

HUMAN RESOURCE PLANNING AT THE PEKANBARU REGIONAL POLICE MOBILE BRIGADE UNIT (SATBRIMOB) AS AN EFFORT TO FULFILL THE NUMBER AND QUALITY OF PERSONNEL

Camila Akhwa^{1*}, Intan Yohana Simanjuntak², Elly Nielwaty³

^{1*,2,3} Administrasi Publik, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Email: Camilaakhwa043@gmail.com¹, Yohanaintan7@gmail.com², nielwaty@gmail.com³

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 20, 2026

Revised June 10, 2026

Accepted July 10, 2026

Available online July 15, 2026

Kata Kunci:

Perencanaan SDM, Satbrimob,
Kualitas Personel, Rekrutmen.

Keywords:

HR planning, Satbrimob,
Personnel Quality,
Recruitment.

ABSTRAK

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting dalam menjamin efektivitas kinerja organisasi kepolisian, khususnya Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Pekanbaru (Satbrimob) yang mengemban tugas-tugas operasional berisiko tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana perencanaan SDM di Satbrimob dilaksanakan sebagai upaya pemenuhan jumlah dan kualitas personel. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di Satbrimob telah berjalan melalui rekrutmen dari lulusan Sekolah Polisi Negara (SPN), pengembangan kompetensi berbasis potensi individu, serta pendidikan dan pelatihan berjenjang. Adapun tantangannya seperti perbedaan motivasi dan kedisiplinan antar personel, serta belum adanya sistem perencanaan SDM yang terdokumentasi secara formal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perencanaan SDM di Satbrimob perlu diperkuat melalui pendekatan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan guna mendukung profesionalisme serta kesiapan operasional personel.

ABSTRACT

Human resource (HR) planning is a critical aspect in ensuring the effectiveness of police organizational performance, particularly for the Pekanbaru Regional Police Mobile Brigade Unit (Satbrimob), which carries out high-risk operational tasks. This study aims to examine how HR planning is implemented at Satbrimob to ensure adequate personnel numbers and quality. The method used is descriptive qualitative, with data collection techniques including in-depth interviews, observation, and documentation. The results show that HR planning at Satbrimob has been carried out through the recruitment of graduates from the State Police Academy (SPN), competency development based on individual potential, and tiered education and training. Challenges include differences in motivation and discipline among personnel, as well as the absence of a formally documented human resources planning system. This study concludes that human resources planning at Satbrimob needs to be strengthened through a more structured and sustainable approach to support the professionalism and operational readiness of personnel.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling menentukan dalam keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi, tidak terkecuali pada lembaga pemerintah. Tanpa ketersediaan personel yang memadai, baik dari sisi jumlah maupun kompetensi, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi tidak akan berjalan secara optimal. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses sistematis dalam menganalisis kebutuhan tenaga kerja organisasi untuk memastikan ketersediaan SDM yang tepat, baik dari segi jumlah, kompetensi, maupun penempatan pada waktu yang tepat. Hal ini sejalan dengan penelitian Andriani dkk. (2024) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM bertujuan untuk menjamin ketersediaan, distribusi, dan peningkatan mutu SDM agar organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan dan mencapai tujuan secara optimal. Hal inilah yang menjadikan perencanaan sumber daya manusia bukan sekadar aktivitas administratif,

melainkan bagian integral dari strategi organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Prastiwi (2022) kualitas sumber daya manusia mempengaruhi pelaksanaan pekerja dan dapat dikatakan bahwa pelaksanaan yang representatif dapat menjadi gambaran kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pekerja. Di dalam lembaga pemerintah, khususnya Kepolisian Republik Indonesia (Polri), perencanaan SDM sangat penting karena berkaitan dengan penyediaan layanan keamanan bagi masyarakat. Polri diharuskan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dalam menjaga keamanan dan ketertiban umum, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas tersebut, personel dengan jumlah yang memadai dan kualitas yang tinggi sangatlah penting. Salah satu unit di dalam Polri yang memiliki tugas khusus adalah Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah (Satbrimob). Satbrimob bertugas menangani gangguan keamanan dengan intensitas tinggi, pengendalian massa, kontra-terorisme, serta tanggap bencana dan operasi khusus lainnya. Tugas-tugas ini membutuhkan personel yang profesional, disiplin, dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa kebutuhan personel terus meningkat seiring dengan meningkatnya tuntutan operasional dan kondisi keamanan yang terus berubah. Di sisi lain, personel yang tersedia belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Selain itu, kualitas personel juga menjadi perhatian, terutama terkait kompetensi, keterampilan teknis, dan kesiapan dalam menghadapi tantangan operasional yang semakin kompleks. Kondisi ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di Satuan Brigade Mobil harus dilakukan secara efektif dan strategis. Perencanaan sumber daya manusia tidak hanya harus berfokus pada pemenuhan kuota personel, tetapi juga pada upaya peningkatan kualitas personel melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi kerja. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik, organisasi diharapkan dapat menyelaraskan kebutuhan personel dengan tuntutan operasional yang ada.

