YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN : 2808-2346
e-ISSN : 2808-1854

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v3i5.1447

MENGANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA ERA GENERASI MILENIAL

Syuryatman Desri[1], Rahmi Datul Ulfa[2], Pia Ramadhani[3]
Universitas Andalas
desrisuryatman@gmail.com ; rahmidatul0204@gmail.com

Abstract

In any type of business, leadership is required and plays an important role in the management process. By leading and influencing others, leaders plan and manage available resources to maximize the performance of their subordinates. The leadership approach used and the level of satisfaction among followers both influence how effective a leader is. It is a significant difficulty to develop into effective leaders in the current and future generations of millennial society. Due to tensions and environmental factors at that time, many leaders emerged following the times. Effective administration will be achieved in the millennial generation era if the leader can fulfill the requirements as a credible leader, and has broad capacity, intelligence, and ambition. However, a successful leader must also be honest, have integrity, and be made according to the needs of the people. The independence and energy of the millennial entrepreneurial generation must be supported by millennial leadership. Independence and entrepreneurship are two fundamental pillars that must exist when building a nation.

Keywords: *Leadership, Millennial Generation, Ideal Dreaming*

Abstrak: Dalam semua jenis bisnis, kepemimpinan diperlukan dan memainkan peran penting dalam proses manajemen. Dengan memimpin dan mempengaruhi orang lain, pemimpin merencanakan dan mengatur sumber daya yang tersedia untuk memaksimalkan kinerja bawahannya. Pendekatan kepemimpinan yang digunakan dan tingkat kepuasan di antara para pengikut keduanya mempengaruhi seberapa efektif seorang pemimpin. Merupakan kesulitan yang signifikan untuk berkembang menjadi pemimpin yang efektif dalam generasi masyarakat milenial saat ini dan mendatang. Karena tuntutan dan faktor lingkungan pada masa itu, banyak pemimpin bermunculan mengikuti perkembangan zaman. Administrasi yang efektif akan tercapai di era generasi milenial jika pemimpin dapat memenuhi syarat sebagai pemimpin yang kredibel, memiliki kapasitas, kecerdasan, dan ambisi yang luas. Namun, seorang pemimpin yang sukses juga harus jujur, berintegritas, dan berdedikasi pada kebutuhan rakyat. Kemandirian dan energi kewirausahaan generasi milenial harus didukung oleh kepemimpinan milenial. Kemandirian dan kewirausahaan adalah dua pilar fundamental yang harus ada saat membangun bangsa.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Generasi Milenial, Pemimpin Ideal

Jurnal Yasin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Hidup bergerak lebih cepat karena percepatan kemajuan di semua lini. Perkembangan teknologi informasi merupakan komponen penting dari masyarakat kontemporer. Seberapa cepat dan tanpa hambatan pengetahuan dan informasi menyebar? Dalam beberapa detik, semuanya berubah. Pengumpulan informasi, transmisi berita, tren dan pengenalan produk terbaru semuanya terjadi dengan sangat cepat. Mereka akan terlindas dan tertinggal jauh seolah-olah mereka berjalan lambat.

Indonesia menghadapi beberapa kendala sebagai negara besar yang sedang mengembangkan kemampuannya untuk bersaing di kancah *global*. Membangun Indonesia berarti membangun pikiran rakyatnya, sehingga pemerintah menciptakan dan memulai dorongan besar untuk mempromosikan gagasan revolusi mental.

Model kepemimpinan yang ada tidak akan berhasil untuk proses perubahan yang signifikan lagi, sehingga perlu dimodifikasi atau diperbaiki. Karena populasi muda Indonesia yang terus berkembang, gaya kepemimpinan yang muncul harus mengubah *ritme* dan polanya. Kepemimpinan milenial diperlukan karena betapa berpengaruhnya generasi ini saat ini(Muktamar B, 2022).

Untuk menjadi pemimpin yang sukses dalam generasi mayoritas penduduk saat ini, dan menjadi satu-satunya tantangan kritis. Ada banyak sumber yang mengklaim bahwa kepemimpinan adalah mitos baru-baru ini. Ini adalah kasus di masa lalu ketika pemimpin disewa dari raja-raja karena mereka memiliki akses ke pengetahuan dan kebijaksanaan. Hanya di lingkungan kerajaan ada kepemimpinan.

