

Kesiapan Sumber Daya Manusia Kepolisian Republik Indonesia Menghadapi Revolusi Industri 4.0

Dilihat Dari Perspektif Learning Organization

Luthfi Olot Gigantara¹ dan Eko Prasajo²

Abstrak

Perubahan sosial yang terjadi akibat revolusi Industri 4.0, dimulai dari life style, e-commerce, dan financial technology yang dilakukan oleh masyarakat ternyata juga diikuti oleh peningkatan trend angka kejahatan cyber di masyarakat. Kepolisian sebagai salah satu institusi yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat memiliki tantangan baru dalam menghadapi perubahan era yang begitu cepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kesiapan SDM Polri dalam menghadapi RI 4.0. Penelitian ini menggunakan pendekatan post positivist dengan metode pengumpulan data kualitatif yang selanjutnya dilakukan analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai kesiapan tengah dilakukan oleh organisasi Polri guna menghadapi RI 4.0. Namun, tanpa adanya kualitas dari personel Polri dalam memberikan pelayanan kepolisian maka visi Polri tidak akan tercapai.

Kata Kunci : Polri, Revolusi Industri 4.0, Kesiapan SDM, Learning organization.

Abstract

The social changes that occurred due to the Industrial Revolution 4.0, starting from the life style, e-commerce, and financial technology carried out by the people were also followed by an increase in the trend of cyber crime rates in the community. The police as one of the institutions tasked with maintaining security and public order have new challenges in dealing with the changing era that is so fast. The purpose of this study was to identify the readiness of the Indonesian Police in dealing with RI 4.0. This study uses a post positivist approach with qualitative data collection methods which are then performed data analysis. The results showed that various readiness was being carried out by Polri organizations to face RI 4.0. However, without the quality of police officer in providing police services, the Polri's vision will not be achieved.

Keywords: Indonesia National Police, Industry Revolution 4.0, Human Resource Readyness, Learning organization

1 Program Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, email: luthfiolotgigantara@gmail.com

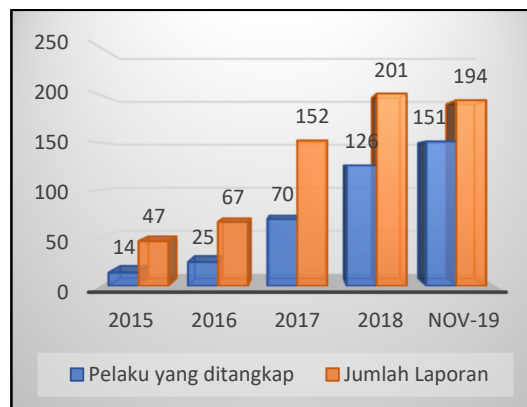
2 Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia

Pendahuluan

Istilah Revolusi Industri 4.0 pertama kali diperkenalkan pada kegiatan Hannover Fair 2011 di Jerman. Merujuk pada sebuah tulisan pada *Future of Jobs Report*, 2018 yang diterbitkan oleh *World Economic Forum*, revolusi industri 4.0 memberikan dampak pada fungsi pekerjaan, keterampilan kerja, dan praktik pekerjaan. Dampak ini terjadi karena dua pemicu besar.

Pertama adalah faktor demografi dan sosio-ekonomi, yang menyebabkan perubahan cara kerja yang lebih fleksibel. Kedua dan paling utama adalah teknologi, dengan munculnya teknologi *mobile cloud computing* (MCC), kemampuan untuk memproses *big data*, teknologi sumber daya baru, dan *Internet of Things*. Semua itulah yang menyebabkan *disruption* dan perubahan cara kerja manusia saat ini dan di masa depan.

Guna menghadapi tantangan perubahan sosial-ekonomi akibat era revolusi Industri 4.0, maka Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagai kepanjangan tangan dari Pemerintah berperan sangat penting sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang tugas pokok yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Upaya melaksanakan tugas pokok Polri didukung dengan SDM yang berkualitas sesuai dengan tuntutan perubahan zaman dan harapan masyarakat. Berdasarkan tugas pokok yang telah disebutkan diatas, Polri memiliki peranan yang sangat besar dalam menjaga ketertiban masyarakat, oleh karena itu diperlukan penguatan SDM khususnya internal Polri yang sejalan dengan arah kebijakan Presiden Indonesia yaitu SDM Unggul, Indonesia Maju.



Sumber : Direktorat Cyber Crime Bareskrim (Data diolah)

Gambar Trend Angka Kejahatan *Cyber* (2015-Nov 2019)

Perubahan sosial yang terjadi akibat revolusi Industri 4.0, dimulai dari *life style*, *e-commerce*, dan *financial technology* yang dilakukan oleh masyarakat ternyata juga diikuti oleh peningkatan trend angka kejahatan *cyber* di masyarakat. Tergambarnya trend yang meningkat dari tahun ke tahun baik dari sisi jumlah tindak pidana dan jumlah pelaku yang ditangkap dapat dijadikan tantangan di bidang keamanan akibat dampak dari era revolusi industry 4.0 dari segi sosio-keamanan. Kepolisian sebagai

salah satu institusi yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat memiliki tantangan baru dalam menghadapi perubahan era yang begitu cepat.

Dalam menghadapi tantangan di era 4.0 dan mendukung arah kebijakan pemerintah pusat dalam pembangunan SDM, maka Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri) Jenderal Polisi Drs. Idham Aziz, Msi menjadikan Program “mewujudkan SDM yang unggul” sebagai program prioritas Kapolri yang Pertama dengan kegiatan rekrutmen proaktif dengan prinsip betah berbasis teknologi informasi, pembenahan pola pendidikan dan latihan yang siap kerja (vokasi) dan pembinaan karier berbasis meritokrasi serta kompetensi (Spripim Polri, 2019). Profesionalisme Polri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan tercapai apabila kompetensi anggota polri terus ditingkatkan dan dikembangkan. Program pelatihan, training dan intervensi yang masuk dalam *organizational development* merupakan program pengembangan individu yang bertujuan agar individu yang sudah memperoleh pengetahuan, kompetensi interpersonal dan memecahkan konflik interpersonal dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan efisiensi organisasi (Cummings dan Worley, 2009).

