



## Kepemimpinan Transformasional, Humanistik dan Menghargai bagi Lulusan Sekolah Inspektur Polisi (SIP), terhadap Generasi Milenial dan Generasi Z

Agung Himawan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Kepolisian Negara Republik Indonesia

<sup>1</sup>agungh.polrestabessurabaya@gmail.com

### ABSTRACT

*The aim of this research is to explore strategies for leading personnel from the millennial generation and generation Z so that they become leaders who are transformative, humanistic and love their members. This research method uses a type of article review writing, where primary data and secondary data are obtained from books, journal articles and on-line articles. The research results show that (1) indicators of transformational leadership style in Police Inspector School graduates as agents of change can be seen from the ability to provide motivation, inspiration, foster member innovation, provide intellectual stimulation, clarify the roles of personnel, build solid team work and has charisma, especially towards the millennial generation and generation Z; (2) The impact of transformational leadership that is humanistic and respectful will be able to reduce negative behavior that tends to be indifferent, want to be appreciated and lazy and realize their creative and innovative self-actualization, especially completing tasks through new methods and using digital technology. The conclusion that can be obtained is that the transformational, humanist and respectful leadership style is very suitable to be applied to the millennial and generation Z groups and it is hoped that this writing will be useful as a reference for graduates of the Police Inspector School (SIP).*

**Keywords:** *transformational leadership style, humanistic, psychological needs, Millennial and Z Generation.*

### ABSTRAK

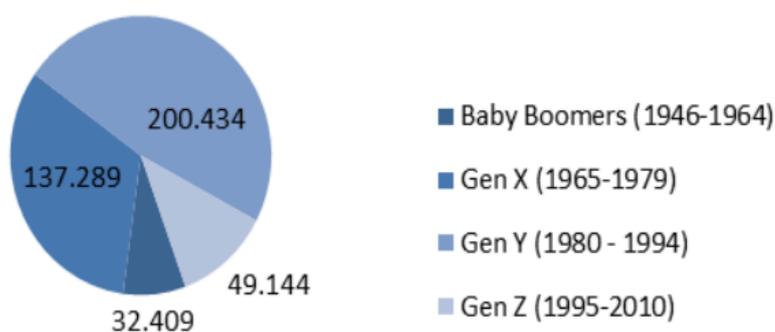
Tujuan penelitian ini adalah ingin menggali strategi dalam memimpin personel dari generasi milenial dan generasi Z sehingga menjadi pemimpin yang transformatif, humanis dan mencintai anggota. Metode penelitian ini menggunakan jenis penulisan *review artikel*, dimana data primer dan data sekunder diperoleh dari buku, artikel jurnal dan artikel *on-line*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) indikator gaya kepemimpinan transformasional pada lulusan Sekolah Inspektur Polisi sebagai agen-agen perubahan dapat dilihat dari kemampuan dalam memberikan motivasi, inspirasi, menumbuhkan inovasi anggota, memberikan stimulasi intelektual, memperjelas peran para personel, membangun *team work* yang solid dan memiliki karismatik khususnya terhadap generasi milenial dan generasi Z; (2) Dampak kepemimpinan transformasional yang humanis dan menghargai, akan dapat menurunkan perilaku negatif yang cenderung acuh, ingin dihargai dan malas serta mewujudkan aktualisasi diri mereka yang kreatif dan inovatif khususnya penyelesaian tugas-tugas melalui cara baru dan menggunakan teknologi digital. Kesimpulan yang dapat diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional, humanis dan menghargai sangat cocok diterapkan pada kelompok generasi milenial dan generasi Z serta penulisan ini diharapkan bermanfaat sebagai acuan bagi lulusan Sekolah Inspektur Polisi (SIP).

**Kata kunci :** *gaya kepemimpinan transformasional, humanistik, kebutuhan psikologis, Generasi Milenial dan Z*

## PENDAHULUAN

Sekolah Inspektur Polisi (SIP) merupakan sekolah pembentukan perwira Polri yang bersumber dari personel Polri dari jenjang Bintara yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti ujian masuk SIP, yang lulusannya akan memperoleh kenaikan pangkat Inspektur Dua Polisi (Polri, 2023). Reformasi Polri telah bergulir semenjak tahun 1999 yang ditandai dengan pemisahan Polri dari ABRI (Aini et al., 2019), sebagai pelaksanaan amanat rakyat yang tertuang pada perundang-undangan dan untuk mewujudkan polisi sipil yang selalu melindungi, melayani dan mengayomi masyarakat serta juga merupakan rangkaian agenda strategi reformasi Polri pada aspek struktural dan instrumental (Siregar, 2013).

