

# Strategi SDM Polri Mempersiapkan Generasi “Y” di Era Revolusi Industri 4.0

**Rifaizal Samual; Azhar Kasim**

Program Pascasarjana Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia

## *Abstract*

*This research is based on the need to improve the capability of human resources (HR) as a key to the success of the organization at the Indonesian National Police Institute. Specifically, HR development is aimed at Generation Y, which is the highest group of the total proportion of officers in the National Police. This study uses a qualitative research method with a descriptive analytic approach. Data collection techniques by observing, interviewing, and gathering documents related to the research topic followed by the triangulation process. The results of this study are: first, the phenomenon of the unpreparedness of HR personnel of the police is characterized by the ability of members of the first officer level is low, high levels of violations (discipline and code of ethics), and more than 50% of Gen Y personnel have not been optimally developed; secondly, low language skills have become one of the main obstacles in efforts to utilize information and communication technology in the Revolutionary 4.0 era, and; third, the Gen Y HR development strategy is directed at the model of using information and communication technology based on data and integration models, making technology a new force in activity, and providing organizational ease and flexibility in adapting.*

*Keywords: Gen Y, Revolution 4.0, Human Resources, Indonesian National Police*

## **Abstrak**

Penelitian ini berlatar belakang kebutuhan melakukan peningkatan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sebagai kunci keberhasilan organisasi di Lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia. Secara khusus, pengembangan SDM ini ditujukan pada generasi Y yang merupakan kelompok tertinggi dari proporsi keseluruhan anggota di lembaga Polri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumen berkaitan dengan topik penelitian yang dilanjutkan dengan proses triangulasi. Hasil penelitian ini berupa: *pertama*, fenomena ketidaksiapan SDM personel kepolisian ditandai dengan adanya kemampuan anggota setingkat perwira pertama yang rendah, tingginya tingkat pelanggaran (disiplin dan kode etik), dan lebih dari 50% personel Gen Y belum benar-benar optimal dikembangkan; *kedua*, kemampuan bahasa yang rendah menjadi salah satu faktor kendala utama dalam upaya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di era Revolusi 4.0, dan; *ketiga*, strategi pengembangan SDM Gen Y diarahkan pada model penggunaan teknologi informasi dan komunikasi berbasis model data dan integrasi, menjadikan teknologi sebagai kekuatan baru dalam beraktivitas, dan memberikan kemudahan dan fleksibilitas organisasi dalam beradaptasi.

Kata Kunci: Gen Y, Revolusi 4.0, Sumber Daya Manusia, Kepolisian Negara Republik Indonesia

## Pendahuluan

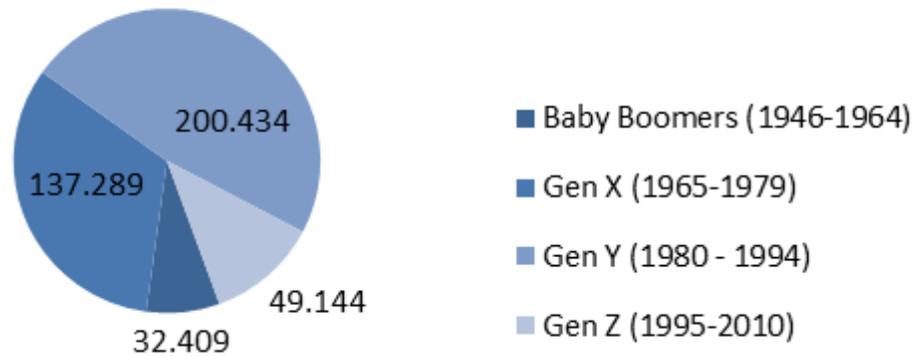
Tren dunia tengah menunjukkan bahwa masyarakat hari ini hidup pada fase revolusi 4.0, dimana terjadi perkembangan yang sangat pesat terhadap berbagai teknologi termasuk pada perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu fenomena yang terjadi yakni adanya upaya menjadikan aspek digital melalui peran manusia sebagai alat yang membantu berbagai urusan kehidupan. Produk utama dari revolusi tersebut adalah berupa digitalisasi pada hampir semua aktivitas masyarakat serta pemindahan asset yang bersifat fisik dalam satu ekosistem digital. Meskipun hal tersebut penting untuk diikuti sebagai bentuk tantangan kompetisi global, namun harus dipahami bahwa faktor sumber daya manusia atau SDM memegang peranan kunci dalam memenangkan persaingan global. Dalam pusran revolusi 4.0, manusia atau SDM merupakan inisiator, kreator, serta stabilisator selama revolusi tersebut berjalan. Dengan kata lain bahwa SDM sebagai kunci harus dijadikan komponen unggul dan kapabel melalui peningkatan kapasitas. Adanya SDM unggul dan kapabel sendiri merupakan bentuk investasi bagi organisasi yang mampu memberikan *return* lebih besar di masa yang akan datang (Goldin, 2014).