Dengan berbagai fenomena dan tantangan akibat revolusi industri 4.0 tersebut di atas dalam kehidupan bermasyarakat, menjadi nyata urgensi Polri sebagai kepanjangan tangan pemerintah untuk menjawab tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin tinggi akibat revolusi industri 4.0. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk memberikan kontribusi bagi organisasi Polri dengan mengidentifikasi kesiapan SDM Polri dalam menghadapi RI 4.0 guna tercapainya harapan masyarakat di tengah RI 4.0.

Kajian Teoritik

Revolusi Industri 4.0

Definisi Revolusi Industri 4.0 sendiri memiliki berbagai pengertian oleh ahli dikarenakan masih dalam fase penelitian serta pengembangan. Angela Markel (2014) merupakan seorang kanselir Jerman berpendapat terkait Revolusi Industri 4.0 adalah suatu transformasi secara komprehensif dari keseluruhan aspek produksi di bidang industri yang selanjutnya dilakukan proses penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri tradisional. Sementara itu, Schlechtendahl dkk (2015) memberikan pengertian yang menonjolkan faktor kecepatan dari ketersediaan- informasi, seperti yang terdapat di lingkungan perindustrian yang berisi berbagai entitas yang selalu terhubung dan dapat dengan cepat untuk melakukan pertukaran data atau informasi satu dengan yang lain.

Kagerman dkk (2013) memberikan sebuah definisi secara teknis mengenai Revolusi Industri 4.0 yaitu integrasi dari *Internet of Things and Services* (IoT dan IoS) dan *Cyber Physical System* (CPS) yang masuk dalam proses industri. CPS adalah teknologi yang berfungsi untuk mengkoneksikan dunia nyata dengan dunia internet (maya). Dalam tahap ini, integrasi proses fisik dan komputasi (teknologi *embedded computers* dan jaringan) dapat diwujudkan dengan menggunakan cara *close loop* (Lee, 2008). Definisi lain terkait Revolusi Industri 4.0 adalah sekumpulan teknologi dan organisasi rantai nilai berupa *smart factory*, CPS, IoT dan IoS (Herman dkk, 2015).

Hadirnya Revolusi Industri 4.0 jelas akan memberikan *side effect* pada dunia. Teknologi yang semakin akrab dengan kehidupan manusia sehingga mengubah pola interaksi dan pola kerja

manusia. Konsep otomatisasi menjadi konsep yang diandalkan oleh para pelaku inudstri, jika dapat dimanfaatkan secara tepat akan meningkatkan efisensi dan efektivitas proses produksi yang dilakukan. diprediksi memiliki potensi manfaat yang besar seperti efisensi waktu, tenaga kerja, dan biaya yang besar. Tak hanya itu bahkan jaringan internet juga memungkinkan melakukan pengambilan ataupun pertukaran data secara on time saat dibuthkan. Merujuk pada Profesor Schwab (2019), *side effect* revolusi inudstri 4.0 dikelompokkan dalam lima klaster yaitu:

- a. Klaster Ekonomi: dengan perubahan signifikan pada tumpuan pertumbuhan, pekerjaan dan sifat kerja
- b. Klaster Bisnis: dengan perubahan signifikan pada eksptasi konsumen juga penyesuaian produknya, dengan proses pengolahan dan penyajian data yang lebih baik, adanya inovasi kolabratif yang menguntungkan, hadirnya model operasi baru dalam bisnis
- c. Klaster Hubungan Nasional-Global-Pemerintahan: adanya perubahan dalam pola hubungan nasional dan global serta dengan pemerintahan. Pola baru ini merujuk pada pelaku negara, region, dan kota serta pada pemahaman dalam konsep keamanan internasional
- d. Klaster Masyarakat: semakin meningkatnya ketimpangan dan kelas menengah, serta semakin ramiany komunitas-komunitas baru.
- e. Klaster Individu: adanya perubahan orientasi dalam identitas, moralitas dan etika individu, perubahan pola koneksi antar manusia, serta pengelolaan informasi publik dan privat yang berubah.

Menurut Haqqi dkk (2019) pertumbuhan eksponensial *computing power* menjadi salah satu aspek besar yang mendorong segala perubahan ini. Peningkatan kecepatan komunikasi berlangsung secara signifikan dan sangat luas. Fungsionalitas telah berkembang hingga ke berbagai lini dan detail. Hal ini yang mengubah pola kehidupan manusia secara umum. Kehidupan ekonomi dan bisnis mendapat imbas, berbagai model bisnis memudar sementara bisnis baru bermunculan.

Pada sisi lain, kapasitas penyimpanan data telah meningkat secara drastic sehingga pengolahan data semakin mudah oleh siapa pun. Bahkan biaya penyimpanan data menjadi semakin murah bahkan gratis. Artinya setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memanfatkannya. Teknologi sensor juga semakin mendukung dalam penerapan IoT.

Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*)

Peter Senge pertama kali memperkenalkan terminologi organisasi pembelajaran melalui bukunya, *The Fifth Discipline*. Menurut Senge (2002), organisasi pembelajaran adalah organisasi yang secara proaktif menciptakan, mendapatkan, dan membagikan pengetahuan ke seluruh organisasi, dan hal tersebut mengubah perilaku organisasi melalui pengetahuan dan insight baru. Nonaka dalam Garvin (1993) mendefinisikan organisasi pembelajaran sebagai tempat di mana pembelajaran pengetahuan baru bukanlah sekedar aktivitas melainkan sudah menjadi cara kerja di mana semua orang sudah menjadi *knowledge worker*.