Tantangan tugas-tugas Polri kedepan yang semakin kompleks di era disrupsi globalisasi teknologi informasi digital, tuntutan zaman industri 4.0, tuntutan demokrasi, perkembangan teknologi, pasar bebas dan tuntutan perlindungan terhadap hak asasi manusia serta bentuk-bentuk kriminalitas yang menggunakan media teknologi digital dapat mengganggu penyelenggaraan pembangunan nasional, yang pelaksanaannya harus didukung dengan pemeliharaan keamanan dalam negeri yang menjadi tugas Polri (Heri, 2019). Selain itu saat ini merupakan era generasi milenial dan generasi Z (generasi yang lahir mulai tahun 1980 sampai tahun 2010), baik personel Polri itu sendiri maupun masyarakatnya (Firamadhina & Krisnani, 2021). Generasi milenial dan generasi Z itu merupakan generasi yang lahir pada zaman perkembangan teknologi informasi digital yang sangat pesat dan kedua generasi tersebut memiliki perilaku unik yang beradaptasi terhadap media informasi digital, sehingga memiliki tantangan tersendiri dalam memimpin dan memajemen mereka (Alfikri, 2023). Lalu jumlah personel Polri yang termasuk pada kategori generasi milenial dan generasi Z mencapai 249.578 (Samual, Rifaizal & Azhar Kasim, 2021).



Gambar 1. Judul gambar

Sumber: Rifaizal Samual & Azhar Kasim (2021)

Tantangan lainnya yaitu saat ini Polri telah memasuki tahap ke tiga dari kerangka besar *grand strategy* Polri yaitu *strive for excellence* tahun 2015 sampai tahun 2025. Pada tahap tersebut Polri berupaya mencapai pelayanan publik yang unggul dan prima kepada masyarakat dalam mencegah dan menangani kejahatan, menegakkan hukum, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat guna mendukung pembangunan ekonomi dan budaya nasional serta mewujudkan daya saing bangsa Indonesia (Jayamuna, 2023). Selain itu *strive for excellence* mengedepankan pergeleran Polri berbasis ilmu pengetahuan, ketrampilan dan teknologi serta mengedepankan semangat kemanusiaan yang berbudi luhur (Kemendikbudristek, 2022).

Gaya kepemimpinan transformasional, humanistik dan menghargai bagi lulusan Sekolah Inspektur Polisi (SIP) merupakan pilihan instrumen yang cukup tepat dalam memimpin personel Polri dan melayani masyarakat di era generasi milenial dan generasi Z. Konsep gaya kepemimpinan transformasional menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, adalah merupakan gaya pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi para anggotanya kepada tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas anggotanya (Robbins & Judge, 2013). Berikutnya menurut Stephen P. Robbin & Mary Coulter, bahwa gaya kepemimpinan transformatif adalah gaya pemimpin yang memberikan pertimbangan yang sifatnya individu dan memberikan stimulasi intelektual serta memiliki karismatik (Robbins & Coulter, 2010). Kemudian menurut Richard L. Daft, bahwa kepemimpinan transformatif adalah merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kemiripan dengan kepemimpinan karismatik, namun memiliki kemampuan istimewa untuk menumbuhkan perilaku inovatif dan perubahan dengan mengedepankan kebutuhan dan

kepentingan para anggotanya serta membantu pemecahan masalah dengan cara-cara baru (Draft, 2014). Selanjutnya menurut Bass, kepemimpinan transformatif yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada anggota untuk kreatif dan inovatif serta membangun *team work* yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi (Usman, 2014). Menurut Fanni Adhitya Italiani, bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin mampu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan organisasi dan seorang pemimpin yang dapat memberikan inspirasi serta inovasi terhadap organisasi (Italiani, 2018).

Berdasarkan definisi para ahli maka dapat diambil definisi operasional gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi, menginspirasi, memberikan stimulasi intelektual, memperjelas peran para personel Polri, menumbuhkan perilaku perubahan yang inovatif kreatif, membantu pemecahan masalah dengan cara-cara baru, membangun *team work solid* dan memiliki karismatik guna tercapainya tujuan organisasi Polri yang telah ditetapkan.

Pandangan psikologi terkait gaya kepemimpinan transformasional sangat dekat dengan konsep humanistik. Konsep humanistik mengemban prinsip untuk memanusiakan manusia sehingga pemimpin mampu memahami diri, personel dan lingkungannya. Kemudian konsep humanistik memiliki keunggulan pribadi pemimpin yang berintegritas, keutuhan, keaslian diri yang nampak dalam sikap keterbukaan, eksistensialisme dalam pengalaman baru, konsistensi, fleksibilitas, kreativitas dan konstruktif (Effendi, 2020). Teori Humanistik berawal dari ilmu psikologi yang sangat mirip dengan teori kepribadian, sehingga terjadinya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka teori ini dipakai pada dunia pendidikan baik formal maupun non formal serta cenderung dapat memecahkan masalah pada dunia pendidikan (Insani, 2019). Teori humanistik memberikan sumbangsih pada bidang pendidikan bahwa setiap pendidikan harus memiliki berparadigma humanistik yaitu praktik pendidikan yang memandang manusia sebagai satu kesatuan yang integralistik, harus ditegakkan dan dengan pandangan dasar tersebut diharapkan dapat mewarnai segenap komponen sistematis kependidikan dimanapun serta apapun jenisnya (Samsara, 2020).

