



## **Dilematika Birokrasi**

### **Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0**

Abdul Wahab Podungge  
Universitas Gorontalo  
podunggewahab@gmail.com

#### **ABSTRAK**

Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kolaborasi Generasi Milenial (X) dengan generasi *Old Style* (Y) dalam menjalankan roda pemerintahan organisasi birokrasi dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif, penulis sekaligus berfungsi sebagai instrument utama yang terjun kelapangan serta berusaha sendiri mengumpulkan data melalui observasi maupun wawancara dan interview. Dalam penarikan kesimpulan penulis menggunakan metode induktif untuk menarik peristiwa-peristiwa dari data yang telah dikumpulkan yang bisa digeneralisasikan, maka jelas metode induktif ini untuk menilai fakta-fakta empiris yang ditemukan lalu dicocokkan dengan teori-teori yang ada. Iklim organisasi modern yang telah sampai pada fase 4.0, memaksa organisasi sektor publik terus mendorong kreativitas dan inovasi aparturnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kesadaran para ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan agar kreatif dan inovatif saat ini semakin tinggi. Karena itu Pemprov Gorontalo harus melakukan percepatan perbaikan sistem manajemen ASN serta melengkapi berbagai fasilitas dan juga melakukan pengembangan kompetensi ASN-nya. Pengembangan kompetensi ASN membutuhkan keseriusan karena memang memerlukan waktu yang tidak sebentar. Namun, *output* yang dihasilkan nantinya akan sebanding pengorbanan pengembangan kompetensi ASN jika itu dilakukan saat ini. Masalah dalam birokrasi kini dan nanti memiliki karakteristik internal dan eksternal. Internal birokrasi berkenaan penyelenggaraan pemerintahan, dan juga pada sumber daya aparturnya. Permasalahan internal tidak lepas dari masalah integritas, kinerja, proses bisnis, akuntabilitas, profesionalisme, efektivitas, serta efisiensi aparatur dalam bekerja yang terus dipertanyakan publik. Sedangkan permasalahan eksternal lebih kepada tarik-menarik kepentingan politik dalam birokrasi, atau dikenal dengan politisasi birokrasi. Generasi milenial dalam birokrasi kemungkinan berada pada level pelaksana hingga menengah saat ini, namun seolah terjebak dalam model lama birokrasi yang sangat kental dengan kultur paternalistik. Model kepemimpinan yang ujungnya adalah *like and dislike* hanya akan membuat hubungan yang kontraproduktif bagi generasi milenial.

**Kata Kunci: Generasi Milenial; Old Style; Birokrasi**

## 1. Pendahuluan

Birokrasi masih kesulitan untuk bisa mengikuti langkah milenial yang kian hari melaju kencang dan lebih kencang lagi. Sebab, birokrasi masih muncul dengan rumit di meja-meja yang terpisah oleh fungsi. Citra akan alur yang panjang, lamanya waktu, dan kelambanan masih melekat pada birokrasi yang ada di kantor-kantor pemerintah. Sehingga, apa yang sering kita sebut sebagai reformasi birokrasi harus terus disuarakan. Isu yang jarang dibahas, apalagi oleh masyarakat sipil.

Pembahasan itu bisa dimulai, salah satunya lewat apa yang disuarakan Schwab (2015) bahwa: "*I can't imagine a topic more important than the relationship between government and innovation.*" Hadirnya inovasi dalam birokrasi lebih banyak disebabkan bagaimana cara pemerintah memperlakukan teknologi, semisal teknologi digital. Hubungan antara teknologi, inovasi, dan sektor publik jadi niscaya. Sayangnya, inovasi itu secara tidak sengaja tak diperbolehkan ada oleh pola pikir dan sejumlah aturan dalam birokrasi itu sendiri. Seperti, aparatur yang tak suka bersentuhan atau tak menjadikan internet sebagai suatu kebutuhan sehari-hari.

