



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN IDEAL UNTUK GENERASI MILENIAL

Danang Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

danang.nugroho@gmail.com

Dewi Nur Utarie

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

dewinurutarie08@gmail.com

Dinda Sukmawati

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

sukmawatid625@gmail.com

Indri Dinaprilla

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

indridinaprilla07@gmail.com

M. Wildan Firmansyah

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

MWFwildan123@gmail.com

Jl. Cukang Jati No. 5, Samoja, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40273

Korespondensi penulis : indridinaprilla07@gmail.com

Abstract. Leadership plays a crucial role in managing an organization and is essential in various types of organizational structures. A leader is tasked with planning and managing available resources while influencing and guiding team members to achieve their best performance. Successful leadership depends on the leadership style employed and the satisfaction level of team members. Being an effective leader in the millennial era and beyond is a significant challenge. Over time, many leaders emerge in response to the demands and environmental conditions of their time. In the millennial generation, the success of governance will be achieved when leaders meet the qualifications as credible individuals, possessing skills, intelligence, and a forward-looking vision. However, effective leadership also requires integrity, honesty, and loyalty to the interests of society. Leadership in the millennial era should promote independence and entrepreneurial spirit among millennials. Building a nation requires a strong foundation in the form of independence and entrepreneurial spirit.

Abstrak. Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam pengelolaan suatu organisasi dan menjadi esensial di berbagai jenis struktur organisasi. Seorang pemimpin bertugas merencanakan dan mengelola sumber daya yang tersedia, sambil mempengaruhi dan memandu anggota tim untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Kepemimpinan yang sukses bergantung pada gaya kepemimpinan digunakan dan anggota tim. Pemimpin yang efektif di era milenial dan masa mendatang merupakan sebuah tantangan yang sangat penting. Dengan berjalannya waktu, banyak pemimpin muncul sebagai respons terhadap tuntutan yang ada. Di era generasi milenial, keberhasilan akan tercapai ketika pemimpin memenuhi syarat sebagai individu yang memiliki keterampilan, kecerdasan, serta memiliki pandangan jauh ke masa depan. Tetapi, kepemimpinan yang efektif juga harus mencakup integritas, kejujuran, dan loyalitas terhadap kepentingan masyarakat. Kepemimpinan di era milenial harus mendorong kemandirian dan semangat wirausaha di kalangan generasi milenial. Membangun sebuah negara memerlukan dasar yang kuat dalam bentuk kemandirian dan semangat wirausaha.

Kata kunci : Generasi milenial, Gambaran ideal tentang seorang pemimpin, Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Teknologi informasi telah menjadi bagian penting dalam kehidupan kalangan masyarakat luas. Aliran informasi dan pengetahuan juga bergerak cepat tanpa hambatan, mengalami perubahan dalam hitungan detik. Dari pencarian informasi hingga penyebaran berita, tren, teknologi, dan produk terbaru, semuanya berlangsung dengan cepat. Mereka yang tidak mampu beradaptasi dengan kecepatan perubahan tersebut dapat tertinggal. Negara yang semakin diakui di dunia internasional, Indonesia menghadapi berbagai rintangan yang perlu diatasi. Memperkuat fondasi negara juga berarti memperkuat mentalitas masyarakatnya. Inisiatif revolusi mental, yang dicanangkan oleh pemerintah, merupakan upaya besar untuk mencapai hal tersebut. Dalam proses transformasi yang signifikan ini, gaya kepemimpinan yang sudah ada mungkin tidak lagi sesuai dan perlu disesuaikan atau ditingkatkan. Dengan pertumbuhan pesat generasi muda di Indonesia, gaya kepemimpinan yang muncul harus mengikuti tempo dan pola yang sesuai. Generasi milenial, yang memiliki pengaruh besar dalam banyak aspek, juga perlu dipimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan zaman mereka. Menjadi pemimpin efektif di tengah era generasi milenial dan di masa depan merupakan tantangan signifikan. Meskipun banyak yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah karakteristik bawaan. Pada periode kolonial, kepribadian pemimpin tercipta melalui usaha melawan penjajah.

Namun, menemukan pemimpin yang sesuai untuk saat ini bahkan hingga masa depan merupakan tantangan yang harus diatasi oleh negara ini. Pemimpin harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Banyak maju memiliki pemimpin yang berhasil memanfaatkan kemajuan teknologi, sambil memelihara empati dan komitmen untuk membantu sesama tanpa memandang perbedaan suku, agama, atau ras.