Pandangan psikologi terkait gaya kepemimpinan transformasional juga dekat dengan teori kebutuhan menurut Abraham Maslow yang meliputi kebutuhan personel merasa ingin dihargai dan ingin dicintai oleh pimpinannya sehingga mengakibatkan aktualisasi diri dan memunculkan perilaku kreatif serta inovatif (Yusuf et al., 2023). Dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan terdapatnya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik dan rekreasi bersama. Kemudian keinginan dihormati, dihargai terkait prestasi yang diraih anggota seperti hal kecil terkait pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, insentif dan lain sebagainya. Kemudian aktualisasi personel berhubungan dengan pengembangan potensi diri personel. Pemenuhan kebutuhan tersebut seyogyanya dilakukan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional sehingga mampu mewujudkan tim yang solid demi terwujudnya tujuan organisasi (Sari & Dwiarti, 2018).

Program kepemimpinan transformatif khususnya pada instruktur tenaga pendidik di Lemdiklat Polri telah diluncurkan guna mencetak perwira pertama Polri yang transformatif dan menguasai pemanfaatan teknologi informasi serta komunikasi di era Revolusi industri 4.0. (Matin et al., 2020). Selain itu peningkatan pengetahuan, ketrampilan, mental dan kerohanian personel Polri dalam mendukung pelaksanaan tugas, menjadi bagian dari upaya perubahan sikap dan perilaku personel Polri terhadap kebutuhan kepolisian yang humanis, demokratis, akuntabel, transparan, menjunjung tinggi supremasi hukum dan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Indonesia, 2002), yang hal tersebut juga telah dilakukan penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Sekolah Inspektur Polisi (SIP). Sekolah Inspektur Polisi diharapkan akan melahirkan perwira Polri yang memiliki ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional, guna dapat menjadi agen-agen perubahan dan memberikan pengaruh yang terhadap kepuasan kerja anggota dan dapat memberikan pengaruh pada budaya organisasi yang benar-benar melayani masyarakat (Rondonuwu, 2011).

Walaupun program kepemimpinan transformatif khususnya pada instruktur tenaga pendidik di Lemdiklat Polri telah di luncurkan, yang diharapkan mampu mencetak perwira pertama Polri yang transformatif sebagaimana hasil penelitian oleh Matin dan Neti Karnati (Matin et al., 2020), namun masih terdapat ketimpangan yaitu ketidaksiapan SDM personel kepolisian yang ditandai dengan kurangnya kemampuan anggota setingkat perwira pertama pada penguasaan bahasa asing yang

menjadi salah satu faktor kendala utama dalam upaya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di era Revolusi industri 4.0 yang nantinya akan memimpin generasi milenial dan generasi Z, kemudian masih tingginya tingkat pelanggaran disiplin dan kode etik akan dapat mempengaruhi perekrutan perwira Polri dari sumber SIP, sebagaimana hasil penelitian Rifaizal Samual dan Azhar Kasim (Azhar Kasim, 2021).

Kontruksi pemaparan diatas sebagaimana penelitian-penelitian terdahulu yaitu penelitian oleh Andrie Rondonuwu, yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian dan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian serta terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Rondonuwu, 2011). Berikutnya penelitian oleh Sugianti yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif secara langsung (Sugianti, 2020).

Penelitian ini untuk mengkaji gaya kepemimpinan transformasional, humanistik dan menghargai bagi lulusan Sekolah Inspektur Polisi (SIP) dalam memimpin personel Polri dan melayani masyarakat di era generasi milenial dan generasi Z. Tujuan dan fokus penelitian ini yaitu mengkaji dan mengangkat pentingnya kepemimpinan transformasional, humanistik dan menghargai terhadap motivasi personel generasi milenial dan generasi Z agar berinovasi dan kreatif. Temuan hasil penelitian akan dideskripsikan secara faktual dan sistematis berdasarkan instrumen dari definisi operasional gaya kepemimpinan transformasional. Manfaat dari penelitian diharapkan berguna menjadi pertimbangan intitusi Polri dan dapat diterapkan diseluruh Indonesia dalam menempuh pola kepemimpinan transformasional. Berdasarkan paparan tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah tentang (1) Apa saja indikator gaya kepemimpinan transformasional pada lulusan Sekolah Inspektur Polisi sebagai agen-agen perubahan ?, (2) Dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kreatif dan inovatif personel generasi milenial dan generasi Z serta terhadap budaya organisasi ?

