

Millenial Dalam Birokrasi: Akselerasi Pegawai Millenial dalam Instansi Pemerintah

Ahmad Juwari¹, Novi Savarianti Fahrani², Sughron Jazila³

¹ Badan Kepegawaian Negara, juwariid@gmail.com

² Badan Kepegawaian Negara, novi.savarianti@gmail.com

³ Badan Kepegawaian Negara, azil.sughronjazila@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan akselerasi pegawai Y (millenial) dalam birokrasi. Selama kurun waktu 2010-2019, pemerintah melakukan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebanyak 765.712 pegawai. Di satu sisi jumlah pegawai generasi non millenial (x dan babyboomers) masih mendominasi yaitu 83,65% dari keseluruhan pegawai, sehingga terdapat gap jumlah pegawai millenial dengan pegawai generasi x dan babyboomers yang besar dalam pemerintahan. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah melihat bagaimana akselerasi dari pegawai millenial dalam birokrasi. Metodologi penulisan ini menggunakan kualitatif dengan analisa data kuantitatif dan deskriptif kualitatif dengan kerangka teori terkait. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa generasi millenial masih menjadi minoritas dengan komposisi sekitar 16,35% dan 1,23% diantaranya berakselerasi ke struktural eselon IV dan III di birokrasi. Karakter millenial yang connected, confident dan creative memunculkan tantangan dan resistensi yang perlu dilihat pemerintah dalam strategi pembangunan aparatur negara. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan yaitu di bulan september 2019.

Kata Kunci: Akselerasi, Generasi Millenial, Birokrasi

ABSTRACT

This study explains the acceleration of employee Y (millennial) in the bureaucracy. During 2010-2019, the government recruited 765,712 employees of prospective civil servants (CPNS). On the one hand, the number of non-millennial generation employees (x and baby boomers) still dominates at 83.65% of the total employees, so there is a gap in the number of millennial employees with a large generation X employees and baby boomers in government. The problem raised in this study is to see how the acceleration of millennial employees in the bureaucracy. This writing methodology uses qualitative analysis of quantitative and qualitative descriptive data with a related theoretical framework. The results of the study show that the millennial generation is still a minority with a composition of around 16.35% and 1.23% of which accelerates to structural echelon IV and III in the bureaucracy. The connected, confident and creative millennial character raises challenges and resistance that the government needs to see in the development strategy of the state apparatus. This research was conducted for one month in September 2019.

Key words: Acceleration, Millennials Generation, Bureaucracy

Pendahuluan

*Corresponding author

Ahmad Juwari
adan Kepegawaian Negara
juwariid@gmail.com

Received: January 7, 2020
Revised: June 16, 2020
Accepted: June 25, 2020
Available Online: June 30, 2020

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran vital dalam organisasi, tidak hanya organisasi swasta, birokrasi pemerintah membutuhkan SDM untuk mencapai visi & misi organisasi. Chandler & Piano dalam (Pardede & Mustam, n.d.) mengungkapkan terkait SDM Pemerintahan yang dikenal sebagai administrasi publik diartikan sebagai proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Personel publik, selain dari pada sumber daya yang disebutkan Chandler & Piano menjadi kunci jalannya pemerintahan. SDM publik di Indonesia yang dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur sedemikian rupa jalannya pemerintahan. Setidaknya Indonesia sudah merumuskan 3 (tiga) fungsi ASN (Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara) yakni: 1) Pelaksana kebijakan publik, 2) Pelayan publik; dan 3) Perekat dan pemersatu bangsa. Dengan postur fungsi tersebut yang kemudian dijabarkan dalam tugas maupun kewenangan dalam undang-undang, birokrasi Indonesia membutuhkan SDM dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu sesuai tugas bidang yang diemban.

