

KEPEMIMPINAN PERWIRA MUDA AKADEMI KEPOLISIAN DI ERA DIGITAL MENUJU INDONESIA EMAS 2045

Dr. Yimmy Kurniawan, S.I.K., M.H., M.I.K.

ABSTRAK

Visi Indonesia Emas bertujuan menjadikan Indonesia sebagai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang bersatu, berdaulat, maju, dan berkesinambungan pada tahun 2045, dengan pilar utama berupa pembangunan manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kepemimpinan digital, sebagai bentuk kepemimpinan yang memanfaatkan teknologi digital, menjadi kunci transformasi digital nasional dan diharapkan mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045. Artikel ini mengeksplorasi tantangan dan memformulasikan peran kepemimpinan Perwira Muda Akademi Kepolisian dalam menghadapi perkembangan teknologi sebagai bagian dari megatren global guna mendukung Visi dan Misi Polri menuju Indonesia Emas 2045. Perwira Muda Akademi Kepolisian, sebagai First Line Supervisor dan pelaksana fungsi kepolisian, diharapkan mampu beradaptasi dengan tren teknologi serta perubahan dalam governansi publik, respons masyarakat terhadap teknologi, dan fenomena global di dunia kerja. Dalam mendukung terwujudnya Visi dan Misi Polri menuju Indonesia Emas 2045, Perwira Muda Akademi Kepolisian harus mampu tampil sebagai pemimpin dan memiliki kompetensi yang memadai dalam memimpin, serta menjadi tauladan bagi anggota-anggotanya. Ia juga harus dekat dan mampu merangkul seluruh anggota, serta memiliki kemampuan komunikasi personal, mampu menjadi motivator, pendengar yang baik, dan pemecah masalah (problem solver) yang handal. Selain itu, Ia harus mampu mendorong dan mengembangkan setiap anggota untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan tugas, serta mampu membangun dan membentuk karakter anggota untuk menjadi sosok anggota Polri yang berani dan siap bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan.

I. PENDAHULUAN

Visi Indonesia Emas 2045 adalah rencana untuk menjadikan Indonesia menjadi negara yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur. Pada tahun 2045, Indonesia akan menjadi Negara Kesatuan Republik Indonesia yang bersatu, berdaulat, maju, dan berkelanjutan¹. Diharapkan bahwa dua

puluh tahun ke depan, bertepatan dengan usia emas satu abad kemerdekaan Indonesia, akan membawa Indonesia menuju peradaban modern dan sejahtera melalui pembangunan yang kompetitif yang didorong oleh produktivitas tinggi yang inklusif dan berkelanjutan.

Visi Indonesia Emas 2045 terdiri dari empat pilar yang selaras dengan

¹ Visi Indonesia 2045 dalam Undang-Undang Nomor 54 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045,

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194.

Pancasila dan UUD 1945. Pilar-pilar ini mencakup pembangunan manusia, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, pembangunan ekonomi berkelanjutan, pemerataan pembangunan, pemantapan ketahanan nasional, dan tata kelola pemerintahan yang efektif. Tujuan dari pilar-pilar ini adalah untuk mewujudkan misi nasional yang abadi, yaitu melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, seperti yang dinyatakan dalam Alenia Keempat Pembukaan UUD 1945.

Seiring dengan megatren global dan perubahan yang berkembang pesat di segala bidang, pembangunan Indonesia menuju Indonesia Emas 2045 akan menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Perubahan besar ini akan mengubah dunia dalam waktu yang lama dan berdampak besar, karena kemajuan dalam teknologi digital dan komputasi, termasuk kecerdasan buatan (AI). Setiap aspek kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara akan dipengaruhi oleh megatren global.

Pada tahun 2045, megatren global akan berubah menjadi perubahan global. Meskipun ini akan menyebabkan disrupsi, itu juga akan memberikan peluang kemajuan bagi kondisi sosial ekonomi global. Perkembangan demografi global, geopolitik dan

geoekonomi, perkembangan teknologi, peningkatan urbanisasi dunia, konstelasi perdagangan global, tata kelola keuangan global, pertumbuhan kelas menengah (middle class), peningkatan persaingan pemanfaatan sumber daya alam, perubahan iklim, dan pemanfaatan luar angkasa (space economy) adalah beberapa dari perubahan tersebut.

Perkembangan teknologi merupakan salah satu perubahan dalam megatren global. Perubahan teknologi yang cepat telah mendisrupsi berbagai aspek kehidupan masyarakat. Teknologi digital seperti Internet of Things (IoT), blockchain, Hyper Connection, Artificial Intelligence (AI), Distributed Ledger Technology (DLT), Production Lifecycle Management, Robotic Process Automation (RPA), Edge Computing, Auto Robotic System, 3D, dan Future Technologies semuanya telah menjadi kemajuan yang bermanfaat bagi masyarakat. Selain itu, perkembangan teknologi juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat, antara lain: pengurangan interaksi sosial, ketergantungan, gangguan kesehatan, peningkatan pengangguran, keamanan cyber, kesenjangan digital dan pengaruh negatif media sosial.