Jalur transformasi organisasi dibentuk oleh lima disiplin belajar (*Fifth Dicipline*) dari Senge (2002) yaitu;

1. **Berpikir Sistem (*Systems Thinking*)**

Berpikir sistem merupakan salah satu wujud dari kerangka kerja konseptual. Kerangka kerja ini merupakan cara untuk berfikir serta menganalisis terkait sebuah kesatuan dari prinsip-prinsip yang ada pada organisasi pembelajar. Dengan adanya kemampuan ini memudahkan organisasi pembelajar untuk dapat menterjemahkan disiplin organisasi kedalam kegiatan organisasi secara luas. Pengertian lain *Systems Thinking* ini adalah setiap anggota harus memiliki cara pandang, cara berbahasa, berpikir sebagai suatu sistem, fokus terhadap pengembangan organisasi untuk pencapaian tujuan, bagaimana suatu masalah diselesaikan melalui interaksi antar bagian, saling mendukung satu sama lain dipecahkan melalui interaksi antar bagian. Berpikir sistem dapat membantu kita untuk mengubah sistem agar lebih efektif dan bekerja lebih selaras dengan tujuan organisasi.

2. **Keahlian Pribadi (*Personal Mastery*)**

Keahlian pribadi dikatakan oleh Senge (2002) sebagai *a long life discipline*, dan *mastery* dipandang sebagai suatu jenis kemampuan yang khusus itu bukan tentang dominace (lebih mendominasi), tetapi lebih tentang panggilan. Pemahaman sebenarnya tentang panggilan lebih dari sekedar ide yang baik yang dapat disebut visi. Dapat diartikan juga bahwa keahlian pribadi merupakan budaya dan norma organisasi yang dijadikan setiap anggota organisasi sebagai pertimbangan sebelum bertindak.

Adapun definisi lain adalah kemampuan anggota organisasi yang secara terus menerus memperbaiki wawasannya agar dapat melihat relitas secara objektif sehingga dapat berpikir strategis. Keahlian pribadi juga dapat dijadikan suatu disiplin dalam organisasi pembelajar untuk menunjukkan kemampuan yang senantiasa mengklarifikasikan dan mendalami visi individu, meningkatkan kesabaran, melihat realitas dengan objektif dan menghayati visi individu. Keahlian pribadi juga dapat mendorong kapasitas individu untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan dan membentuk lingkungan organisasi agar seluruh anggota organisasi terdorong untuk mengembangkan keahlian pribadi masing-masing.

3. **Model Mental (*Mental Models*)**

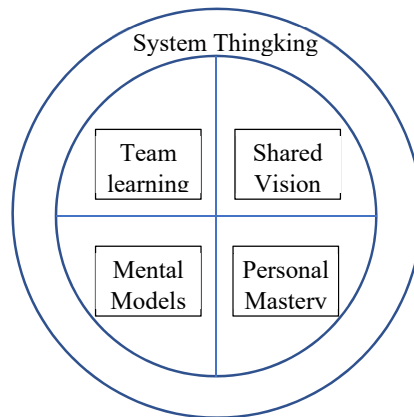
Model mental sering disebut sebagai prinsip dasar dari organisasi pembelajar. Hal tersebut dikarenakan dengan pemahaman mengenai mental model maka organisasi dan anggota organisasi diberikan kesempatan untuk dapat berpikir dan memahami atau merefleksikan arahan serta tugas yang diperoleh dari internal maupun eksternal organisasi. Disebutkan oleh Senge (2002) bahwa model mental merupakan suatu kegiatan perenungan secara berkelanjutan, perbaikan gambaran internal, proses klarifikasi, dan wujud melihat proses tentang hal tersebut dapat membentuk tindakan dan kepuasan individu di dalam organisasi. Dapat disimpulkan juga bahwa model mental dapat dikaitkan dengan cara atau sikap atau aktivitas individu dalam berorganisasi.

4. **Visi Bersama (*Shared Vision*)**

Visi bersama tidak terlepas dari tujuan organisasi itu sendiri karena merupakan suatu gambaran secara umum yang dapat mengikat anggota didalamnya untuk mau bekerja sama sesuai dengan apa yang menjadi tujuan bersama. Adanya visi bersama dapat menciptakan komitmen dalam organisasi dengan cara mengembangkan gambaran yang ada bersama, disertai dengan prinsip dan juga praktek untuk tercapainya masa depan tanpa paksaan.

5. Pembelajaran Tim (*Team Learning*)

Pembelajaran tim adalah keahlian berkomunikasi dan keahlian berfikir secara kolektif yang bertujuan agar unit-unit/kelompok yang ada di organisasi dapat mengembangkan kecerdasan dari sebelumnya sehingga dapat diandalkan. Hal ini tentu berbeda dengan *public learning*, karena tidak mengarah kepada prinsip setiap individu yang belajar secara terbuka dan mencari tahu apa yang tidak mereka ketahui. Oleh karenanya pembelajaran tim dapat dikatakan motivasi dan kemampuan belajar secara generative, adaptif dan terus menerus.



Sumber : Senge (2002)

Gambar 2.2. *The Fifth Discipline of Learning Organisation*

Dari pendapat tersebut diatas, menunjukkan bahwa kelima disiplin belajar dari Senge akan membentuk pembelajaran individu dalam menciptakan wawasan pengetahuan baru yang akan diinstitusikan menjadi pengembangan wawasan pengetahuan organisasional dalam upaya pencapaian visi organisasi. Kesiapan lima disiplin belajar tersebut dalam suatu organisasi akan semakin mempercepat proses pembentukan wawasan pengetahuan baru bagi sebuah organisasi, karena lima disiplin tersebut akan membentuk kedewasaan atau tingkat kematangan dari personil organisasi tersebut, dengan demikian akan memunculkan sikap positif terhadap perubahan.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan post positivist dengan metode pengumpulan data kualitatif yang bersifat deskriptif guna mendalami objek yang diteliti dengan berinteraksi dengan personel kepolisian untuk mengetahui kesiapan Polri di era RI 4.0. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh sesuai dengan penelitian kualitatif yakni melalui wawancara mendalam dan kajian terhadap berbagai bahan tulisan melalui studi literatur.