Terkait dengan SDM yang dimiliki birokrasi Indonesia, demografi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan lebih detail berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Demografi PNS Menurut Kelompok Umur & Jenis Kelamin

KELOMPOK UMUR	JENIS KELAMIN				JUMLAH	
	PRIA		WANITA			
18 – 20	3,673	0.09%	1,525	0.04%	5,198	0.12%
21 – 25	25,528	0.60%	15,524	0.36%	41,052	0.96%
26 – 30	62,477	1.47%	85,247	2.00%	147,724	3.47%
31 – 35	202,336	4.76%	299,908	7.05%	502,244	11.80%
36 – 40	298,530	7.02%	363,019	8.53%	661,549	15.55%
41 – 45	296,839	6.98%	304,053	7.15%	600,892	14.12%
46 – 50	390,409	9.18%	371,828	8.74%	762,237	17.92%
51 – 55	490,287	11.52%	416,784	9.80%	907,071	21.32%
56 – 60	333,564	7.84%	278,944	6.56%	612,508	14.40%
>60	10,337	0.24%	3,776	0.09%	14,113	0.33%
JUMLAH PNS	2,113,980	49.69%	2,140,608	50.31%	4,254,588	100%

Sumber: diolah oleh tim peneliti

Data per Juni 2018 di atas menggambarkan proporsi kelompok umur di Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang masih didominasi oleh kelompok umur 51-55 tahun (21,32%), diikuti oleh kelompok umur 46-50 tahun (17,92%) dan kelompok umur 36-40 tahun (15,55%). Sementara kelompok umur 26-30 tahun hanya 3,47% dan kelompok umur 31-35 dengan 11,80% dari seluruh PNS di Indonesia.

Kondisi di atas secara tidak langsung mempengaruhi daya dorong birokrasi dalam menjalankan fungsi dan tugas pemerintahan. Budaya organisasi, dengan proporsi kelompok umur di atas, cenderung sulit untuk berubah dari budaya lama. Organisasi publik, walaupun berbeda karakter dengan organisasi privat, seharusnya mampu menjalankan organisasinya dengan cara kerja/bisnis proses yang efisien, yang cepat dan gesit apalagi instansi pemerintah yang berhadapan dengan pelayanan publik. Dan berdasarkan alasan-alasan di atas, dalam upaya penyegaran organisasi dan mengisi formasi jabatan di pemerintah baik daerah maupun di pusat yang kosong melalui rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

Istilah generasi Y (millennial) yang muncul dewasa ini erat kaitannya dengan bonus demografi yang terjadi di Indonesia, dimana rasio ketergantungan (*dependency ratio*) usia penduduk non produktif dengan penduduk produktif yang menurun. Menurut proyeksi data Sensus Penduduk 2010, bonus demografi mulai terjadi pada tahun 2012 menurut (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik, 2018) dengan rasio ketergantungan sebesar 49,6 dan mencapai angka terendah di 46,9 dalam kurun tahun 2028-2031. Sementara proyeksi Survey Penduduk Antar Sensus (SUPAS) memperkirakan rasio ketergantungan mencapai angka terendah mengalami percepatan sekitar tahun 2021-2022 dengan nilai 45,4. Proyeksi di Indonesia, generasi millennial akan memainkan peran penting ke depan terutama dalam perekonomian Indonesia sehingga mampu meningkatkan kinerja pembangunan termasuk sumbangsih millennial terhadap pembangunan di birokrasi pemerintah.

Di organisasi publik, pemerintah melakukan regenerasi dengan membuka rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui kebijakan yang dijalankan oleh Kementerian PAN RB, Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan instansi pusat/daerah terkait. Salah satu contoh adalah rekrutmen tahun 2018 dan 2019 yang dapat dipastikan rekrutmen tahun tersebut menjaring CPNS millennial dengan CPNS kelahiran antara tahun 1981 hingga 1995 dengan jumlah 250 formasi tambahan. Mulai terisinya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari pegawai millennial (kelahiran 1981-1995) membawa konsekuensi bagi jalannya organisasi, terlebih pada perbedaan jumlah dan karakter generasi millennial dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu

penelitian ini mengangkat permasalahan bagaimana akselerasi dari pegawai millennial dalam birokrasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Generasi Y (Millennial) merupakan bagian dari kategorisasi generasi. Teori perbedaan generasi pertama dipopulerkan Howe dan William Strauss dalam (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik, 2018) di tahun 1991 yang membagi generasi berdasarkan kesamaan rentang waktu kelahiran dan kesamaan kejadian-kejadian histori.