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penulisan *literature review*, yaitu melalui pencarian literatur baik internasional maupun nasional yang diterbitkan lima tahun kebelakang dan dengan menggunakan *database EBSCO, ScienceDirect, Proquest, google scholar, Scopus* dan lain sebagainya. Tahap awal dilakukan pencarian artikel jurnal terkait permasalahan, kajian teori dan terakhir terkait hasil pembahasan. Kemudian menggunakan analisis SWOT (*strengths / kekuatan, weaknesses / kelemahan, opportunities / peluang dan threats / ancaman*) untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman penerapan instrumen gaya kepemimpinan transformasional, humanistik dan menghargai bagi lulusan Sekolah Inspektur Polisi (SIP) dalam memimpin personel Polri dan melayani masyarakat di era generasi milenial dan generasi Z. Penelusuran artikel jurnal menggunakan kata kunci kepemimpinan transformasional pada institusi Polri. Artikel jurnal yang diperoleh dipilah-pilah sesuai relevansinya, kualitasnya dan kemudian dikompilasi untuk mendukung pemaparan permasalahan, ketimpangan dan solusi yang dapat disajikan (Ulhaq & Rahmayanti, 2020).

## HASIL

Data penelitian dianalisa menggunakan aspek dan dimensi yang berasal dari definisi operasional gaya kepemimpinan transformasional yaitu, gaya kepemimpinan yang memotivasi, menginspirasi, memberikan stimulasi intelektual, memperjelas peran para personel Polri, menumbuhkan perilaku perubahan yang inovatif kreatif, membantu pemecahan masalah dengan cara-cara baru, membangun *team work solid* dan memiliki karismatik guna tercapainya tujuan organisasi Polri yang telah ditetapkan.

### **Indikator gaya kepemimpinan transformasional pada lulusan Sekolah Inspektur Polisi sebagai agen-agen perubahan.**

1. Mampu memberikan motivasi, inspirasi dan menumbuhkan inovasi anggota.

Motivasi dan inspirasi terhadap personel dapat dilakukan oleh seorang pemimpin melalui sikap yang humanis, menghargai, penebaran energi positif yang selalu menampilkan wajah bahagia dan murah senyum di depan anggota. Hal ini sebagaimana penelitian terdahulu oleh Nurliani Firdaus dan Ramli, menunjukkan bahwa melalui senyum dan wajah bahagia dapat mengurangi tingkat stres

pada diri individu, kemudian dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa melalui senyum dan wajah bahagia oleh seorang pemimpin maka dapat mengurangi tingkat stress personel akibat beban kerja, sehingga akan dapat menumbuhkan motivasi kerja, kreatifitas dan inovasi bagi organisasi Polri (Nurliani Firdaus & Ramli, 2023).

Seorang pemimpin mampu menjadi pendengar yang baik terhadap yang di sampaikan oleh anggota, menghargai, mencintai anggota, tidak langsung mendikte mereka sehingga dapat mengetahui penyebab kesulitan dan mampu memberikan solusi serta mencari tahu tujuan dan harapan anggota, agar mengetahui yang ingin dicapai. Sebagaimana penelitian Ni Putu Depi Yulia Peramesti dan Dedi Kusmana, bahwa seorang pemimpin di era generasi milenial dan generasi Z harus mampu menjadi pendengar yang baik terhadap yang di sampaikan oleh anggota baik secara langsung maupun melalui media digital. Dengan demikian sebagaimana karakteristik generasi milenial dan generasi Z, maka seorang anggota akan semakin termotivasi untuk berinovasi dan menemukan cara-cara inovatif dalam penyelesaian kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan tugas (Peramesti & Kusmana, 2018).

Pemimpin mengapresiasi prestasi yang dicapai oleh anggota sebagai bentuk kebutuhan penghargaan terhadap anggota, sehingga anggota semakin bersemangat meningkatkan kinerja mereka dan tidak berfokus pada kegagalan, namun berfokus pada usaha untuk selalu belajar. Pemimpin juga memberikan target terkecil dari suatu pekerjaan yang diberikan, sehingga ketika target terkecil mampu dikerjakan oleh anggota maka akan muncul perasaan senang dan perlahan anggota akan dapat mencapai target kerja yang lebih tinggi yang sesuai dengan kemampuannya. Sebagaimana hasil penelitian oleh Achmad Idham Zakaria dkk, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polri khususnya di Polres Karawang (Amarullah et al., 2023).