Dalam situasi ketidakpuasan masyarakat terhadap penurunan kualitas pelayanan dari beberapa anggota pemerintah, banyak kepala daerah mencapai kemajuan dan inovasi dalam pengelolaan daerah yang mereka pimpin mulai mendapat perhatian. Ini menimbulkan keinginan baru dari masyarakat Indonesia.

KAJIAN TEORI

Definisi Kepemimpinan

Menurut (Mulyasa, 2004), kepemimpinan adalah proses memengaruhi individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2010) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai metode yang mempengaruhi perilaku dari seluruh karyawan untuk produktif dan bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam perspektif lain, Yulk (1997:7) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses untuk mencapai pemahaman bersama dan kesepakatan mengenai tindakan yang diperlukan serta cara pelaksanaannya dengan efektif, serta proses memfasilitasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan utama. Menurut (Wahjosumidjo, 2002), kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, termasuk: a. Kepemimpinan melibatkan orang lain, yaitu karyawan atau bawahan (followers). Karyawan atau bawahan harus bersedia menerima arahan dan masukan dari pemimpin. Namun, tanpa adanya karyawan, pemimpin tidak dapat ada. b. Seorang pemimpin yang efektif adalah individu yang, melalui pengaruhnya, mampu menginspirasi rakyatnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat memanfaatkan berbagai jenis kekuasaan atau kekuatan untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai konteks. c. Kepemimpinan perlu mencakup integritas pribadi, empati yang tulus, pengetahuan, komitmen untuk bertindak dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan persuasif untuk membangun organisasi.

Teori Kepemimpinan

(Kartono & Kartini, 2006) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan adalah penyederhanaan dari serangkaian perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya. Teori ini menyoroti latar belakang historis, penyebab munculnya kepemimpinan, persyaratan menjadi seorang pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan. (Kartono & Kartini, 2006), membagi teori kepemimpinan menjadi tiga bagian:

a. Teori sifat

Ini mencakup teori yang berupaya mengidentifikasi karakteristik khas (baik secara fisik, mental, atau kepribadian) yang dikaitkan dengan kesuksesan kepemimpinan. Ada beberapa sifat unggul yang dianggap sebagai predisposisi yang diharapkan dimiliki oleh seorang pemimpin, seperti tingkat kecerdasan yang tinggi, inisiatif yang kuat, energik, kedewasaan emosional, kemampuan persuasif dan komunikatif, kepercayaan diri, sensitivitas, kreativitas, kesediaan untuk berpartisipasi.

b. Teori kepribadian pelaku

Sesuai karakteristik personal atau pola perilaku dari pemimpin. Teori ini mengatakan bahwa pemimpin bertindak dengan cara yang relatif konsisten.

c. Teori kepemimpinan situasional

Ini berarti bahwa seorang pemimpin memahami perilakunya sendiri, karakteristik bawahan mereka, dan situasi sebelum menerapkan gaya kepemimpinan tertentu. Dengan kata lain, pemimpin tersebut mempertimbangkan faktor-faktor ini sebelum memutuskan bagaimana mereka akan memimpin dalam situasi tertentu.

d. Teori perilaku (*Behavioral Theories*)

Mengemukakan bahwa pemimpin yang menganut pendekatan *Laissez Faire* mampu memberikan dukungan atau pelayanan yang proaktif, menyediakan lingkungan manajemen yang efektif.

e. Teori big bang

Mengatakan bahwa peristiwa besar menciptakan seseorang menjadi pemimpin, menggabungkan situasi dengan pengikut.

Gaya Kepemimpinan

(Rivai,2007), mengungkapkan bahwa cara kepemimpinan dengan mengarahkan karyawan menuju pencapaian perusahaan. Beck dan Yeager, sebagaimana dijelaskan dalam (Moeljono, 2003), membagi gaya kepemimpinan menjadi:

a. *Telling (directing/structuring)*

Merujuk pada pemimpin yang cenderung mengambil keputusan secara independen, mengarahkan instruksi yang jelas, mengawasi pelaksanaannya secara ketat, dan memberikan penilaian kepada rakyatnya yang tidak mengikutinya sesuai harapan.

b. *Selling (coaching)*

Merujuk pada pemimpin yang terbuka untuk melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin ini bersedia berbagi masalah dengan bawahan, dan sebaliknya, mendengarkan masalah dari bawahan serta memberikan arahan tentang tugas yang seharusnya dilakukan.

c. *Participating(developing/encouraging)*

Menunjukkan karakteristik kepemimpinan di mana pemimpin mampu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinovasi dan mengambil tanggung jawab, serta memberikan support penuh terhadap kebutuhan bawahannya.

d. *Delegating*

Pendelegasian (*Delegating*) merupakan karakteristik kepemimpinan yang berfokus pada pembagian tanggung jawab kepada struktur dibawahnya. Pada gaya kepemimpinan ini cakupan dari tanggung jawab mengerucut sehingga setiap orang berkontribusi/terlibat dalam pengambilan keputusan.