Masalah-masalah ini semakin diperburuk oleh faktor-faktor lain seperti personel yang mencapai usia pensiun, mutasi personel, dan kebutuhan akan pembaruan generasi di dalam organisasi. Jika tidak diimbangi dengan perencanaan SDM yang tepat, kondisi-kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas kinerja operasional Satbrimob di lapangan. Menurut Nuraeni (2025) secara konseptual perencanaan SDM mencakup kegiatan analisis kebutuhan tenaga kerja, identifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dan kebutuhan organisasi, serta penyusunan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perencanaan ini tidak hanya berorientasi pada pemenuhan jumlah personel, tetapi juga peningkatan kualitas melalui kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme. Dalam konteks Satbrimob, perencanaan SDM menjadi sangat penting mengingat karakteristik tugas yang menuntut kesiapan fisik, mental, serta profesionalisme tinggi dalam menghadapi situasi berisiko tinggi. Ketersediaan personel yang tidak hanya cukup secara kuantitas tetapi juga berkualitas menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas operasional. Oleh karena itu, perencanaan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan diperlukan sebagai upaya strategis dalam memenuhi kebutuhan personel Satbrimob secara optimal.

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk mengkaji bagaimana perencanaan SDM pada Satbrimob dilakukan sebagai upaya pemenuhan jumlah dan kualitas personel, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi dan keberhasilan pelaksanaan tugas kepolisian secara professional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk memahami fenomena secara mendalam. Lokasi penelitian dilakukan di Jl. Harjosari, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih pihak yang dianggap memahami permasalahan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan pedoman semi-terstruktur, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan yang terdiri dari beberapa personel Satbrimob, diperoleh bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) telah

dilaksanakan melalui kebutuhan personel, pengajuan formasi, serta pelaksanaan program pelatihan. Namun, penerapannya masih menghadapi beberapa kendala baik dari segi kuantitas maupun kualitas personel.

1. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan langkah pertama dalam perencanaan SDM karena tanpa mengetahui kebutuhan secara jelas, proses rekrutmen, penempatan, maupun pengembangan personel tidak akan terarah dan tidak akan efektif. Berdasarkan hasil wawancara, *“Satbrimob telah melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja dengan merekrut personel baru dari lulusan Sekolah Polisi Negara (SPN) dan lembaga pendidikan kepolisian lainnya seperti Watukosek. Rekrutmen ini dilakukan untuk mengisi kebutuhan personel, khususnya pada satuan Gegana, sekaligus menjaga keberlangsungan tugas dan fungsi organisasi. Dalam prosesnya, organisasi juga berupaya menempatkan personel sesuai dengan kebutuhan masing-masing unit kerja, baik untuk tugas operasional maupun administratif.”* Hal ini menunjukkan bahwa Satbrimob tidak hanya memperhatikan jumlah personel yang dibutuhkan, tetapi juga jenis dan fungsi yang harus dipenuhi di setiap unit. Dengan demikian, analisis kebutuhan tenaga kerja di Satbrimob telah berjalan sebagaimana yang dimaksud oleh Nuraeni (2025), yakni sebagai langkah awal yang mendasari seluruh proses perencanaan SDM.

Kekurangan personel yang belum terpenuhi secara optimal memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja operasional Satbrimob. Ketika jumlah personel aktual tidak sebanding dengan beban tugas yang ada, anggota yang tersedia terpaksa menanggung beban kerja yang lebih berat dari seharusnya, sehingga berpotensi memicu kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini pada akhirnya dapat menurunkan kualitas pelaksanaan tugas, terutama dalam situasi operasional berisiko tinggi yang menuntut konsentrasi dan ketepatan tindakan penuh. Selain itu, kekosongan pada posisi-posisi tertentu, seperti satuan Gegana yang memerlukan keahlian teknis khusus, tidak dapat begitu saja diisi oleh personel dari unit lain tanpa kompetensi yang sesuai. Hal ini mengakibatkan ketimpangan distribusi beban kerja antarunit yang, jika tidak segera ditangani melalui rekrutmen dan pelatihan yang tepat sasaran, akan terus menghambat efektivitas dan kesiapan operasional satuan secara keseluruhan.