Masyarakat harus siap untuk mengantisipasi perkembangan teknologi ini. Perkembangan teknologi akan berdampak terhadap seluruh sendi-sendi kehidupan masyarakat, antara lain terhadap sektor manufaktur, pendidikan, jenis pekerjaan yang tergantikan oleh teknologi, dan berdampak pada sektor-

sektor yang tidak mampu beradaptasi. Kemampuan literasi dan pola pikir yang baik diperlukan untuk mendorong masyarakat untuk menjadi adaptif terhadap kemajuan teknologi. Masyarakat harus didorong untuk memaksimalkan pemanfaatan perkembangan teknologi dan meminimalkan risiko disrupsi teknologi.

Polri sebagai alat negara pengemban fungsi kepolisian² harus mampu beradaptasi dengan perkembangan-perkembangan teknologi dalam mendorong terwujudnya Indonesia Emas 2045. Untuk mencapai hal ini, Polisi harus mengembangkan organisasinya, melakukan inovasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) kepolisian, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi. Selain itu, Polri harus memperbaiki tata kerjanya, meningkatkan sumber daya manusianya, dan mengembangkan model kepemimpinan yang efektif.

Dalam rangka mendukung terwujudnya Visi Indonesia Emas 2045, Polri telah menyusun Naskah *Grand Strategy* Polri 2025-2045. Visi Polri dalam naskah tersebut didasari oleh Visi Indonesia 2045 yaitu “Terwujudnya Indonesia Emas yang Aman dan Tertib” dan Misi Polri yaitu “Melindungi,

Mengayomi dan Melayani Masyarakat”³. Pencapaian Visi dan Misi Polri 2045 dijabarkan dalam rumusan arah kebijakan dan strategi yang terbagi atas 4 (empat) tahapan yaitu: Tahap I (2025-2029): Modernisasi Operasional (*Operational Modernization*); Tahap II (2030-2034): Transformasi Digital (*Digital Transformation*); Tahap III (2035-2039): Lompatan Besar (*Quantum Leap*); dan Tahap IV (2040-2045): Pencapaian Emas (*Golden Achievement*).

Akademi Kepolisian sebagai Lembaga Pendidikan Polri memiliki tugas dan tanggung jawab menyelenggarakan program pendidikan dengan tujuan menghasilkan Perwira Pertama Polri berkualifikasi Sarjana Terapan Kepolisian (S.Tr.K) yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku yang berjiwa pemimpin, berkarakter Bhayangkara, sehat jasmani dan rohani dalam melaksanakan peran sebagai *First Line Supervisor* dan pelaksana fungsi kepolisian. Para Perwira muda lulusan Akademi Kepolisian diharapkan menjadi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan global dan mampu mendorong terwujudkan Visi dan Misi Polri menuju Indonesia Emas 2045.

² Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada Masyarakat sesuai Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang

Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2.

³ Kepolisian Negara Republik Indonesia, *Naskah Grand Strategy Polri 2025-2045*, Jakarta, November 2023, hal. 92.

II. KEPEMIMPINAN DIGITAL

Secara etimologi, kepemimpinan digital terdiri atas 2 (dua) kata, yaitu kepemimpinan dan digital. Kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) adalah perihal pemimpin atau cara memimpin⁴. "Kepemimpinan" adalah etimologi dari kata "pimpin", yang berarti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi seseorang. Sedangkan digital berdasarkan KKBI diartikan sebagai berhubungan dengan angka-angka untuk sistem penomoran tertentu atau berhubungan dengan penomoran⁵. Dalam hal ini, digital dapat diartikan sebagai perkembangan teknologi digital, sehingga kepemimpinan digital dapat diartikan sebagai cara memimpin dalam perkembangan teknologi digital.

Menurut akademisi AS, kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana seseorang dapat membantu dan mendukung orang lain untuk mencapai tujuan bersama⁶. Seorang pemimpin, menurut John C. Maxwell, adalah seseorang yang mengetahui jalan, mengikuti jalan tersebut, dan menunjukkan jalan kepada orang lain⁷. Namun, kepemimpinan didefinisikan oleh Wescher dan Massarik sebagai pengaruh antar individu yang

dilakukan dalam situasi tertentu dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Oleh karena itu, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin tidak sekedar memberikan instruksi, namun juga harus tahu arah yang akan ditempuh, berjalan ke arah tersebut dan mampu menggerakkan tim dengan visi, nilai-nilai dan arah yang jelas. Pemimpin yang baik juga dapat mendengarkan, mendorong, dan mendukung timnya. Tujuan utama kepemimpinan adalah mencapai visi dan tujuan organisasi, selain itu kepemimpinan bertujuan untuk menginspirasi dan mengarahkan anggotanya, mampu menghadapi dan mengelola perubahan, serta berperan dalam pengembangan tim untuk tumbuh dan berkembang.

Kepemimpinan digital (*digital leaderships*) adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan organisasi. Menteri PANRB menyatakan bahwa kepemimpinan digital diperlukan untuk mengawasi perubahan dan pemanfaatan teknologi yang cepat di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan, karena transformasi

⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) Online diakses melalui <https://kkbi.web.id/pimpin>.

⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) Online diakses melalui <https://kkbi.web.id/digital>.

⁶ LPSR News, Kepemimpinan: Teori, Tujuan dan Fungsi Menjadi Pemimpin, 30 September 2023, diakses

melalui <https://www.lpsr.ac.id/tujuan-fungsi-kepemimpinan>.