Sedangkan analisis data dimulai dengan menyiapkan dan mengorganisasikan data (data teks seperti transkrip, atau data gambar seperti foto) untuk analisis, kemudian mereduksi data tersebut menjadi tema melalui proses pengodean dan peringkasan kode, dan terakhir menyajikan data dalam bentuk bagan, tabel, atau pembahasan.

Temuan dan Pembahasan

Peneliti melakukan analisis kesiapan SDM Polri menggunakan persepektif *Learning Organization* (Senge, 2002) yang terdiri 5 sub-variabel yaitu: *System Thinking*, *Personal Mastery*, *Mental Models*, *Shared Vision*, *Team Learning*.

Berpikir Sistem (*System Thinking*)

Di era Revolusi Industri 4.0 (RI 4.0), Polri tidak hanya terfokus kepada kegiatan masyarakat atau citizen namun juga memfokuskan kepada kegiatan pengguna internet di dunia maya atau netizen. Tantangan yang dihadapi oleh kepolisian tentu tidak sama dengan sebelumnya yaitu tantangan yang terlihat namun juga tidak terlihat dengan kasat mata. Kemajuan teknologi Informasi pada RI 4.0 telah menghilangkan ruang dan waktu yang dapat memnbuat konflik-konflik baru. Cakupan tugas kepolisian memang kompleks. Namun secara garis besar, dapat digolongkan menjadi tiga basis yakni (1) berbasis wilayah, (2) berbasis kepentingan, dan (3) berbasis dampak masalah (Chrysnanda DL,2015). Cakupan tugas tersebut pada kebijakan kepolisian di era RI 4.0 dituangkan dalam konsep Profesional, Modern, dan Terpercaya (Promoter) yang dibangun dengan prinsip-prinsip mendasar dan berlaku umum

Dalam menghadapi RI 4.0 maka diperlukan adanya perubahan metode pelayanan kepolisian yang bermula konvensional menjadi digital serta dibutuhkan adanya perubahan *mindset* dari personel Polri yang disertai dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki agar pelayanan kepolisian dapat diberikan secara prima. Adanya cara berpikir sistem yang dilakukan oleh personel Polri guna tercapainya visi-misi Polri di era RI 4.0 juga dituangkan dalam Rencana Strategis Polri tahun 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel Keterkaitan Tujuan dan Sasaran Strategis pada Renstra Polri 2020-2024

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS
1. Menjamin terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat di seluruh wilayah NKRI	1. Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat
2. Menegakkan hukum secara berkeadilan	3. Penegakan hukum secara berkeadilan
3. Mewujudkan Polri yang professional	4. Profesionalisme SDM
	5. Efektivitas operasional
4. Modernisasi pelayanan Polri	6. Layanan publik Polri yang Prima
	7. Modernisasi Teknologi
5. Menerapkan manajemen Polri yang terintegrasi dan terpercaya	8. <i>Good Governance</i> dan <i>Clean Government</i>
	9. Akuntabilitas pengelolaan anggaran
	10.Regulasi dan sistem pengawasan yang efektif

Sumber : dokumen Renstra Polri tahun 2020-2024

Dimasukkannya modernisasi pelayanan polri, sudah sejalan terkait *system thingking* di era RI 4.0 untuk melakukan perubahan dari pelayanan kepolisian secara konvensional menjadi pelayanan kepolisian secara digital. Hal ini telah merubah cara atau metode kepolisian menjadi lebih modern

dan tanpa adanya kekerasan sehingga terwujudnya dan terpeliharanya situasi kamtibmas (keteraturan sosial). Tentunya hal ini juga harus diikuti dengan kemampuan yang dimiliki personel Polri dilapangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat agar lebih komunikatif, informatif, memegang prinsip melayani, melindungi, serta memberi solusi kamtibmas yang humanis dan modern.

Keahlian Pribadi (*Personal Mastery*)

Sebagai sebuah organisasi belajar yang berupaya meningkatkan profesionalitasnya di tengah RI 4.0, Polri menyadari pentingnya menempatkan aspek SDM personel Polri sebagai bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Senge (2002) menjelaskan, bahwa organisasi belajar hanya melalui individu-individu yang belajar, tetapi individu yang belajar tidak menjamin organisasi pembelajar sedangkan tanpa adanya individu yang belajar, tidak akan terjadi organisasi pembelajar.

Keseriusan Polri meningkatkan SDM guna menghadapi RI 4.0 juga dapat dilihat dari Renstra Polri tahun 2020-2024 pada poin tujuan ke 3 yaitu Mewujudkan Polri yang Profesional. Didalam poin tersebut terdapat sasaran strategis profesionalisme SDM yang dicapai dengan peningkatan kualitas SDM Polri melalui :

- (a) Melakukan reformasi pengelolaan SDM secara profesional;
- (b) Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan Polri;
- (c) Meningkatkan kesejahteraan SDM;

Adanya strategi organisasi terkait peningkatan kualitas SDM, seharusnya dapat dimanfaatkan oleh personel Polri sejumlah 443.379 orang untuk meningkatkan kompetensi individu yang berdampak pada semakin baiknya kinerja organisasi Polri.