Minimnya inovasi pun dikarenakan aparatur yang keliru dalam mengartikan semangat kewirausahaan (*entrepreneurship spirit*) dalam sektor publik. Pola pikir bahwa tugas aparatur bukan mencari keuntungan seperti pada sektor privat memang benar. Tetapi, semangat kewirausahaan itu dimaksudkan supaya, misalnya menurut Osborne dan Gaebler (2003) dalam bukunya *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*, hadirnya inovasi dalam memberikan pelayanan dengan kualitas prima. Perlunya persaingan di dalam pemberian pelayanan. Setidaknya masyarakat berhenti mengeluh saat mengurus segala hal yang cuma bisa diberi oleh pemerintah: perizinan dan non-perizinan.

Sulit rasanya bagi pemerintah untuk bisa dengan prima melayani bila aparatur masih memiliki pola pikir yang bukan tak ramah, tetapi memunggungi internet karena tak mengerti manfaat dari internet. Tak mengerti itu bukan pula sebab tak mau, namun tak mampu karena sebagian dari mereka lahir dan tumbuh di zaman yang belum mengenal internet. Jadi ada kecanggungan kolektif dari aparatur birokrasi terhadap teknologi digital.

Dengan meningkatnya jumlah milenial (Generasi Y) yang masuk ke dalam dunia kerja dengan keistimewaan yang cenderung berbeda dengan generasi – generasi sebelumnya menjadi salah satu tantangan baru bagi dunia kerja. Millennial sering disebut – sebut sebagai generasi yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas seperti kebebasan bekerja, belajar maupun berbisnis. Generasi Millennial, yang juga punya nama lain Generasi (Y), adalah kelompok manusia yang lahir di atas tahun 1980-an hingga 1997. Mereka disebut millennial karena satu – satunya generasi yang pernah melewati millennium kedua sejak teori generasi ini dihembuskan pertama kali oleh Karl Mannheim pada 1923.

Semakin banyak tantangan dalam setiap sisi. Baik dalam dunia kerja, kehidupan sehari – hari ataupun dunia pendidikan. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi ataupun individu sangat dibutuhkan untuk

membawa organisasi atau individu kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Karakteristik generasi Y mendorong tren dimana anak muda sekarang lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai, dan hal ini tidak lepas dari sikap kepemimpinan yang mereka miliki. Tahun 2020 hingga tahun 2030 diprediksi bahwa Indonesia akan mencapai puncak populasi usia produktif sebesar 70% dari total penduduk Indonesia (Sebastian, Amran dan Youth Lab, 2016). Hal ini bisa menjadi keuntungan untuk perekonomian dan kemajuan Indonesia apabila generasi millennial sebagai generasi dengan jumlah yang besar dapat dikelola dengan baik. Terlebih mereka memiliki *leadership* yang baik sehingga mampu mengelola individu mereka sendiri ataupun sekala perusahaan atau organisasi. Penelitian ini ingin mengetahui tentang bagaimana *leadership* dari generasi (Y) di Indonesia.

Menelusuri pembahasan Generasi (X) dan (Y) di Provinsi Gorontalo menjadi tantangan tersendiri. Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Gorontalo merilis dari seluruh penduduk bekerja pada Agustus 2017 di Provinsi Gorontalo didominasi karyawan, buruh atau pegawai sebanyak 36,13 persen. Kepala Bidang Statistik Sosial BPS Provinsi Gorontalo Mohammad Fadlian Syah, Minggu (19/11/2017), mengatakan karyawan/pegawai merupakan status pekerjaan utama yang terbanyak di Gorontalo diikuti oleh status usaha sendiri sebesar 25,12 persen. "Sedangkan berusaha dibantu buruh tidak tetap atau buruh tidak dibayar sebesar 14,65 persen dan pekerja keluarga 11,47 persen," Peningkatan juga terjadi pada status buruh, karyawan atau pegawai sebesar 0,15 persen, pekerja pertanian 0,07 persen poin dan pekerja non pertanian 0,71 persen poin. "Secara sederhana kegiatan formal dan informal dari penduduk bekerja dapat diidentifikasi berdasarkan status pekerjaan.