Di Indonesia, SDM sebagai kunci utama kemajuan individu dan organisasi pada saat ini tengah berkompetisi dalam tatanan global di dunia. Namun sayangnya, SDM di Indonesia yang merupakan *trigger* kemajuan bangsa masih sangat rendah dan belum cukup unggul jika dituntut untuk bersaing dengan negara lain di dunia. Kondisi ini didasarkan pada rendahnya *Human Capital Index* Negara Indonesia yang berada angka 0,53 skala 0-1 (*World Bank*, 2014). Padahal, Indonesia yang merupakan negara dengan jumlah penduduk tertinggi keempat di dunia dan sangat berpeluang memenangkan kompetisi dunia. Hal tersebut sangat memungkinkan ketika Indonesia mampu menjadikan kualitas SDM masyarakatnya jauh lebih baik dengan meningkatkan keterampilan dan SDM masyarakat pekerja yang hari ini masih sangat minim yakni sebanyak 60,24% dan hanya memiliki 11,65 juta pekerja terampil (*World Bank*, 2014). Riset yang dilakukan oleh McKinsey Global mengukur bahwa untuk dapat menjadi negara dengan berdaya saing tinggi, maka Indonesia membutuhkan 113 juta pekerja terampil pada tahun 2030 (*World Bank*, 2014). Kebutuhan pengembangan SDM ini termasuk di sektor institusi publik dan pemerintahan di Indonesia, yakni SDM personel kepolisian.

Dalam kaitannya dengan perkembangan SDM kepolisian di tengah revolusi 4.0, salah satu fokus utama yakni pada penyeimbangan antara perkembangan eksternal yang disesuaikan dengan kondisi internal di tubuh lembaga kepolisian. Perkembangan eksternal yang merupakan adanya revolusi 4.0 dan melihat tantangan tersebut, sedangkan kondisi internal berupa kemampuan lembaga dalam memetakan personel dan mengarahkan kemampuan SDM untuk dapat memenangkan persaingan. *Concern* pemetaan di kepolisian sendiri adalah dengan melihat peluang terbaik yakni berupa tingginya SDM yang masuk dalam kategori personel Gen Y atau milenial. Kategori ini merupakan golongan yang lahir di tengah pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Sejak periode kepemimpinan Kapolri Idham Azis, Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki 7 (tujuh) program prioritas yang salah satunya adalah mewujudkan SDM yang unggul (Makdori, 2019). Sasaran prioritas tersebut tidak kemudian lepas secara keseluruhan dari periode kepemimpinan sebelumnya, tetapi tetap mengusung visi promoter dan melanjutkan periode kepemimpinan sebelumnya. Salah satu fokus utama yakni pada poin pertama berkaitan dengan mewujudkan SDM yang unggul. Berdasar pada penilaian kapolri bahwa untuk mewujudkan visi profesional, modern, terpercaya (promoter), upaya yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan

kompetensi personel melalui pengembangan SDM personel, terutama personel di tataran masa bakti strategis. Di tengah era revolusi 4.0, maka tentunya pengembangan SDM tersebut juga menyertakan adanya pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi kepolisian yang notabene menjadi penunjang utama dalam keunggulan kinerja.



**Gambar 1.**

### Kategorisasi Personel Kepolisian berdasarkan Studi Perkembangan Revolusi Teknologi

Sumber. Baginfo Pers SSDM Polri (2018)

Dalam kategorisasi personel kepolisian di Indonesia, kategori personel berdasarkan perkembangan teknologi atau yang secara umum dikenal dengan “masyarakat digital” terbagi menjadi 5 generasi dimana generasi paling awal telah memasuki masa pensiun secara keseluruhan, hanya menyisakan personel dengan usia di 4 generasi yakni *baby boomers*, generasi x, generasi y, dan generasi z atau *post millennials* (Oblinger & Oblinger, 2005). Personel kepolisian dengan kategori generasi y atau “Gen Y” (1980-1994) adalah salah satu kategori paling terdampak terhadap kehadiran internet (rentang usia 26-40 tahun) sekaligus sumber daya manusia mayoritas dalam kesatuan Polri (lebih dari 50% keseluruhan anggota kepolisian). Selain itu, generasi ini juga banyak berada di satuan dan fungsi tugas dekat dengan masyarakat, merupakan generasi terbesar dan tercepat dalam pengembangan organisasi dalam kemitraan, dan kinerja luar biasa sehingga bekerja maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi (Naim & Lenka, 2017; Raj *et al*, 2017). Selain itu, Gen Y juga merupakan generasi pertama yang menghabiskan masa hidupnya dalam lingkungan digital dan teknologi informasi yang akan mempengaruhi aktivitas kehidupan dan pekerjaan (Wesner dan Miller, 2008), dibentuk oleh peristiwa penuh kebencian, ketakutan, dan keserakahan (Engelman & Fishbacher, 2009), dimana terjadi berbagai tindak kriminal di lingkungan sekolah, terorisme, perang, dan pelanggaran etika serta moral (Atkinson, 2008), sehingga memiliki cara berpikir dan teknik berkomunikasi baru serta penyuka tantangan (Tapscott, 1998; Solnet & Hood, 2008).