Menurut penelitian oleh Siagian pada tahun 2005, gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi lima jenis, yakni:

1. Gaya kepemimpinan otokratik. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin bertindak sebagai pengambil keputusan. Dalam gaya kepemimpinan ini, terdapat keyakinan bahwa bawahan belum memiliki kebijaksanaan yang lebih jika dibandingkan dengan pemimpinnya. Pendekatan formal dilakukan untuk menjaga hubungan antara pemimpin dan bawahannya.

2. Gaya paternalistik dalam kepemimpinan adalah ketika seorang pemimpin cenderung mengambil keputusan sendiri dan berupaya meyakinkan bawahannya akan keputusan tersebut. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung membuat keputusan untuk

kepentingan bawahannya dengan keyakinan bahwa hal tersebut akan bermanfaat bagi mereka.

3. Gaya kharismatik dapat bervariasi antara autokratik dan demokratis. Pada dasarnya, kepemimpinan kharismatik menekankan hubungan yang bersifat relasional dengan bawahan daripada kekuasaan, dan berupaya untuk menjalankan tugas-tugas dengan optimal.

4. Gaya *laissez-faire*, pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin bersikap tenang dalam memimpin organisasi dan sangat memperhatikan interaksi antarpribadi.

5. Gaya kepemimpinan demokratis, dianggap paling baik karena setiap individu dalam suatu organisasi memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi dan mengutarakan pendapatnya dalam proses pengambilan keputusan.

Teori Perbedaan Generasi

Studi awal mengenai perkembangan nilai-nilai generasi pertama kali dilakukan oleh Mannheim pada tahun 1952, yang berdasarkan pada literatur sosiologi tentang generasi dari sekitar tahun 1920 hingga 1930. Menurut (Mannheim, 1952), generasi yang lebih muda mengalami kesulitan dalam berintegrasi sepenuhnya karena perbedaan antara nilai-nilai ideal yang ditanamkan oleh generasi sebelumnya dengan realitas yang mereka hadapi. Dia juga menekankan bahwa posisi sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan kesadaran diri.

Berdasarkan (Mannheim, 1952), generasi merupakan suatu bentuk pembentukan sosial yang terdiri dari individu-individu dengan kesamaan usia dan pengalaman historis. (Mannheim, 1952), lebih lanjut menguraikan bahwa anggota suatu generasi adalah individu yang lahir dalam periode 20 tahun yang sama dan memiliki konteks sosial serta historis yang serupa.

Beberapa tahun terakhir, konsep generasi telah mengalami perkembangan. Salah satunya adalah definisi menurut (Jurkiewicz, 2000), yang menggambarkan keturunan sebagai sekelompok individu yang mengidentifikasi diri mereka berdasarkan kesamaan tahun lahir, usia, lokasi, dan peristiwa-peristiwa penting dalam kehidupan mereka yang memiliki dampak signifikan pada perkembangan mereka. Neil Howe dan William Strauss mempopulerkan teori mengenai perbedaan generasi pada tahun 1991. Menurut (Howe & Strauss, 1991), mereka mengategorikan generasi berdasarkan rentang waktu kelahiran yang serupa dan pengalaman historis yang sama. Pembagian keturunan ini juga diajukan oleh banyak peneliti lain dengan berbagai label yang berbeda, namun pada dasarnya memiliki arti yang serupa secara umum.

Berdasarkan penelitian oleh (Bencsik & Machova, 2016) terdapat lima generasi yang lahir setelah Perang Dunia II dan terkait dengan konteks saat ini menurut teori generasi, yakni:

1. Baby Boomer (1946 - 1964)

Generasi ini merupakan generasi pasca Perang Dunia II dan cenderung berasal dari keluarga besar karena banyaknya pasangan yang berani untuk memiliki keturunan dalam jumlah besar. Mereka dikenal sebagai generasi yang adaptif, mudah beradaptasi, dan menerima perubahan dengan mudah. Generasi ini dianggap memiliki pengalaman hidup

yang luas dan dihormati sebagai orang yang memiliki kebijaksanaan karena usia yang lebih tua.