Tabel Program Pendidikan Spesialisasi Polri T.A 2020

NO	TEMPAT	JENIS DIK	JUMLAH SERDIK
1	SEBASA	19	490
2	PUSDIK MIN	27	1490
3	PUSDIK BRIMOB	1	35
4	PUSDIK LANTAS	2	50
5	DIKLAT RESERSE	43	1815
6	PUSDIK POLAIR	9	450
7	PUDI K BRIMOB	7	1330
8	PUSDIK BINMAS	7	860
9	PUSDIK SABHARA	12	966
10	PUSLAT SATWA	6	184
11	PUSDIK LANTAS	22	1150
12	PUSDIK INTELKAM	20	1055
13	BAGKATPROF DITPOLUDARA	4	20
	JUMLAH	179	9.895

Sumber : Dokumen Program Pendidikan dan Pelatihan Polri T.A 2020

Melihat tabel di atas, diasumsikan oleh penulis bahwa tidak ada persyaratan untuk mengikuti pendidikan pengembangan, maka kuota pendidikan spesialisasi sebanyak 9.895 dibagi dengan jumlah personel Polri 443.379 orang, diperoleh hasil bahwa 45 tahun kedepan Polri baru dapat menyiapkan seluruh anggota personel Polri dengan kompetensi yang disusun pada tahun 2020. Merupakan waktu yang sangat lama bagi suatu organisasi belajar, sehingga dibutuhkan solusi memecahkan permasalahan limitasi pendidikan polri tersebut.

Guna mengurangi gap tersebut, setiap personel polri dapat melakukan melalui 2 cara yaitu memanfaatkan program pendidikan yang telah disediakan oleh organisasi Polri atau mengembangkan kompetensi secara pribadi/sukarela. Rasa ingin untuk mengembangkan kompetensi diri yang bertujuan untuk mengurangi gap antara realitas saat ini dengan harapan /visi-misi Polri merupakan salah satu ciri dari *Personal Mastery* yang dijelaskan oleh Senge pada awal pembahasan.

Aoun (2017) juga menjelaskan bahwa di era RI 4.0 terdapat tiga ketrampilan yang sangat dibutuhkan yaitu 1) literasi digital, 2) literasi teknologi, dan 3) literasi manusia. Literasi digital diarahkan pada tujuan peningkatan kemampuan membaca, menganalisis, dan menggunakan informasi (*Big Data*) di dunia digital. Literasi manusia diarahkan pada peningkatan kemampuan berkomunikasi dan penguasaan ilmu desain. Sedangkan Literasi teknologi bertujuan untuk memberikan pemahaman pada cara kerja mesin dan aplikasi teknologi. Dari ketiga literasi yang dibutuhkan, peneliti meyakini Polri membutuhkan personel Polri yang memiliki ketrampilan mengenai literasi digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepolisian yang modern dan prima terhadap masyarakat. Personel Polri bukanlah tidak cakap menggunakan teknologi hal ini terlihat dari pengamatan peneliti terhadap sarana-prasarana pribadi, namun adanya gap yang besar antara teknologi yang dimiliki dengan ketrampilan pemanfaatan teknologi untuk pelayanan kepolisian kepada masyarakat yang harus segera diatasi.

Model Mental (*Mental Models*)

Kepercayaan masyarakat merupakan suatu dampak dari kinerja produk atau hasil kinerja yang dirasakan penting dan bermanfaat sehingga diharapkan atau dibutuhkan untuk keberlangsungan hidup, tumbuh, dan berkembangnya suatu masyarakat. Dalam hal ini kepercayaan masyarakat menjadi sebuah indikator keberhasilan organisasi Polri dalam melaksanakan tupoksinya yang sesuai dengan visi-misi Polri. Dalam sebuah buku yang dituliskan oleh Chrysnanda (2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap Polri antara lain : 1) ketidak profesionalisme polisi dalam berkinerja ; 2) Perilaku polisi yang tidak memuaskan malah menyakitkan hati masyarakat ; 3) Labelling masyarakat yang buruk seperti kerja lambat, berbelit-belit, KKN, dsb. Oleh sebab itu, setiap perilaku personel Polri yang menyimpang (oknum) akan berdampak langsung terhadap penilaian masyarakat kepada organisasi Polri secara keseluruhan.

Diibaratkan sebagai koin yang memiliki 2 sisi, era RI 4.0 yang memudahkan terjadinya proses pertukaran data dan informasi secara *real time* berdampak positif dan negatif. Masyarakat saat ini selalu menggunakan *smartphone* dalam melakukan aktivitasnya cenderung lebih senang untuk memviralkan setiap hal yang terjadi. Sehingga dalam hitungan detik saja, sesuatu hal yang terjadi di kota Aceh akan dapat diketahui oleh masyarakat yang berada di Papua atau sebaliknya. Jika personel Polri tidak memiliki profesionalisme dalam bertugas kemudian tindakan itu diviralkan oleh masyarakat akan langsung diperoleh sentiment negatif terhadap organisasi Polri.

Salah satu cara untuk menjaga personel Polri tidak melakukan tindakan yang menjatuhkan citra Polri adalah dengan membangun profesionalisme. Profesionalisme yang diwujudkan oleh Polri harus berdasarkan visi-misi Polri saat ini dan menguasai Teknik atau ketrampilan dengan berbasis teknologi sebagai perubahan di era RI 4.0 Setiap personel Polri yang memiliki sikap respon yang baik dalam menghadapi perubahan dan tekanan perubahan akibat perubahan zaman, memiliki nilai-

nilai bersama membangun organisasi, memiliki komitmen yang tinggi terhadap keputusan bersama, memiliki pola mental yang baik dalam bereaksi terhadap kendala kerja yang dihadapi adalah wujud dari mental model personel Polri di era RI 4.0. Hal tersebut diatas sejalan dengan Senge (2002) menyatakan bahwa *“anda akan melihat orang-orang itu diubah, seringkali secara luar biasa. Ada suatu siklus belajar yang dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan baru anggota tim, yang dapat mengubah apa yang mereka telah pahami.”* Penjelasan Senge tersebut menunjukkan bahwa hakekat dari pembelajaran organisasi adalah terjadi perubahan cara pandang bagi anggotanya atau terjadi proses perubahan paradig berpikir yang mampu merubah mental model yang tidak valid lagi atau sudah tidak sesuai lagi, menjadi mental model atau pola pikir yang sesuai dan relevan dengan tuntutan perubahan organisasi dalam menyikapi perubahan zaman yang terus berkembang.