Perkembangan teknologi yang signifikan dan cepat sangat berpeluang dimanfaatkan oleh Gen Y Kepolisian di Indonesia dengan meningkatkan kualitas SDM melalui adanya prestasi dan inovasi di berbagai bidang sehingga lebih unggul dalam bidang pelayanan masyarakat di institusi kepolisian. Selain dekat dengan dunia digital, kondisi ini juga didasarkan pada adanya pemahaman dan pemetaan terhadap kebutuhan masyarakat. Artinya bahwa peran tersebut merupakan bentuk

keseimbangan antara mengikuti tren digital terkini yang disesuaikan dengan kapasitas SDM Gen Y dalam organisasi kepolisian. Tujuan upaya tersebut adalah semata-mata untuk menciptakan kemudahan bagi masyarakat luas seperti terciptanya berbagai aplikasi digital seperti e-tilang, SIM *online*, e-samsat, SKCK *online*, SP2HP *online*, *smart* SIM, e-penyidikan, dan berbagai aplikasi lain berbasis inovasi digital sehingga organisasi kepolisian turut menjadi pelopor masyarakat dalam tren revolusi 4.0. Di sisi lain bagi kepolisian, upaya ini sekaligus untuk memastikan bahwa kuantitas sumber daya kepolisian yang mayoritas merupakan Gen Y mampu secara optimal dimanfaatkan di tengah revolusi 4.0 dalam merespon tantangan zaman, menjawab perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta berdampak positif pada kondisi sosial masyarakat di Indonesia.

## Metodologi

Penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode dengan melakukan aktivitas penelitian secara intensif, sehingga peneliti akan turut berpartisipasi dalam periode yang relatif lama di lapangan, mencatat secara seksama mengenai fenomena-fenomena di lapangan, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang dihasilkan, hingga membuat laporan penelitian secara rinci (Stainback, 2003). Dalam konteks Revolusi Industri 4.0 di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, fenomena ini merupakan hal yang masih baru dan terdapat beberapa polemik dalam pelaksanaannya, maka penulis menganggap penelitian dengan metode kualitatif ini sangatlah tepat karena peneliti akan langsung masuk kedalam objek permasalahan, melakukan penjelajahan dengan *grant tour question*, sehingga masalah dan potensi akan ditemukan dengan jelas.

## Hasil dan Diskusi

### III.1. Dinamika dan Kesiapan SDM Kepolisian Gen Y di Era Revolusi Industri 4.0

Revolusi industri dan teknologi telah masuk pada pola kehidupan manusia, baik dalam proses berpikir, bertindak laku, atau adanya bentuk disrupsi aktivitas secara keseluruhan. Dampak dari fenomena tersebut adalah hilangnya batas interaksi dan inovasi yang muncul dari adanya kemajuan tersebut tampak dengan sangat nyata. Laporan survei pada September 2015 menjelaskan bahwa dalam titik kritis 1 triliun sensor telah terhubung dengan internet dan pada tahun 2025, 89% responden mengharapkan titik kritis ini terjadi (*World Economic Forum*, 2015). Selain itu, 90% orang memiliki penyimpanan data tak terbatas dan nirbayar di tahun yang sama, dan dari 91% responden mengharapkan titik kritis ini akan terjadi. Serta telepon selular pertama yang dapat ditanamkan ke dalam tubuh manusia tersedia secara komersial, dari 82% responden mengharapkan titik kritis ini akan terjadi pada tahun 2025. Dari data tersebut, prediksi arus perubahan teknologi berskala besar dalam ukuran, kecepatan, dan cakupannya, merambah keseluruhan negara dengan berbagai fenomena dampak. Survei tersebut juga menyertakan dukungan keinginan yang tinggi (*World Economic Forum*, 2015).

Di Indonesia, revolusi industri 4.0 berdampak pada keberadaan manfaat yang mendominasi perilaku individu. Dampak ini termasuk adanya prediksi perilaku individu dalam rantai organisasi kepolisian masa depan. Melalui kemajuan digital, perilaku personel dalam organisasi akan turut berubah seperti model gerakan-gerakan berbasis media sosial dengan mengusung ideologi tertentu. Tetapi sekali lagi yang harus ditekankan adalah kondisi pemegang kendali sangat berkaitan dengan

kemampuan dan pengetahuan dalam pola pemahaman terhadap perkembangan dan kemajuan teknologi secara global. Kondisi ini juga telah dipahami melalui survei yang menunjukkan ketidakseimbangan kekuatan antara individu dengan keahlian teknologi, dan individu yang kurang memiliki pengetahuan sehingga menjadi para pengguna pasif dari sebuah teknologi yang sejatinya tidak dipahami (*World Economic Forum, 2015*).