#### 2. Memberikan stimulasi intelektual pada Anggota.

Cara ini merupakan upaya untuk menumbuhkan kreativitas dan inovasi anggota dalam mengembangkan pemikiran kritis dan kemampuan memecahkan masalah pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan mutu kerja dari aspek akademik. Seorang pemimpin memiliki metode pendekatan dalam menumbuhkembangkan ide-ide baru dan mampu memberikan solusi kreatif terhadap permasalahan pekerjaan anggota. Seorang pemimpin juga dapat mengkolaborasi kerangka pemikirannya dengan kerangka pemikiran anggota guna tercapainya tujuan organisasi. Stimulus intelektual yang harus diberikan pemimpin pada anggota dapat berupa mempertanyakan asumsi lama terkait teknik penyelesaian tugas, mengajak cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, mendorong pemanfaatan imajinasi untuk menumbuhkan kreativitas dan memberikan simbol inovasi serta mendorong penggunaan intuisi yang dipadu dengan logika. Penelitian Muh.Latif dkk, membuktikan bahwa dimensi stimulasi intelektual juga berusaha untuk sepenuhnya diwujudkan dengan cara yang komprehensif dalam praktik kepemimpinan yang tercermin dalam peran optimal para pemimpin dalam mendorong peningkatan kemampuan anggota dan munculnya dorongan bagi anggota untuk berpikir kritis (Latif et al., 2023).

#### 3. Memperjelas peran para personel.

Aspek ini merupakan bagian dari manajemen seorang pemimpin terhadap personel khususnya generasi milenial dan generasi Z dalam mengemban manajemen personalia. Beberapa hal terkait manajemen personalia yaitu kemampuan pemimpin untuk menganalisis pekerjaan terkait peran masing-masing bagian sesuai dengan kerangka organisasi, memiliki strategi perencanaan personalia terkait proses perekrutan yang profesional sehingga diperoleh personel yang benar-benar memiliki kompetensi sesuai bidang-bidang yang dibutuhkan oleh organisasi, kemampuan melakukan penilaian kinerja terkait metode penilaian dan seberapa sering dilakukan penilaian, memiliki kemampuan untuk merencanakan dan memilih serta menentukan jenis tunjangan yang di terima personel seperti tunjangan perawatan personel, mendorong dan memfasilitasi personel dalam pendidikan pengembangan, seminar, kuliah umum dan sebagainya. Sebagaimana penelitian oleh Andi Ardawan dkk, bahwa manajemen personel Polri yang tepat dan penempatan personel sesuai kompetensinya akan berdampak positif pada kelangsungan organisasi dan terhadap pelayanan publik (Ardawan et al., 2022).

#### 4. Membangun *team work solid*.

Aspek ini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk membuat kondisi tim, khususnya yang terdiri dari generasi milenial dan generasi Z, dalam keadaan suasana kerja yang humanis, kondusif, tidak saling menjatuhkan dan bersinergi, sehingga masing-masing anggota dapat memaksimalkan kemampuannya, saling mendukung dan berkolaborasi dalam mencapai keberhasilan tujuan program-program organisasi Polri. Sebagaimana hasil penelitian

Mariniyati dan Anthonius Junito Kursudjono, yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada personel polisi di kantor kepolisian (Mariniyati & Karsudjono, 2024).

5. Memiliki karismatik.

Aspek ini merupakan kombinasi dari karakteristik kepribadian humanis, keterampilan komunikasi dan visi yang dapat dikembangkan melalui latihan dan pengalaman, karena kepemimpinan karismatik tidak dapat dimiliki oleh semua orang secara alami. Pemimpin karismatik yang sukses telah mampu menggabungkan daya tarik pribadi dengan tujuan yang kuat dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain, sehingga dapat memotivasi anggota timnya melalui persona yang unik dan gagasan yang menginspirasi serta menciptakan dampak positif dalam berbagai konteks kepemimpinannya. Sebagaimana penelitian Diah Sundari Ayu Sundari, Indriyati Eko Purwaningsih dan Flora Grace Putrianti, yang membuktikan bahwa hubungan positif antara persepsi kepemimpinan karismatik dengan motivasi kerja anggota Satuan Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta (Sundari et al., 2020).

**Asima dan Simbolon (2023) menunjukkan beberapa karakteristik pemimpin transformasional yang humanis dan menghargai personel, sebagai berikut :**

1. Memiliki pemikiran dan tindakan yang strategis untuk mempengaruhi anggota dan lingkungannya.
2. Memiliki perilaku yang proaktif, mampu memprediksi peluang dan merancang pemikiran untuk memanfaatkan peluang.
3. Memiliki kemampuan yang multi perspektif dalam setiap pengambilan keputusan.
4. Memiliki pemikiran yang mengedepankan kreativitas dalam mengembangkan solusi.
5. Mampu melakukan transformasi struktural dan kultural, sehingga dapat beradaptasi terhadap perubahan.
6. Sensitif terhadap tuntutan jaman.
7. Berani mengambil risiko.
8. Menghargai inovasi dan personal.
9. Mampu melihat peluang terlebih dahulu sebelum orang lain.
10. Dapat menjadi role model bagi orang lain, dapat dijadikan panutan bagi personel dan lingkungannya.
11. Memberdayakan anggota , mampu mengarahkan sumber daya sesuai dengan kompetensi anggota.
12. Dapat bersikap terbuka atas ide dan gagasan baru dari perdonel dan lingkungan.