Menurut (Putra, 2016) merangkum pengelompokan generasi dari berbagai ahli yang dapat dilihat dari tabel 2 berikut:

Tabel 2
Pengelompokan Generasi

Sumber	Label				
Tapscott (1988)	-	Baby Boom Generation (1946-1964)	Generasi X (1965-1975)	Digital Generation (1976-2000)	-
Howe & Strauss (2000)	Silent Generation (1925-1943)	Boom Generation (1943-1960)	13 th Generation (1961-1981)	Millennial Generation (1982-2000)	-
Zenke et al (2000)	Veterans (1922-1943)	Baby Boomers (1943-1960)	Gen-Xers (1960-1980)	Nexters (1980-2000)	-
Lancaster & Stillman (2000)	Traditionalist (1900-1945)	Baby Boomers (1946-1964)	Generation Xers	Generation Y	-
Martin & Tulgan (2002)	Silent Generation (1925-1942)	Baby Boomers (1946-1964)	Generation X (1965-1977)	Millenials (1981-1999)	-
Oblinger & Oblinger (2005)	Maatures (<1946)	Baby Boomers (1947-1964)	Generation Xers (1965-1980)	Gen-Y/NetGen (1981-1995)	Post Millenials (1995-Present)

Selain dari generasi di atas, ahli lain seperti dalam penelitian Benesik, Csikos dan Juhes (2016) menambahkan adanya generasi Z yang merupakan generasi setelah generasi millennial (Y). Generasi ini yang nantinya akan meramaikan angkatan kerja selanjutnya setelah generasi millennial.

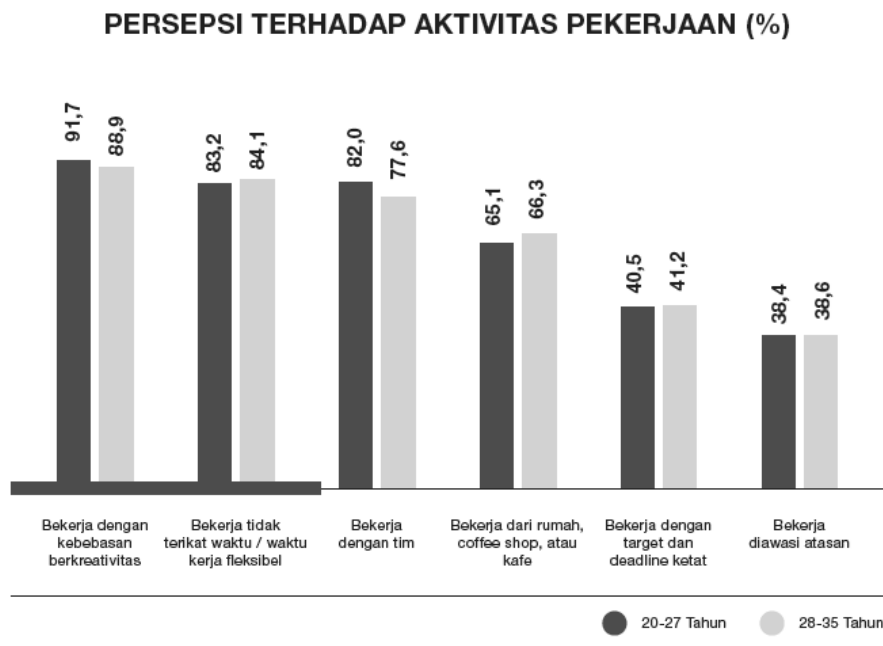
Ada beberapa karakteristik generasi millennial terlebih dengan keterkaitan generasi ini dengan perkembangan teknologi hingga saat ini. Boston Consulting Group (BCG) bersama University of Berkley pada tahun 2011 dalam (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik, 2018) melakukan studi di karakteristik generasi millennial Amerika, diantaranya:

- a. Minat membaca secara konvensional kini sudah menurun karena Generasi Y lebih memilih membaca lewat *smartphone* mereka;
- b. *Millennial* wajib memiliki akun sosial media sebagai alat komunikasi dan pusat informasi;
- c. *Millennial* pasti memilih ponsel daripada televisi. Menonton sebuah acara televisi kini sudah tidak lagi menjadi sebuah hiburan karena apapun bisa mereka temukan di telepon genggam;
- d. *Millennial* menjadikan keluarga sebagai pusat pertimbangan dan pengambil keputusan mereka.

Menurut Yoris Sebastian dalam (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik, 2018), ada beberapa keunggulan dari generasi millennial yaitu ingin serba cepat, mudah berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, kreatif, dinamis, melek teknologi, dekat dengan media sosial, dan sebagainya. Dari sisi pekerjaan, Gallup (2016) dalam (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik, 2018) millennial memiliki ciri karakteristik sendiri dibanding generasi sebelumnya, yaitu:

- a. Para millennial bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu yang sudah dicita-citakan sebelumnya);
- b. Millenials tidak terlalu mengejar kepuasan kerjam namun yang lebih millenials inginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka di dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, *skill* baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang dan sebagainya);
- c. Millenials tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol;
- d. Millenials tidak menginginkan review tahunan, millenials menginginkan *on going conversation*;
- e. Millenials tidak berpikir untuk memperbaiki kekurangan, millenials lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihanannya;
- f. Bagi millenials, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka.

(Utomo & Dkk, 2019) mencoba memahami perilaku millennial, salah satunya persepsi millennial terhadap pekerjaan dengan menjelaskan 3 (tiga) karakter generasi millennial, yaitu *connected*, *confident*, dan *creative*. Menurutnya, kreatifitas millennial juga terbawa pada lingkungan kerja, karena pada dasarnya kreatifitasnya merupakan bagian dari *passion* mereka. Millennial lebih suka bekerja dengan kebebasan untuk berkreatifitas, bekerja dengan fleksibilitas waktu dan juga bekerja secara tim.



Dengan menggunakan rentang umur 1983-1998, IDM membagi millennial seperti terlihat dalam warna grafik di atas dalam kelompok Junior Millennial dan Senior Millennial dengan rentang kelahiran Junior 1991-1998 dan Senior dari 1983-1990. Hal yang sama juga bisa dilihat dalam millennial di organisasi publik bahwa terdapat Junior dan Senior Millennial walaupun persepsi mengenai pekerjaan seperti grafik di atas yang tidak jauh berbeda.

Akselerasi Jabatan

Akselerasi dimaknai dalam dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan (1) proses mempercepat; (2) peningkatan kecepatan; percepatan; (3) laju perubahan kecepatan.

Kaitannya dengan akselerasi di birokrasi pemerintah, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki aturan yang baku melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Terkait dengan akselerasi jabatan millennial, maka tidak lepas dari sistem kenaikan pangkat dan jabatan yang ada di birokrasi, bagaimana generasi miillennial mampu menduduki jabatan dengan sistem kenaikan pangkat yang ada.

Pasal 47 ayat 5 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan salah satunya bahwa hasil penilaian kinerja PNS digunakan dalam persyaratan pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat. Sistem kenaikan pangkat di PNS juga masih mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS). Susunan pangkat dan golongan PNS dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3

Pangkat, Golongan dan Ruang di Pegawai Negeri Sipil (PNS)

No	Pangkat	Golongan	Ruang
1.	Juru Muda	I	A
2.	Juru Muda Tingkat I	I	B
3.	Juru	I	C
4.	Juru Tingkat I	I	D
5.	Pengatur Muda	II	A
6.	Pengatur Muda Tingkat I	II	B
7.	Pengatur	II	C
8.	Pengatur Tingkat I	II	D
9.	Penata Muda	III	A
10.	Penata Muda Tingkat I	III	B
11.	Penata	III	C
12.	Penata Tingkat I	III	D
13.	Pembina	IV	A
14.	Pembina Tingkat I	IV	B
15.	Pembina Utama Muda	IV	C
16.	Pembina Utama Madya	IV	D
17.	Pembina Utama	IV	E

Sumber: diolah oleh tim peneliti

Perihal kenaikan pangkat, dalam Peraturan Pemerintah tersebut ditetapkan selama 4 (empat) kali dalam setahun yakni setiap 1 Januari, 1 April, 1 Juli dan 1 Oktober dengan dua jenis kenaikan pangkat, reguler dan pilihan.

Kenaikan pangkat reguler, dalam pasal 6 diberikan kepada PNS yang:

- a. Tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- b. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu; dan
- c. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.

Beberapa ketentuan lain juga menyebutkan bahwa kenaikan pangkat tersebut diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya (pasal 7).

Sedangkan kenaikan pangkat pilihan, sesuai pasal 9 diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang:

- a. Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- b. Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden;
- c. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
- d. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- e. Diangkat menjadi pejabat negara;
- f. Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah;
- g. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional;
- h. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar;
- i. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan atau jabatan fungsional tertentu.

Dalam rekrutmen kurun waktu 2010-2019, sebagian besar perekrutan merupakan lulusan S1 yang mengisi golongan ruang PNS III A (Penata Muda). Syarat bagi PNS untuk menduduki eselon IV, salah satu diantaranya adalah menduduki golongan ruang PNS III B (Penata Muda Tingkat I).

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penulisan ini menggunakan metodologi kualitatif dengan analisa data kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Data diolah dengan mengambil terlebih dahulu data-data terkait masuknya generasi millennial dari rentang rekrutmen 2010 hingga 2018.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Generasi Y/Millennial di birokrasi pemerintah mulai masuk dalam jajaran birokrasi belum ada data yang pasti, namun jika dilihat jika usia millennial yang digunakan adalah rentang minimum yang lahir di tahun 1980, maka secara legal ketika tahun 1998 (ketika umur 18) millennial tersebut bisa mendaftar sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Tulisan/Penelitian ini mempergunakan rentang tahun rekrutmen dari 2010 hingga 2018 dengan menggunakan kategori usia millennial/genrasi Y dengan usia kelahiran tahun 1980 hingga 1995. Dengan persyaratan masuk CPNS adalah usia 18 hingga 35 tahun maka tidak semua pegawai yang masuk tahun 2010 hingga 2018 adalah millennial.

Tabel 4
Tren Jumlah Millennial Terhitung Mulai Tanggal (TMT) 2010-2018

No	Tahun Terhitung Mulai Tanggal	Jumlah Kelahiran < tahun 1980	Jumlah Kelahiran > tahun 1980
1.	2010	97.246	181.780
2.	2011	28.239	96.259
3.	2012	20.666	20.198
4.	2013	1.941	4.856
5.	2014	131.737	105.566
6.	2015	12.256	69.344
7.	2016	4.517	7.989
8.	2017	1.188	73.235
9.	2018	30	26.799
	Total	297.820	586.026

Sumber: Olahan Data SAPK BKN

Data di atas menunjukkan besaran generasi millennial yang masuk di birokrasi pemerintah yang terus bertambah menggeser peran generasi X yang sudah mendominasi pemerintah. Dari rentang tahun 2010 hingga 2018, terlihat perbandingan bahwa generasi X yang diangkat selama kurun waktu tersebut berjumlah 297.820 pegawai dan generasi Y/millennial berjumlah 586.026 pegawai.

Pada data per Juni 2018 yang diperoleh, dengan menggunakan usia millennial dengan usia di bawah 35 tahun dan usia 36 tahun ke atas, maka akan terlihat

Tabel 5
Perbandingan Demografi PNS

KELOMPOK UMUR	JENIS KELAMIN				JUMLAH	
	PRIA		PEREMPUAN			
18 – 20	3,673	0.09%	1,525	0.04%	5,198	0.12%
21 – 25	25,528	0.60%	15,524	0.36%	41,052	0.96%
26 – 30	62,477	1.47%	85,247	2.00%	147,724	3.47%
31 – 35	202,336	4.76%	299,908	7.05%	502,244	11.80%
Jumlah < 35 Tahun	294.014	6,92%	402.204	9,45%	696.218	16,35%
36 – 40	298,530	7.02%	363,019	8.53%	661,549	15.55%
41 – 45	296,839	6.98%	304,053	7.15%	600,892	14.12%
46 – 50	390,409	9.18%	371,828	8.74%	762,237	17.92%

51 – 55	490,287	11.52%	416,784	9.80%	907,071	21.32%
56 – 60	333,564	7.84%	278,944	6.56%	612,508	14.40%
>60	10,337	0.24%	3,776	0.09%	14,113	0.33%
Jumlah >35 Tahun	1,819,996	42,78%	1,738,404	40,87%	3,558,370	83,65%
JUMLAH PNS	2,113,980	49.69%	2,140,608	50.31%	4,254,588	100%

Sumber: diolah oleh tim peneliti

Dengan kondisi di atas, proporsi antara PNS yang berusia kurang dari 35 tahun dengan PNS yang lebih dari 35 tahun masih terlihat *gap* yang tinggi dengan perbandingan 16,35% banding 83,65% atau 1:5. *Gap* tersebut akan semakin mengecil dan akan semakin berimbang tahun demi tahun. Pertama, pegawai millennial yang semakin bertambah dengan kebijakan rekrutmen tahun-tahun selanjutnya dan kedua karena pegawai yang kelahiran 1980 ke bawah yang berkurang dengan adanya pegawai yang akan pensiun.

Jika disandingkan dengan bonus demografi Indonesia berdasarkan proyeksi Badan Pusat Statistik, Indonesia akan mengalami angka *dependency ratio* terendah dalam kurun tahun 2028-2031, bahkan disinyalir akan lebih cepat pada tahun 2021-2022 dengan nilai 45,4. Jika benar akan lebih cepat maka sebenarnya bonus demografi di Indonesia pada umumnya tidak sejalan/sama dengan apa yang terjadi di birokrasi pemerintah. Walaupun bukan menjadi hal yang bisa disandingkan sepadan, antara bonus demografi di Indonesia dengan demografi millennial (menjadi mayoritas) namun momen *ekses* pertumbuhan ekonomi karena bonus demografi yang terjadi akan ditangkap lebih lambat oleh birokrasi yang masih dihuni oleh mayoritas kelahiran di bawah tahun 1985.

Walaupun demikian, berdasarkan pemetaan di atas, generasi millennial di pemerintah dituntut mampu melakukan penyesuaian dan percepatan. Penyesuaian berarti mampu membawa karakter yang melekat pada generasi millennial dengan sistem dan budaya birokrasi atau bahkan merubahnya sesuai perkembangan jaman. Percepatan berarti mampu melakukan akselerasi. Kaitannya dengan akselerasi generasi millennial, salah satu yang bisa dilihat adalah bagaimana generasi millennial menduduki jabatan struktural di birokrasi.

Tabel 5

Akselerasi Millennial di Jabatan Struktural Eselon III dan IV Birokrasi Pemerintah

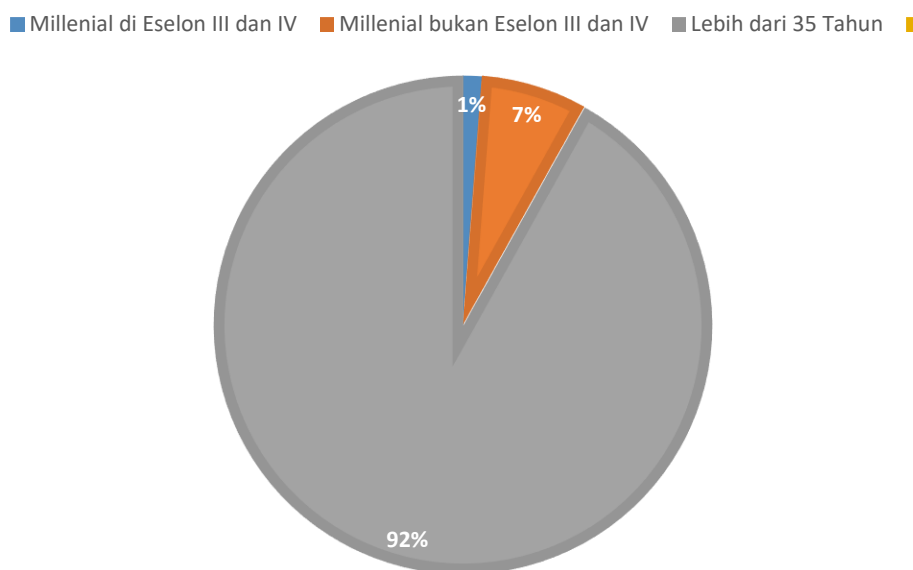
No	Isntansi Pusat/Daerah	Millennial di Eselon III	Millennial di Eselon IV
1.	Instansi Pusat	311	9.857
2.	Instansi Daerah	4.326	46.634
	Total	4.637	56.491

Sumber: diolah oleh tim peneliti

Data di atas menunjukkan jumlah generasi millennial yang menduduki jabatan struktural birokrasi dengan eselon IV yang mencapai 56.491 pegawai dan eselon III dengan 4.637 pegawai. Atau jika ditotal, generasi millennial yang menduduki jabatan struktural mencapai 61.128 pegawai.

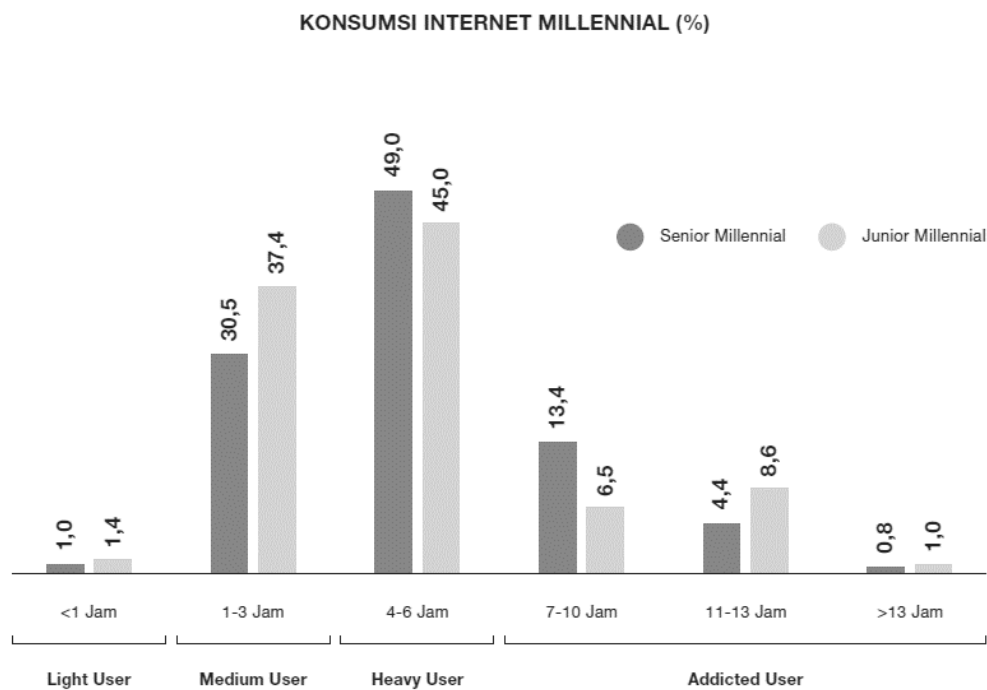
Dibandingkan dengan jumlah pegawai. Dengan data per Juni 2018 terdapat 696.218 pegawai yang di bawah usia 35 tahun, maka setidaknya dengan jumlah 56.491 pegawai millennial yang menduduki jabatan struktural, terdapat setidaknya ada 8,11% dari populasi millennial yang ada di birokrasi. Dan dibandingkan dengan populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) keseluruhan, maka hanya ada 1,23% dari keseluruhan populasi berjumlah 4.254.588 pegawai. Secara ringkas perbandingan tersebut dapat dilihat dalam grafik berikut:

Grafik1
Perbandingan Populasi Millennial di Birokrasi Pemerintah



1,23% yang sudah menduduki jabatan eselon III dan IV di pemerintahan sebagian besar merupakan pegawai yang sudah cukup memiliki pengalaman setidaknya dua tahun di birokrasi. 1,23% tersebut disinyalir sebagian besar merupakan senior millennial dengan rentang kelahiran dari tahun 1980-1990. Dari data *Indonesia Millennial Report 2019* dengan membagi millennial dalam dua kategori, Junior Millennial dengan rentang 1991 hingga 1998 dan Senior Millennial dari 1983 hingga 1990.

Beberapa karakter generasi millennial patut dilihat sebagai identifikasi populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di birokrasi. Data *Indonesia Millennial Report 2019* menunjukkan bahwa 94,4% millennial Indonesia dan tentunya yang ada di birokrasi telah terkoneksi dengan internet dan menjadi kebutuhan utama mereka. Lebih detail lagi millennial di Indonesia sudah masuk dalam kategori *heavy user* dan *addicted user*. *Heavy User* merupakan kondisi dimana konsumsi internet 4-6 jam sehari sedangkan *addicted user* mengakses internet lebih dari 7 jam sehari.