2. Identifikasi Kesenjangan antara Kondisi Aktual dan Kebutuhan Organisasi

Identifikasi kesenjangan penting dilakukan karena hasil dari tahap inilah yang menjadi dasar organisasi dalam menentukan langkah apa yang perlu diambil selanjutnya, apakah melalui rekrutmen tambahan, pelatihan, pembinaan, atau perbaikan sistem pengelolaan SDM secara menyeluruh. Satbrimob telah mengidentifikasi adanya perbedaan kemampuan antar personel dengan cara menempatkan mereka sesuai potensi masing-masing. *“Personel yang memiliki keahlian di bidang teknologi informasi diarahkan ke tugas administrasi dan pengelolaan data, sementara personel dengan kemampuan teknis lapangan ditempatkan pada tugas operasional. Pembagian ini mencerminkan adanya upaya nyata untuk mencocokkan kondisi aktual personel dengan kebutuhan yang ada di tiap unit kerja. Namun demikian, ditemukan pula kesenjangan yang belum sepenuhnya teratasi, yaitu perbedaan karakter, motivasi, dan tingkat kedisiplinan antar personel. Tidak semua anggota memiliki komitmen kerja yang sama dalam menjalankan tugas kedinasan, dan kondisi ini berpengaruh pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.”* Berdasarkan Nuraeni (2025), identifikasi kesenjangan menjadi bagian penting dalam perencanaan SDM. Temuan di lapangan menegaskan bahwa kesenjangan yang terjadi di Satbrimob tidak hanya pada sisi kuantitas, tetapi juga menyangkut kualitas dan motivasi personel yang masih perlu mendapat perhatian lebih dari organisasi.

3. Penyusunan Strategi untuk Memenuhi Kebutuhan

Penyusunan Strategi untuk Memenuhi Kebutuhan merupakan tahap akhir yang paling menentukan dalam perencanaan SDM, karena pada tahap inilah seluruh analisis dan identifikasi sebelumnya diwujudkan menjadi tindakan nyata yang dapat diukur dan dievaluasi hasilnya oleh organisasi. *“Dalam memenuhi kebutuhan SDM, Satbrimob telah menyusun strategi yang mencakup peningkatan kompetensi dan pengendalian perilaku personel. Dari sisi kompetensi, organisasi memberikan kesempatan kepada personel yang memenuhi kriteria untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus di pusat pendidikan kepolisian di Jakarta dan Surabaya. Program ini dilaksanakan secara berjenjang sesuai tingkat kompetensi yang ingin dicapai, sehingga kemampuan teknis, manajerial, dan profesionalisme personel dapat terus ditingkatkan. Selain itu, satuan juga rutin menyelenggarakan pelatihan internal dan latihan teknis yang dipandu oleh instruktur berkompeten. Dari sisi pengendalian perilaku, Satbrimob menerapkan sistem reward dan punishment. Penghargaan diberikan kepada personel yang menunjukkan kinerja dan dedikasi tinggi, sedangkan sanksi*

diterapkan secara proporsional terhadap personel yang melakukan pelanggaran, mulai dari penempatan khusus, pembinaan, hingga pembatasan hak kedinasan tertentu. Setiap pelanggaran pun dicatat dalam administrasi kedinasan sebagai bahan evaluasi kinerja.” Hal ini sejalan dengan Nuraeni (2025) yang menyebutkan bahwa penyusunan strategi pemenuhan kebutuhan SDM mencakup langkah-langkah konkret untuk menutup kesenjangan yang ada. Strategi yang diterapkan Satbrimob telah mencakup dua dimensi sekaligus, yaitu pengembangan kompetensi dan pembinaan perilaku, yang keduanya saling melengkapi dalam mewujudkan personel yang profesional dan siap menghadapi tuntutan operasional