⁷ PPM School of Management, Kepemimpinan: Pengertian, Teori dan Perbedaannya, 7 Juni 2024, diakses melalui <https://ppmschool.ac.id/kepemimpinan/>.

digital yang sedang berlangsung⁸. Ini menekankan bahwa, seiring dengan semangat transformasi digital yang terus digenot oleh pemerintah, seorang pemimpin yang cakap digital diperlukan.

Sementara itu, Menkominfo menyatakan bahwa kepemimpinan digital ini merupakan salah satu kunci keberhasilan transformasi digital nasional⁹. Di era kepemimpinan digital, para kebijakan menghadapi 4 (empat) tantangan: (a) mendorong transformasi digital sebagai perubahan gaya hidup baru; (b) memfasilitasi tata kelola bisnis dan e-government; (c) membuat kebijakan atau undang-undang yang mendukung transformasi digital; dan (d) meningkatkan kinerja melalui persiapan serta pengembangan sumber daya manusia digital. Selanjutnya, Menkominfo menyatakan bahwa pelaksanaan transformasi digital di Indonesia telah menunjukkan tren positif, dan peningkatan ini dapat disebabkan oleh penerapan leadership digital dalam pengelolaan organisasi di berbagai sektor.

Kepemimpinan digital menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi megatren global menuju

Indonesia Emas 2045, peran kepemimpinan digital sangat sentral. Kepemimpinan digital menjadi salah satu kunci keberhasilan transformasi digital nasional. Implementasi kepemimpinan digital dalam organisasi diharapkan mampu menggerakkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk memanfaatkan dan mempergunakan teknologi digital dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, keberhasilan implementasi kepemimpinan digital dapat mendorong terwujudnya Visi Indonesia Emas 2045 untuk mewujudkan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang bersatu, berdaulat, maju dan berkelanjutan.

III. TANTANGAN KEPEMIMPINAN PERWIRA MUDA AKADEMI KEPOLISIAN

Sebagai calon pimpinan Polri di masa depan, perwira muda dari Akademi Kepolisian harus mampu beradaptasi dengan pergeseran dunia menuju Indonesia Emas 2045. Perwira muda juga dituntut mampu tampil sebagai pemimpin yang mampu mempengaruhi dan menginspirasi anggotanya untuk melaksanakan tupoksi kepolisian. Selain itu, dalam mendukung tercapai visi dan

⁸ Website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri PANRB Tekankan Pentingnya 'Digital Leadership' Seiring Upaya Pemerintah dalam Transformasi Digital, 20 Juli 2024, diakses melalui <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-panrb-tekanan-pentingnya-digital-leadership-seiring-upaya-pemerintah-dalam-transformasi-digital>.

⁹ Website Kementerian Komunikasi dan Digital, *Siaran Pers No. 277/HM/Kominfo/07/2022 tentang Jadi Kunci Keberhasilan Transformasi, Kominfo Siapkan Pemimpin Digital Indonesia*, 7 Juli 2022, diakses melalui <http://komdigi.go.id/berita/siaran-pers/detail/siaran-pers-no-277-hm-kominfo-07-2022-tentang-jadi-kunci-keberhasilan-transformasi-kominfo-siapkan-pemimpin-digital-Indonesia>.

misi Polri 2045, para perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu menginspirasi dan mengarahkan anggotanya, mampu menghadapi dan mengelola perubahan, serta berperan dalam pengembangan anggota agar pelaksanaan tupoksi kepolisian sesuai arah kebijakan dan strategi Polri.

Tren governansi publik di masa depan menurut Hyung Jun Park (2018) dipengaruhi oleh perkembangan teknologi di bidang administrasi publik dan perubahan kondisi sosial ekonomi masyarakat¹⁰. Perkembangan teknologi yang terjadi meliputi pergeseran peran manusia dan mesin, penggabungan dunia nyata dan dunia virtual, perkembangan kecerdasan emosional dalam teknologi komputer, serta perpaduan administrasi publik dengan *smart technology*, sedangkan perubahan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang ada berupa pertumbuhan tenaga kerja, perkembangan masyarakat yang lebih mengutamakan kualitas kehidupan, perkembangan *high value-added knowledge-intensive industry*, peningkatan pergeseran manusia antar negara dan *migration of multiculturalism*, serta perubahan iklim dan krisis energi.

Akibat pengaruh perubahan-perubahan tersebut, tren governansi publik ke depan akan mengalami perkembangan yang sangat signifikan. Perkembangan governansi publik tersebut antara lain: perkembangan lingkungan sosial mengarah pada lebih

memperkuat hubungan antar manusia untuk menciptakan nilai dan pengetahuan, perkembangan budaya perusahaan akan bergeser dari fokus pada perusahaan dan lingkungan kerja ke *job medium*, terjadinya polarisasi pekerjaan dan penguatan *database* dalam manajemen SDM, terjadinya peningkatan *self-employment* dan pekerjaan dalam industri pelayanan, selain itu, pekerja lebih suka lingkungan kerja yang fleksibel karena mereka dapat bekerja di mana saja dan kapan saja.

Perkembangan teknologi akan mempengaruhi tren governansi publik ke depan. *Artificial Intelligence (AI) algorithms* akan menggantikan pekerjaan manusia. *Big data* akan menyediakan berbagai data dalam pengambilan Keputusan strategis. *Internet of Things (IoT)* dapat dipergunakan untuk berbagai aplikasi dalam konteks pelayanan publik. Teknologi akan merubah budaya dan perilaku manusia, termasuk merubah perilaku kerja. Teknologi dan manusia akan berkolaborasi dalam berbagai kebijakan dan implementasinya.