Dalam menjalani kehidupan sebagai polisi di tengah pesatnya kemajuan teknologi, personel Polri harus mepedomani 2 nilai kehidupan polisi yang didapat semenjak mengikuti pendidikan pembentukan polisi. 2 nilai itu adalah Tri Brata sebagai pedoman hidup dan Catur Prasetya sebagai pedoman kerja. Hal ini dikarenakan teknologi bisa memberikan dampak positif dan negatif bagi Polri. Dampak positif jelas jika personel Polri memiliki ketrampilan untuk memanfaatkan teknologi dan diterapkan untuk melayani masyarakat guna tercapainya visi – misi Polri yang akan menimbulkan citra yang positif, sebaliknya jika personel Polri tidak bijak memanfaatkan teknologi, bersikap acuh, arogan, dan bersikap yang tidak mencerminkan nilai-nilai tri brata dan catur prasetya sebagai wujud *mental model* ketika melaksanakan tugas sebagai polisi di kehidupan bermasyarakat, maka dapat menjadikan citra polri negatif.

Personel Polri yang memiliki *mental model* yang tinggi guna membantu tercapainya visi-misi Polri akan memperoleh reward sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pemberian Penghargaan di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sebaliknya bagi personel Polri yang memiliki *mental model* rendah akan dilakukan investigasi dan dilakukan sidang kode etik profesi untuk mempertanggung jawabkan perbutannya.

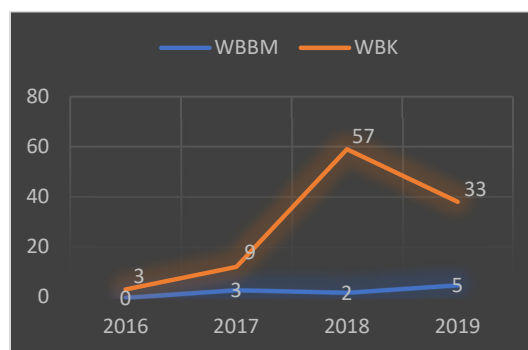
Visi Bersama (*Shared Vision*)

Pada hakekatnya, Polri merupakan organisasi jasa (pelayanan atau *service*) dan sekaligus tidak terpisahkan sebagai organisasi kekuasaan. Sebagai organisasi yang berorientasi terhadap *serve oriented*, maka Polri harus mematuhi standar pelayanan dimana masyarakat dapat memperoleh ketersediaan dan kepuasan dalam pelayanan yang diberikan oleh Polri. Sedangkan pada *power oriented* bahwa Polri memiliki kewenangan hukum untuk mengambil hak-hak asasi manusia sehingga dibutuhkan visi dan misi Polri. Adanya visi Polri tidak hanya sebatas untuk dihafalkan secara harafiah, namun harus dapat memberi arah konkrit bagi perjalanan organisasi Polri. Visi dan Misi Polri merupakan koridor untuk membangun kekuatan dan pelayanan kepolisian, menjiwai implmentasi setiap kegiatan dan perilaku anggota Polri.

Di tengah disrupsi teknologi tidaklah mudah untuk mencapai visi Polri serta meningkatkan kepercayaan masyarakat. Citra negatif, bahkan hujatan masih sering bermunculan di pemberitaan maupun media online, seperti penyalahgunaan wewenang, KKN, diskrimanasi, dan lemahnya pengawasan menjadi kendala yang dihadapi. Oleh karenanya diperlukan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik,

efektif, dan efisien sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan professional. Sejalan dengan itu, maka dibentuklah pedoman pembangunan Zona Integritas dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah termasuk Polri.

Implementasi ZI pada lingkungan Polri ditandai dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Kep./580/VI/2016, tentang Petunjuk Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi(WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Polri. Petunjuk pelaksanaan Zi pada lingkungan Polri di atas kemudian diperbarui dengan adanya Keputusan Bersama antara Kapolri dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. KB: KB/1/ IV/2018, No: 01 Tahun 2018, tentang Tata Cara Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani. Tujuan pembangunan ZI ini terfokus pada 2 sasaran yaitu, terwujudnya pemerintah yang bersih dan bebas KKN dan terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Hal tersebut juga tertuliskan pada Renstra yang terdapat pada sasaran strategis penerapan “*good governance* dan *clean government*” dengan cara melakukan reformasi kelembagaan dan birokrasi Polri.



Sumber : Biro Reformasi Birokrasi Polri (2020)

Gambar Jumlah Satker/Satwil Zona Integritas WBK dan WBBM Tahun 2016-2019

Terlihat adanya peningkatan trend memperoleh predikat WBK yang cukup drastis pada tahun 2018 namun di tahun berikutnya terjadi penurunan. Jumlah keseluruhan predikat WBK dan WBBM di Polri mencapai 102 predikat dengan rincian 92 WBK dan 10 WBBM atau kurang dari 20% jumlah satker yang ada di Polri. Hartanto, 2019 mengemukakan 2 hal yang menjelaskan bahwa program, kebijakan pelayanan publik kurang responsif terhadap aspirasi masyarakat. Pertama, para birokrat masih berorientasi kepada kekuasaan dan bukannya pada kepentingan publik. Birokrat masih menempatkan dirinya sebagai penguasa dan sangat terbatas birokrat yang menyadari perannya sebagai penyedia layanan kepada masyarakat. Kedua, terdapat kesenjangan yang lebar antara apa yang diputuskan oleh pembuat kebijakan dan apa yang benar-benar dikehendaki oleh rakyat . Tanpa control dan system akuntabilitas yang cukup kuat, senantiasa memungkinkan birokrat akan melaksanakan aktivitas pelayanan publik hanya berdasarkan kepentingan sempit. Penjelasan tersebut sangat berkorelasi dengan hakekat organisasi Polri yang dijelaskan pada sebelumnya, yaitu *serve oriented* dan *power oriented*.