2. Generasi X (1965-1980)

Kelahiran generasi x mencakup periode awal di mana penggunaan komputer, permainan komputer, televisi kabel, dan internet mulai berkembang. Penyimpanan data pada saat itu umumnya menggunakan floppy disk atau disket. MTV dan video game menjadi sangat dikenal pada masa ini. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jane Deverson, sebagian dari generasi ini menunjukkan perilaku negatif seperti kurangnya penghormatan terhadap orang tua, eksplorasi musik punk, dan percobaan menggunakan obat terlarang.

3. Generasi Y (1981-1994)

Dikenal sebagai generasi millennial atau milenium. Istilah "generasi Y" pertama kali digunakan dalam editorial di koran besar Amerika Serikat pada bulan Agustus 1993. Generasi ini aktif menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, pesan instan, dan media sosial seperti Facebook dan Twitter. Mereka juga gemar bermain game online.

4. Generasi Z (1995-2010)

Juga dikenal sebagai iGeneration, generasi net, atau generasi internet. Generasi memiliki persamaan dengan generasi Y, tetapi mampu melakukan banyak kegiatan secara bersamaan seperti mengirim tweet melalui ponsel, menjelajah internet melalui komputer dan mendengarkan musik dengan menggunakan *earphone*. Aktivitas mayoritas mereka terhubung dengan media sosial.

5. Generasi Alpha (2011-2025) Dilahirkan setelah generasi Z atau keturunan X dan Y. Mereka mendapat pendidikan dari sejak dini dan intensif karena memulai sekolah pada usia yang lebih muda, serta umumnya memiliki orang tua yang mapan secara finansial.

METODE PENELITIAN

Terdapat langkah-langkah yang dilakukan penulis untuk menyusun artikel ini. Langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan studi pustaka dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen dari berbagai sumber seperti buku dan artikel dari suatu jurnal yang relevan. Dari hasil analisis, dicari keterkaitannya dengan topik kepemimpinan dalam konteks generasi milenial. Penulis juga melakukan analisis keterkaitan antara hasil dari studi pustaka dengan gaya kepemimpinan aktual yang dicontohkan oleh Pemkot Bandung di bawah kepemimpinan Ridwan Kamil dan pemerintah Kota Surabaya di bawah kepemimpinan Ibu Risma.

(Sugiyono, 2012) , menjelaskan bahwa studi kepustakaan melibatkan eksplorasi teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang ada dalam konteks situasi sosial yang sedang diselidiki.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hakikat Kepemimpinan pada Era Generasi Milenial

Pemimpinan milenial merujuk pada gaya kepemimpinan yang relevan dengan zaman saat ini, yang sesuai dengan preferensi generasi baru yang lahir pada era 1980-an. Pola kepemimpinan milenial berbeda dari pola kepemimpinan yang digunakan oleh generasi sebelumnya.

Generasi yang lahir pada tahun 1980-an memiliki peran yang signifikan karena saat ini mereka memasuki fase kehidupan yang paling produktif. Pada usia sekitar 30 tahun, generasi ini menjadi motor penggerak dalam dunia kerja, kreativitas, dan inovasi. Mereka memiliki dampak signifikan pada pasar dan industri global saat ini, serta memainkan peran penting dalam persaingan di lapangan kerja, kreativitas, dan inovasi.

Jika pemimpin ingin mengubah pola pikir masyarakat secara menyeluruh, generasi ini menjadi target utama yang menjadi fokus penting.

Karakteristik generasi milenial, pertama yaitu mereka mampu dalam memanfaatkan teknologi canggih daripada generasi sebelumnya. Media sosial sudah menjadi bagian penting dari generasi ini. Sebagian besar kebutuhan informasi generasi ini dipenuhi melalui internet.

Kedua, generasi ini cenderung lebih berani dalam berinovasi, dan memiliki motivasi untuk menciptakan startup atau memulai usaha dan bisnis baru karena tantangan tersebut membuat semangat mereka membara.

Ketiga, generasi milenial cenderung lebih menekankan independensi dan kemandirian, yang merupakan dorongan dari gaya hidup yang menginginkan kebebasan dan kemandirian dalam melakukan berbagai hal.

Keempat, generasi milenial cenderung sangat menginginkan hal-hal yang instan. Kepribadian ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, baik positif maupun negatif. Kelebihannya, generasi ini memiliki preferensi terhadap kemudahan dan kesederhanaan. Sisi buruknya, mempunyai tingkat toleransi stres yang rendah karena kecenderungan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan ingin hasil yang instan, sehingga mereka menjadi gelisah jika tidak segera melihat hasilnya.