Tantangan governansi publik ke depan juga akan semakin komplek. Paradigma pelayanan publik akan mengalami perubahan dari pemerintah ke masyarakat melalui kolaborasi sektor publik, privat dan non-profit. Mekanisme kerja baru terbentuk dari berbasis kertas ke *cloud*. Perubahan struktur organisasi pemerintahan dari hierarki menjadi heterarki sehingga membutuhkan

¹⁰ Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.publ, *Menyusun Grand Strategy Polri 2025-2045*, paparan yang

disampaikan dalam Rapat Penyusunan *Grand Strategy* Polri 2025-2045 di Jakarta.

birokrasi yang ramping dan jaringan dalam pelayanan publik. Kebutuhan pelayanan publik mengalami perubahan dari *equality* menuju *equity*. Pelayanan publik tidak hanya dituntut untuk memberikan perlakuan yang sama dan keadilan, namun dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan individu menuju kesuksesan.

Perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu beradaptasi dengan tren governansi di masa depan. Perwira muda Akademi Kepolisian harus menghadapi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan-perubahan tersebut, serta juga harus mampu mengelola perubahan-perubahan tersebut menjadi kekuatan dan peluang dalam pelaksanaan tupoksi kepolisian serta untuk meningkatkan organisasi Polri di masa depan. Perwira muda Akademi Kepolisian harus memahami perubahan peran dan tanggung jawab anggota unit kerjanya untuk menjadi pemimpin yang mampu membantu mereka dan orang lain di sekitarnya beradaptasi dengan baik. Selain itu, mereka diharapkan mampu melakukan inisiatif dan menjadi motor penggerak perubahan dalam menyikapi dan mengelola perubahan-perubahan yang dihadapi.

Perkembangan teknologi digital di masa yang akan datang dapat dibagi menjadi 3 (tiga) tahap, yaitu: Era *Digital Connectivity* 2018-2030, Era *The New Exploration* 2030-2050, dan Era *Techno-Humanitarian* 2050-2070¹¹. Tahun 2018-

2030 akan dilihat sebagai *Digital Connectivity Era* yang ditandai adanya konektivitas berdasarkan berbagai inovasi dalam *Internet of Everything*, teknologi *Augmented Reality* (AR) dan *Virtual Reality* (VR). Pada Era ini, beberapa teknologi diharapkan dapat diwujudkan antara lain: *floating farms*, *space mining missions*, *eco solar ships*, dan bantuan terapi AR dan VR. Megatren teknologi di era ini yaitu: *Internet of Thing* (IoT), *space-net*, *big data* dan *High Performance Computing* (HPC), *green tech* dan *space tech*, *machine learning* dan *cognitive science*, serta *bio-tech*, *robotics* dan *automation*.

Tahun 2030-2050 akan dilihat sebagai *The New Exploration Era*. Era ini ditandai adanya *human capacity augmentation* dan teknologi AI maupun *space exploration*, perubahan paradigma dari *problem-solution* ke arah *opportunity-exploration*. Pada Era ini, beberapa teknologi diharapkan dapat diwujudkan, antara lain: *a near-space tourism sector*, *space mining*, *garden buildings*, *floating settlements*, dan *robot relationships*. Megatren teknologi di era ini yaitu: *distributed cloud*, *materials* dan *polymers*, *spintronics*, *genomics*, *quantum computing*, *learning systems* dan *augmenting systems*.

Sementara itu, tahun 2050-2070 akan dilihat sebagai *Techno-Humanitarian Era*. Era ini ditandai perubahan upaya dan prioritas global menuju penemuan dan pemberdayaan a

¹¹ *Ibid.*

new technology-enhanced humanity. Pada Era ini, beberapa teknologi diharapkan dapat diwujudkan, antara lain: *space hotels, flying cars,* pengurangan dampak perubahan cuaca, *underwater cities,* dan *space-mining of resuorces.* Megatren teknologi di era ini yaitu: *autonomous aviation, concious systems, space-net, connected human, materials* dan *polymers, nanotech in body* dan *space tech.*

Perkembangan teknologi digital di masa yang akan datang perlu disikapi dengan tepat oleh masyarakat. Masyarakat harus siap menghadapi perkembangan-perkembangan teknologi tersebut. Data Januari 2021 menunjukkan bahwa, dari seluruh jumlah penduduk Indonesia, total kepemilikan gadget di Indonesia mencapai 125% dengan pengguna internet mencapai 73,7% dan aktif sebagai pengguna media sosial mencapai 61,8%¹². Jumlah tersebut akan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan jumlah manusia dan perkembangan teknologi. Kondisi ini sangat memudahkan untuk melakukan intervensi berbagai kebijakan publik kepada masyarakat.

Perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu menghadapi tren masyarakat dalam menyikapi perkembangan teknologi. Perwira muda Akademi Kepolisian juga harus mampu mengidentifikasi dan menganalisa dampak-dampak perkembangan teknologi tersebut bagi masyarakat dan

bagi organisasi Polri. Sebagai seorang pemimpin, perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu mendorong pemanfaatan teknologi di lingkungan organisasi Polri, serta memanfaatkan perkembangan teknologi dan berinovasi dalam upaya mengoptimalkan pelaksanaan tupoksi kepolisian dalam memelihara kamtibmas dan mengembangkan organisasi Polri sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

Fenomena global dalam dunia kerja saat terjadi perubahan motivasi generasi muda dari uang ke fleksibilitas dan kesempatan pengembangan. Harvard University pada Februari 2019 telah merilis *Harvard Bussines Review Analytic Services Survey* terhadap motivasi generasi muda dalam bekerja dan menemukan bahwa motivasi kerja generasi muda telah mengalami perubahan, yaitu: 68% berupa jadwal kerja dan lokasi kerja yang flesibel, 48% berupa akses kesempatan pelatihan dan pengembangan, 38% berupa gaji dan tunjangan; 35% berupa kesempatan *intarpreneurship*, 30% berupa kontrak kerja yang fleksibel bagi tenaga kerja *full-time*, 21% berupa subsidi dan kebutuhan, 21% berupa waktu luang, 12% berupa jaminan kerja, dan 11% berupa rencana insentif keluarga yang menyediakan kesempatan kerja bagi anak-anaknya¹³.

Fenomena tersebut juga dibarengi dengan munculnya istilah ‘Generasi Z’

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

juga disebut dengan ‘Gen Z’. Gen Z adalah mereka yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Kehidupan sehari-hari mereka sangat dipengaruhi oleh internet dan teknologi, karena mereka adalah generasi yang tumbuh dan berkembang di era digital. Karakteristik Gen Z menonjolkan perbedaan dengan generasi-generasi sebelumnya seperti Generasi Baby Boomer, yang lahir dari tahun 1946 hingga 1965, Generasi X, yang lahir dari tahun 1965 hingga 1980, dan Generasi Y, yang lahir dari tahun 1981 hingga 1996¹⁴.

Kemampuan teknologi yang luar biasa adalah ciri khas Gen Z. Mereka terbiasa dengan penggunaan smartphone, media sosial, dan internet sejak kecil karena perkembangan teknologi yang cepat. Keterampilan ini membuat mereka lebih mampu menyerap informasi dengan lebih cepat, beradaptasi dengan kemajuan teknologi, dan menjadi lebih kreatif saat menggunakan internet. Selain itu, mereka cenderung memiliki pandangan hidup yang lebih toleran terhadap perbedaan budaya dan keanekaragaman. Ini mempengaruhi bagaimana mereka melihat keadilan sosial, kesetaraan gender, dan masalah lingkungan. Melalui platform online seperti media sosial, blog, dan platform berbagi konten, mereka lebih aktif menyuarakan pendapat mereka.

Selain itu, Gen Z cenderung mengutamakan pengalaman daripada

memiliki barang fisik. Gen Z lebih suka melakukan perjalanan, menghadiri konser atau mencoba hal-hal baru daripada menghabiskan uang untuk membeli barang-barang mewah. Mereka juga memilih memperhatikan aspek keberlanjutan dalam memilih produk dan layanan yang mereka gunakan, sehingga memengaruhi tuntutan pasar terhadap produk ramah lingkungan dan bertanggung jawab sosial.

Karakteristik khas Gen Z dalam dunia pendidikan cenderung lebih suka belajar secara mandiri melalui sumber-sumber informasi *online*, *video virtual*, dan *platform e-learning*. Di tempat kerja, Gen Z memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang memberikan arti dan tujuan yang lebih besar, lebih fleksibel dalam jam kerja, serta lebih mementingkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, karakteristik khas Gen Z sebagai generasi penerus membawa dampak besar dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat di masa depan, mulai dari aspek ekonomi, politik, sosial budaya, hingga aspek teknologi.

Selain karakteristik khas Gen Z di atas, Gen X dan Gen Millennial juga memiliki karakteristik yang khas. Selama bertahun-tahun, Gen X dianggap sebagai generasi yang menggabungkan generasi yang lebih muda yang terbiasa dengan teknologi digital dengan generasi

¹⁴ Tampang.com, *Karakteristik Khas Gen Z: Alasan Mengapa Berbeda dari Generasi Sebelumnya*, 11 April 2024, diakses melalui <https://tampang.com/berita/nasional/karakter->

[khas-gen-z-alasan-mengapa-berbeda-dari-generasi-sebelumnya-c16ljy3virh47wazhv/page-1?gad-source=1](https://tampang.com/berita/nasional/karakter-khas-gen-z-alasan-mengapa-berbeda-dari-generasi-sebelumnya-c16ljy3virh47wazhv/page-1?gad-source=1).

yang lebih tua atau tradisional. Generasi X biasanya lebih egois, pragmatis, dan sinis. Mereka juga pemecah masalah yang baik, berani mengambil risiko, banyak akal atau cerdas, dan logis (logika). Selain itu, mereka lebih mampu mengatasi perbedaan gaya hidup dan kultur.

Selain itu, kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan Generasi Millennial untuk mengenal pekerjaan, menggunakan komputer, dan memiliki akun sosial media. Sifat inovatif dan kreatif mereka dipengaruhi oleh faktor-faktor ini. Generasi Millennial biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, kecerdasan teknologi yang lebih tinggi, berani, inovatif, kreatif, dan modern. Mereka lebih siap untuk perubahan, memiliki jadwal kerja yang fleksibel, menganggap pengembangan karir penting, dan memiliki ekspektasi yang tinggi dari diri mereka sendiri. Mereka juga membutuhkan keterampilan yang beragam dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan banyak tugas sekaligus.

