemimpinan juga berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang menjunjung tinggi disiplin, integritas, dan tanggung jawab, yang pada akhirnya mendorong peningkatan profesionalisme personel (Munir, 2025).

Tingkat profesionalisme personel di Kepolisian Daerah Sumatera Barat dapat dilihat dari berbagai indikator seperti kompetensi, disiplin kerja, integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Profesionalisme tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas, tetapi juga mencakup sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai etika dan standar profesi (Walker, 1976). Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara umum tingkat profesionalisme personel berada pada kategori baik, ditandai dengan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur dan kode etik profesi. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kompetensi dan kesiapan menghadapi dinamika tugas yang semakin kompleks. Hal ini sejalan dengan pendapat (Barhamudin et al., 2023) yang menyatakan bahwa profesionalisme aparat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas serta dukungan organisasi.

Keberhasilan kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme personel juga dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat yang berasal dari dalam maupun luar

organisasi. Faktor pendukung meliputi budaya organisasi yang positif, sistem pelatihan yang berkelanjutan, komunikasi yang efektif, ketersediaan sarana dan prasarana, serta adanya sistem reward and punishment yang jelas. Faktor-faktor ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu (Robbins, 2013). Namun demikian, terdapat pula faktor penghambat seperti rendahnya disiplin, kurangnya motivasi kerja, keterbatasan sumber daya, kepemimpinan yang kurang efektif, serta resistensi terhadap perubahan. Kondisi ini sesuai dengan pandangan Gibson et al. (2012) yang menyebutkan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara individu, kelompok, dan sistem organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme personel di Kepolisian Daerah Sumatera Barat, dengan menekankan pada makna, proses, dan dinamika organisasi secara naturalistik tanpa intervensi, di mana data yang dikumpulkan berupa kata-kata, pendapat, dan perilaku, serta peneliti bertindak sebagai instrumen utama. Penelitian dilaksanakan di Kepolisian Daerah Sumatera Barat hingga tahun 2026, dengan informan yang dipilih melalui teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu seperti pengalaman kerja, keterlibatan langsung, dan pemahaman terhadap

kepemimpinan dan profesionalisme, yang meliputi pimpinan, anggota kepolisian, serta pihak terkait lainnya. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung, serta data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dokumen resmi, dan peraturan perundang-undangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi lapangan, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber, metode, dan waktu, sehingga hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, dengan tahapan penelitian meliputi penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Profesionalisme Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Kepolisian Daerah Sumatera Barat memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan profesionalisme personel. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung mengarah pada kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan situasional. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, pembimbing,

dan pengawas kinerja anggota. Dalam praktiknya, pimpinan secara aktif memberikan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab personel. Selain itu, pimpinan juga mendorong anggota untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Hal ini menunjukkan adanya perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari peningkatan profesionalisme. Salah satu informan menyatakan:

“Pimpinan di sini tidak hanya memberi perintah, tetapi juga memberikan contoh langsung dalam bekerja. Kami jadi lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional.” (A (35), anggota kepolisian)

Selain itu, pimpinan juga menerapkan sistem pengawasan yang cukup ketat guna memastikan setiap anggota menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Pengawasan ini dilakukan baik secara langsung maupun melalui evaluasi berkala terhadap kinerja personel. Informan lain mengungkapkan:

“Setiap kegiatan selalu ada evaluasi dari atasan. Jadi kami dituntut untuk selalu bekerja sesuai prosedur dan tidak asal-asalan.” (B (26), staf administrasi)

Dalam perspektif teori, temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada

pembentukan sikap profesional anggota. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong anggota untuk bekerja sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan.

2. Tingkat Profesionalisme Personel pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat profesionalisme personel di Kepolisian Daerah Sumatera Barat secara umum berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Profesionalisme ini dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain disiplin kerja, tanggung jawab, kompetensi, serta etika dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dari segi disiplin, sebagian besar personel menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin dari tingkat kehadiran yang cukup baik serta pelaksanaan tugas yang sesuai dengan prosedur operasional standar. Selain itu, personel juga menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Salah satu informan menyatakan:

“Kami dituntut untuk selalu disiplin, terutama dalam hal waktu dan pelaksanaan tugas. Kalau tidak disiplin, pasti akan ada teguran dari atasan.” (C (27), anggota kepolisian)

Namun demikian, dalam aspek kompetensi, masih terdapat beberapa personel yang memerlukan peningkatan, khususnya dalam menghadapi perkembangan teknologi dan

tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia masih menjadi pekerjaan rumah bagi institusi. Dalam hal etika pelayanan, sebagian besar personel telah menunjukkan sikap yang ramah dan profesional dalam berinteraksi dengan masyarakat. Akan tetapi, masih ditemukan beberapa kasus di mana pelayanan belum optimal, terutama dalam situasi dengan beban kerja tinggi. Informan lain mengungkapkan:

“Kalau dalam kondisi ramai, kadang pelayanan jadi kurang maksimal karena keterbatasan personel.” (D (31), masyarakat pengguna layanan)

Dalam perspektif teori profesionalisme, kondisi ini menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem dan lingkungan kerja. Peningkatan profesionalisme perlu dilakukan secara menyeluruh, baik dari sisi individu maupun organisasi. Tingkat profesionalisme personel dapat dikatakan cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan terutama dalam aspek kompetensi dan kualitas pelayanan agar dapat memenuhi harapan masyarakat secara optimal.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan dalam Meningkatkan Profesionalisme Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan

profesionalisme personel di Kepolisian Daerah Sumatera Barat, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat.

Faktor pendukung utama meliputi adanya komitmen pimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tersedianya program pelatihan dan pendidikan, serta adanya sistem pengawasan dan evaluasi yang terstruktur. Komitmen pimpinan terlihat dari upaya yang konsisten dalam memberikan arahan, motivasi, dan pembinaan kepada anggota. Salah satu informan menyatakan:

“Pimpinan sangat mendukung pengembangan anggota, terutama melalui pelatihan dan pembinaan rutin.” (E (43), pejabat struktural)

Selain itu, budaya organisasi yang menjunjung tinggi disiplin dan tanggung jawab juga menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan profesionalisme. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong anggota untuk bekerja secara maksimal. Namun, terdapat pula beberapa faktor penghambat yang cukup signifikan. Salah satunya adalah keterbatasan jumlah personel dibandingkan dengan beban kerja yang tinggi. Hal ini menyebabkan tekanan kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja dan pelayanan. Informan lain mengungkapkan:

“Jumlah personel kadang tidak sebanding dengan tugas yang harus diselesaikan, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk.” (F (27), anggota kepolisian)

Selain itu, faktor komunikasi internal yang belum optimal juga

menjadi kendala dalam pelaksanaan kepemimpinan. Kurangnya koordinasi antar bagian dapat menghambat efektivitas kerja tim. Faktor lainnya adalah resistensi terhadap perubahan, terutama dalam penerapan sistem atau kebijakan baru. Dalam perspektif teori organisasi, faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu pemimpin, tetapi juga oleh kondisi lingkungan organisasi.

b. Pembahasan

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan profesionalisme personel di Kepolisian Daerah Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung mengarah pada kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan adanya kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi, inspirasi, serta pembinaan kepada anggota. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kinerja bawahan melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Avolio, 1994). Dalam konteks ini, pimpinan tidak hanya bertindak sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai role model yang mampu membentuk sikap dan perilaku profesional anggota. Selain itu, pendekatan situasional juga terlihat dalam praktik kepemimpinan, di mana pimpinan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan kebutuhan

anggota. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard yang menekankan pentingnya fleksibilitas dalam memimpin (Hersey & Blanchard, 1982). Dengan demikian, kepemimpinan yang adaptif dan inspiratif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan profesionalisme personel secara berkelanjutan.

Tingkat profesionalisme personel di Kepolisian Daerah Sumatera Barat secara umum berada pada kategori baik, yang tercermin dari aspek disiplin, tanggung jawab, serta etika pelayanan publik. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal kompetensi dan kualitas pelayanan di tengah tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Temuan ini relevan dengan konsep profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall (1968), yang menyatakan bahwa profesionalisme mencakup dimensi dedikasi terhadap profesi, kewajiban sosial, otonomi, serta komitmen terhadap standar etika. Selain itu, Siagian (2009) juga menekankan bahwa profesionalisme aparatur negara sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja. Dalam penelitian ini, meskipun sebagian besar personel telah menunjukkan sikap profesional, keterbatasan dalam penguasaan teknologi dan beban kerja yang tinggi menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem organisasi

dan dukungan institusional. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme perlu dilakukan secara komprehensif melalui pengembangan kapasitas sumber daya manusia serta perbaikan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien.

Faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan juga menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan peningkatan profesionalisme personel. Faktor pendukung seperti komitmen pimpinan, budaya organisasi yang disiplin, serta adanya program pelatihan dan evaluasi kinerja terbukti mampu memperkuat implementasi kepemimpinan yang efektif. Hal ini sejalan dengan teori budaya organisasi dari Robbins (2013) yang menyatakan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap perilaku individu. Namun, di sisi lain, terdapat faktor penghambat seperti keterbatasan jumlah personel, beban kerja yang tinggi, serta kurang optimalnya komunikasi internal. Kondisi ini sesuai dengan pandangan Gibson et al. (2012) yang menyebutkan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh faktor individu, kelompok, dan sistem organisasi secara keseluruhan. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi kendala dalam implementasi kebijakan baru, yang dalam teori manajemen perubahan menurut Kotter (1996) merupakan hal yang umum terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pengendalian, tetapi juga pada penguatan komunikasi, peningkatan

kapasitas, serta manajemen perubahan yang efektif agar profesionalisme personel dapat terus ditingkatkan secara optimal.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan profesionalisme personel pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat. Kepemimpinan yang efektif mampu berfungsi sebagai role model, motivator, pengarah, pembina, serta pengawas yang mendorong terbentuknya sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pelayanan publik. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan inspiratif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Tingkat profesionalisme personel secara umum berada pada kategori baik, yang tercermin dari kepatuhan terhadap standar operasional, etika profesi, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal kompetensi, pemerataan kinerja, serta kemampuan adaptasi terhadap tuntutan tugas yang semakin kompleks. Selain itu, terdapat faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme personel. Faktor pendukung meliputi budaya organisasi yang positif, sistem pelatihan yang berkelanjutan, komunikasi yang efektif, serta

dukungan sarana dan prasarana. Sementara itu, faktor penghambat antara lain keterbatasan sumber daya, rendahnya motivasi sebagian personel, serta resistensi terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, W. S., & Frinaldi, A. (2024). MEMBANGUN BUDAYA PROFESIONALITAS PEGAWAI ASN. *Visi Sosial Humaniora (VSH)*, 05(01), 109–120. <https://doi.org/10.51622/vsh.v5i1.2328>
- Barhamudin, Bustomi, A., & Mulyati, D. (2023). PROFESIONALISME ANGGOTA KEPOLISIAN DALAM PENEGAKAN HUKUM. *Solusi*, 21(02), 139–154. <https://doi.org/10.36546/solusi.v21i2.524>
- Failin. (2021). PERANAN KEPOLISIAN DALAM MENANGGULANGI TINDAK PIDANA PENYALAHGUNAAN NARKOTIKA YANG DILAKUKAN OLEH OKNUM APARAT KEPOLISIAN DI POLRES PADANG PARIAMAN. *Ensiklopedia Social Review*, 3(3), 356–368. <https://doi.org/10.33559/esr.v3i3.1084>
- Imaniyati, A., Syafri, W., Ruhana, F., & Kawuryan, M. W. (2025). The Influence of Leadership and Professionalism on The Performance of The Education Service Depok City West Java Province. *Asian Journal of Social and Humanities*, 3(04), 716–731. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v3i4.484>

- Lindberg, O. L. A., Rantatalo, O., & Haake, U. (2015). POLICE LEADERSHIP PRACTICE IN TIMES OF UNCERTAINTY AND ORGANISATIONAL TURMOIL. *Sense Publishers*, 103–104.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-6300-244-8_8
- Nurwandri, A., Arifin, M. H., Arrazaq, M. S., Dasopang, M. I., Priantika, N., & Pradana, I. (2023). Persepsi Masyarakat Terhadap Profesionalisme Dan Kepatuhan Dalam Penegakan Hukum Oleh Polisi. *Journal of Educational Research and Humaniora (JERH)*, 1(4), 33–43.
<https://doi.org/10.51178/jerh.v1i4.1717>
- Pearson-Goff, M., & Herrington, V. (2013). Police leadership: A systematic review of the literature. *Policing Advance Access Published*, 21, 1–13.
<https://doi.org/10.1093/police/pat027>
- Rahayu, F. P., Kurniawati, L. E., Aprilia, S. D. A., Rahayu, F. P., Kurniawati, L. E., & Aprilia, S. D. A. (2024). Pengaruh profesionalisme aparaturnya terhadap kualitas pelayanan publik di kelurahan polowijen. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(1), 61–70.
<https://doi.org/10.53625/juremi.v4i1.8027>
- Walker, S. (1976). Police Professionalism: Another Look at the Issues. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 3(6), 10.
- Zahra, A., Putri, V. A., Sari, M. F. D., & Rahmawati, D. (2023). Pembinaan Disiplin Kerja Anggota Polri di Polsek Koto Tangah dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat. *Ranah Research*.