Terlepas dari berlalunya waktu, banyak orang muncul di masa sekarang sebagai respons terhadap kondisi lingkungan dan kebugaran. Karakter keluarga pemimpin dikembangkan dalam konteks era melawan penjajah. Mereka adalah orang-orang cerdas yang memiliki cita-cita yang mampu melahirkan ideologi-ideologi bangsa yang berada di tingkat dasar dan menjadi tumpuan perjalanan dan kehidupan kita sehari-hari.

Namun, menemukan pemimpin yang ideal untuk negara ini saat ini dan di masa depan adalah tugas yang harus diatasi. Pemimpin harus cukup *fleksibel* untuk berubah seiring waktu. Pemimpin sukses di negara maju memanfaatkan bagaimana kemajuan teknologi mengubah pola hidup manusia. Selain itu, pemimpin harus memiliki empati yang tinggi dan memperhatikan untuk membantu orang lain, terlepas dari ras, agama, atau suku mereka(Pohan, 2019).

Di tengah pergolakan tersebut, beberapa nama kepala daerah yang sukses mengakui daerah yang dipimpinnya dengan berbagai kemajuan dan inovasi mulai muncul ke permukaan. Namun, masyarakat akan terus menerima pelayanan yang buruk dari pejabat pemerintah. Hal ini memberikan *optimisme* baru bagi masyarakat Indonesia ketika membicarakan capaian reformasi birokrasi. Berbagai berita tentang perkembangan daerah yang dipimpinnya semakin sering muncul di berbagai media massa. Sebut saja dia Tri Rismaharini (Walikota Surabaya pada tahun 2016-2021 sebelum menjabat sebagai Mentri Sosial RI) atau Ridwan Kamil (Gubernur Bandung), namun namanya sering disebut sebagai motor penggerak kesuksesan tersebut.

METODE

Untuk memudahkan langkah-langkah yang akan ditempuh saat melakukan penelitian ilmiah, maka harus digunakan teknik penyusunan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan hal itu, menyusun dan menganalisis buku, perangkat elektronik, gambar, dan bahan tekstual lainnya selain menyelesaikan tinjauan pustaka. kepemimpinan ideal di generasi milenial dibahas, bersama dengan jurnal dan studi terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan oleh Mulyasa (2004:107) sebagai upaya membujuk individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2010:75), kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu memotivasi pengikutnya untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan organisasi. Pengertian lain adalah bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal itu dapat dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok (*kolektif*) untuk mencapai tujuan. bermain gol. Pemahaman ini didukung oleh Yulk (1997:7).

Wahjosumidjo (2002:105) menyatakan bahwa beberapa kepemimpinan memiliki implikasi antara lain:

a. Menjadi seorang pemimpin melibatkan keterlibatan orang lain, terutama pekerja atau bawahan (pengikut). Karyawan atau bawahan harus memiliki keinginan untuk mengikuti petunjuk pimpinan. Namun, tidak akan ada pemimpin tanpa pekerja.
b. Pemimpin yang kuat adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi timnya untuk memberikan hasil yang menyenangkan. Dalam berbagai keadaan, pemimpin dapat menggunakan kekerasan atau bentuk otoritas lainnya untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya.
c. Seorang pemimpin harus jujur pada dirinya sendiri (*Integrity*), bertanggung jawab terhadap orang lain (*Compassion*), berpengetahuan luas (*Care*), memiliki keberanian untuk bertindak berdasarkan keyakinannya (*Commitment*), percaya diri dan mampu meyakinkan orang lain (*Comunication*). Dalam organisasi bangunan.

Teori Kepemimpinan

Menurut Kartono (2006:27), teori kepemimpinan adalah generalisasi dari tipe pemimpin tunggal dan prinsip-prinsip yang mendasarinya, dengan menonjolkan tanda dan gejala kemunculannya, cita-cita menjadi pemimpin, cita-cita menjadi pemimpin. . pemimpin, mandat dan fungsi, dan etika profesi. Menurut Kartono (2006:71), teori tiga serangkai pengaruh adalah sebagai berikut:

a. Teori sifat

   Ini adalah teori yang berusaha mengidentifikasi ciri-ciri karakter khusus (fisik, mental, dan perilaku) yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor unggulan yang diduga berperan sebagai faktor predisposisi bagi setiap individu atasan, antara lain tingkat pemahaman yang tinggi, inisiatif dan energi yang besar, kestabilan emosi, kemampuan persuasif dan komunikasi, penerimaan diri, kepekaan, kreativitas, kemampuan berkontribusi terhadap tingkat partisipasi sosial yang tinggi, dan faktor lainnya.

b. Teori kepribadian pelaku

   Berdasarkan ciri-ciri kepribadian seorang pemimpin atau pola perilaku masa lalu, kepemimpinan semacam ini akan terwujud. Menurut teori, seorang pemimpin tidak pernah berperilaku persis sama, yaitu mereka tidak melakukan tindakan yang sama dalam setiap keadaan.

c. Teori kepemimpinan situasional

Sebuah metode kepemimpinan mengklaim bahwa pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan tertentu setelah memahami perilakunya, karakteristik bawahannya, dan keadaan sebelumnya.