Derasnya penggunaan teknologi dan informasi dengan dampak positif. Di sisi lain memberikan dampak negatif berupa adanya kejahatan dunia maya atau *cyber crime*. Perkembangan *cyber crime* bukan hanya berjalan secara simetris, tetapi juga bersifat asimetris seperti pencurian data pribadi/perusahaan, penyebaran konten pornografi, pencurian *bitcoin*, pencurian hak cipta, manipulasi data *programmer computer*, penyebaran *hoax*, ancaman terhadap *cyber system traffict* nasional, serta terorisme dan radikalisme dunia maya. Semua fenomena tersebut adalah kejahatan baru yang membutuhkan *treatment* khusus dalam penyelesaiannya. Dalam hal ini, Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai otoritas berwenang menjadikan berbagai fenomena ini sebagai satu bentuk tantangan dan perhatian, khususnya dalam melakukan pembenahan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan organisasi kepolisian agar mampu membuat formulasi khusus dalam penyelesaian berbagai tindak kejahatan *cyber* tersebut. Teknologi informasi dan komunikasi memfasilitasi berbagai peluang pengembangan diri seorang personel kepolisian dalam bentuk perubahan. Tetapi kenyataannya, teknologi tersebut membuat setiap personel kepolisian berada di ambang perubahan sistem yang radikal dan tingkat adaptabilitas yang cepat. Hasilnya maka terjadi polarisasi antara kelompok pendukung perubahan dengan kelompok yang cenderung resisten bahkan melawan sistem perubahan. Bagi organisasi yang memanfaatkan teknologi tersebut seperti media sosial, maka perlu adanya pemantauan secara terus menerus, dengan tujuan agar tetap menjaga citra organisasi.

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi atau yang umum masyarakat menyebut sebagai internet (terutama media sosial) di kalangan beberapa anggota kepolisian, seharusnya menjadi salah satu sarana yang dapat membantu personel Polri bekerja secara mudah, cepat, dan efisien. Selain itu, internet juga dapat menambah berbagai informasi baru melalui pola penyaringan validitas dan reliabilitas berbagai informasi yang ada. Namun realita menunjukkan bahwa masih terjadi penyalahgunaan internet dan media sosial oleh personel kepolisian. Beberapa kondisi menunjukkan bahwa personel kepolisian memanfaatkan internet untuk hal negatif dan melenceng dari norma kepolisian. Generasi ini menganggap bahwa apa yang mereka lakukan mengikuti dengan perkembangan zaman dan cenderung melupakan norma kepolisian, budaya hirarki dalam kepangkatan, peraturan, prinsip *esprit de corps*, dan tanggung jawab utama sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat. Kondisi tersebut muncul atas dasar adanya anggapan oleh Gen Y bahwa keadaan yang mereka hadapi cenderung membosankan, kaku, penuh aturan, sehingga menimbulkan reaksi perlawanan pada sebagian individu Gen Y di kepolisian.

**Tabel 1.**

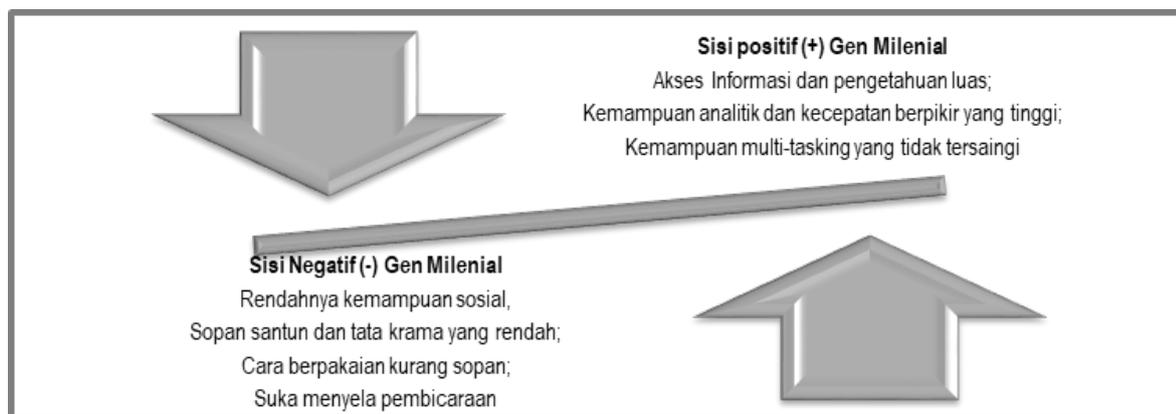
**Data Pelanggaran Anggota Polri Tahun 2018 dan Semester I Tahun 2019**

No	Jenis	2018			2019		
		Kasus	Gen Y	Ket.	Kasus	Gen Y	Ket.
1	Pelanggaran Disiplin	2.744	1.395	51%	1.101	710	64%
2	Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri	987	668	68%	345	253	73%

Sumber. Data Biv Propam Mabes Polri tahun 2018-2019 (*diakses 2020*)

Secara keseluruhan, pelanggaran disiplin dan kode etik profesi Polri tahun 2018 dan 2019 seluruhnya diatas 50%, bahkan untuk kode etik tahun 2019 di angka 73%. Pelanggaran ini termasuk bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh Gen Y baik dalam unia nyata ataupun di dunia maya. Gen Y yang merupakan generasi harapan kepolisian yang unggul justru memperlihatkan paradox yang sulit dipahami. Dalam temuan lain, beberapa di antara Gen Y cenderung melakukan pelanggaran tanggung jawab sebagai anggota kepolisian dengan dalih melakukan pekerjaan dinas. Fenomena ini merupakan fakta hasil observasi lapangan.