Selain Gen Z, Gen Millennial dan Gen X, generasi selanjutnya dikenal dengan sebutan Generasi Post Gen Z atau dikenal juga dengan Generasi Alpha yang lahir di atas tahun 2012. Salah satu teknologi yang terus berkembang yang mendorong pertumbuhan generasi Alpha adalah kecerdasan buatan, realitas virtual, dan Internet of Things (IoT).

Mereka sudah terbiasa dengan perangkat teknologi sejak kecil dan biasanya mahir menggunakannya. Mereka lebih fleksibel saat bermain permainan berbasis aplikasi, menghabiskan waktu yang lebih lama di depan layar, memperoleh keterampilan baru, dan bekerja sama dengan orang lain. Karena mereka lebih suka bekerja sama, generasi ini memprioritaskan pendidikan, yang memerlukan waktu yang lebih lama dan tidak membutuhkan struktur otoritas, hirarki, atau pendekatan kekuatan konvensional. Dibandingkan generasi sebelumnya, mereka lebih memprioritaskan keterampilan interpersonal dan paling mahir dalam dunia digital.

Polri sampai dengan akhir November 2024 telah memiliki 480.923 personel yang terdiri atas 462.834 personel Polri dan 18.089 PNS Polri¹⁵. Hasil pengelompokan berdasarkan tahun kelahirannya ditemukan bahwa 25% dari seluruh jumlah personel Polri saat ini terdiri dari Gen Z, selebihnya 47% merupakan Gen Millennial dan 28% merupakan Gen X. Dalam perkembangannya di masa depan, Gen X dan Gen Millennial akan semakin berkurang, sedangkan Gen Z dan Gen Alpha akan semakin bertambah di lingkungan organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi digital, Gen Z dan Gen Alpha yang nantinya akan ‘mengawaki’ organisasi Polri dalam

¹⁵ Berdasarkan data SIPP Polri pada tanggal 28 November 2024.

mewujudkan Visi dan Misi Polri menuju Indonesia Emas 2045.

Terkait dengan perkembangan generasi tersebut, Perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu mengidentifikasi karakteristik seluruh personel Polri, selanjutnya para perwira muda Akademi Kepolisian dituntut untuk mampu menentukan bentuk dan upaya pendekatan yang tepat dalam melaksanakan kepemimpinan di organisasi Polri dan menyelenggarakan tupoksi kepolisian dalam merespon tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Sebagai seorang pemimpin, perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu memanfaatkan dan memberdayakan karakteristik personelnnya dengan mengimplementasikan kepemimpinan yang tepat dan efektif, serta melakukan pembinaan dan pengembangan personel guna mengoptimalkan pelaksanaan tupoksi kepolisian dalam mewujudkan Visi dan Misi Polri menuju Indonesia Emas 2045.

IV. KEPEMIMPINAN PERWIRA MUDA AKADEMI KEPOLISIAN

Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Terkait dengan peran kepemimpinan dalam mencapai Indonesia Emas 2045, Presiden ke-7 RI

Ir. Joko Widodo menyampaikan pada acara peluncuran Rancangan RPJPN 2025-2045 di bulan Juni 2023 bahwa “Indonesia emas tidak bisa hadir otomatis, tapi butuh direncanakan dengan baik, fokus yang sama, panduan dan Haluan. Sebaik apapun pedoman yang sudah ada, perencanaan akan sia-sia jika tidak dibarengi dengan kemampuan eksekusi yang cerdas (*smart execution*) beserta kepemimpinan yang cerdas (*smart leadership*) dan kuat (*strong leadership*)”¹⁶.

Kepemimpinan yang cerdas dan kuat sangat diperlukan di era digital dalam mendorong terwujudnya Indonesia Emas 2045. Perwira muda Akademi Kepolisian di era digital perlu menerapkan gaya kepemimpinan digital yang efektif untuk mewujudkan Visi dan Misi Polri. Gaya kepemimpinan ini harus sesuai dengan keadaan organisasi dan harapan masyarakat. Thoha (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kebiasaan yang ditunjukkan oleh seseorang saat mencoba mempengaruhi orang lain¹⁷. Gaya kepemimpinan digital yang tepat dapat membantu pencapaian Visi dan Misi Polri. Ini akan memungkinkan kinerja organisasi dan pelaksanaan tupoksi berjalan dengan baik untuk mencapai Visi Indonesia Emas 2045.

¹⁶ Kepolisian Negara Republik Indonesia, *Naskah Grand Strategy Polri 2025-2045*, Jakarta, November 2023, hal. 3.

¹⁷ Website Kementerian Keuangan Republik Indonesia, *Analisa Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire dalam Birokrasi*

Pemerintahan, Artikel DJKN, diakses melalui <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/Analisa-Gaya-Kepemimpinan-Otokratis-Demokratis-Dan-Laissez-Faire-Dalam-Birokrasi-Pemerintahan.html>.

Salah satu konsep kepemimpinan yang tepat dalam mengelola perubahan di era digital menuju Indonesia Emas 2045 ialah konsep kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara yang memuat 3 (tiga) ajaran atau semboyan kepemimpinan¹⁸, yaitu: *Pertama, Ing Ngarso Sung Tuladha*. Pemimpin harus mampu menjadi suri tauladan bagi orang lain. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus menjadi contoh yang baik bagi mereka yang mereka pimpin. Tidak hanya menjadi contoh yang baik, tetapi juga bertindak sebagai pemimpin yang bijak dan bermoral.