Dengan pemahaman akan karakteristik generasi milenial, kepemimpinan yang muncul juga harus sesuai dengan profil yang mereka terima. Pemahaman mengenai kepemimpinan milenial juga dapat disesuaikan.

Namun, ada beberapa hal yang perlu diterapkan dalam model kepemimpinan ini, pertama adalah pemahaman dan penggunaan pola komunikasi yang sesuai dengan generasi milenial yang mereka pimpin. Sebagai contoh, pemimpin milenial tidak ragu untuk memanfaatkan berbagai platform media maya seperti tiktok, youtube, facebook, instagram, dan saluran komunikasi terbaru lainnya yang merupakan bagian integral dari kehidupan generasi baru tersebut.

Kedua, kepemimpinan milenial perlu menginspirasi revolusi, kreativitas, dan semangat berwirausaha dari generasi baru tersebut. Semua jalur inovasi, kreativitas, dan kewirausahaan harus direncanakan dengan baik dan secara konkret. Tidak hanya berisi pembicaraan saja, tetapi juga menyediakan proses yang dapat dinikmati sepenuhnya oleh

generasi milenial untuk meningkatkan diri mereka. Contoh, pemimpin milenial harus mendirikan pusat-pusat kreativitas di setiap kota, serta mengembangkan sebanyak mungkin lokakarya dengan peralatan dan teknologi terbaru, sehingga gagasan dan ide dari generasi milenial dapat terwujud.

Ketiga, kepemimpinan milenial harus memperkuat dan mendukung semangat kemandirian serta wirausaha dari generasi milenial. Menyusun dasar pembangunan bangsa haruslah didasarkan pada kemandirian dan semangat wirausaha.

Tantangan Kepemimpinan pada Era Generasi Milenial

Di zaman ini, kebutuhan akan pemimpin yang sesuai dengan zaman ini menghadapi tantangan dan kebutuhan yang besar. Termasuk di Indonesia, meskipun survei menunjukkan bahwa bangsa Indonesia telah berada di jalan yang tepat, namun survei tersebut belum mengakomodasi penilaian terhadap para pemimpin di tingkat pemerintahan daerah. Banyak pemimpin yang muncul karena adanya praktik politik yang tidak ideal.

Meskipun masih ada pemerintah daerah yang berhasil memberikan kontribusi positif serta memberikan perubahan di daerah masing-masing.

Seorang pemimpin di dalam pemerintahan adalah pelayan bagi rakyat meskipun istilah "pemerintah". Tanda ini mengingatkan pemimpin untuk melindungi dan membela rakyat. Sebagai pemimpin, dia bertindak sebagai pelayan bagi rakyat dan negara.

Efektifitas pemerintahan dapat tercapai ketika para pemimpin memenuhi syarat-syarat sebagai pemimpin yang dapat dipercaya, memiliki keterampilan, kecerdasan, dan pandangan masa depan yang jelas.

Seorang pemimpin harus memiliki kesadaran diri yang matang. Ia bukan hanya mengutamakan dirinya tetapi harus mengutamakan rakyatnya. Biaya politik yang tinggi memerlukan calon pemimpin untuk memiliki sumber daya yang substansial agar dapat maju. Masih ada banyak calon pemimpin di negara ini yang kesulitan untuk memiliki kesempatan berpartisipasi dalam arena politik.

Melalui kepemimpinan yang bijaksana pasti mendorong Indonesia menuju kemajuan dalam segala bidang, mengukuhkan kedaulatan negara, menciptakan keadilan, dan akhirnya mencapai kesejahteraan masyarakat yang mandiri.

Mewujudkan Kepemimpinan Ideal

Pada Era Generasi Milenial

Pendekatan di era milenial mempunyai ciri khasnya sendiri. Selain itu, diperlukan sifat kepemimpinan yang dapat mengurangi sikap buruknya dan mengoptimalkan segala hal positif dari generasi milenial, contohnya keterampilan teknologi, ketangkasan, antusiasme untuk belajar, dan kemampuan berkomunikasi secara efektif.

Berikut adalah 6 karakter yang diperlukan :

Digital Mindset

Pertumbuhan penggunaan smartphone yang semakin meluas, akses komunikasi setiap individu kini menjadi lebih terbuka dan mudah. Pertemuan tatap muka telah

bergeser ke pertemuan secara online. Sebagai contoh, dengan mengadakan rapat melalui pesan instan seperti WhatsApp, menggantikan surat dengan menggunakan e-mail, dan menyebarkan pengetahuan produk melalui pesan instan seperti WhatsApp.