World Bank, 2000 dalam bukunya *Public Accountability* menekankan akuntabilitas politik para pejabat untuk mengendalikan perilakunya atas kepercayaan kekuasaan kepada mereka. Maksud dari penekanan ini bahwa setiap pejabat Polri maupun personel Polri yang melekat padanya kewenangan harus mengutamakan kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadi. Penerapan *good governance* yang buruk dapat dipastikan membuka peluang terjadinya penyalahgunaan wewenang. Maka membangun komitmen dalam menjalankan *good governance* dengan cara memperoleh predikat ZI akan menjauhkan dari praktek-praktek penyalahgunaan wewenang.

Pembelajaran Tim (*Team Learning*)

Di tengah perubahan zaman yang begitu cepat, personel Polri dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepolisian yang prima dan memuaskan bagi masyarakat. Personel Polri tidak lagi dapat melakukan suatu tugas sendirian karena dituntut untuk bekerja dengan cepat. Sehingga dibutuhkan kerja tim dalam memberikan pelayanan kepolisian kepada masyarakat guna tercapainya visi-misi Polri. Kerja tim yang terlaksana akan menghasilkan suatu pembelajaran tim yang berguna bagi organisasi. Keberhasilan kerja tim tentu tidak terlepas dari kunci dasar yaitu adanya komunikasi antar perseoneel berlangsung intensif, baik dan harmoni. (Bohm, 2013)

Terdapat beberapa cara dalam membangun komunikasi dalam suatu tim pembelajar. Senge, 2002 menyarankan untuk melakukan jenis dialog dalam berkomunikasi. Dalam penjelasannya dialog bertujuan untuk menjangkau pemahaman individu dalam tim pembelajar. Dalam dialog, individu memperoleh pengertian yang mendalam yang tidak dapat dicapai secara individual. Lebih lanjut lagi senge (2002) menjelaskan terdapat 3 kondisi dasar yang diperlukan dalam dialog:

1. Semua partisipasi harus menahan asumsi
2. Semua partisipan harus menganggap satu sama lainnya sebagai kolega
3. Harus ada seorang fasilitator yang menguasai konteks dari dialog.

Polri sendiri telah menerapkan beberapa cara yang sejalan dengan metode dialog guna tercapainya pembelajaran tim. Prasetyo (2020) menjelaskan bahwa terdapat 4 cara untuk mendalami pemahaman masing-masing individu pada suatu tim kerja antara lain:

1. Program pelatihan (*training*) adalah peningkatan kapasitas dengan fokus pada peran aktif peserta, sedangkan sebagai fasilitator berperan sebagai mitra pemberi informasi dan pemahaman pada aspek aplikatif serta keilmuan. Diakhir program dilakukan ulasan yang meliputi integrasi dari pemahaman peserta terhadap permasalahan.
2. *Mentoring* merupakan proses berbagai pengalaman dan pengetahuan dari seorang pegawai kepada individu yang belajar dalam bidang tersebut. Seorang mentor adalah seseorang yang berpengalaman di bidangnya sehingga dapat menuntun, meberikan kiat-kiat dan saran. Sehingga dapat mempercepat proses tercapainya tim belajar yang efektif.
3. *Coaching* dapat dilakukan dengan mengajarkan, membimbing, memberikan instruksi kepada pegawai yang mempunyai performa kurang dalam hal ketrampilan dan pengetahuan menangani tugas yang dilakukan serta juga bermanfaat bagi pegawai yang ingin meningkatkan performanya ke tingkat lebih tinggi
4. *Consulting* adalah proses ketika pegawai meminta bantuan ahli untuk memecahkan masalah yang dihadapinya. Ahli ini memiliki pengetahuan mumpuni dalam bidang atau topik yang spesifik. Seorang ahli akan memberikan pendapatnya tentang apa yang harus dilakukan dengan situasi yang dialami.

Kerja tim sebenarnya telah dilakukan oleh Polri mulai dari unit terkecil yang berada di Polsek, hingga terbentuknya pokja atau satgas yang berada di tingkat atas Mabes Polri. Kerja tim yang dilakukan telah mengadopsi cara-cara yang dijelaskan diatas. Seperti yang dapat dijelaskan pada dokumen penelitian Perkap Kapolri Nomor 5 tahun 2015 tentang Sistem Informasi Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia. Perkap ini dikeluarkan untuk membangun big data Polri yang berisi tentang informasi personel Polri di seluruh Indonesia sebagai kesiapan Polri menghadapi RI 4.0. Sistem yang saat ini dikenal sebagai SIPP sudah sangat bermanfaat untuk memberikan masukan/data yang berkaitan dengan pembuatan kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan Polri.