**Analisis SWOT** (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*).

Analisis SWOT dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengetahui sejauhmana kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman penerapan gaya kepemimpinan transformasional, humanistik dan menghargai kepada lulusan Sekolah Inspektur Polisi (SIP) dalam memimpin personel Polri dan melayani masyarakat di era generasi milenial dan generasi Z.

1. *Strengths* (kekuatan).

Generasi milenial dan generasi Z memiliki karakteristik yang menyukai teknologi informasi dan media sosial, sehingga seorang pemimpin meningkatkan kemampuan di bidang teknologi informasi dan media sosial juga, dalam memimpin dan manajemen personelnnya serta memerlukan *mindset* yang pantang menyerah (Muktamar B, 2022). Selain itu memiliki semangat untuk memberikan motivasi, inspirasi, mencintai dan humanis agar terpicu semangat kinerja personel dan tumbuh inovasi untuk pengembangan budaya organisasi. Lalu terkait *soft skills* dilakukan penanaman kemampuan bernegosiasi, *kolaborasi, creativity dan critical thinking*. Kemudian pemimpin mampu menunjukkan sikap selalu bangkit dari kegagalan dan pantang menyerah dalam menggapai tujuan, sehingga memunculkan *respect* dari personel (Tiara Dewi et al., 2023).

2. *Weaknesses* (kelemahan).

Berdasarkan penelitian terdahulu telah diketahui bahwa masih terdapat banyak pelanggaran anggota maupun pelanggaran kode etik profesi Polri. Untuk itu hal ini dapat menjadi kendala dan kelemahan Polri dalam merekrut dan mencetak pemimpin-pemimpin dari sumber SIP yang benar benar memiliki gaya dan jiwa kepemimpinan transformasional (Samual, Rifaizal & Azhar Kasim, 2021).

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

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

Gambar 2. Judul gambar  
Sumber: Rifaizal Samual & Azhar Kasim (2021)

Kelemahan dan kendala lainnya adalah kurangnya penguasaan bahasa asing oleh personel Polri maupun perwira pertama Polri, yang mana hal ini akan dapat mempengaruhi kemampuan kepemimpinan transformasional, karena masyarakat dan personel Polri sendiri merupakan generasi milenial dan generasi Z yang kebanyakan cukup menguasai bahasa asing dan teknologi informasi digital (Samual, Rifaizal & Azhar Kasim, 2021).

**Data Hasil Kemampuan Bahasa Inggris Perwira Pertama pada Diklat Sebas  
Tahun 2017 dan 2018**

Tahun	Jumlah Peserta Didik	Memenuhi Syarat	Persentase (%)	Tidak Memenuhi Syarat	Persentase (%)	Keterangan
2018	115 Perwira	13 peserta	11%	102 peserta	89%	

Gambar 3. Judul gambar  
Sumber: Rifaizal Samual & Azhar Kasim (2021)

3. *Opportunities* (peluang).

Generasi milenial dan generasi Z cenderung melek teknologi, haus informasi, haus ilmu pengetahuan dan menyukai tantangan. Untuk itu kepemimpinan pada era generasi milenial dan generasi Z dapat mengikuti perkembangan zaman dengan memiliki pendekatan yang khas khususnya terkait pendekatan digital, sehingga mampu menggali dan mengembangkan potensi mereka (Setyawan, 2023). Sebagai contohnya, yaitu mendorong ide personel dengan menyiapkan peluang untuk mengumpulkan ide pada berbagai kesempatan melalui *platform* digital yang bisa diakses dari berbagai macam perangkat digital, dengan menetapkan aturan dasar dalam format tersebut yang memiliki masa waktu panjang dan hirarki tidak menjadi masalah dalam konteks ide serta membuat aturan dasar untuk mendorong ide. Selain itu, membuat peluang opsional bagi personel untuk berbagi ide seperti membuat papan digital, menyiapkan kotak umpan balik dan opini (Harto et al., 2023).

4. *Threats* (ancaman).

Generasi milenial dan generasi Z memiliki spiritualitas yang rendah, sehingga ketika mengalami kegagalan dan permasalahan dalam kehidupan sehari-hari mudah mengalami kecemasan yang dapat berdampak buruk bagi kinerja Personel (Setyowati et al., 2024). Generasi ini juga mudah terpengaruh oleh lingkungan sehingga mudah terjerumus pada perilaku antisosial yang dapat berdampak buruk bagi disiplin dan pelanggaran personel (Fitriyadi et al., 2023). Selain itu, generasi ini cenderung manja, acuh, ingin dihargai dan merasa benar sendiri sehingga kurang memiliki sikap hirarki terhadap atasan (Rika Ningsih & Fatmawati, 2024) dan tidak memiliki komunikasi efektif (Zis et al., 2021).