Kedua, Ing Madya Mangun Karsa. Pemimpin harus mampu menumbuhkan semangat swakarsa dalam kelompok mereka. Semangat untuk memenuhi keinginan atau kemauan sendiri tanpa dipaksa oleh orang lain. Untuk menumbuhkan rasa semangat yang dibutuhkan sosok pemimpin yang memiliki rasa peduli dan perhatian kepada anggota yang dipimpinnya, serta mampu memberikan dukungan-dukungan agar anggotanya dapat bekerja dengan percaya diri. *Ketiga, Tut Wuri Handayani*. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendorong rekan-rekannya untuk berani mengambil alih dan bertanggung jawab. Pemimpin yang tegas adalah pemimpin yang berhasil membentuk anggotanya menjadi

individu yang berani dan siap bertanggung jawab atas tindakannya.

Dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi sebagai salah satu megatren global, perwira muda Akademi Kepolisian harus tampil di depan sebagai pemimpin bagi anggotanya. Ia juga harus memimpin dan mengarahkan anggotanya dalam pelaksanaan tupoksi kepolisian dan tugas-tugas lainnya, serta memberikan contoh dan menjadi suri tauladan bagi orang lain. Selain itu, sebagai pemimpin yang bijaksana, ia harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta berteladan memimpin anggota dalam setiap pelaksanaan tupoksi kepolisian dalam kehidupan sehari-hari.

Untuk itu, seorang perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu tampil sebagai pemimpin dan memiliki kompetensi yang memadai dalam memimpin anggota-anggotanya. Artinya, ia harus memiliki *skill* dalam penggunaan teknologi, *knowledge* yang memadai terkait perkembangan teknologi, serta didukung *attitude* yang baik sebagai seorang pemimpin dan panutan bagi anggotanya. Perwira muda Akademi Kepolisian sebagai seorang pemimpin menjadi tauladan bagi anggotanya dan tidak sekedar memberikan instruksi. Ia juga harus tahu arah yang akan ditempuh, berjalan ke arah tersebut serta mampu menggerakkan

¹⁸ Indonesia Heritage Agency, *Mengulik Makna dari Trilogi Ki Hadjar Dewantara sebagai Semboyan Pendidikan, Ki Hadjar Dewantara Mewariskan Tiga Sifat yang Harus Dimiliki oleh Pemimpin*, 17

November 2023, diakses melalui <https://vredeburg.id/id/post/mengulik-makna-dari-trilogi-ki-hadjar-dewantara-mewariskan-tiga-sifat-yang-harus-dimiliki-oleh-pemimpin>.

dan mengarahkan seluruh anggotanya dengan visi, nilai-nilai dan arah yang jelas sesuai dengan Visi dan Misi Polri menuju Indonesia Emas 2045.

Dalam pelaksanaan tupoksi kepolisian demi terwujudnya Visi dan Misi Polri, perwira muda Akademi Kepolisian harus menumbuhkan semangat kerja dan pengabdian yang terbaik dari para anggota yang dipimpinnya. Semangat atau keinginan muncul dari diri sendiri dan setiap anggota tanpa tekanan dari pihak lain. Selain itu, ia harus menjadi sosok yang memiliki rasa peduli dan perhatian kepada anggota yang dipimpinnya, serta ada di tengah-tengah mereka memberikan semangat dan dukungan positif agar seluruh anggotanya dapat bekerja dengan optimal dan penuh percaya diri dalam melaksanakan tupoksi kepolisian.

Untuk itu, seorang perwira muda Akademi Kepolisian harus dekat dan mampu merangkul seluruh anggotanya, serta memiliki kemampuan komunikasi personal dan menjadi motivator yang handal bagi seluruh anggotanya. Ia juga harus memahami karakteristik masing-masing anggota dan mampu menerapkan pendekatan yang tepat sesuai dengan karakteristik-karakteristik tersebut. Selain itu, Ia harus mampu menjadi pendengar yang baik dan pemecah masalah (*problem solver*) yang dihadapi oleh anggota-anggotanya maupun organisasinya, sehingga kinerja anggota dapat meningkat dan pelaksanaan tupoksi kepolisian sesuai dengan harapan.

Dalam rangka mendorong terwujudnya Visi dan Misi Polri menuju Indonesia Emas 2045, perwira muda Akademi Kepolisian harus selalu mendorong anggota-anggota yang dipimpinnya agar berani tampil dan berjalan di depan serta sanggup bertanggung jawab dan mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Ia harus membangun dan membentuk karakter anggotanya untuk menjadi sosok yang berani dan siap bertanggung jawab atas apa yang telah ia kerjakan, serta selalu siap dan kompeten dalam menghadapi dan memanfaatkan segala perkembangan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tupoksi kepolisian.

Untuk itu, seorang perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu mendorong dan mengembangkan setiap anggotanya untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan tugas. Ia harus proaktif, kreatif dan inovatif melaksanakan pembinaan organisasi, serta mampu memanfaatkan peluang dan menentukan pendekatan yang tepat bagi pengembangan kompetensi bagi setiap anggotanya. Ia juga harus mampu membangun dan membentuk karakter anggotanya untuk menjadi sosok anggota Polri yang berani dan siap bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan, serta selalu siap dalam pelaksanaan tupoksi kepolisian.