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2007:57) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk membujuk pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Dimungkinkan juga untuk mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai metode yang dipilih dan sering digunakan oleh seorang pemimpin. Menurut Beck dan Yeager dalam Moeljono (2003:71), pembagian gaya kepemimpinan meliputi:

a. *Telling* (*Directing/Structuring*)

Itu adalah pemimpin konten; mengambil keputusan sendiri sambil memberinya instruksi yang tepat, mengawasinya dengan ketat, dan memberikan pujian kepada mereka yang tidak tampil seperti yang diharapkan.

b. *Selling* (*Coaching*)

Itu menunjukkan seorang pemimpin yang bersedia melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan. Pemimpin bersedia mendiskusikan masalah dengan pengikut mereka; jika tidak ada, pengikut selalu mendengarkan dan memberikan nasihat tentang bagaimana melanjutkan.

c. *Participating* (*Developing/Encouraging*)

Kesediaan pemimpin untuk memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang menjadi orang dewasa yang bertanggung jawab dan memberikan mereka semua bantuan yang mereka butuhkan adalah salah satu sifat yang menentukan kepemimpinan ini.

d. Delegating

Dengan kata lain, atasan mendelegasikan banyak tanggung jawab kepada anggota staf dan memberi mereka wewenang untuk mengambil keputusan.

Teori Perbedaan Generasi

Perbedaan generasi di lingkungan pekerjaan selalu menjadi subjek muncul dalam manajemen pembangunan sumber daya manusia, dan konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu. Penelitian pertama tentang pengembangan nilai-nilai generasi dilakukan oleh Manheim pada tahun 1952, penelitian terletak pada tulisan-tulisan di lapangan sosiologi tentang generasi dalam rentang tahun 1920 hingga 1930. Mannheim (1952:78) mengungkapkan generasi itu yang lebih muda tidak bisa bersosialisasi sempurna karena kesenjangan antara nilai-nilai ideal yang diajarkan secara turun-temurun tua dengan kenyataan yang mereka hadapi oleh generasi muda, selanjutnya dikatakan bahwa lokasi sosial berpengaruh peran besar dalam menciptakan kesadaran individu.

Ada lima generasi terkait masa kini yang lahir setelah Perang Dunia II, menurut Bencsik & Machova (2016:82), yaitu sebagai berikut:

a. Generasi Baby Boomer (1946–1964)

Generasi Pasca-Perang Dunia II Karena begitu banyak pasangan pemberani yang mampu memiliki banyak anak, II ini memiliki jumlah saudara yang banyak. Generasi yang mudah beradaptasi dan mudah dirangkul. dianggap telah menjalani kehidupan orang tua.

b. Generasi X (1965–1980).

generasi ini lahir pada tahun-tahun awal komputer pribadi, video game, televisi kabel, dan internet. Menggunakan floppy disk untuk menyimpan data. Saat ini, MTV dan video game sangat populer. Menurut temuan penelitian Jane Deverson, beberapa anggota generasi ini menunjukkan perilaku buruk dengan mempelajari musik punk, menggunakan ganja, dan tidak takut pada orang tua.

c. Generasi Y (1981–1994)

Dikenal dengan generasi milenial dalam editorial surat kabar besar Amerika, istilah Generasi Y pertama kali muncul pada Agustus 1993. Generasi tersebut menggunakan banyak teknologi untuk pesan instan, email, SMS, dan situs jejaring sosial seperti Facebook dan twitter.

d. Generasi Z (1995–2010)

Juga dikenal sebagai generasi bersih, generasi internet, atau Generation. Mereka memiliki karakteristik yang sama dengan generasi Y, tetapi mereka dapat melakukan banyak tugas sekaligus, seperti menge-tweet di ponsel, menjelajah di PC, dan

mendengarkan musik melalui headphone. Apa pun yang terutama berkaitan dengan dunia virtual. Sejak usia dini, mereka sudah akrab dengan teknologi dan perangkat canggih yang tidak terlalu mempengaruhi kepribadian mereka.

e. Generasi Alpha (2011–2025)

Generasi yang diturunkan dari generasi akhir X dan awal Y dan lahir setelah generasi Z. Sebagian besar anggota generasi berpendidikan tinggi memiliki orang tua yang kaya karena mereka mulai bersekolah dan belajar secara ekstensif.