Adanya berbagai pelanggaran baik disiplin atau kode etik kepolisian membutuhkan strategi dan sistem kerja khusus organisasi untuk merubah mindset Gen Y agar menjadi generasi unggul di kepolisian. Namun harus dipahami bahwa harus dilakukan pemetaan terhadap sisi positif dan negatif dari personel kepolisian Gen Y. Berdasarkan data sebelumnya, Revolusi 4.0 mengarahkan kepada suatu argumentasi tentang personel yang membuat mereka harus mempertanyakan eksistensinya sebagai manusia paling alamiah. Perubahan tersebut telah membangkitkan perasaan menyenangkan dan ketakutan sekaligus, sebagaimana seseorang bergerak dalam laju kecepatan yang belum pernah dialami sebelumnya sehingga menimbulkan berbagai pelanggaran yang berkaitan dengan kedisiplinan dan Kode Etik Kepolisian.



**Gambar 2.**

**Dinamika Personel Kepolisian Gen Y (Millennial) di Era Revolusi 4.0**

Sumber: Baginfo Pers SSDM Polri 2018 (*diolah penulis, 2020*)

Generasi Y yang lahir di era perkembangan teknologi informasi dan jenjang pendidikan yang tinggi memiliki sisi kelemahan dan kekurangan. Generasi Y yang selalu “melek” pada perkembangan informasi baru atau *up to date* dapat meningkatkan kompetensi individu maupun kelompok secara bersamaan. Gen Y menyimpan kemampuan yang dibutuhkan dalam komitmen pengembangan organisasi yang komunikatif dan modern (Naim & Lenka, 2017). Artikel yang dikeluarkan oleh Princetone White Paper (2012) menjelaskan stereotip atau mitos yang berkembang pada generasi Y adalah seseorang yang cenderung berkepribadian malas, menginginkan hal yang instan serta cepat, tidak memiliki sifat loyal, egois dan manja. Meskipun banyak stereotip dan mitos yang berkembang mengenai generasi kelahiran 1980-1994, beberapa kajian menunjukkan bahwa Gen Y memiliki karakteristik positif berupa:

- a. Generasi kelahiran 1980-1994 memiliki tingkatan kepercayaan diri kepercayaan diri, keterampilan dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi, dapat berorientasi dengan keluarga serta orientasi pencapaian (Na'Desh, 2008; Alexander & Sysko, 2012; Lyons et al., 2012);
- b. Generasi kelahiran 1980-1994 adalah golongan terdidik dalam jumlah tinggi dibandingkan dengan semua generasi. Mayoritas Gen Y telah memasuki pendidikan tinggi segera setelah menyelesaikan sekolah menengah atas, lalu menyelesaikan gelar sarjana, dan beberapa diantaranya melanjutkan gelar magister dan program doktoral (Meier *et al.*, 2010; D'Netto 2010);
- c. Dalam artikel Princetone White Paper (2012), Generasi kelahiran 1980-1994 sangat membuka diri terhadap *feedback* karena dianggap mempunyai karakteristik yang tanpa prasangka dan menerima perbedaan. Generasi ini juga memiliki ekspektasi dimana mereka menyukai *feedback* dari teman, keluarga, perusahaan, serta bukan hanya penilaian mereka terhadap diri sendiri (Crumpacker & Crumpacker, 2007; D'Netto, 2010), dan;
- d. Generasi kelahiran 1980-1994 merupakan generasi yang lahir di era perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, dengan konsekuensi berupa adanya pengetahuan dunia digital yang jauh lebih tinggi dibandingkan orangtua dan gurunya. Mereka tumbuh dengan penggunaan berbagai piranti berbasis teknologi seperti *smartphone* (ponsel cerdas), piranti komputer, dan *new media* (media sosial) yang membuat Gen Y mampu mengakses informasi dengan sangat cepat dan mudah. Mereka adalah generasi pertama yang dapat menghabiskan hidupnya dalam lingkungan digital, teknologi informasi akhirnya mempengaruhi bagaimana mereka hidup sehari-hari dalam bekerja (Bennet *et al.*, 2008; Wesner & Miller, 2008).

Lebih lanjut lagi, sisi positif lain dari Gen Y berkaitan dengan perilaku kerja adalah menghendaki lingkungan pekerjaan yang dapat memenuhi ekspek

tasi mereka dengan model-model seperti: (a) kejelasan tugas tanggung jawab pekerjaan (rincian pekerjaan) sehingga bisa mengatur ritme pekerjaan; (b) adanya *guidelines* yang bisa dibaca dan memberi jawaban; (c) fleksibilitas waktu karena mementingkan hasil (*result oriented*) daripada sekedar proses/*time-line*; (d) kejelasan visi organisasi yang dapat memperlihatkan komitmen perusahaan; (e) lingkungan kerja bersahabat yang memberikan kenyamanan dalam diskusi dan kebebasan berpendapat (*frontal/open/tidak tersinggung*) (f) adanya kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri sesuai dengan aspirasi; serta (g) adanya tantangan dalam pekerjaan untuk mencegah suasana kerja yang monoton dan sebagai sarana pembuktian diri (Prabowo & Putranta, 2016).

Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa Gen Y memiliki karakteristik multikultural, tingkat voluntaristik yang tinggi, percaya diri, dan cerdas dalam penggunaan berbagai teknologi termasuk teknologi informasi dan komunikasi (Erickson, 2008). Secara umum generasi tersebut merupakan individu yang ingin dihargai untuk usaha, dengan harapan mereka akan mendapatkan pujian secara konstan. Sehingga, merupakan tindakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan sumber daya manusia Gen Y untuk menghadapi era revolusi industri 4.0 (Ahmad, Shamsuddin, & Seman, 2018; Sivathanu & Pillai, 2018). Gen Y seharusnya lebih cepat memahami kebutuhan organisasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja, terutama bagi mereka yang akan melakukan misi organisasi semaksimal mungkin sehingga memenuhi ekspektasi individu dan organisasi (Kar, 2018).

### III.2. Kendala Pengembangan Kompetensi Kepolisian di Era Revolusi Industri 4.0

Perihal kesiapan personel anggota kepolisian kategori Gen Y di tengah Revolusi 4.0, fenomena yang terjadi adalah kurang optimalnya kesiapan yang dimiliki. Ketidaksiapan ini bisa dilihat dari adanya kemampuan bahasa internasional yang seringkali digunakan, baik dalam dunia maya (internet) atau memahami lingkungan sosial hari ini. Bahasa Inggris sebagai bahasa internasional, bahasa bisnis, dan bahasa teknologi merupakan salah satu kunci utama dalam proses adaptasi dengan konten *online* yang masih dinilai sangat kurang pemahamannya bagi personel Polri. Apabila dilihat, terdapat fakta bahwa kemampuan berbahasa Inggris sudah lama menjadi momok menakutkan bagi beberapa mayoritas personel Polri dan mahasiswa perguruan tinggi Polri. Kondisi ini salah satunya dengan melihat indikator persyaratan nilai TOEFL (*Test of English as a Foreign Language*) dan/atau IELTS (*International English Language Testing Systems*) yang merupakan komponen syarat kelulusan.

Perwira pertama atau Pama adalah salah satu kelompok personel kepolisian di Kepolisian Negara Republik Indonesia yang masuk dalam kategori Gen Y. Idealnya, personel dalam kategori ini seharusnya sudah memiliki standar kompetensi dari yang dipersyaratkan, khususnya untuk kemampuan bahasa Inggris. Namun, fakta menunjukkan bahwa hal ini tidak secara ideal terjadi. Dengan kata lain bahwa tidak semua anggota kepolisian mampu memenuhi persyaratan kemampuan berbahasa asing atau bahkan mayoritas belum lulus.

Tabel 2.

#### Data Hasil Kemampuan Bahasa Inggris Perwira Pertama pada Diklat Sebasa Tahun 2017 dan 2018

Tahun	Jumlah Peserta Didik	Memenuhi Syarat	Persentase (%)	Tidak Memenuhi Syarat	Persentase (%)	Keterangan
2017	233 Perwira	15 peserta	6%	218 peserta	94%	IELTS Test
2018	115 Perwira	13 peserta	11%	102 peserta	89%	

Sumber. Sekolah Bahasa Polri 2019

Salah satu yang menjadi rujukan dalam penilaian kemampuan bahasa anggota kepolisian adalah “Data Hasil Kemampuan Bahasa Inggris Perwira Pertama 2017-2018” (Sekolah Bahasa Polri, 2019). Data yang dirujuk dari sumber tersebut menunjukkan bahwa kemampuan bahasa dari personel perwira pertama (Pama) kepolisian menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Dari keseluruhan peserta yakni 233 personel perwira pertama (2017), hanya 6% atau 15 peserta yang memenuhi persyaratan kelulusan dan sisanya tidak memenuhi persyaratan. Sementara pada tahun 2018, persentase peserta lulus naik menjadi 11% tetapi jumlahnya hanya sebanyak 13 peserta perwira pertama. Dapat disimpulkan bahwa bahasa yang dalam hal ini Bahasa Inggris sebagai salah satu alat komunikasi media internet yang berlaku secara global, mayoritas personel kepolisian dari perwira pertama kategori Gen Y belum mampu memenuhi persyaratan ini. Dengan kata lain bahwa terjadi ketidaksiapan kompetensi personel perwira pertama sebagai salah satu Generasi Y dalam komunikasi global.