V. PENUTUP

Visi Indonesia Emas 2045 adalah suatu gagasan yang bertujuan untuk menjadikan Indonesia sebagai bangsa yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur pada tahun 2045. Para Perwira muda lulusan Akademi Kepolisian diharapkan menjadi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan global dan mampu mendorong terwujudnya Visi dan Misi Polri menuju Indonesia Emas 2045. Sebagai calon-calon pimpinan Polri menuju Indonesia Emas 2045, perwira muda Akademi Kepolisian akan menghadapi beberapa tantangan dalam kepemimpinannya, antara lain: tren governansi publik ke depan, tren masyarakat dalam menyikapi perkembangan teknologi, dan fenomena global dalam dunia kerja.

Dalam mendukung terwujudnya Visi dan Misi Polri menuju Indonesia Emas 2045, perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu tampil sebagai pemimpin dan memiliki kompetensi yang memadai dalam memimpin anggota-anggotanya, serta menjadi tauladan bagi anggotanya tahu arah yang akan ditempuh, berjalan ke arah tersebut serta mampu menggerakkan dan mengarahkan seluruh anggotanya. Ia

juga harus dekat dan mampu merangkul seluruh anggotanya, serta memiliki kemampuan komunikasi personal dan menjadi motivator yang handal bagi seluruh anggotanya, menjadi pendengar yang baik dan pemecah masalah (*problem solver*) yang dihadapi oleh anggota-anggotanya maupun organisasinya.

Selain itu, perwira muda Akademi Kepolisian harus mampu mendorong dan mengembangkan setiap anggotanya untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan tugas, serta proaktif, kreatif dan inovatif melaksanakan pembinaan organisasi, mampu memanfaatkan peluang dan menentukan pendekatan yang tepat bagi pengembangan kompetensi bagi setiap anggotanya. Ia juga harus mampu membangun dan membentuk karakter anggotanya untuk menjadi sosok anggota Polri yang berani dan siap bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan, serta selalu siap dalam pelaksanaan tupoksi kepolisian. Kepemimpinan perwira muda Akademi Kepolisian diharapkan dapat mendorong efektifitas pencapaian Visi dan Misi Polri menuju terwujudnya Visi Indonesia Emas 2045.

DAFTAR PUSTAKA

Naskah

Kepolisian Negara Republik Indonesia, *Naskah Grand Strategy Polri 2025-2045*, Jakarta, November 2023.

Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.publ, *Menyusun Grand Strategy Polri 2025-2045*, paparan yang disampaikan dalam Rapat Penyusunan *Grand Strategy* Polri 2025-2045 di Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2.

Undang-Undang Nomor 54 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194.

Sumber Online

LPSR News, Kepemimpinan: Teori, Tujuan dan Fungsi Menjadi Pemimpin, 30 September 2023, diakses melalui <https://www.lpsr.ac.id/tujuan-fungsi-kepemimpinan/>.

PPM School of Management, Kepemimpinan: Pengertian, Teori dan Perbedaannya, 7 Juni 2024, diakses melalui <https://ppmschool.ac.id/kepemimpinan/>.

Website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri PANRB Tekankan Pentingnya 'Digital Leadership' Seiring Upaya Pemerintah dalam Transformasi Digital, 20 Juli 2024, diakses melalui <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-panrb-tekanan-pentingnya-digital-leadership-seiring-upaya-pemerintah-dalam-transformasi-digital>.

Website Kementerian Komunikasi dan Digital, Siaran Pers No. 277/HM/Kominfo/07/2022 tentang Jadi Kunci Keberhasilan Transformasi, Kominfo Siapkan Pemimpin Digital Indonesia, 7 Juli 2022, diakses melalui <http://komdigi.go.id/berita/siaran-pers/detail/siaran-pers-no-277-hm-kominfo-07-2022-tentang-jadi-kunci-keberhasilan-transformasi-kominfo-siapkan-pemimpin-digital-Indonesia>.

Tampang.com, Karakteristik Khas Gen Z: Alasan Mengapa Berbeda dari Generasi Sebelumnya, 11 April 2024, diakses melalui <https://tampang.com/berita/nasional/karakter-khas-gen-z-alasan-mengapa-berbeda-dari-generasi-sebelumnya-c16ljy3virh47wazhv/page-1?gad-source=1>.

Website Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Analisa Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan *Leissez Faire* dalam Birokrasi Pemerintahan, Artikel DJKN, diakses melalui <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/Analisa-Gaya-Kepemimpinan-Otokratis-Demokratis-Dan-Leissez-Faire-Dalam-Birokrasi-Pemerintahan.html>.

Indonesia Heritage Agency, Mengulik Makna dari Trilogi Ki Hadjar Dewantara sebagai Semboyan Pendidikan, Ki Hadjar Dewantara Mewariskan Tiga Sifat yang Harus Dimiliki oleh Pemimpin, 17 November 2023, diakses melalui <https://vredeburg.id/id/post/mengulik-makna-dari-trilogi-ki-hadjar-dewantara-mewariskan-tiga-sifat-yang-harus-dimiliki-oleh-pemimpin>.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) Online diakses melalui <https://kkbi.web.id>.

Sistem Informasi Personel Polri (SIPP) diakses melalui <https://sipp.polri.go.id>.