Era 4.0, di mana segala sesuatu berdasarkan internet (internet of thing/ IoT), serta *cloud system*, menjadi makanan sehari-hari bagi generasi milenial yang ada di birokrasi. Pada praktiknya, salah satu penopang utama lahirnya pemerintahan berkelas dunia ada pada penerapan *e-government*. Apabila penerapan *e-government* baik, maka pergeseran dari era 3.0 ke 4.0 akan lebih mudah terjadi. Namun, bila kita lihat data Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) saat melansir peringkat EGDI (E-Government Development Index) berdasarkan survei tahun 2016. Indonesia memperoleh peringkat ke-116 EGDI. Peringkat tersebut turun 10 tingkat dibanding tahun 2014 yang menduduki peringkat ke-106. Kondisi tersebut jelas masih jauh berada di bawah negara-negara tetangga seperti Malaysia (peringkat ke-60) dan Filipina (peringkat ke-71). Artinya sektor publik di Indonesia harus lebih bekerja keras membangun sistem *e-government*. Masih belum banyaknya ASN yang kompeten di bidang teknologi dan informatika harus menjadi catatan penting para pengambil kebijakan, baik di pusat dan daerah.

Oleh karenanya, Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo yang dipimpin Gubernur harus berupaya agar tingkat Sumber Daya Aparat (ASN) yang berusia dibawah 40 Tahun diberikan kepercayaan untuk memimpin organisasi birokrasi dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. Penulis menilai bahwa dengan ditempatkannya Generasi (Y) pada jabatan strategis, akan mampu mengimbangi tantangan reformasi birokrasi yang saat ini layanan publik sudah

dituntut berbasis e-Government. Saat dunia sudah semakin terkoneksi secara *online* maka organisasi sektor publik harus segera mengambil langkah-langkah strategis. Tidak boleh terlambat dalam menghadapi kebijakan di segala bidang. Adanya generasi milenial di tubuh birokrasi bisa menjadi peluang memperbaiki birokrasi agar kompatibel dengan kondisi saat ini. Generasi milenial adalah generasi yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi, fokus pada prestasi, optimis, dan lebih suka bekerja sama dalam tim. Intensitas yang tinggi dengan teknologi, dan memiliki wawasan serta jaringan berskala global menjadi nilai tambah yang harus dioptimalkan oleh pengambil kebijakan di organisasi sektor publik. Untuk mendukung pemanfaatan kapabilitas Generasi Milenial di lingkungan Pemprov Gorontalo maka dibutuhkan peran pemimpin dalam mengatur sumber daya aparaturnya agar roda organisasi birokrasi akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Bass (Dalam Yukl 1989:211) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara - cara tertentu. Adanya penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan yang dikenal masyarakat juga adalah gaya kepemimpinan kharismatis yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroic atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka (Robbins, 2006).

Gaya kepemimpinan yang juga populer. Menurut Robbins (2006) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan ketrampilan, bakat dan sumber daya untuk mewujudkannya.

## **2. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu untuk mencari kebenaran secara ilmiah dan memandang obyek secara keseluruhan, interpretasi berdasarkan atas fenomena alamiah dan akan digunakan sebagai dasar untuk mengamati, mengumpulkan informasi dan menyajikan analisis hasil penelitian. Pemilihan instrument penelitian yaitu jumlah sampel digunakan sebagai tambahan informasi.

Penelitian secara kualitatif menurut Lexy J Moleong (2006:4) yang mengutip pendapat Kirk dan Miller mengemukakan bahwa "Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial secara fundamental tergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya".

## **3. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Gaya kepemimpinan antara generasi (Y) belum bekerja dan dengan sudah bekerja sangatlah berbeda, responden yang sudah bekerja cenderung memiliki sikap lebih bertanggung jawab dan respect terhadap lingkungan di tempat kerja.

