STUDI LITERATUR MENGENAI KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN DALAM LINGKUP INDUSTRI DAN ORGANISASI DI ERA GENERASI MILENIAL

Alfira Tara R.
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, alfira.17010664006@mhs.unesa.ac.id

Felisca Novitria
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, felisca.17010664016@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Untuk menjadi seorang pemimpin di era revolusi industri 4.0 dengan sebagian besar karyawan yang berasal dari generasi milenial merupakan sebuah tantangan, terlebih jika pemimpin juga berasal dari generasi yang sama. Dukungan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga telah mengalihkan banyak pekerjaan secara digital. Dengan banyaknya generasi muda di Indonesia yang memiliki karakteristik yang khas dan potensi besar terhadap perubahan, maka kepemimpinan yang muncul pun harus menyesuaikan dengan keadaan saat ini. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan karakteristik kepemimpinan, kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin ini, dan bagaimana mengembangkan figur pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan di era generasi milenial sekarang dengan menggunakan metode penelitian studi literatur. Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa pemimpin milenial harus memiliki digital mindset, cepat beradaptasi, senantiasa mengamati lingkungan sekitar, pemikiran yang terbuka, berani untuk berubah, dan pantang menyerah. Gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di era generasi milenial adalah gaya kepemimpinan transformasional dan etis. Dengan gaya kepemimpinan ini berdampak positif pada perkembangan motivasi dan performa karyawan. Untuk mengembangkan seseorang menjadi pemimpin milenial yang baik, diperlukan identifikasi terhadap karyawan yang berpotensi tinggi, menyesuaikan pengembangan dengan gaya belajar milenial, tidak terbatas pada pembelajaran dan segera mempromosikan generasi milenial pada peran kepemimpinan lebih cepat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, karakteristik, generasi milenial

PENDAHULUAN

Setiap organisasi ataupun perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik demi tercapainya sebuah tujuan. Pencapaian tujuan dalam organisasi juga harus memperhatikan aspek-aspek penting diantaranya peran kepemimpinan atau pemimpin. Pemimpin nantinya harus bisa mengelola pegawai atau karyawan dengan baik supaya tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, pemimpin harus bisa mengelola sumber daya manusia dan menetapkan metode yang digunakan dalam memimpin pegawai atau karyawan demi tercapainya tujuan tersebut.

Pola kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai atau karyawannya akan berpengaruh pada dampak yang akan dihasilkan. Dampak tersebut bisa positif dan negatif. Dampak postif dari pemimpin yang baik diantaranya atasan dan bawahan memiliki cara berpikir yang positif, kesadaran untuk tidak melanggar komitmen, kenyamanan antara pemimpin dan bawahan, motivasi dan kepuasan untuk terus bekerja apabila pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, sedangkan dampak negatif dari pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan *leissez faire* akan melahirkan sikap arogan, otoriter, komunikasi yang buruk antara pemimpin dan bawahan serta ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dilingkungan kerja sehingga terjadi kegagalan dalam memimpin (Bass & Avoilo, 2012).

Menjadi seorang pemimpin yang baik pada generasi masyarakat milenial saat ini dan kedepan menjadi satu tantangan yang kritis. Pada era generasi milenial saat ini, oragnisasi yang efektif dapat terwujud apabila para pemimpin dalam organisasi tersebut dapat memenuhi kriteria yang ditentukan sebagai pemimpin yang kredibel, pemimpin yang mempunyai kemampuan mengontrol bawahan dengan baik, berintelektual dan berwawasan luas, dan memiliki visi misi yang jauh kedepan. Kepemimpinan milenial perlu mendukung pekerja supaya memiliki sikap kemandirian dan jiwa entrepreneurship.

Kemajuan teknologi informasi menjadi hal yang penting untuk saat ini, teknologi semakin canggih dan berkembang dari masa ke masa. Kemajuan teknologi dan infirmasi menjadi bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat saat ini. Laju informasi dan pengetahuan bergerak begitu cepat tanpa kendala, semua berubah dalam hitungan sekian detik semua masyarakat bisa menikmati kecanggihan teknologi. Mulai dari proses penggalian informasi, penyebaran berita, tren masa kini, teknologi yang terus berkembang hingga

berbagai produk yang bisa dinilai masyarakat hanya dengan melihat layar handphone masing-masing. Sebagai bangsa yang besar dan semakin diperhitungkan di kancah internasional, Indonesia memiliki banyak tantangan yang harus diselesaikan.