Pembahasan

Hasil penelitian di Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Pekanbaru (Satbrimob) menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) telah dijalankan melalui tiga mekanisme utama, yaitu rekrutmen personel baru dari lulusan Sekolah Polisi Negara (SPN) dan lembaga pendidikan kepolisian lainnya, pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan potensi masing-masing individu, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berjenjang di pusat-pusat pendidikan kepolisian di Jakarta maupun Surabaya. Dari sisi struktur organisasi, Satbrimob telah membedakan fungsi antara personel yang bertugas di lapangan dan personel yang bertugas di bidang administrasi. Meskipun memiliki peran yang berbeda, keduanya saling mendukung satu sama lain dalam menjamin kelancaran pelaksanaan tugas operasional. Selain itu, organisasi juga telah menerapkan sistem reward dan punishment sebagai salah satu cara untuk mengendalikan perilaku personel sekaligus meningkatkan motivasi kerja. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala, yakni adanya perbedaan karakter, tingkat motivasi, serta kedisiplinan antar personel yang dapat menghambat jalannya perencanaan SDM secara keseluruhan.

Jika dilihat secara lebih mendalam, perencanaan SDM yang dijalankan Satbrimob Pekanbaru mencerminkan adanya upaya organisasi untuk memenuhi kebutuhan personel, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Rekrutmen yang dilakukan melalui lulusan SPN dan lembaga pendidikan kepolisian lainnya menggambarkan langkah yang terencana dalam memastikan keberlangsungan regenerasi anggota di dalam organisasi. Akan tetapi, proses rekrutmen saja belum cukup jika tidak diikuti dengan penempatan personel yang sesuai antara kompetensi yang dimiliki dan kebutuhan nyata di masing-masing unit kerja. Di sisi lain, penerapan sistem reward dan punishment di Satbrimob sejalan dengan pendekatan yang secara teori dinilai mampu meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja personel. Apresiasi yang diberikan kepada anggota yang berprestasi dapat mendorong terciptanya persaingan yang sehat di lingkungan organisasi, sedangkan sanksi yang diberikan secara proporsional atas pelanggaran lebih berfungsi sebagai sarana pembinaan daripada sekadar bentuk hukuman. Kondisi ini memperlihatkan bahwa organisasi tidak hanya memusatkan perhatian pada hasil kerja operasional semata, melainkan juga pada upaya membentuk perilaku dan profesionalisme personel dalam jangka panjang.

Penelitian ini sejalan dengan pandangan Andriani dkk. (2024) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM bertujuan untuk menjamin ketersediaan, distribusi, dan peningkatan mutu SDM agar organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan dan mencapai tujuan secara optimal. Satbrimob telah menjalankan ketiga dimensi tersebut, yakni menjaga ketersediaan melalui rekrutmen, mengupayakan distribusi melalui penempatan berbasis kompetensi, serta meningkatkan mutu melalui pelatihan berjenjang. Lebih lanjut, Prastiwi (2022) menegaskan bahwa kualitas SDM secara langsung memengaruhi kualitas pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi. Temuan di lapangan mengkonfirmasi pernyataan ini; perbedaan tingkat kompetensi dan kedisiplinan antar personel terbukti berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas operasional maupun administratif. Personel yang memiliki kompetensi tinggi dan motivasi kuat mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal, sementara personel dengan motivasi rendah cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Temuan ini juga selaras dengan konsep perencanaan SDM yang dikemukakan oleh Nuraeni (2025), yang mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, identifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dan kebutuhan organisasi, serta penyusunan strategi pemenuhan kebutuhan. Satbrimob secara implisit telah menjalankan ketiga tahapan tersebut, meskipun belum sepenuhnya terdokumentasikan dalam sistem perencanaan yang formal dan terukur. Ketidadaan dokumen perencanaan SDM yang sistematis menjadi celah yang perlu segera dibenahi agar proses evaluasi dan perbaikan dapat dilakukan secara berkelanjutan. Meskipun perencanaan SDM telah berjalan, terdapat sejumlah permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius. Kesenjangan antara kebutuhan personel dan ketersediaan aktual. Tuntutan operasional Satbrimob yang terus meningkat tidak selalu dapat diimbangi oleh jumlah personel yang ada. Faktor pensiun, mutasi, dan perpindahan personel menciptakan kekosongan yang tidak selalu terisi secara cepat, sehingga berpotensi menurunkan kapasitas operasional satuan. Tidak semua personel memiliki tingkat komitmen dan

kedisiplinan yang setara dalam melaksanakan tugas kedinasan. Perbedaan latar belakang, kondisi pribadi, dan motivasi intrinsik antar individu menciptakan tantangan tersendiri dalam pengelolaan kinerja kolektif. Kondisi ini dapat mengganggu soliditas tim, terutama dalam situasi operasional yang membutuhkan koordinasi dan kepercayaan tinggi antar anggota.

Terdapat keterbatasan sistem perencanaan yang terstruktur dan berbasis data. Berdasarkan temuan di lapangan, perencanaan SDM tampaknya masih lebih bersifat reaktif daripada proaktif. Keputusan penempatan, pelatihan, dan pengembangan karier cenderung dilakukan berdasarkan kebutuhan mendesak, bukan berdasarkan analisis proyeksi kebutuhan jangka panjang yang terencana. Hal ini menyulitkan organisasi untuk mengantisipasi kebutuhan personel secara dini sebelum terjadi kekosongan atau penurunan kualitas kinerja. Tidak semua personel mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus, karena seleksi didasarkan pada kriteria tertentu. Akibatnya, distribusi peningkatan kompetensi tidak merata, dan terdapat potensi kesenjangan kualitas yang signifikan antara personel yang pernah mengikuti pendidikan lanjutan dengan yang belum. Secara akademis, penelitian ini memperkuat argumen bahwa perencanaan SDM dalam organisasi kepolisian tidak dapat disamakan dengan perencanaan SDM di sektor swasta atau lembaga pemerintah pada umumnya. Karakteristik tugas Satbrimob yang menuntut kesiapan fisik, mental, dan profesionalisme tinggi memerlukan pendekatan perencanaan SDM yang lebih komprehensif, terstruktur, dan adaptif terhadap dinamika ancaman keamanan yang terus berkembang. Temuan ini membuka ruang bagi penelitian lanjutan mengenai model perencanaan SDM yang paling sesuai untuk satuan tugas khusus dalam institusi kepolisian. Adanya kesenjangan antara personel yang berprestasi dengan yang kurang termotivasi juga memiliki dampak terhadap iklim organisasi. Bila tidak dikelola dengan baik, kesenjangan ini dapat memunculkan ketidakadilan persepsi dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan moral dan semangat kerja secara kolektif.

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia di Satbrimob Pekanbaru telah dilakukan melalui proses rekrutmen anggota dari lulusan SPN dan institusi pendidikan kepolisian lainnya, peningkatan kompetensi berdasarkan potensi individu, serta pelatihan dan pendidikan yang berjenjang. Pemisahan tugas antara personel di lapangan dan administrasi juga telah berlangsung dengan baik, didukung oleh penerapan sistem penghargaan dan hukuman sebagai langkah untuk memelihara disiplin serta semangat kerja. Dengan demikian, perencanaan SDM di Satbrimob secara keseluruhan telah diarahkan untuk memenuhi kebutuhan personel dari segi jumlah dan kualitas. Akan tetapi, dalam implementasinya masih terdapat tantangan seperti perbedaan karakter, motivasi, dan disiplin di antara anggota yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Perencanaan SDM yang ada pun cenderung bersifat reaktif dan belum memiliki dokumentasi formal, sehingga kebutuhan terhadap personel sering baru ditangani setelah muncul masalah.

Oleh karena itu, pemimpin Satbrimob dianjurkan untuk menyusun dokumen perencanaan SDM yang lebih terstruktur sebagai panduan untuk rekrutmen dan pengembangan personel di masa depan. Bagian kepegawaian juga perlu menciptakan sistem penilaian kompetensi yang jelas agar penempatan personel dapat dilakukan dengan lebih objektif. Sementara itu, diharapkan semua anggota untuk terus meningkatkan komitmen dan disiplin dalam melaksanakan tugas, mengingat bahwa kualitas setiap individu berdampak langsung pada kinerja unit secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Nurfadhlini, & Supratikta, H. (2024). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi peluang dan tantangan di era industri 4.0. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 320–327.
- Lesmono, H., Ratnasari, S. L., & Madya, F. (2024). Pembinaan sumber daya manusia oleh Polres Karimun Polda Kepulauan Riau pada personel Polri. *DIMENSI*, 15(1), 574–588.
- Muhdiyati, S., Rajab, R., & Saksono, R. A. (2024). Knowledge management dalam kerangka pengembangan kompetensi staf sumber daya manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Jurnal Academia Praja*, 7(2), 139–155.
- Nuraeni, E., Hardi, A. K. D., Reksono, B., & Ernawati, F. (2025). Konsep dasar perencanaan sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 24–31.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. (2022). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: Self-esteem sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 78–88.