Hakikat Kepemimpinan Pada Era Generasi Milenial

Kepemimpinan modern yang menyesuaikan dengan preferensi generasi baru kelahiran 1980-an dikenal dengan istilah "kepemimpinan milenial". pola kepemimpinan generasi milenial berbeda dengan generasi sebelumnya karena mereka lebih lama menduduki posisi kepemimpinan.

Tahun kelahiran 1980-an menjadi penting karena generasi saat ini akan memasuki dekade paling produktif. Di usia 30 tahun, generasi ini mendorong perubahan di tempat kerja, industri kreatif, dan inovasi, serta memengaruhi pasar dan industri global saat ini. Generasi ini juga mendominasi medan persaingan di berbagai bidang. Generasi yang lahir pada tahun 1980-an ini kemudian disebut sebagai generasi milenial.

Mengenai generasi tersebut, gaya kepemimpinan juga diperlukan untuk mengakomodasi mentalitas dan cara hidup mereka. Dan generasi ini adalah kelompok krusial yang menjadi fokus ketika kepemimpinan yang bersangkutan akan melakukan revolusi mental nasional.

Beberapa karakter dari generasi milenial yaitu :

a. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, mereka lebih mampu mengakses lebih banyak teknologi informasi. Mereka mulai menggunakan media sosial dalam kehidupan sehari-hari. Mereka juga mencari informasi dan pengetahuan di Internet. Sebagian besar dari mereka memperoleh informasi yang mereka butuhkan sebagian dari internet dan media sosial.
b. Generasi milenial lebih berani dalam bertindak. Mereka memiliki motivasi yang lebih besar untuk menemukan startup atau perusahaan baru yang inovatif. Karena itu adalah komponen penting dari tantangan yang menggetarkan hati yang mereka mengalir.

c. Generasi milenial menyukai kemandirian dan kemandirian. Mandiri ini adalah tuntutan yang dihasilkan dari cara hidup yang mencari kemandirian dan kebebasan yang lebih besar.
d. Tantangan Kepemimpinan Pada Era Generasi Milenial
e. Isu memiliki pemimpin yang sesuai dengan era saat ini sangat besar di era gejolak generasi milenial saat ini. kecuali Indonesia, tidak. Terlepas dari kenyataan bahwa beberapa jajak pendapat telah mencatat bahwa Indonesia telah bergerak ke arah yang benar, tidak satu pun dari studi tersebut yang membahas tingkat kepemimpinan pemerintah daerah. di mana sejumlah besar pemimpin dihasilkan sebagai hasil dari politik pragmatis.
f. Karena biaya politik yang tinggi dan sistem politik kepartaian yang menuntut pemimpin dari partai yang berkuasa dan memiliki pengaruh yang sangat besar, para pemimpin daerah seringkali termotivasi untuk mempertahankan perilaku tidak jujur untuk mendapatkan kembali apa yang mereka curi untuk mendapatkan kekuasaan. Padahal masih banyak kepala daerah baru yang percaya diri dan mampu membawa perubahan di daerah yang dipimpinnya.
g. Kepemimpinan yang efektif pada akhirnya akan tercapai jika para pemimpin republik memiliki keterampilan, kecerdasan, dan perspektif jangka panjang yang diperlukan. Namun, seorang pemimpin yang baik juga harus memiliki kejujuran moral, kejujuran, dan dedikasi untuk kebaikan bersama. Seorang pemimpin perlu dikalahkan oleh dirinya sendiri. Ia tidak boleh mendahulukan kepentingan dirinya, orang lain, atau partainya di atas kepentingan rakyat yang dipimpinnya.
h. Selain itu, sistem politik bangsa kita harus diperbaiki. Seseorang yang ingin menjadi pemimpin membutuhkan banyak uang karena politik itu mahal. Masih banyak calon-calon pemimpin bangsa ini yang bekerja keras untuk maju di kancah politik.
i. Ada banyak orang yang memiliki kemampuan kepemimpinan tetapi ragu untuk mengambil tindakan. Keinginan untuk membentuk pemerintahan kepemimpinan yang efektif diharapkan akan mengarah pada pengembangan sistem yang memungkinkan Indonesia menjadi bangsa yang maju dalam berbagai bidang, negara yang berdaulat, dan terciptanya keadilan dan kesejahteraan rakyat yang mandiri.