Membangun Indonesia berarti membangun mental rakyatnya sehingga gagasan revolusi mental pun lahir dan dicetuskan pemerintah sebagai gerakan yang masif. Untuk mencapai perubahan yang besar dan membangun mental yang kuat diperlukan proses yang besar pula, seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang terus mengalami pembaharuan rupanya kepemimpinan model lama pun tidak sesuai dengan generasi milenial saat ini. Oleh karena itu harus ada pembaharuan sistem dan perlu dikembangkan model-model kepemimpinan yang sesuai dengan masa sekarang. Dengan banyaknya generasi muda di Indonesia yang memiliki potensi besar terhadap perubahan, maka gaya kepemimpinan yang muncul pun harus menyesuaikan dengan keadaan saat ini. Generasi milenial saat ini memengaruhi banyak hal sehingga juga harus dipimpin dengan gaya kepemimpinan milenial.

Praktek kepemimpinan berkembang mengikuti perkembangan zaman. Kepemimpinan milenial memiliki pendekatan yang khas karena adanya digitalisasi yang terus merambah didunia kerja sehingga tidak memungkinkan lagi seorang pemimpin untuk bertindak secara konvensional. Di samping itu, dibutuhkan karakter pula kepemimpinan yang mampu mereduksi berbagai sikap negatif dan mampu mengeluarkan semua potensi positif dari generasi milenial seperti melek teknologi, bergerak cepat, haus ilmu pengetahuan, dan publikasi.

Dengan semakin banyaknya orang yang menggunakan *smartphone*, maka akses komunikasi antar individu sudah semakin mudah. Yang semula harus bertemu kini ruang pertemuan fisik beralih ke ruang pertemuan digital. Pemimpin milenial harus bisa memanfaatkan kemajuan teknologi ini untuk menghadirkan proses kerja yang efisien dan efektif di lingkungan kerjanya, misalnya dengan mengadakan rapat via whatsapp ataupun *Anywhere Pad,* mengganti surat undangan tertulis dengan undangan via email ataupun Telegram, dan membagi *product knowledge* via Whatsapp. Apabila seorang pemimpin tidak berupaya mendigitalisasi pekerjaannya pada era saat ini dan tidak mengalami perubahan seiring dengan kemajuan teknologi, maka pemimpin seperti itu akan ketinggalan dengan organisasi lain yang lebih modern dan memanfaatkan kecanggihan teknologi demi kemajuan oragnisasinya. Seperti yang dilansir oleh DDI (*Development Dimensions International*) dalam penelitiannya pada tahun 2016, mayoritas millenial leader menyukai sebuah perusahaan yang fleksibel terhadap jam kerja dan tempat mereka bekerja. Hal ini tentu saja disebabkan karena kecanggihan teknologi yang membuat orang bisa bekerja dimana saja dan kapan saja. Dapat disaksikan bahwa hari ini banyak sekali *coffeeshop* yang berfungsi sebagai *co-working space* bertebaran di tempat kita dan sebagian besar pengunjungnya adalah millenials.

Generasi milenial juga dikenal lebih menyukai sesuatu yang instan, cara ini bisa dipersepsikan negatif atau positif. Posititifnya generasi ini menyukai sesuatu yang praktis dan simple, negatifnya generasi ini mungkin memiliki daya tahan yang lebih rendah terhadap tekanan dan stress karena terbiasa melakukan sesuatu dengan cepat dan instan sehingga kurang sabar jika hasil yang diperoleh tidak muncul seketika. Dengan memahami karakter generasi milenial ini, kepemimpinan yang muncul pun perlu menjadi bagian dari figure yang cocok dengan mereka (Kartono, 2010)

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi (2011:12) meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pegawai atau karyawan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pekerjaa, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas lain untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama yang baik dan kerja tim yang solid dan kompak, mendapatkan dukungan satu sama lain dan saling sharing dengan orang lain untuk mendapatkan pengetahuan baru.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses dalam memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang hal-hal yang harus dilakukan dan cara melakukannya, serta proses dalam memfasilitasi usaha kolektif dan individual dalam mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010:8).

Pemimpin yang baik bisa terlihat dari beberapa keunggulan yang dimilikinya dalam memimpin orang lain. Menurut Terry (dalam Brantas, 2009) seorang pemimpin yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Energi: seorang peimpin yang baik akan selalu mempunyai kekuatan mental dan fisik dalam menghadapi segala persoalan yang mungkin terjadi di organisasi tersebut atau mengarahkan bawahan dalam bekerja.
2. Stabilitas emosi: sebagai seorang pemimpin tentunya tidak memiliki pikiran yang buruk dengan pekerja lain atau prasangka karena akan sangat

berpengaruh terdahadap hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, pemimpin juga harus mampu mengendalikan diri dan mengontrol emosi dengan baik, tidak cepat marah kepada bawahan apabila bawahan melakukan kesalahan, serta mempunayi kepercayaan diri yang tinggi karena percaya diri memiliki peran penting bagi seorang pemimpin.

3. *Human relationship*: seorang pemimpin tentunya diharuskan mempunyai pengetahuan dalam berhubungan dengan orang lain seperti menghormati pendapat orang lain, ramah, dan menghargai orang lain. Sehingga pemimpin memiliki hubungan dan relasi yang baik dengan orang lain.
4. *Personal motivation*: pemimpin sebagai seseorang yang memiliki jabatan tinggi tentunya seorang pemimpin yang memiliki keinginan menjadi pemimpin besar selain itu, pemimpin harus dapat memotivasi dirinya sendiri dan memotivasi bawahan.
5. *Communication skill*: menjadi seorang pemeimpin diharuskan untuk mempunyai kecakapan dalam berkomunikasi karena komunikasi faktor yang sangat penting dalam organisasi. apabila pemimpin memiliki cara komunikasi yang buruk oragnisasi tersebut juga tidak akan dapat berkembang dengan baik.
6. *Teaching skill*: sebagai pimpinan, seorang pemimpin diharapkan mampu mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan, dan mengembangkan bawahannya. Karena bawahan tentu saja perlu diarahkan, dibimbing, dan didorong untuk mengembangkan skillnya.
7. *Social skill*: pemimpin harus mempunyai keahlian-keahlian yang digunakan untuk mempimpin organisasinya. Misalnya keahlian dalam bidang sosial seperti suka menolong apabila mengetahui ada bawahan yang sedang mengalami kesusahan, selalu mendukung apabila bawahannya ingin maju, ramah kepada semua orang terutama pegawai dan bawahannya, dan sluwes dalam bergaul.
8. *Technical competent*: sebagai seorang pemimpin hal utama yang mesti dimiliki yaitu kecakapan dalam menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, menyusun konsep, dan mengambil keputusan dalam organisasi. karena hal tersebut merupakan aspke penting yang harus dimiliki oleh pemimpin organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Atmadja (2012) sebagai berikut:

1. Peramu talenta
   Seorang pemimpin harus dapat meramu orang-orang yang dipimpinnya sehingga mereka mampu menjalankan misi dan tugas-tugas organisasi dengan baik. Meramu artinya pemimpin dapat memilih orang-orang terbaik yang dimilikinya, kemudian menempatkannya pada posisi, tanggung jawab, dan kewenangan yang sesuai sehingga akan mengahsilkan kerjasama dan kinerja sinergis yang luar biasa.
2. *Inspiring by modelling*
   Menjadi seorang pemimpin tentunya juga harus bisa menjadi contoh atau panutan yang baik bagi anak buahnya. Cara yang bisa dilakukan untuk oleh pemimpin yaitu merasa dirinya sebagai seorang model. Melakukan pekerjaan yang baik, tepat waktu dan displin karena kekuatan mempengaruhi (power of influence) juga ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui peran panutan.
3. *Empowerment and motivation*
   Sebagai seorang pemimpin harus mampu menemukan potensi-potensi tersembunyi yang terdapat dalam diri anak buahnya, kemudian melakukan pelatihan atau menggali potensi lebih dalam untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul.
4. *Productive harmony*
   Artinya iklim organisasi dimana karyawan, pemimpin dan semua pekerja memiliki hubungan yang hangat layaknya kekeluargaan, harmonis karena mereka memiliki satu tujuan yang sama yang harus dicapai dan hubungan antar pekerja terjalin sangat baik.
5. *Everyone is importance*
   Pemimpin yang menganggap bahwa "*everyone is importance*" akan selalu menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dari divisi manapun. Karena pemimpin seperti ini memiliki prinsip bahwa semua divisi dan bagian yang ada dalam organisasi memiliki peran yang penting bagi organisasi itu sendiri.
6. *Guardian*
   Pemimpin adalah pelindung. Maksudnya adalah sebagai pimpinan dalam organisasi, seorang pemimpin harus ada ketika pegawai atau karyawan sedang menghadapi persoalan-persoalan pelik yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri sehingga membutuhkan bantuan pemimpin.

Selain itu, Kartono (2014) menyatakan untuk menjadi pemimpin harus mempunyai

1. Kekuasaan: kekuasaan artinya seorang pemimpin harus memiliki kekuatan otoritas, legalitas, mampu menggerakkan bawahan untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan.
2. Kewibawaan: seorang pemimpin pasti memiliki kelebihan / keunggulan dalam membuat kebijakan yang tegas supaya semua pegawai atau karyawan patuh terhadap aturan yang telah dibuatnya.
3. Kemampuan: pemimpin pasti diharruskan memiliki kesanggupan dalam mengatur dan memberi arahan kepada bawahan apabila ada yang tidak mengerti, memiliki kekuatan yang besar karena harus mengurus sebuah organisasi, dan memiliki kecakapan dan inetraksi sosial yang tinggi.

Generasi Millenial

Menurut Manheim (dalam Kemenpppa, 2018) generasi adalah konstruksi sosial yang terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan usia dan pengalaman historis. Individu yang berada dalam satu generasi akan memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang 20 tahun dengan dimensi sosial dan sejarah yang sama.

Generasi merupakan sekelompok individu yang memiliki identitas kesamaan usia, tahun kelahiran, lokasi, dan peristiwa-peristiwa yang terjadi pada kehidupan kelompok tersebut, sehingga memengaruhi fase pertumbuhan mereka secara signifikan (Kupperschmidt, dalam Kemenpppa, 2018).

Generasi milenial merupakan sekelompok individu yang lahir dalam rentang tahun 1981-2000an (Long, 2017). Generasi ini adalah penggerak utama dalam fenomena bonus demografi, terutama dengan potensi kesetaraan gendernya akan mampu meningkatkan perekonomian negara. Generasi milenial terdiri dari mayoritas penduduk usia produktif dengan peranannya yang penting. Untuk memasuki dunia kerja, para milenial akan lebih memiliki bermacam-macam jenis profesi yang karakteristiknya berbeda dari beberapa generasi sebelumnya. Untuk memaksimalkan potensi ini, maka perlu lebih memahami karakteristik milenial. Ciri utama kaum milenial adalah peningkatan penggunaan dan kelekatan dengan media komunikasi dan teknologi digital di kehidupan sehari-hari. Dengan adanya kemajuan teknologi ini, para milenial memiliki karakteristik kreatif, informatif, *passionate* dan produktif. Generasi ini juga memiliki komunikasi yang terbuka, bebas, kritis, berani, dan reaktif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya. Generasi milenial memiliki kualitas yang lebih unggul dalam segi pendidikan, dan memiliki minat untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Kemenpppa, 2018).

Menurut Harrison (2017) generasi milenial mmiliki keinginan bekerja pada perisahaan yang mengembangkan pemikiran kreatif / inovatifnya, sehingga mereka dapat berkompetensi dan mengembangkan kontribusi positif bagi organisasi. Hal ini juga didukung oleh banyak cendekiawan yang mengakui bahwa para milenial memiliki karakteristik yang percaya diri terhadap teknologi dan kompeten di tempat kerja.

Maka dari itu, berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguraikan bagaimana karakteristik kepemimpinan, kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin ini, dan bagaimana mengembangkan figur pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan di era generasi milenial sekarang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, yaitu dengan telaah dan pengumpulan data melalui sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan surat kabar, terkait kepemimpinan di era generasi millenial.

PEMBAHASAN

Setiap generasi memiliki karakteristik tertentu yang membedakannya dari perkembangan zaman generasi sebelumnya. Berkaitan dengan hal ini, setiap generasi membutuhkan pemimpin dengan karakteristik yang berbeda-beda. Di era revolusi industri 4.0 yang bermula sejak sekitar tahun 2010, ditandai dengan adanya perkembangan penggunaan internet, mesin dan rekayasa kecerdasan sebagai penggerak utama konektivitas antar manusia dan mesin (Prasetyo, 2018). Era revolusi industri 4.0 ini telah banyak digerakkan oleh kaum milenial yang lahir pada tahun 1980-2000an (Suwardana, 2018).

Kepemimpinan milenial didefinisikan sebagai kepemimpinan masa kini yang menyesuaikan dengan gaya generasi baru yang lahir pada era 1980-an. Pola kepemimpinan milenial tidak sama dengan pola kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya. Generasi milenial lebih memiliki keberanian dalam berinovasi karena mereka lebih termotivasi menciptakan startup atau merintis usaha dan bisnis baru.

Pada dasarnya generasi milenial merupakan generasi yang aktif dalam bekerja, belajar, maupun berbisnis. Konsep kepemimpinan bagi masyarakat milenial yaitu sebagai teladan bagi orang lain. Selain

memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, dibutuhkan pula kemampuan dan kapasitas dalam memimpin, serta memiliki pola perilaku yang baik. Untuk itu, pemimpin generasi milenial perlu memiliki karakteristik: dapat menjadi teladan yang baik, memiliki rasa tanggung jawab, memiliki *sense of belonging, sense of participation, sense of responsibility*, dan dapat menciptakan kerjasama yang baik dikalangan anggotanya. Selain itu, karakteristik khas dari generasi milenial adalah kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, dimana media online menjadi kebutuhan sehari-hari mereka. Generasi milenial juga lebih berani dalam berinovasi, lebih menyukai kemandirian dan menyukai sesuatu yang cepat, praktis, ataupun instan. Figur kepemimpinan generasi milenial harus dapat memahami karakteristik tersebut dan menjadi bagian dari mereka. Maka dari itu, kepemimpinan milenial perlu memahami dan menerapkan pola komunikasi generasi milenial, yaitu dengan ikut menggunakan media sosial. Pemimpin juga harus dapat mendorong munculnya inovasi, kreativitas, dan kemandirian jiwa wirausaha mereka secara konkrit (Ambarwati & Raharjo, 2018).

Selain itu, dalam lingkungan kerja, perubahan dari generasi ke generasi merupakan subjek yang memunculkan perkembangan manajemen sumber daya manusia (SDM). Untuk mewujudkan kepemimpinan ideal yang dapat memaksimalkan potensi positif dan mengurangi sikap negatif yang dimiliki kaum milenial, terdapat beberapa aspek-aspek karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin di era revolusi industri 4.0 adalah sebagai berikut (Peramesti & Kusuma, 2018):

1. *Digital Mindset*
   Digital mindset merujuk pada pemikiran seseorang yang senantiasa dapat memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaannya. Hal ini dapat diwujudkan melalui pertemuan digital/online melalui *platform* media sosial. Kecanggihan teknologi ini membuat pekerjaan menjadi fleksibel, dapat dikerjakan dimanapun dan kapanpun. Jika pemimpin tidak berinisiatif dalam melakukan digitalisasi, maka akan dianggap sebagai pemimpin yang tidak adaptif.
2. *Observer* dan *Active Listener*
   Seorang pemimpin harus dapat menjadi pengamat sekaligus pendengar yang aktif. Hal ini dikarenakan kaum milenial yang memiliki keinginan untuk diperhatikan dan menyukai kebebasan berekspresi di media sosial, sehingga apabila diperhatikan, mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi. Terutama jika diberikan kesempatan untuk mengungkapkan idenya dan berbagi pengalaman.
3. *Agile*
   Pemimpin yang *agile* merujuk pada pemimpin yang cerdas dalam melihat peluang, cepat beradaptasi, dan lincah dalam memfasilitasi perubahan di organisasinya. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki pemikiran yang terbuka dan bersedia menerima ketidakjelasan (*ambiguity*).
4. *Inclusive*
   Makna *inclusive* mengacu pada kemampuan cara berpikir yang luas dalam memandang suatu permasalahan. Pemimpin yang *inclusive* dibutuhkan karena cara pandang individu semakin kompleks karena kemudahan akses terhadap berbagai informasi akan membentuk perspektif yang berbeda-beda. Maka dari itu, seorang pemimpin diharapkan dapat mengahrgai berbagai sudut pandang pemikiran yang ada untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin juga harus memberikan pemahaman pentingnya nilai-nilai, budaya, dan visi dalam organisasinya.
5. *Brave to be Different*
   Menjadi pemimpin yang berani mengambil resiko dalam mencapai tujuan yang berbeda dengan budaya atau kebiasaan orang lain di lingkungan sekitar merupakan suatu tantangan bagi pemimpin milenial. Pemimpin perlu mengubah kondisi tersebut dan menanamkan pemahaman bahwa berbeda itu merupakan hal yang diperbolehkan selama disertai dengan perencanaan dan tujuan yang jelas.
6. *Unbeatable*
   Unbeatable mrujuk pada sikap pantang menyerah yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, terutama dalam memimpin kalangan milenial yang cenderung malas dan merasa paling benar sendiri. Selain itu, pemimpin harus memiliki cara berpikir positif dan semangat yang tinggi dalam mencapau suatu tujuan. Persangan kerja yang semakin ketat menuntut pemimpin untuk meningkatkan keterampilan ataupun kemampuannya, sehingga penting bagi pemimpin memiliki sikap yang mampu bangkit dari kegagalan dan pantang menyerah.

Pola kepemimpinan yang berlaku di suatu perusahaan ataupun organisasi juga perlu disesuaikan dengan karyawan dan perkembangan generasi milenial. Menurut Suyanto, Mu'ah, Purwanti, dan

Sayyid (2019), kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang efektif dalam memberikan motivasi kepada para bawahan agar dapat berperilaku sesuai tujuan yang diinginkan, terutama dikalangan milenial. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan karakteristik kalangan milenial yang berorientasi pada peningkatan produktivitas yang mengandalkan kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan transformasional mengutamakan prinsip-prinsip yang inspiratif dan dapat memberikan dukungan perkembangan SDM disuatu organisasi. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, maka akan mendukung adaptasi terhadap perubahan dan perkembangan teknologi informasi komunikasi di era revolusi industri 4.0 dan dapat memaksimalkan peran milenial dalam memajukan suatu organisasi/perusahaan. Kepemimpinan transformasional ini juga sangat cocok jika diterapan dalam organisasi beriklim dinamis, yang memerlukan kreativitas dan inovasi yang tinggi.

Adapun penelitian oleh Mangundjaya dan Ratnaningsih (2017) yang juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan visi dan penilaian positif terhadap pemberdayaan psikologis generasi X dan Y. Hal ini berarti bahwa kedua generasi tersebut memiliki kecocokan terhadp gaya kepemimpinan transformasional, yang dapat mengembangkan interaksi antara atasan dan bawahan, sehingga berdampak positif pada perkembangan SDM-nya.

Selain itu, Widjaja (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam industri manufaktur menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan manfaat timbal balik dari semangat inspirasi, advokasi, pemberdayaan, dan komunikasi secara efektif di seluruh organisasi untuk kesuksesan di masa depan. Transformasi kepemimpinan mengacu pada tujuan melengkapi pekerja dengan keyakinan dan kemampuan untuk beradaptasi dan menjadi lebih inovatif di tempat kerja; sehingga perkembangan program kepemimpinan menjadi faktor yang penting dalam menentukan bentuk dan seberapa signifikan perkembangan peran kepemimpinan bagi keberhasilan keberlanjutan organisasi di masa depan. Pemimpin yang fokus pada industri manufaktur 4.0 menunjukkan kekhawatiran bahwa pemimpin saat ini kurang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan, kecuali pemimpin milenial mempelajari sesuatu yang berbeda dari apa dilihat dan ditiru oleh para pemimpin lainnya. Generasi milenial memiliki tugas yang kebih menantang yang membutuhkan pengalaman baru, evaluasi, dan pengenalan performa tertentu. Para milenial menempati kepentingan tertinggi pada peluang perbaikan pekerjaan. Sekarang, generasi milenial dan revolusi industri menantang sistem kepercayaan lama. Seiring dengan hal tersebut, diperlukan kepemimpinan untuk menuju perubahan di masa depan dengan nilai-nilai dan norma sosial yang baru. Para pemimpin harus belajar beradaptasi dengan norma-norma baru yang fokus pada kebutuhan pekerja karena globalisasi dan teknologi telah merobohkan hambatan jarak dan pekerjaan intelektual. Organisasi harus memikirkan kembali program pengembangan kepemimpinan yang efektif dengan mempertimbangkan aspek budaya dalam memenuhi kebutuhan pekerja saat ini untuk menjadi pemimpin masa depan nantinya.

Selain kepemimpinan transformasional, adapun gaya kepemimpian etis yang efektif diterapkan pada generasi milenial. Long (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif setelah survei. Kepribadian seorang pemimpin dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang ia praktikkan. Atribut seorang pemimpin yang efektif adalah mempercayai peluang kesuksesan yang ada, keterampilan komunikasi yang baik, empatik, dan dapat memberikan penilaian yang baik. Pemimpin dengan pola perilaku dan suasana hati yang positif akan lebih diterima oleh para karyawan dan mendorong performa kerja mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi sikap karyawan dalam mengambil keputusan. Selain itu, keutamaan seorang pemimpin adalah kemampuan bekerja dengan integritas dan bertanggung jawab. Perilaku ini memiliki hubungan terkuat untuk memotivasi karyawan millenial. Memberikan kejelasan peran adalah perilaku yang paling disukai kedua dengan memberikan panduan etika. Sebaliknya, menunjukkan perilaku keadilan dan pembagian kekuasaan tidak akan efektif untuk memotivasi karyawan milenial. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat karena perilaku kepemimpinan ini diterapkan. Pada gilirannya akan memiliki dampak sosial yang positif pada individu, maupun pada komunitas yang bekerja untuk para pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan etis.

Menurut Kelly dan Vamos (2018), terdapat beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk mengembangkan pemimpin milenial, antara lain :

1. Mengidentifikasikan bakat potensi tinggi milenial. SDM dan para manajemen profesional perlu mengidentifikasi karyawan milenial yang berpotensi tinggi dan melacak mereka untuk

pengembangan kepemimpinan khusus berdasarkan strategi pengembangan personal tiap individunya.

2. Menyesuaikan pengalaman belajar dan pengembangan dengan gaya belajar milenial, preferensi, dan konten harapan.

   Ketika datang ke pelatihan formal dan pengalaman pengembangan, milenium menginginkan fleksibilitas. Divisi SDM dan manajemen profesional perlu menyusun ataupun memperbarui pelatihan dan pengembangan pengalaman agar lebih singkat, dapat diakses secara online, dan tersedia kapan saja untuk sesuai dengan fleskibilitas generasi milenial. Pembelajaran formal dan pengembangan harus terfokus pada soft skill untuk pengembangan keterampilan kepemimpinan yang lebih transformasional, yang mencakup: komunikasi, *relationship building*, etiket bisnis, cara menginspirasi dan memengaruhi orang lain.
3. idak membatasi pengembangan keterampilan kepemimpinan pada pembelajaran formal dan pengembangan pengalaman sendiri.

   Keterampilan kepemimpinan dapat dipelajari di luar pembelajaran formal dan pengalaman pengembangan. Generasi milenial menginginkan umpan balik tatap muka tentang kinerja mereka. Pembinaan formal, mentoring, dan program *job-shadowing* dapat memenuhi kebutuhan pengembangan keterampilan kepemimpinan bagi milenial. Seperti misalnya program rotasi pekerjaan yang dapat meningkatkan pengetahuan tentang organisasi dan industri mereka, serta pertemuan bulanan antara karyawan milenial dan pelatih SDM untuk membahas tujuan karir dapat membantu mereka tetap berkomitmen pada organisasi.
4. Mempromosikan generasi milenial pada peran kepemimpinan secara lebih cepat daripada generasi sebelumnya.

   Perusahaan atau organisasi dapat menawarkan kesempatan bagi generasi milenial untuk melakukan peran kepemimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan menjadikan mereka sebagai pemimpin tim/ proyek berbasis tim, menjadikan mereka mentor bagi karyawan senior, rotasi pekerjaan, dan *tour of duty* dapat memungkinkan mereka mempelajari keterampilan kepemimpinan yang mereka perlukan untuk berhasil mengambil posisi kepemimpinan di organisasi mereka.

PENUTUP

Simpulan

Kepemimpinan milenial didefinisikan sebagai kepemimpinan masa kini yang menyesuaikan dengan gaya generasi baru yang lahir pada era 1980-an. Pola kepemimpinan milenial tidak sama dengan pola kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya. Generasi milenial lebih memiliki keberanian dalam berinovasi karena mereka lebih termotivasi menciptakan startup atau merintis usaha dan bisnis baru. Pemimipin milenial harus memiliki digital mindset, keberanian untuk berubah, cepat beradaptasi, senantiasa mengamati lingkungan sekitar, pemikiran yang terbuka, dan pantang menyerah. Gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di era generasi milenial adalah gaya kepemimpinan transformasional dan etis. Dengan gaya kepemimpinan ini berdampak positif pada perkembangan motivasi dan performa karyawan.

Menurut Kelly dan Vamos (2018), terdapat beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk mengembangkan pemimpin milenial, antara lain:

1. Mengidentifikasikan bakat potensi tinggi milenial.
2. Menyesuaikan pengalaman belajar dan pengembangan dengan gaya belajar milenial, preferensi, dan konten harapan.
3. Tidak membatasi pengembangan keterampilan kepemimpinan pada pembelajaran formal dan pengembangan pengalaman sendiri.
4. Mempromosikan generasi milenial pada peran kepemimpinan secara lebih cepat daripada generasi sebelumnya.

Generasi milenial adalah generasi yang memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, dimana media online menjadi kebutuhan sehari-hari mereka. Generasi milenial juga lebih berani dalam berinovasi, lebih menyukai kemandirian dan menyukai sesuatu yang cepat, praktis, ataupun instan, sehingga figur kepemimpinan generasi milenial harus dapat memahami karakteristik tersebut dan menjadi bagian dari mereka. Maka dari itu, kepemimpinan milenial perlu memahami dan menerapkan pola komunikasi generasi milenial, yaitu dengan ikut menggunakan media sosial.

Saran

Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kepemimpinannya. Pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengintegrasikan antara keinginan dan kebutuhan dari anggota organisasi dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, sehingga sebuah kepemimpinan harus dapat

menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan zaman, terlebih pada era generasi milenial saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarwati, A., & Raharjo, S.T. (2018). Prinsip kepemimpinan *character of a leader* pada era generasi milenial. *Philanthropy Journal of Psychology*, 2(2), 114-127.

Atmadja, Stanley. S. (2012). *Inside the giant leap: How abundance mind creates performing climate to achive extraordinary result.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Bass, B. M., & Avoilo, B. J. (2012). Bass & stodghill's handbook of leadhership: theory, research and managerial application 3rd ed. New York: Free Press.

Brantas. (2009). *Dasar-dasar manajemen.* Bandung: alfabeta

Harrison, A.E. (2017). Exploring millenial leadership development: An evidence assessment of information communication *technology and reverse mentoring competencies. Case Studies in Business and Management, 4*(1), 25.

Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan kepemimpinan apakah kepemimpinan abnormal itu?.* Jakarta. Rajawali press

Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan.* Jakarta: Grafindo Persada.

Kelly, K., & Vamos, C. (2017). *Developing Millenial Leaders.* UNC Executive Development. Diunduh dari execdev.kenan-flagler.unc.edu

Kemenpppa. (2018). Statistik gender tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta : Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Long, S. (2017). Exploring which leadership style are effective with millenial employees. *ProQuest Dissertation and Theses*, 171.

Long, S. (2018). Leading millennial employees through ethical leadership. *International Journal of Business and Management Invention, 7*(12), 48-52.

Mangundjaya, W.H., & Ratnaningsih, I.Z. (2017). Gaya kepemimpinan transformasional, jenis generasi, dan psychological empowerment pada karyawan PT. X Karawang. *Jurnal Empati, 6*(1), 436-441.

Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. 2018. "Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial". *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan.*

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (edisi ke-3). PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Suyanto, U.Y., Mu'ah, M., Purwanti, I., & Sayyid, M. (2019). Transformational leadership: Millenial leadership style in industry 4.0. *Manajemen Bisnis, 9*(1), 53-63.

Wong, C.A. (2007). The relationship between nursing leadhership and patient outcomes: a systematic review. *Jounal University of Western Ontario London.*

Yukl, G.2010. *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.