Pembangunan birokrasi ke depan, dengan terus membesarnya jumlah millennial di birokrasi perlu melihat kecenderungan karakteristik generasi millennial dengan ketersambungan mereka dengan dunia internet. Tidak hanya sifatnya yang *connected*, pembangunan birokrasi juga melihat karakter masa depan SDM birokrasi yang *confident* dan *creative*. Penulis membandingkan ketiga karakter tersebut dengan kondisi kekinian tantangan birokrasi saat ini dalam matriks berikut:

Tabel 6

Matriks Karakter Millennial dengan Tantangan Birokrasi

No.	Karakter Generasi Millennial	Tantangan Birokrasi
1.	<i>Connected</i>	Birokrasi dihadapkan pada sistem yang belum terhubung satu dengan yang lain, antara satu sistem dengan

		<p>sistem lain dan antara instansi satu dengan instansi lain</p> <p>Keterhubungan dengan internet berkaitan pula dengan cara kerja di birokrasi yang sebagian masih menggunakan cara-cara manual dan belum <i>digitalized</i>.</p>
2.	<i>Confident</i>	<p>Birokrasi saat ini membutuhkan karakter-karakter yang terbuka dari dunia luar. Memiliki keyakinan akan adanya peningkatan kualitas mutu birokrasi yang erat kaitannya dengan persaingan global</p>
3.	<i>Creative</i>	<p>Birokrasi masih <i>rule-based</i>, formal dan kaku. Birokrasi membutuhkan perubahan dengan lebih fleksibel dan fokus pada pencapaian <i>outcome</i> dan <i>impact</i> dan tidak sekedar <i>output</i>/kegiatan semata</p>

Sumber: diolah oleh tim peneliti

8,11% aset sumber daya manusia dari generasi millennial yang saat ini ada di birokrasi pemerintah perlu dilihat sebagai gejala perubahan apalagi jika disandingkan dengan agenda reformasi birokrasi pemerintah selama ini menjadi perhatian pemerintah. Pemerintah perlu melihat adanya generasi millennial dalam beberapa hal, *pertama* 8,11% generasi millennial walaupun masih menjadi minoritas di birokrasi adalah agen perubahan birokrasi sendiri. Mereka yang akan menerima *estafet* kepemimpinan di birokrasi sehingga perlu melihat karakter mereka dalam kerangka *shifting generation* dalam birokrasi. *Kedua*, karakter *connected*, *confident* dan *creative* generasi millennial adalah karakter yang perlu dilihat oleh agenda reformasi birokrasi sebagai momentum reformasi lebih masif lagi, memanfaatkan hal yang melekat dalam generasi millennial tersebut sebagai bagian agenda untuk mensukseskan reformasi birokrasi ke depan. *Ketiga*, *shifting generation* yang perlu dilihat dengan baik oleh pemerintah, jangan sampai justru bukan akselerasi millennial untuk bekerja di birokrasi dengan baik tetapi justru muncul adanya resistensi yang merugikan organisasi sendiri.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sudah adanya akselerasi pada generasi milenial di birokrasi yaitu sebesar 1,23% atau 61.128 pegawai sudah melakukan akselerasi ke jabatan struktural ke Eselon IV maupun eselon III di birokrasi pemerintah di seluruh Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa generasi milenial mempunyai

peran penting dalam birokrasi dan dapat berkolaborasi dengan karakter birokrasi yang kaku, *regulation-based* dan sulit untuk berubah.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)

SAPK Badan Kepegawaian Negara

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, & Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.

Pardede, A. C., & Mustam, M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Semarang*. *Jurusan Administrasi Publik UNDIP*, 1–18.

Putra, Y. S. (2016). *THEORITICAL REVIEW: TEORI PERBEDAAN GENERASI*. 9(18), 123–134. Retrieved from <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/142/133>

Utomo, W. P., & Dkk. (2019). *Indonesia Millennial Report 2019*. Retrieved from <https://id.wikipedia.org/wiki/milenial>