Kerja tim dalam SIPP ini terdiri dari 4 penyelenggara sebagaimana tercantum pada pasal 5 yaitu pejabat pembina, pejabat pengelola, administrator, dan operator yang terbagi pada 2 tingkat di tingkat Mabes dan tingkat Polda. Dalam prosesnya bekerja sebagai tim SIPP, disetiap penyelenggara Mabes pada pasal 5 hingga pasal 11 diatur pelaksanaan tugasnya untuk melakukan pembinaan dan pengawasan pada tingkat bawahnya polda dan polres. Selanjutnya pada pasal 9, ditambahkan juga bahwa administrator baik di tingkat polda dan tingkat mabes dalam melaksanakan tugasnya dapat melibatkan *programmer* dan ahli computer dari luar Polri. Adanya penjelasan pelaksanaan tugas tersebut telah mengaplikasikan cara-cara dialog yang telah disebutkan sebelumnya mulai dari pelatihan, *mentoring* hingga *coaching*.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan kesiapan SDM Polri yang dapat diketahui melalui 5 disiplin organisasi pembelajar untuk menghadapi RI 4.0 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Praktik organisasi pembelajar di Polri memiliki karakteristik dalam lima disiplin Organisasi pembelajar yaitu, *System Thinking*, *Personal Mastery*, *Mental Model*, *Shared Vision* dan *Team Learning* terlihat tidak sama. Karakteristik praktik organisasi pembelajar di Polri sangat terlihat di disiplin *System Thinking*, *Personal Mastery*, *Team Learning* dan *Mental Model* Sedangkan Organisasi Pembelajar kurang terlihat pada karakteristik disiplin *Shared vision*. Secara umum Polri memiliki kesiapan menghadapi RI 4.0 yang sesuai dengan visinya yaitu terwujudnya Indonesia yang Aman dan Tertib adalah modernisasi pelayanan Polri dalam Renstra Polri 2020-2024 pada disiplin *System Thinking*; memiliki 2 nilai pedoman hidup dan pedoman kerja pada disiplin *Mental Model*; peningkatan keunggulan kompetensi yang disediakan Polri atau atas keinginan Individu guna meningkatkan pelayanan kepolisian dalam disiplin *Personal Mastery*; dan kemampuan kesiapan organisasi dalam membangun komunikasi yang baik pada disiplin *Team Learning*.

Saran

Berdasarkan kesiapan Polri dalam menghadapi RI 4.0 yang masih terlihat kurang siap, maka disarankan agar Polri melakukan penyempurnaan dengan cara sebagai berikut:

1. Hasil analisis penelitian ditemukan bahwa adanya limitasi terhadap jumlah pendidikan spesialisasi yang disediakan oleh Polri. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan Polri harus memprioritaskan generasi muda yang memiliki waktu dinas lebih lama daripada memprioritaskan generasi yang sudah mendekati masa pensiun. Selain itu dengan kemajuan teknologi, sudah saatnya merubah cara pendidikan yang konvensional harus dikelas menjadi pendidikan digital yang bisa dilakukan dimana saja tanpa adanya keterbatasan jumlah

kuota peserta didik.

2. Diperlukan adanya standar pelayanan kepolisian yang sama di seluruh Indonesia dengan mempertimbangkan demografi daerah perkotaan, pedesaan, pegunungan dan pantai. Sehingga, adanya standar pelayanan kepolisian dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja pelayanan kepolisian terhadap masyarakat atau kendali mutu kualitas pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan secara administrasi, hukum dan moral.

Daftar Pustaka

- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization Development & Change*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- DL, Chrysnadnda (2016). *Polisine Rakyat Iku Jujur Ora Ngapusi : 101 Esai tentang Polisi dan Pemolisiannya*. Jakarta : Rajawali pers
- DL, Chrysnanda (2015). *Kenapa Mereka Takut dan Enggan Berurusan dengan Polisi*, Jakarta : Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian
- DL, Chrysnanda (2018). *Polisi dan Pemolisian*, Jakarta : Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian
- Haqqi,Hafifa & Wijayanti, Hasna. (2019). *Revolusi Industri di tengah Society 5.0*.Yogyakarta: Quadrant
- Prasetyo, Dedi.(2020) *E-Candidate: Pemolisian Aplikasi dalam Sistem Pembinaan Karier Anggota Polri*. Depok: Rajawali Pers
- Schwab,Klaus.(2019) *Revolusi Industri Keempat*. Jakarta: Gramedia
- Senge, Peter M. *The Fifth Discipline, The Art & Practise of the Learning Organization*. New York: Doubleday Dell Publishing Group, 1996.
- Senge. Peter. dkk. *The Fifth Discipline. Buku Pegangan Disiplin Kelima.* (Hari Suminto. Penerjemah). Batam: Interaksara Batam Centre, 2002.
- The Future Of Jobs Report 2018, World Economic Forum

Jurnal

- Aoun, J.E. (2017). *Robot-proof: higher education in the age of artificial intelligence*. US: MIT Press.
- Junita, Audia & Hermansyur, Muhammad. (2015). *Learning Organization Sebagai Prediktor Kesiapan Berubah Organisasi*. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*. 1. 107-118. 10.24815/jdab.v1i2.3579.
- Kagermann, H., Lukas, W.D., & Wahlster, W. (2013). *Final report: Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0*. *Industrie 4.0 Working Group*.
- Kunze, Florian & Boehm, Stephan & Bruch, Heike. (2013). *Organizational Performance*

Consequences of Age Diversity: Inspecting the Role of Diversity-Friendly HR Policies and Top Managers' Negative Age Stereotypes. *Journal of Management*

Lee, E.A. (2008,). Cyber physical systems: Design challenges. In *Object Oriented Real-Time Distributed Computing (ISORC)*, 11th IEEE International Symposium, pp. 363-369.

Schlechtendahl, J., Keinert, M., Kretschmer, F., Lechler, A., & Verl, A. (2015). Making existing production systems Industry 4.0-ready. *Production Engineering*, Vol. 9, Issue.1, pp.143-148.

Bahan Lain

Comannder Wish Kapolri Jend Idham Aziz, Spripim Polri, 2019

Keputusan Kepala Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Kep./580/VI/2016, tentang Petunjuk Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi(WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Polri

Merkel, A. (2014). Speech by Federal Chancellor Angela Merkel to the OECD Conference. https://www.bundesregierung.de/Content/EN/Reden/2014/2014-02-19-oecd-merkel-paris_en.html, Diakses pada 11 Maret 2019.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pemberian Penghargaan di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah

Perkap Kapolri No 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolsian Negara Republik Indonesia

Rencana strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun 2020-2024

Undang-Undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia