

**KEPEMIMPINAN IDEAL PADA ERA GENERASI MILENIAL****Danang Nugroho**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Sheila Mita Agustin

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Wanti Nurhayanti

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Nuriddini Sri Rizki

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Yusup Ismail

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Vina Sri Wulan

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Alamat : Jalan Cukang Jati No. 5 Samoja Gatot Subroto Btununggal Kota Bandung

Korespondensi penulis: penulis.pertama@email.com

Abstrak. *Leadership is an important aspect of management and is necessary in any organization. Managers organize and manage available resources, but also influence and direct others to achieve the best results. The success of management depends on the management style used and the satisfaction of subordinates. Being a good leader for the current and future generations is a big challenge. As time goes by, many leaders emerge depending on the demands of the environment. Effective management in the millennial generation era will be possible by qualifying leaders as reliable, intellectual, and intellectually talented leaders with a long-term vision. However, a good leader must also have honesty, integrity and honesty for the benefit of the people. Millennial leadership must support the independence and entrepreneurial spirit of the millennial generation. Strengthening the nation requires a spirit of independence and entrepreneurship which is the most important foundation. Millennial leaders must encourage and support the spirit of innovation, creativity and courage in creating new opportunities and overcoming challenges with an independent and entrepreneurial approach.*

Keywords: *leadership, generation, good leader.*

Abstrak. Kepemimpinan adalah aspek penting dari manajemen dan diperlukan dalam organisasi mana pun. Manajer mengatur dan mengatur sumber daya yang tersedia, tetapi juga mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai hasil terbaik. Keberhasilan manajemen tergantung pada gaya manajemen yang digunakan dan kepuasan bawahan. Menjadi pemimpin yang baik bagi generasi sekarang dan mendatang merupakan sebuah tantangan besar. Seiring berjalannya waktu, banyak pemimpin bermunculan tergantung pada tuntutan lingkungan. Pengelolaan yang efektif di era generasi milenial akan dimungkinkan dengan mengkualifikasikan pemimpin sebagai pemimpin yang handal, berintelektual, dan bertalenta secara intelektual dengan visi jangka panjang. Namun pemimpin yang baik juga harus mempunyai kejujuran, integritas dan kejujuran untuk kemaslahatan rakyat. Kepemimpinan milenial harus mendukung kemandirian dan semangat kewirausahaan generasi milenial. Penguatan bangsa memerlukan semangat kemandirian dan kewirausahaan yang menjadi landasan terpenting. Pemimpin milenial harus mendorong dan mendukung semangat inovasi, kreativitas dan keberanian dalam menciptakan peluang baru dan mengatasi tantangan dengan pendekatan mandiri dan kewirausahaan.

Kata Kunci : *kepemimpinan, generasi, pemimpin yang baik.*

PENDAHULUAN

Kemajuan semakin pesat di segala aspek kehidupan. Kemajuan teknologi informasi telah menjadi faktor penting dalam masyarakat modern. Informasi dan pengetahuan mengalir dengan kecepatan luar biasa dan tanpa batasan. Setiap hal adalah perubahan. Semuanya berubah dalam dua detik. Semuanya terjadi dengan sangat cepat, mulai dari sumber informasi, penyebaran

informasi, tren, teknologi hingga produk terkini. Jelas bahwa perusahaan yang bergerak lambat akan kalah dan jauh tertinggal.

Indonesia, sebagai negara besar dan dihormati secara internasional, mempunyai banyak tantangan yang harus diatasi. Pembangunan Indonesia berarti membangun pola pikir masyarakat, sehingga gagasan revolusi mental diajukan dan dicanangkan pemerintah sebagai sebuah inisiatif penting. Sistem administrasi yang lama mungkin tidak cocok untuk melakukan perubahan yang signifikan dan oleh karena itu perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Dengan pesatnya perkembangan anak muda di Indonesia, gaya manajemen pun perlu beradaptasi dengan musik mereka. Generasi milenial yang berkuasa saat ini juga perlu dikelola sesuai dengan generasi milenial. Menjadi pemimpin yang baik bagi generasi Milenial saat ini dan di masa depan adalah sebuah tantangan besar. Banyak orang beranggapan bahwa kepemimpinan adalah kualitas bawaan. Dalam kasus di mana pemimpin dilahirkan dalam keluarga kerajaan, dapat dikatakan bahwa pengetahuan dan kepemimpinan hanya ada pada keluarga kerajaan.

Seiring berjalannya waktu, banyak bermunculan pemimpin yang sejalan dengan tuntutan lingkungan. Pada masa kolonial, karakter pemimpin dibentuk dalam gerakan anti kolonial. Mereka adalah para pejuang yang terdiri dari para intelektual yang mempunyai gagasan-gagasan yang dapat membentuk ideologi nasional yang akan menjadi landasan dan arah perjalanan dan kehidupan negara kita.

Namun menemukan pemimpin yang tepat saat ini dan di masa depan adalah sebuah tantangan yang akan dihadapi negara ini. Pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan kondisi. Di negara maju, ada pemimpin yang memanfaatkan teknologi dengan baik sehingga mengubah kehidupan masyarakat. Selain itu, pemimpin juga harus berbelas kasih dan berkomitmen untuk membantu orang lain tanpa memandang ras, agama, atau etnis. Ketika masyarakat khawatir akan memburuknya layanan pemerintah secara bertahap, nama-nama pemimpin daerah yang dapat melakukan perbaikan dan inovasi mulai bermunculan.

Hal ini membawa harapan baru bagi masyarakat Indonesia dalam perdebatan mengenai keberhasilan reformasi pegawai negeri. Di bawah kepemimpinan mereka, pemberitaan perkembangan daerah semakin sering muncul di berbagai media. Misalnya saja Ridwan Kamil (Pengelola Bandung) dan Tri Rismaharini (Pengelola Surabaya) yang namanya kerap disebut-sebut sebagai tokoh sukses daerah yang dipimpinya.

KAJIAN TEORI

Konsep Kepemimpinan

Menurut Mulyasa (2004:107), kepemimpinan dapat diartikan sebagai tindakan memotivasi orang untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2010:75) mendefinisikan kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar bawahannya mau bekerja sama dan mencapai hasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Yulk (1997:7) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses memfasilitasi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan dasar, serta proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya dengan baik. Secara umum, kepemimpinan melibatkan memotivasi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Pemimpin berperan penting dalam mengubah perilaku, mendorong kerja sama, dan membantu individu atau kelompok mencapai tujuan bersama.

Teori Kepemimpinan

Menurut Kartono (2006: 27), konsep manajemen bersifat umum mengenai perilaku manajer dan gagasan manajemen. Mata kuliah ini memaparkan latar belakang sejarah, asal usul

kepemimpinan, syarat-syarat menjadi seorang pemimpin, sifat-sifat dasar pemimpin, peran dan tanggung jawabnya, serta etika profesi kepemimpinan.

Kepemimpinan Generasi Milenial dan Teori Kepemimpinan Kartono:

Kepemimpinan generasi milenial menuntut pemahaman yang mendalam tentang karakteristik unik generasi ini, yang mencakup akses yang lebih baik terhadap teknologi informasi, keberanian dalam berinovasi, independensi, dan keinginan akan kepuasan instan. Dalam hal ini, teori kepemimpinan Kartono memberikan panduan yang relevan:

- **Teori Sifat:** Generasi milenial menghargai pemimpin yang memiliki kecerdasan tinggi, inisiatif yang kuat, energi, kedewasaan emosional, kemampuan persuasif dan komunikatif, kepercayaan diri, kreativitas, dan partisipasi sosial yang tinggi. Pemimpin yang menunjukkan ciri-ciri ini cenderung mendapatkan pengakuan dan pengaruh yang lebih besar di antara generasi milenial.

- **Teori Kepribadian Pelaku:** Pemimpin milenial harus memiliki pola perilaku yang konsisten namun fleksibel, mampu beradaptasi dengan perubahan cepat yang sering terjadi dalam lingkungan kerja dan sosial generasi ini. Kualitas pribadi pemimpin, seperti integritas dan keaslian, sangat dihargai oleh generasi milenial.

Teori perilaku juga menjelaskan perilaku khusus yang memisahkan pemimpin dari non-pemimpin. Peneliti dari Ohio mengidentifikasi dua kategori perilaku yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan: struktur inisiatif dan pertimbangan. Pertimbangan melibatkan hubungan hangat antara pemimpin dan bawahan, dengan kepercayaan, keakraban, dan penghargaan terhadap ide-ide bawahan. Struktur inisiatif, di sisi lain, mengatur bagaimana pemimpin menyusun organisasi, jalur komunikasi, peran dalam mencapai tujuan organisasi, dan pelaksanaannya.

- **Teori Kepemimpinan Situasional:** Pendekatan situasional sangat relevan untuk generasi milenial, yang menghargai pemimpin yang dapat memahami dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan perilaku, karakteristik, dan situasi yang dihadapi oleh anggota tim. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menavigasi kompleksitas situasi dengan memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk mengoptimalkan kinerja tim.

Teori situasional, juga dikenal sebagai Teori Kontingensi, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan bergantung pada faktor-faktor seperti situasi, tugas, organisasi, dan variabel lingkungan lainnya. Ada beberapa teori situasional yang terkenal seperti, yang dikemukakan oleh Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt, Fielder, Hersey, dan Blanchard, Leader Member Exchange Theory, Path Goal Theory, dan Participation Model.

Selain itu ada juga perkembangan dalam teori kepemimpinan yang menuju ke arah yang lebih luas, seperti kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional juga bergantung pada faktor-faktor seperti situasi, karyawan, tugas, organisasi, dan variabel lingkungan lainnya. Terdapat 4 unsur utama yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu

1. Karisma
2. Inspirasi
3. Stimulasi intelektual
4. Pertimbangan individual

Namun, pola kepemimpinan yang disebutkan di atas sering menghadapi kendala dan kelemahan dalam praktiknya. Hal ini tercermin dari persepsi bahwa kepemimpinan seringkali ditakuti yang

terdapat kesenjangan di antara anggota kelompok. Kondisi ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan kurang kekeluargaan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan pengembangan suatu model kepemimpinan yang berbasis pada karakter. Salah satu pendekatan yang dapat diimplementasikan adalah nilai-nilai karakter bangsa, sebagai yang telah dijelaskan oleh Kementerian Pendidikan Nasional dengan 18 nilai karakter bangsa antara lain :

1. Nilai Religius
2. Kejujuran
3. Cinta damai
4. Gemar membaca
5. Peduli lingkungan
6. Peduli sosial
7. Tanggung jawab
8. Toleransi
9. Disiplin
10. Kerja keras
11. Kreatif
12. Mandiri
13. Demokratis
14. Rasa ingin tahu
15. Semangat kebangsaan
16. Cinta tanah air
17. Menghargai prestasi
18. Bersahabat / komunikatif

Di antara nilai-nilai karakter bangsa tersebut, beberapa yang dapat diimplementasikan dalam pola kepemimpinan untuk menghindari kejahatan Cyber Crime dalam persaingan bisnis adalah :

1. Nilai kejujuran
2. Kemandirian
3. Nilai kedisiplinan
4. Tanggung jawab
5. Nilai kerja keras
6. Nilai keadilan

Penerapan nilai-nilai tersebut diharapkan dapat membentuk pola kepemimpinan yang lebih baik, mengurangi kecenderungan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, terutama dalam menghadapi tantangan Cyber Crime dan persaingan bisnis yang semakin kompleks.

Teori Perbedaan Generasi

Perbedaan generasi di tempat kerja telah menjadi isu yang berkembang dalam manajemen sumber daya manusia. Konsep kesenjangan generasi pertama kali diteliti oleh Manheim pada tahun 1952, dengan fokus pada nilai-nilai generasi yang lahir antara tahun 1920 hingga 1930.

Manheim (1952:78) menjelaskan bahwa generasi muda kesulitan beradaptasi karena adanya perbedaan antara nilai-nilai yang diajarkan oleh orang yang lebih tua dengan kenyataan yang dihadapi generasi muda tersebut. Dia juga mengatakan di mana orang-orang terlibat dalam pemikiran mereka. Menurut Manheim (1952:67), silsilah adalah suatu struktur sosial yang merujuk pada sekelompok orang yang mempunyai umur dan latar belakang yang sama. Selain itu, Manheim (1952:73) mendefinisikan orang-orang dari generasi yang sama sebagai mereka

yang lahir dalam waktu dua puluh tahun dan memiliki latar belakang sosial dan sejarah yang sama.

Di tempat kerja, perbedaan generasi dapat mengubah nilai, sikap, gaya komunikasi, dan preferensi seseorang. Memahami perbedaan-perbedaan ini penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi manajemen yang efektif, termasuk mengembangkan program dan kebijakan yang memenuhi kebutuhan dan keinginan berbagai generasi.

METODE PENELITIAN

Diperlukan proses yang konsisten untuk menyederhanakan langkah-langkah yang harus diambil ketika melakukan penelitian ilmiah. Demikian pula untuk penelitian ini, penulis telah melakukan tinjauan literatur dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen baik dalam bentuk tertulis maupun elektronik, buku manajemen, jurnal, dan penelitian tentang manajemen yang efektif selama bertahun-tahun.

Menurut Sugiyono (2012: 291), penelitian sastra meliputi pembahasan gagasan-gagasan lain yang berkaitan dengan nilai-nilai, budaya, dan prinsip-prinsip yang berkembang dalam masyarakat yang diteliti. Sebagai bagian dari penelitian ini, dilakukan tinjauan literatur untuk mencari informasi dan database mengenai kepemimpinan milenial.

Studi ini mengeksplorasi sifat kepemimpinan yang ideal di era generasi milenial dengan mengumpulkan data dari referensi teoritis yang relevan. Berdasarkan definisi Sugiyono (2012:291), tinjauan literatur melibatkan analisis teoritis dan referensi yang berkaitan dengan nilai-nilai, pendidikan, dan aspek sosial budaya dalam konteks sosial yang diteliti. Sumber-sumber seperti jurnal, artikel ilmiah, laporan penelitian, dan buku memberikan wawasan tentang kepemimpinan generasi milenial. Dari literatur yang dikumpulkan, dilakukan analisis kualitatif untuk menggabungkan pandangan para ahli, yang kemudian disajikan dalam bentuk narasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang karakteristik kepemimpinan yang dianggap ideal oleh generasi milenial.

GAYA KEPEMIMPINAN

- **Gaya Telling (directing/structuring):** Pemimpin yang menggunakan gaya ini cenderung membuat keputusan secara mandiri, memberikan instruksi yang jelas, dan mengawasi bawahan dengan ketat. Gaya ini efektif dalam situasi yang memerlukan kontrol yang kuat dan ketika bawahan membutuhkan banyak arahan.
- **Gaya Selling (coaching):** Gaya ini melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, berbagi masalah, mendengarkan masukan, dan memberikan arahan yang diperlukan. Ini cocok untuk situasi di mana bawahan memerlukan dorongan dan motivasi.
- **Gaya Participating (developing/encouraging):** Pemimpin yang menerapkan gaya ini memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang, bertanggung jawab, dan mendukung kebutuhan mereka. Ini efektif untuk membangun kemandirian dan inisiatif di antara anggota tim.
- **Gaya Delegating:** Dalam gaya ini, pemimpin menyerahkan tanggung jawab kepada bawahan dan memberikan kebebasan untuk membuat keputusan. Gaya ini baik untuk tim yang sudah matang dan dapat diandalkan untuk bekerja secara mandiri.
- **Gaya Otokratik:** Pemimpin bertindak sendiri dalam pengambilan keputusan dan menjaga hubungan formal dengan bawahan. Gaya ini dapat digunakan dalam situasi krisis atau ketika keputusan cepat diperlukan.
- **Gaya Paternalistik:** Pemimpin mengambil keputusan sendiri dan memperlakukan bawahan seperti anak-anak yang belum dewasa, seringkali dengan niat baik untuk melindungi mereka.

- **Gaya Kharismatik:** Pemimpin dengan gaya ini menekankan hubungan relasional dan berusaha menjaga keseimbangan antara tugas dan hubungan.
- **Gaya Laissez Faire:** Pemimpin dengan gaya ini cenderung santai dan menekankan hubungan yang bersifat relasional, seringkali membiarkan bawahan mengambil inisiatif sendiri.
- **Gaya Demokratik:** Dianggap sebagai gaya yang ideal, pemimpin demokratik menekankan hubungan yang serasi dengan bawahan dan memperlakukan mereka sebagai individu dewasa yang mampu berkontribusi pada pengambilan keputusan.

Pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi, waktu, dan tempat tertentu. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang dapat menyesuaikan perilaku mereka sesuai, dengan keunikan lingkungan mereka. Efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada gaya perilaku yang cocok dengan situasi tertentu.

Menurut Kusewadi dalam Winardi (2004) gaya kepemimpinan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan pegawainya dapat menurunkan motivasi, kinerja, dan pada akhirnya kepuasan kerja. Winardi (200) juga menggambarkan pemimpin sebagai seseorang yang, berkat kecakapan pribadinya, baik dengan atau tanpa pengangkatan resmi, dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu.

KARAKTERISTIK

Generasi Milenial, yang tumbuh di tengah kemajuan teknologi yang pesat, memiliki karakteristik unik yang memengaruhi gaya kepemimpinan di era digital ini. Berikut adalah analisis karakteristik Generasi Milenial dan bagaimana mereka mempengaruhi gaya kepemimpinan:

- **Teknologi-Savvy:** Generasi Milenial sangat akrab dengan teknologi dan sering menjadi pionir dalam mengadopsi inovasi terbaru. Mereka mengharapkan pemimpin yang juga mahir dalam teknologi dan dapat memanfaatkan alat digital untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- **Inovatif dan Berani:** Milenial cenderung ambisius dan percaya diri, dengan keinginan kuat untuk menciptakan dan berinovasi. Pemimpin yang ideal bagi mereka adalah orang yang mendukung inovasi, memberikan ruang untuk bereksperimen, dan tidak takut mengambil risiko.
- **Antusias Terhadap Kecepatan dan Keterjangkauan:** Generasi ini menghargai kecepatan dan kemudahan dalam segala hal, termasuk dalam pekerjaan. Pemimpin harus mampu memberikan umpan balik yang cepat, memfasilitasi proses kerja yang efisien, dan memastikan bahwa tujuan dapat dicapai dengan cara yang praktis.
- **Mudah Bosan:** Milenial membutuhkan variasi dan tantangan baru secara teratur untuk tetap terlibat. Pemimpin harus proaktif dalam menawarkan peluang baru dan menyesuaikan tugas untuk menjaga minat dan motivasi tim.
Dalam konteks kepemimpinan, karakteristik ini mendorong perlunya gaya kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel. Pemimpin harus mampu:
- **Mengembangkan Keterampilan Digital:** Pemimpin harus terus belajar dan mengikuti perkembangan teknologi untuk memimpin tim yang terbiasa dengan alat digital.
- **Membangun Hubungan:** Pemimpin harus berinvestasi dalam membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, mendorong komunikasi terbuka, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

- **Memberi Tantangan:** Pemimpin harus menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan tanggung jawab kepada Milenial untuk menggunakan kekuatan mereka dalam mencapai hasil kerja.
- **Mendorong Kolaborasi:** Pemimpin harus membimbing karyawan untuk berkolaborasi, membangun kesatuan tim, dan mencapai kepuasan kerja.
- **Lincih dan Cepat Beradaptasi:** Pemimpin harus agile, mampu melihat peluang, beradaptasi dengan cepat, dan memfasilitasi perubahan dengan lincih.

Ciri-ciri Kepemimpinan

1. karismatik, kepemimpinan ini ialah kekuatan energi, serta akan dituruti oleh bawahan.
2. paternalistik, mempunyai sikap melindungi
3. militeristik, mempunyai sikap komando
4. otokratik, didasari untuk kekuasaan yang mutlak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis kualitatif data yang terkumpul, kepemimpinan generasi milenial dapat dirangkum sebagai berikut:

Kepemimpinan Generasi Milenial:

- **Definisi Kepemimpinan:** Kepemimpinan di era milenial didefinisikan sebagai proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan inspirasi, pengarahan, dan fasilitasi orang lain dalam pencapaian tujuan-tujuan utama.
- **Implikasi Kepemimpinan:** Kepemimpinan efektif memerlukan integritas, kepedulian, pengetahuan, keberanian, kepercayaan, dan komunikasi yang efektif. Pemimpin harus mampu menggunakan kekuasaan dengan bijak untuk menggerakkan pengikutnya menuju kinerja yang memuaskan.
- **Konteks Organisasi:** Gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin harus sesuai dengan konteks anggota organisasi. Pemimpin yang memahami timnya dengan baik akan dapat memilih gaya kepemimpinan yang mengoptimalkan kinerja dan beradaptasi dengan situasi organisasi.
- **Karakteristik Generasi Milenial:** Generasi milenial, yang lahir pada era 1980-an, dikenal dengan akses yang lebih baik terhadap teknologi informasi, keberanian berinovasi, independensi, dan keinginan akan kepuasan instan.
- **Kepemimpinan yang Sesuai:** Kepemimpinan yang cocok untuk generasi milenial harus dapat beradaptasi dengan pola pikir dan gaya hidup mereka. Ini termasuk kemampuan untuk berkomunikasi dalam cara yang relevan dengan generasi milenial, mendorong inovasi dan kreativitas, serta mendukung kemandirian dan jiwa kewirausahaan.

Kepemimpinan generasi Y mengacu pada kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik generasi baru yang lahir pada tahun 1980an. Kepemimpinan generasi Y berbeda dengan kepemimpinan generasi sebelumnya.

Generasi yang lahir pada tahun delapan puluhan mempunyai pengaruh yang besar karena saat ini berada pada masa produktif. Dalam tiga dekade, generasi ini telah bertransformasi menjadi kekuatan global dalam bekerja, kreativitas, dan inovasi. Saat ini ia masih memainkan peran penting di pasar dan industri di seluruh dunia. Oleh karena itu, generasi yang lahir pada tahun 1980-an disebut generasi. Terkait generasi ini, struktur sistem pengelolaannya perlu disesuaikan dengan pemikiran generasi Y. Kapanpun revolusi mental diupayakan dalam kepemimpinan nasional, generasi milenial menjadi sasaran utama. Pemimpin harus memahami, melibatkan dan mengelola generasi ini secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Ciri-ciri generasi Milenial mempunyai banyak ciri penting. Pertama, mereka memiliki akses yang lebih baik terhadap teknologi informasi, dimana media sosial dan internet menjadi bagian penting dalam kehidupan mereka sehari-hari. Kedua, berani berinovasi dan berusaha mandiri, layaknya startup atau perusahaan baru.

Ketiga, generasi milenial cenderung menyukai kemandirian dan otonomi. Keempat, mereka cenderung menyukai segala sesuatu secara instan; Mereka membutuhkan kegiatan yang praktis dan mudah. Dalam manajemen, pemimpin perlu memahami karakteristik generasi Y ini dan beradaptasi dengan angka-angka yang sesuai dengan mereka. Namun perlu dicatat bahwa konsep manajemen milenium sederhana dan definisi lengkap tidak diberikan oleh para ahli manajemen

Pemimpin ialah pendekatan yang menggambarkan ciri khas seorang kepemimpinan yaitu memiliki sikap intelegasi serta mempunyai kepribadian yang dilihat yaitu populer, ketekanan, rajin, status ekonomi, serta mampu berkomunikasi dengan baik.

KESIMPULAN

Laju pembangunan saat ini telah mempengaruhi seluruh bidang kehidupan, termasuk manajemen. Di milenium ini, memiliki pemimpin yang sesuai dengan zaman ini merupakan sebuah tantangan besar. Kepemimpinan Generasi Y berbeda dengan kepemimpinan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, struktur organisasi perlu disesuaikan dengan mentalitas dan gaya hidup generasi milenial. Generasi milenial memainkan peran penting dalam dunia kerja, menciptakan, berinovasi, dan mengubah pasar dan industri di seluruh dunia. Kepemimpinan di era milenial memiliki pendekatan yang unik akibat menjamurnya media digital. Pemimpin tidak lagi dapat berfungsi secara normal.

Gaya kepemimpinan generasi Y harus memahami dan menggunakan gaya komunikasi yang sesuai dengan generasi yang dipimpinnya. Selain itu, kepemimpinan milenial juga harus mendorong inovasi, kreativitas, dan kewirausahaan di antara generasi yang dipimpinnya. Seluruh saluran inovasi, kreativitas, dan kewirausahaan harus dirancang dengan baik dan memberikan peluang nyata bagi generasi milenial untuk berkembang. Pemimpin seperti Ridwan Kamil dan Tri Rismaharini dapat digolongkan sebagai pemimpin transformasional yang mendukung kepemimpinan milenial. Gaya kepemimpinan ini erat kaitannya dengan kepemimpinan dengan perilaku berbeda-beda yang sesuai dengan generasi milenial.

Generasi Milenial telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kepemimpinan. Mereka menghargai pemimpin yang tidak hanya mahir dalam teknologi digital tetapi juga yang dapat membangun hubungan yang kuat, memberikan tantangan yang memotivasi, dan mendorong kolaborasi yang efektif. Pemimpin di era ini harus lincah, responsif, dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan untuk memastikan kesuksesan organisasi. Kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif menjadi kunci dalam menghadapi dinamika yang dibawa oleh Generasi Milenial.

DAFTAR PUSTAKA

- (Peramesti & Kusmana, 2018) 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>
- (Leuwol et al., 2023) Leuwol, N. V., Gaspersz, S., Tupamahu, M. S., & Wonmaly, W. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Ideal di Era Generasi Milenial. 05(02), 4292–4302.
- 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>
- RJOAS, 4(88), April 2019. (2019). 4(April), 86–94. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-04.12>
- Teknik, F. (2013). *KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP)*. 1–11.