Pemimpin yang banyak dijumpai pada generasi (Y) adalah pemimpin yang memiliki jiwa idealis dan ambisi yang tinggi namun semua itu ditunjang dengan intelektual yang mumpuni dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan. Sementara Gen Y, mereka sangat tertarik dengan kepedulian, kebermanfaatn dan fleksibilitas. Maka jangan heran apabila ada Gen Y yang berpindah kerja dari perusahaan yang bergaji besar ke perusahaan kecil tetapi memperjuangkan sesuatu, tidak hanya sekadar untung rugi. Anak-anak Millennials ini sangat mengharapkan pemimpinnya menjadi mentor bukan mandor.

Pahami ciri khas masing-masing generasi dan penuhi harapan mereka, setelah itu, berdayakan mereka dalam satu tim yang saling melengkapi. Ingat, tugas pemimpin bukanlah menyenangkan semua orang yang dipimpinnya tetapi memberdayakan mereka. Sungguh sangat elok apabila seorang pemimpin mampu memberdayakan orang-orang yang dipimpinnya dengan cara yang menyenangkan. Salah satu cara yang menyenangkan, kembangkan mereka sesuai ciri khas dan harapan mereka.

Gaya kepemimpinan visioner sangatlah diperlukan di Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo bila suatu birokrasi ingin menciptakan adanya perubahan yang lebih optimal karena baik buruknya kinerja suatu organisasi birokrasi dapat ditentukan oleh adanya pengaruh dari kepemimpinan. Dan gaya kepemimpinan visioner sangatlah cocok untuk disematkan kepada generasi (Y) karena sifatnya yang idealis, semangat menggebu dalam bekerja, dan mampu menyesuaikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia sendiri juga sangat diperlukan. Pemimpin visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner sangatlah cerdas dalam mengamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas.

#### **4. Kesimpulan**

Generasi Y adalah kelompok manusia yang lahir di atas tahun 1980-an hingga 1997. Generasi Y memiliki sifat idealis dan ambisius, sehingga dalam menggapai karir atau cita - citanya mereka cenderung bersungguh-sungguh untuk meraihnya. Dalam dunia pekerjaan tidak heran jika ada Gen (Y) yang berpindah kerja dari perusahaan yang bergaji besar ke perusahaan kecil tetapi memperjuangkan sesuatu, tidak hanya sekadar untung rugi. Anak-anak Millennials ini sangat mengharapkan pemimpinnya menjadi mentor yang dapat membimbing. Sehingga bisa menjadi contoh atau panutan agar memimpin lebih baik. Penulis menyarankan agar Pemerintah Provinsi Gorontalo menyiapkan strategi diri menghadapi era 4.0 adalah memperbaiki manajemen ASN melalui 6P, yaitu: perencanaan, penerimaan ASN (rekrutmen dan seleksi), pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, promosi dan rotasi, serta purnabakti. Untuk generasi milenial yang sudah ada di dalam birokrasi, tentu memerlukan ruang mengaktualisasi diri. Oleh karenanya, dukungan sistem penilaian kinerja yang adil, sistem karier yang jelas, serta pola pengembangan kompetensi yang terstandar akan menjadi pengungkit optimalnya kinerja para ASN, khususnya dari generasi milenial. Apabila persiapan-persiapan menuju birokrasi kelas dunia tahun 2024 telah dilakukan, maka sudah semestinya generasi milenial yang saat ini ada di birokrasi juga mulai bergerak menyambutnya. Bersatu dan bergerak adalah kunci keberhasilan ASN berkelas dunia di tangan generasi milenial (Y).

### **Daftar Pustaka**

David Osborne Ted Gaebler. 2008. *Mewirausahakan Birokrasi (Reinventing Government)*. Teruna Gravika: Jakarta.

*Moleong, j, Lexy*. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja

Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.

Schwab K. 2015. *The Global Competitiveness Report 2014/2015*. World Economic Forum. Switzerland

Yukl, Gary, 1989, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.