Jika seorang pemimpin tidak berupaya untuk mengikuti perkembangan zaman dalam pekerjaannya tentu mereka kurang mampu beradaptasi.. Menurut hasil penelitian DDI (*Development Dimensions International*) pada tahun 2016, sebagian besar pemimpin milenial menyukai perusahaan yang memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi kerja. Ini dipicu oleh kemajuan teknologi yang memungkinkan individu untuk bekerja secara fleksibel, di mana pun dan kapan pun. Tampaknya saat ini terdapat banyak coffee shop yang menjadi tempat kerja bersama yang tersebar di sekitar kita, dan mayoritas pengunjunnya adalah generasi milenial.

Observer dan Active Listener

Pemimpin di era milenial perlu memiliki kemampuan untuk menjadi pengamat dan pendengar yang aktif bagi anggota timnya. Terutama jika sebagian besar anggota timnya adalah generasi milenial.

Agile

Seorang pemimpin yang agile memiliki ciri utama, yaitu cepat beradaptasi dengan keadaan yang dihadapi. Pemimpin agile biasanya dapat dengan mudah mengidentifikasi peluang dari setiap masalah yang dihadapi. Mereka memiliki pikiran terbuka dan menerima ketidakpastian. Pemimpin yang agile memiliki kemampuan untuk mengajak organisasinya untuk secara cepat menyesuaikan diri dengan perubahan.

Inclusive

Dalam bahasa Inggris, istilah "*inclusive*" bermakna "memasukkan". Secara terminologis, "*inclusive*" mengacu pada prinsip memasukkan sudut pandang orang lain dalam memahami suatu permasalahan. Pada zaman milenial, keberadaan pemimpin yang inklusif menjadi penting karena kerumitan dalam perbedaan sudut pandang antar individu semakin meningkat. Banyaknya informasi yang tersedia secara menyeluruh dan mudah didapat oleh semua orang dan di mana pun telah menyebabkan munculnya pola pikir yang beragam di antara individu. Oleh karena itu, pemimpin yang inklusif diharapkan menghargai berbagai sudut pandang yang ada dan menggunakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga perlu menerapkan pemahaman yang komprehensif tentang nilai-nilai, budaya, dan visi organisasi kepada timnya, karena generasi milenial cenderung beraksi dengan semangat jika mereka merasa bahwa tindakan mereka memiliki makna yang signifikan.

Braeve to be Different

Era saat ini ada individu yang enggan mengambil langkah atau keputusan penting karena khawatir akan menentang norma-norma yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Jika hal ini dibiarkan, dapat menjadi penghambat bagi kemajuan individu maupun organisasi. Terkadang, adat istiadat di dalam suatu organisasi membuat orang lebih cenderung mempertahankan status quo daripada mencoba hal baru.

Unbeatable (Pantang Menyerah)

Semua pemimpin harus memiliki mentalitas yang kuat dan tidak mudah menyerah. Pemimpin milenial harus mempunyai sikap positif dan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan mereka. Tantangan seperti kurangnya penghormatan dari rekan kerja senior atau junior harus diatasi dengan ketekunan dan kemampuan untuk menunjukkan kualitas kepemimpinan mereka. Di era globalisasi yang kompetitif ini, pemimpin harus meningkatkan keterampilan interpersonal seperti kemampuan bernegosiasi, menginspirasi, dan berpikir kritis, serta keterampilan teknis mereka. Maka dari itu, sangat penting jika seorang pemimpin tangguh serta mempunyai semangat yang membara untuk mencapai tujuan mereka.