**Strategi pemimpin dalam manajemen anggota dari generasi milenial dan generasi Z.**

1. Meningkatkan kekuatan dan peluang.

- a. Meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengenali karakteristik unik generasi milenial dan generasi Z dan menciptakan lingkungan kerja yang paling sesuai.
- b. Terdapatnya para instruktur tenaga pendidik yang telah memperoleh keilmuan terkait penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

- c. Melakukan peningkatan perubahan struktural dan instrumental pada tubuh Polri secara masif, sehingga menjadikan personel Polri semakin humanis terhadap masyarakat dalam melayani.
  - d. Meningkatkan pelatihan kerohanian yang masif terhadap personel, sehingga memiliki jiwa yang semakin bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
  - e. Terdapatnya perwira sumber sarjana yang memiliki kompetensi khusus di bidang bahasa asing dan di bidang teknologi informasi untuk dapat menebarkan keilmuan yang dimiliki kepada personel yang lainnya.
  - f. Meningkatkan kedekatan pada personel dan memberikan akses informasi seluasnya.
  - g. Berperilaku menjadi pendengar yang baik terhadap keluhan personel dan memberikan solusi yang tepat.
  - h. Meningkatkan kepercayaan pada anggota untuk melaksanakan tugas yang menantang.
  - i. Meningkatkan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman dan tanpa sekat birokrasi yang rumit.
  - j. Mencari dan menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap keinginan anggota.
  - k. Memperkuat perilaku empati melalui perintah dan kontrol yang humanis.
  - l. Meningkatkan semangat anggota untuk mencoba dan tidak takut gagal.
2. Menurunkan kelemahan dan ancaman.
    - a. Melakukan pengawasan yang masif terhadap perilaku anggota, sehingga terdapat celah yang kecil untuk melakukan pelanggaran disiplin maupun kode etik profesi Polri.
    - b. Pelatihan yang masif terkait peraturan disiplin Polri dan peraturan kode etik profesi Polri, sehingga anggota memahami resiko perbuatannya.
    - c. Pelatihan yang masif terkait kemampuan bahasa asing dan teknologi informasi kepada personel Polri.
    - d. Edukasi terhadap Bhayangkari terkait bahayanya, jika personel Polri melakukan pelanggaran disiplin dan kode etik profesi Polri, sehingga dapat membantu *control and balance* pada suami.
    - e. Karakteristik generasi milenial dan Z yang cenderung acuh dan malas, maka membuat terobosan penghargaan bagi anggota yang berprestasi.
    - f. Karakteristik generasi milenial dan generasi Z yang tidak lepas dari media sosial, maka mengembangkan pola-pola baru dalam berkomunikasi dan penyelesaian tugas dengan menggunakan media digital.
    - g. Sanksi atau hukuman fisik dilakukan bersifat hukuman fisik yang mendidik dan humanis, untuk menekan pelanggaran disiplin anggota.