Dampak yang paling signifikan dari minimnya kemampuan berbahasa internasional adalah peluang kemenangan dalam percepatan inovasi di era digital yang serba virtual sangat rendah. Terlebih bahasa internasional banyak dipakai dalam aktivitas pemrograman dan *coding* piranti lunak komputer hari ini. Kedua keahlian tersebut merupakan keahlian yang harus dikuasai di era digital dan Revolusi 4.0, sedangkan bahasa adalah salah satu alat untuk dapat mencapai keahlian tersebut. Semuanya berperan dalam pemecahan masalah kepolisian dan peningkatan kapasitas SDM kepolisian. Kondisi ini mengingatkan bahwa karena dalam perkembangan industri digital hari ini, banyak aktivitas termasuk layanan di kepolisian yang sebelumnya banyak dikerjakan oleh personel kepolisian, kemudian digantikan dengan sistem berbasis teknologi informasi dan komunikasi digital. Selain itu juga, harus dilihat dampak sekaligus resiko dari adanya fenomena tersebut, khususnya dalam konteks bermasyarakat dan berorganisasi di Indonesia pada umumnya dan di lembaga kepolisian pada khususnya.

### ***III.3. Peranan Strategis Organisasi Kepolisian di Era Revolusi Industri 4.0***

Reformasi birokrasi yang menuntut adanya percepatan pembangunan kapasitas SDM juga berlaku di organisasi kepolisian. Upaya tersebut salah satunya dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi personel kepolisian dengan menerapkan prinsip *clean government* dan *good government* sejak tahun 2004. Dengan adanya hal tersebut, maka era perubahan termasuk di tubuh Polri pun turut berbenah.

Fokus utama dalam mereformasi birokrasi kepolisian adalah dengan melakukan pembenahan SDM di tengah revolusi industri 4.0., yang mana dalam pelaksanaannya terjadi pemindahan berbagai aset fisik menuju aset digital dalam satu ekosistem digital (Renstra SDM Polri, 2020). Penting untuk mengikuti tren perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang secara global. Namun harus ditekankan bahwa tren mengikuti perkembangan sistem digital harus diimbangi dengan aspek kemampuan SDM yang mumpuni dalam penguasaan sistem tersebut sebagai langkah strategis dalam memenangkan persaingan Revolusi 4.0. Hal tersebut sebagai langkah upaya dalam mengoptimalkan peran strategis memanfaatkan teknologi yang mutakhir dengan kapasitas SDM yang unggul.

Sebagai penyelenggara fungsi pemerintahan di bidang pertahanan dan keamanan nasional, Kepolisian Republik Indonesia (Polri) memiliki kewajiban dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (selanjutnya disebut RPJMN) 2020-2024 yang kemudian dijabarkan dalam *Roadmap* Reformasi Birokrasi Polri 2020-2024. Dalam *roadmap* tersebut, salah satu strategi utama yang ditetapkan adalah melakukan reformasi pengelolaan SDM secara professional. SDM Polri merupakan aset yang sangat vital dari lembaga kepolisian dan harus dilakukan pengelolaan secara efektif dan efisien mulai dari masa pendidikan personel hingga masa pelepasan jabatan personel Polri. Urgensi tersebut karena pada prosesnya, reformasi birokrasi Polri tidak akan dapat terwujud tanpa personel yang kompeten dan kapabel yang berdampak pada meningkatkan daya saing bangsa serta meningkatnya stabilitas pertahanan dan keamanan nasional, baik dalam skala makro maupun mikro.

Kondisi hari ini menunjukkan bahwa pada tatanan isu global yang menunjukkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, maka sektor publik juga turut menghadapi tantangan besar dalam aspek pengelolaan SDM. Salah satu yang menjadi *concern* di tubuh Mabes Polri hari ini adalah upaya pengembangan generasi baru yang dalam hal ini adalah Gen Y yang tengah mempersiapkan diri untuk melanjutkan kepemimpinan sebelumnya dan mengisi pos-pos strategis di kepolisian. Dalam menghadapi tantangan SDM tersebut, langkah-langkah strategis perlu untuk diimplementasikan. Setidaknya terdapat empat langkah strategis dalam tubuh kepolisian, yakni: pertama, melakukan revitalisasi personel unggulan; kedua, melakukan *re-designing* aturan untuk perbaikan kinerja; ketiga, pembaruan konsep SDM kepolisian, dan; keempat, peningkatan kualitas pengalaman personel kepolisian.

Dalam mewujudkan langkah-langkah strategis kepolisian, teknologi berperan signifikan dalam pengembangan SDM di era Revolusi 4.0. Bagi personel kepolisian Gen Y, maka teknologi memiliki peranan penting yakni sebagai alat pendukung dari setiap aktivitas kepolisian karena dianggap mampu merubah cara pandang personel terhadap konsep dari manajemen SDM dan akan memiliki dampak selama satu dekade kedepan. Dengan mendasarkan pada pemahaman bahwa digitalisasi teknologi informasi dan komunikasi di tubuh kepolisian, maka pengembangan digital akan diarahkan pada model data dan integrasi, sebagai kekuatan baru dalam beraktivitas, dan memberikan kemudahan dan fleksibilitas organisasi dalam beradaptasi.

## Kesimpulan

Revolusi 4.0 yang salah satunya ditandai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sudah tidak terbendung lagi. Hampir semua lini kehidupan baik secara individu maupun kelompok terkena dampak dari adanya fenomena tersebut, tidak terkecuali lembaga kepolisian di Indonesia beserta personel-personelnya yang termasuk dalam kategori Gen Y. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan antara lain:

Pertama, dinamika Revolusi 4.0 di tubuh Kepolisian Negara Republik Indonesia belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini ditandai dengan masih tingginya tingkat pelanggaran dan tindakan kurang disiplin personel kepolisian yang di dalamnya mengindikasikan adanya pelanggaran melalui media berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Kedua, Revolusi 4.0 belum sepenuhnya optimal dimanfaatkan oleh personel kepolisian Gen Y di level manajerial (perwira pertama). Kondisi ini salah satunya disebabkan oleh rendahnya kemampuan bahasa asing yang seringkali digunakan dalam aktivitas pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi.

Ketiga, strategi pembenahan SDM kepolisian dalam kaitannya dengan digitalisasi dan pengembangan SDM diarahkan pada 3 aspek yakni: model data dan integrasi; sebagai kekuatan baru dalam beraktivitas, dan; memberikan kemudahan dan fleksibilitas organisasi dalam beradaptasi.

## Daftar Pustaka

- Alexander, C.S., & Sysko, J.M. (2012). A Study of the Cognitive Determinants of Generation Y's Entitlement Mentality. *Academy of Educational Leadership Journal*, 6(2), 63-68. <https://www.thefreelibrary.com/A+study+of+the+cognitive+determinants+of+generation+Y%27s+entitlement...-a0289620439>
- Atkinson. (2008). *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga.
- Bennett, S., Maton, K., & Kervin, L. (2008). The 'Digital Natives' Debate: A Critical Review of the Evidence. *British Journal of Educational Technology*, 39(5), 775-786.
- Crumpracker, M., & Crumpracker, J. M. (2007). Succession Planning and Generational Stereotypes: Should HR Consider Age-Based Values and Attitudes a Relevant Factor or a Passing Fad?. *Public Personnel Management*, 36(4), 349-359. <https://doi.org/10.1177%2F009102600703600405>
- D'Netto, B. (2010). *Generation Y: Human Resource Management Implication*. Australia: Catholic Univeristy of Australia.
- Englemann, D., & Fishbacher, U. (2009). Indirect Reciprocity and Strategic Reputation Building in an Experimental Helping Game. *Games and Economic Behaviour*, 67(2), 399-407. <https://doi.org/10.1016/j.geb.2008.12.006>
- Goldin, C. (2014). *Human Capital*. Jerman: Springer Verlag.
- Lyons, S. T., Ng, E. S., & Schweitzer, L. (2012). Generational Career Shift: Millennials and The Changing Nature of Careers in Canada. In Ng, E. S Lyons & L. Schweitzer (Eds.), *Managing the New Workforce: International Perespective in the Millenial Generations*, 64-85. USA, Edwar Elgar Publishing.
- Makdori, Y. (2019, Oktober 30). Ini 7 Program Prioritas Calon Kapolri Idham Aziz. *Liputan 6*. Diakses dari <https://www.liputan6.com/news/read/4098842/ini-7-program-prioritas-calon-kapolri-idham-azis>
- Meier, J., Austin, S.F., & Crocker, M. (2010). Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6, 68-79. <http://www.hraljournal.com/Page/8%20Justin%20Meier.pdf>
- Na'im, M. F, & Lenka, U. (2017). The Impact of Social Media and Collaboration on Gen Y Employees Engagement. *International Journal of Development Issues*, 16(3), 289-299. <https://doi.org/10.1108/IJDI-04-2017-0041>
- Na'Desh, F. (2008). *Gen-Y Implications for Organizations: Perceptions of the "Grown Up Digital" generation*. Germany: VDM Verlag.
- Oblinger, D., & Oblinger, J. (2005). *Educating the Net Gen*. Washington DC: Educause.

Raj, P., Khattar, K., & Nagpal, R. (2017). “Dress to Impress”: The Impact of Power Dressing. *IUP Journal of Soft Skill*, 11(2), 45-54. <https://www.econbiz.de/Record/dress-to-impress-the-impact-of-power-dressing-raj-parul/10011750175>

Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as Hospitality Employees: Framing a Research Agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15(1), 59-68. <https://doi.org/10.1375/jhtm.15.1.59>

Tapscott, D. (1998). *Growing Up Digital: The Rise of The Next Generation*. New York: McGraw Hill.

Wesner, M.S. and Miller, T. (2008). Boomers and Millenials Have Much in Common. *Organizational Development*, 26(3), 89-96. <https://www.questia.com/library/journal/1P3-1722066611/boomers-and-millennials-have-much-in-common>

World Economic Forum. (2015, September 9). *Deep Shift: Technology Tipping Points and Social Impact*. Diakses dari <https://www.weforum.org/reports/deep-shift-technology-tipping-points-and-societal-impact>