KEPEMIMPINAN RIDWAN KAMIL DI KOTA BANDUNG

Ridwan Kamil adalah walikota terpilih Kota Bandung yang mulai menjabat tanggal 16 September 2013. Ia dikenal luas melalui liputan media massa karena berbagai perubahan dan prestasinya dalam menciptakan citra yang baik di Kota Bandung. Beliau asli Bandung, Ridwan Kamil, lulus ITB untuk gelar sarjana (S1) dan University of California, Berkeley, Amerika Serikat untuk gelar magister (S2), memiliki visi untuk menjadikan Bandung sebagai kota yang terus berkembang seiring berjalannya waktu. Sebelum menjabat sebagai Walikota, Ridwan Kamil telah mendapatkan sejumlah penghargaan, termasuk penghargaan "Urban Leadership Award" dari University of Pennsylvania AS pada Februari 2013, yang menjadikannya sebagai orang Indonesia pertama yang meraih penghargaan tersebut karena dianggap telah memberikan perhatian dan solusi yang signifikan untuk kawasannya. Namanya telah dikenal sejak sebelum kepemimpinannya sebagai walikota karena kontribusinya yang besar terhadap pembangunan Kota Bandung. Program-program yang ia jalankan telah membuktikan kepemimpinannya yang inovatif, diakui oleh banyak masyarakat. Memperhatikan keadaan sosial merupakan elemen krusial dalam menciptakan kehidupan masyarakat yang lebih baik dan seimbang secara harmonis ((Danang Nugroho, 2024)).

Bandung Bebas Asap Rokok

Setiap hari Selasa, Ridwan Kamil mengeluarkan kebijakan di mana seluruh penduduk Kota Bandung diminta untuk tidak merokok, yang dikenal dengan program Selasa Tanpa Rokok. Awalnya, Ridwan Kamil tidak menerapkan pembatasan bagi warga yang melanggar aturan ini, karena dia berharap agar penduduk patuh pada aturan tersebut karena mereka sadar pentingnya memperhatikan kesehatan diri sendiri dan juga lingkungan. Inisiatif ini kemudian membuat Ridwan Kamil menerima pengakuan dari Badan Pengawasan Tembakau Nasional, karena dianggap sebagai langkah inovatif dalam melindungi penduduk Bandung dari dampak buruk rokok.

Membuat Taman Tematik

Ridwan Kamil memperkenalkan inovasi dengan membangun banyak taman modern dan edukatif di Kota Bandung, yang bertujuan untuk menambah kesegaran udara kota. Setiap taman ditanami dengan berbagai jenis bunga dalam jumlah yang besar. Ada banyak taman yang sudah dibangun antara lain, taman fotografi, taman musik, taman lansia, taman film, dan masih banyak lagi. Salah satu taman yang menarik perhatian adalah taman jomblo, yang secara khusus ditujukan untuk mereka yang belum

berpasangan, dilengkapi dengan kursi tunggal, fasilitas *Wifi*, dan area untuk bermain *skateboard*.

Smart City

Ridwan Kamil telah berkolaborasi dengan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) untuk menyediakan akses internet di berbagai tempat umum. Selain itu, dia juga berambisi menjadikan Bandung sebagai *digital city*. Bandung sudah terkoneksi dengan sistem CCTV yang diterapkan di 80 lokasi strategis di Kota Bandung. Dari pusat komando tersebut, penyelenggara dapat memantau lalu lintas dan aktivitas pedagang keliling.

Sebagai bukti prestasi Kota Bandung di bawah kepemimpinannya, Ridwan Kamil sering kali meraih apresiasi yang meningkatkan reputasi Kota Bandung. Berikut adalah beberapa apresiasi yang berhasil didapat oleh Ridwan Kamil selama menjabat sebagai Walikota Bandung.

1. Penghargaan dari KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) untuk kategori Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) terbaik, jumlah laporan gratifikasi terbanyak, dan laporan gratifikasi yang disampaikan tepat waktu pada tahun 2014.
2. Penghargaan Anugerah Parahita Ekparaya (APE) tahun 2013 dalam kategori Madya, yang diberikan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak karena pencapaian yang signifikan dalam memberikan perlindungan terhadap anak dan mendorong kesetaraan gender.
3. Penghargaan Inovasi Pemimpin Muda Bebas Tembakau dari Komnas Pengendalian Tembakau diterima atas upaya inovatifnya dalam melindungi penduduk Bandung dari dampak buruk tembakau melalui program "Selasa Tanpa Rokok", gagasan "Rumah Bebas Asap Rokok", dan larangan iklan rokok di kota tersebut.
4. Penghargaan "*Best IT Innovation Mayor*" yang diterima dari *Media Group Obsession News* pada tahun 2015 merupakan pengakuan atas keberhasilan dalam menciptakan inovasi teknologi informasi yang memajukan Kota Bandung.
5. Penghargaan "*Government Award*" dari *Sindo Weekly* pada tahun 2014 dan 2015 diberikan sebagai pengakuan atas inovasi lingkungan yang berhasil dilakukan di Kota Bandung.