Mewujudkan Kepemimpinan Ideal Pada Era Generial Milenial

Perkembangan praktik kepemimpinan mengikuti perkembangan zaman. Karena digitalisasi telah merambah tempat kerja dan membuat para pemimpin tidak mungkin berfungsi secara konvensional, kepemimpinan di era milenial memiliki gaya tertentu. Selain itu, generasi milenial harus mampu mengekspresikan semua sifat positifnya, seperti melek teknologi, kecepatan, haus akan informasi, dan publikasi, untuk mengatasi berbagai persepsi negatif. Di bawah ini terdapat beberapa karakter kepemimpinan yang dibutuhkan pada era generasi milenial sebagai berikut :

a. Digital *Mindset*

   Karena semakin banyak orang menggunakan smartphone, partisi individu tidak dapat berkomunikasi satu sama lain. Ubah ruang pertemuan fisik menjadi ruang digital. Pemimpin generasi Milenial harus mampu memanfaatkan teknologi baru untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Misalnya, Anda dapat mengadakan rapat menggunakan *Anywhere Pad* atau WA, mengirim undangan alih-alih surat tertulis menggunakan email atau Telegram, dan berbagi keahlian menggunakan WA.

b. *Unbeatable* (pantang menyerah)_

   Semua pemimpin harus memiliki pola pikir yang tak henti-hentinya. terutama mempengaruhi anak-anak yang malas, manja, dan merasa paling benar di masa milenial. Pemimpin milenial harus hadir. Memiliki pandangan yang optimis dan semangat yang kuat saat mengejar tujuannya. Seseorang harus mampu mengatasi tantangan yang muncul berupa kurangnya rasa hormat dari karyawan senior mendorong para pemimpin untuk mengembangkan keterampilan keras dan dan junior dengan kegigihan dan harga diri. Persaingan kerja era globalisasi harus lunak, termasuk kapasitas untuk bernegosiasi, memotivasi, dan terlibat dalam pemikiran kritis. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk memiliki kekuatan untuk bangkit kembali dari kemunduran dengan cepat dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

c. *Agile* (lincah)

   Pemimpin cerdas yang cepat bereaksi dan gesit dalam mendorong perubahan dikenal sebagai pemimpin yang gesit. Menurut motivator Jamil Azzaini, pemimpin *agile* adalah mereka yang berpikiran terbuka dan menerima ambiguitas, atau mereka yang mau

menerima ketidakjelasan. Seorang pemimpin yang fleksibel dapat menuntut agar timnya beradaptasi dengan perubahan dengan cepat.

KESIMPULAN

Semua bidang, termasuk kepemimpinan, dipengaruhi oleh laju pembangunan saat ini. Isu memiliki pemimpin yang bisa mewakili era sekarang di era generasi sangat besar karena kaum Milenial saat ini sedang mengalami pergolakan. Karena gaya kepemimpinan generasi Milenial berbeda dengan generasi sebelumnya. Inilah yang menggerakkan dunia kerja, dunia kreativitas, dunia inovasi, dan memengaruhi pasar dan industri global saat ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan juga perlu disesuaikan dengan pola pikir dan gaya hidup generasi milenial yang eksis karena turun-temurun, serta medan persaingan dunia kerja, dunia kreativitas, dan dunia inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

Muktamar B, A. (2022). *Karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial*. *1*(2), 142–148.

Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millenial. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *4*(1), 189–199. https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp189-199

Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84. https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413

Pohan, H. A. (2019). Kepemimpinan Di Era Milenial Ditinjau dari Aspek Komunikasi. *Jurnal Komunikasi Islam Dan Kehumasan (JKPI)*, *3*(2), 156–174. https://www.hipwee.com/list/6-karakter-kepemimpinan-di-era-milenial/

Sabat, K. K. (2021). Kepemimpinan Ideal Bagi Generasi Milenial. *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, *6*(2), 149–159. https://doi.org/10.52104/harvester.v6i2.59

Simatupang, A. R. (2020). Kepemimipinan Millenial Dalam Perpustakaan:Peluang dan Tantangan Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, *6*(1), 945. https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41145

Takrim, M., Yanti, E. R., & Yuliati, D. (2021). Kepemimpinan Milenial Dalam Memperkuat Budaya Organisasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, *9*(2), 251–262