## SIMPULAN

Berdasarkan paparan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kecakapan lulusan Sekolah Inspektur Polisi (SIP) dalam menghadapi anggota dari generasi milenial dan generasi Z sangat dibutuhkan, guna tercapainya tujuan organisasi *strive for excellence*.
2. Melalui pendekatan humanistik, menghargai dan mencintai personel dari generasi milenial dan generasi Z, maka akan dapat menekan perilaku negatif generasi tersebut yaitu memiliki spiritualitas yang rendah, cenderung manja, acuh, ingin dihargai dan merasa benar sendiri.
3. Melalui pendekatan humanistik, menghargai dan mencintai personel, yang merupakan dari generasi milenial dan generasi Z, maka akan dapat meningkatkan kelebihan generasi tersebut yang cenderung menyukai media sosial dan teknologi digital, sehingga membangkitkan aktualisasi diri anggota untuk kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas dan membuat baik budaya organisasi yang melayani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N. W., Muntholib, A., & Suryadi, A. (2019). Dinamika Integrasi dan Pemisah Polri Dari Abri Tahun 1961-2002. *Journal of Indonesian History*, 8(2), 105–112.
- Alfikri, A. W. (2023). Peran Pendidikan Karakter Generasi Z dalam Menghadapi Tantangan Di Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang*, 22.
- Amarullah, S., Maulidi, A., Syarifudin, E., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Polisi dan Komitmen terhadap Kinerja Polisi di Polres Kerawang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(10), 4607–4617.
- Ardawan, A., Ismail, I., Aminah, S., Pascasarjana, P., Studi, P., Publik, A., Puangrimaggalatung, U., Studi, P., Publik, A., Puangrimaggalatung, U., Studi, P., Publik, A., Administrasi, F. I., & Puangrimaggalatung, U. (2022). Analisis Implementasi Kebijakan Penempatan Personil Kepolisian Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Kepolisian Resor Soppeng. 3(2), 1231–1240.
- Asima, M., & Simbolon, M. (2023). Strategi Menjadi Pemimpin Bagi Generasi Milenial di Era Komunikasi Digital. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 77–85.
- Samual, R., & Kasim, A. (2020). Strategi SDM Polri Mempersiapkan Generasi “Y” di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 14(3), 12.
- Draft, R. L. (2014). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, Y. R. (2020). Model Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Budaya, Humanistik dan Nasionalisme Dalam Penguatan Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 10(2), 161–179.
- Firamadhina, F. I. R., & Krisnani, H. (2021). Perilaku Generasi Z terhadap Penggunaan Media Sosial TikTok: TikTok Sebagai Media Edukasi dan Aktivisme. *Share : Social Work Journal*, 10(2), 199.
- Fitriyadi, M. Y., Rahman, M. R., Azmi, M. R., Religion, J., Agama, J., Fitriyadi, M. Y., Rahman, M. R., Azmi, M. R., Ilham, M. A., Aibina, O. I., Hesda, N., & Al, F. (2023). Pengaruh Dunia It Terhadap Perilaku Remaja Generasi Z. *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(2), 21–37.
- Harto, B., Rukmana, A., Subekti, R., Tahir, R., Waty, E., Situru, A., & M.Kom, S. (2023). *Transformasi Bisnis di Era Digital (Teknologi Informasi dalam Mendukung Transformasi Bisnis di Era Digital)*.
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 90–105.
- Inساني, F. D. (2019). Teori Belajar Humanistik Abraham Maslow Dan Carl Rogers Serta Implikasinya Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 8(2), 209–230.
- Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11.
- Jayamuna, I. M. (2023). Sistem Pelayanan Kepolisian Melalui Aplikasi Polri Super App Di Polda Lampung Sebagai Inovasi Pelayanan Publik. *JSI Jurnal Socia Logica*, 2(2), 2023.
- Kemendikbudristek. (2022). Keputusan Kepala Badan Standar, Kurikulum dan Asesmen Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 008/H/KR/2022 Tentang Capaian Pembelajaran. In *Kemendikbudristek* (Issue 21).
- Latif, M. W., Dwilaksana, C., Nasri, & Wardana, G. (2023). Strategi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Keamanan dan Ketertiban Publik pada Era Industri 4.0. *Jurnal Sanyata Sumanasa Wira*, 1(1), 145–156.
- Mariniyati, ., & Karsudjono, A. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Personel Terhadap Komitmen Organisasional Studi Kasus Pada Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur. *Al-KALAM : Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*. 11(1), 204.
- Matin, Karnati, N., & Purba, A. L. E. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di sekolah bahasa lemdiklat polri. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 1–12.
- Muktamar B, A. (2022). Karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *Histeria Jurnal: Ilmiah Soshum Dan Humaniora*, 1, 142–148.
- Nurliani Firdaus, & Ramli. (2023). Senyum : Psikologi Positif dan Psikologi Islam. *Indonesian*

- Journal of Islamic Counseling*, 5(1), 72–82.
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84.
- Rika Ningsih, & Fatmawati, F. (2024). Realitas Kesantunan Berbahasa Gen-Z di Era Digital. *Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa, Dan Sastra*, 10(1), 215–224.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, A. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Bogor Kota*. Universitas Indonesia.
- Samsara, A. (2020). *Mengenal Psikologi Humanistik (Ke 1)*. Semarang : Lautan Jiwa.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58.
- Setyawan, D. (2023). Transformasi Digital sebagai Tantangan dan Peluang dalam Menciptakan Bisnis Startup yang Inovatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 191–196.
- Setyowati, S., Mashunatul Mahmudah, A., Tinggi Ilmu Kesehatan Surya Global Yogyakarta, S., Ringroad Selatan Blado, J., Monumen Perjuangan, J., & Lor, B. (2024). Spiritualitas dan Kecemasan pada Remaja SMK. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 12(2), 419–428.
- Siregar, S. N. (2013). Pencapaian Reformasi Instrumental POLRI 1999 - 2011. *Jurnal Penelitian Politik*, 10(2), 129–143.
- Sugianti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Perilaku Kerja Inovatif dengan Motivasi Intrinsik sebagai Pemedia. In *Universitas Negeri Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Sundari, D., Purwaningsih, I., & Putrianti, F. (2020). Motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja ditinjau dari perpepsi kepemimpinan karismatik. *JURNAL SPIRITS*, 11, 99.
- Tiara Dewi, A., Meidy Andrena, K., & Aprilia Hellyani, C. (2023). Gaya Kepemimpinan Ideal Untuk Generasi Z Pada Lingkungan Organisasi. *JRIME: Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 102–111.
- Ulhaq, Z. S., & Rahmayanti, M. (n.d.). Panduan penulisan skripsi literature review.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. In *Lembaran Negara Republik Indonesia*.  
<https://peraturan.go.id/common/dokumen/ln/2002/uu2-2002.pdf>
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, H., Puspitasari, F., & Untoro, U. Y. (2023). Restorasi Justice Mewujudkan Nilai dalam Penegak Hukum. *Jurnal Ilmu Hukum, Rechtsregel*, 6(1), 1–477.
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87.