KEPEMIMPINAN TRI RISMAHARINI DI KOTA SURABAYA

Tri Rismaharini (disapa Bu Risma) adalah walikota ke-15 dari Kota Surabaya. Dibawah kepemimpinannya Bu Risma berhasil membuat Kota Surabaya unggul yang ditandai dengan penghargaan-penghargaan yang diperoleh selama masa jabatannya. Dalam masa baktinya, Ibu Risma mampu merevitalisasi taman-taman kota yang hijau. Selain itu lahan-lahan kosong berhasil dimanfaatkan dengan penanaman berbagai jenis bunga dan tanaman. Berikut adalah upaya yang dilakukan Ibu Risma dalam masa baktinya untuk meningkatkan pembangunan di Kota Surabaya.

Kampung Hijau

Dalam program Kampung Hijau, pemerintah kota mengubah pemukiman-pemukiman kumuh menjadi lingkungan terbuka hijau. Program ini meningkatkan

kesadaran masyarakat tentang pentingnya lingkungan. Selain itu, masyarakat sekitar mendapatkan edukasi mengenai kebersihan, manajemen limbah dan penghijauan.

Bank Sampah

Pemerintah kota mendirikan Bank Sampah untuk mengurangi volume limbah yang masuk ke TPA. Dengan keberadaan Bank Sampah, beberapa jenis limbah diolah menjadi produk-produk yang masih bisa dipergunakan. Selain itu, warga sekitar juga menerima manfaat berupa pendapatan tambahan dari hasil pengolahan limbah.

Menutup Lokalisasi Dolly

Pada tanggal 18 Juni 2014, pemerintah kota berhasil melakukan penutupan Gang Dolly melalui “Deklarasi Penutupan Lokasi Dolly”. Gang Dolly adalah lokasi/lokalisasi prostitusi terbesar di Asia Tenggara yang telah ada sejak era Orde Baru tahun 1967. Penutupan ini dilakukan dengan berbagai persiapan yang matang dengan menggelontorkan data senilai 25 miliar untuk merehabilitasi eks prostitusi dan membangun pasar beserta berbagai fasilitas didalamnya untuk memberikan lapangan kerja yang lebih layak kepada warga terdampak. Hal ini berhasil menurunkan tingkat penyakit sosial di masyarakat sekitar Gang Dolly.

Di bawah kepemimpinan Wali Kota Risma, Kota Surabaya meraih sejumlah penghargaan. Hal ini melegitimasi reputasinya sebagai pemimpin yang efektif. Beberapa penghargaan tersebut di antaranya:

1. Kota Surabaya berhasil meraih penghargaan "*Future Government Awards 2013*" pada tingkat Asia Pasifik. Kota Surabaya berhasil unggul dari kota negara-negara maju seperti Singapura, Australia, Tiongkok, Hong Kong dan India Penghargaan diraih pada 2 kategori, yaitu data center akan berubah menjadi Media Center, sementara Data Inclusion akan dilakukan melalui Broadband Learning Center (BLC).
2. Taman Bungkul Surabaya menerima "*The 2013 Asian Townscape Sector Award*" PBB.
3. Surabaya meraih "Piala Adipura" pada tahun 2011, 2012, dan 2013 dalam kategori Kota Metropolitan.
4. "Tokoh Perubahan Republik" tahun 2015 diberikan kepada Risma atas prestasinya dalam menutup lokalisasi Dolly serta pembangunan kota Surabaya.

KESIMPULAN

Perkembangan cepat zaman saat ini telah berdampak pada berbagai bidang kehidupan, termasuk kepemimpinan. Di era milenial ini, ada tantangan besar untuk menemukan pemimpin yang sesuai dengan tuntutan zaman. Karena pola kepemimpinan milenial berbeda dengan generasi sebelumnya, diperlukan adaptasi gaya kepemimpinan agar sejalan dengan pola pikir dan gaya hidup milenial. Generasi ini memainkan peran penting dalam dinamika dunia kerja, kreativitas, inovasi, serta memengaruhi pasar dan industri global, sehingga pemimpin harus mampu mengikuti kompetisi di berbagai sektor tersebut.

Kepemimpinan di era milenial memiliki pendekatan yang unik karena pengaruh digitalisasi yang telah menjangkau dunia kerja, yang membuat penting bagi pemimpin untuk tidak lagi mengadopsi pendekatan konvensional. Selain itu, mereka perlu mendorong inovasi, kreativitas, dan semangat kewirausahaan di antara generasi baru tersebut. Semua saluran untuk inovasi, kreativitas, dan kewirausahaan harus dirancang dengan cermat dan nyata, bukan hanya berisi gagasan-gagasan, tetapi juga memberikan peluang nyata bagi diri mereka.

Saran

1. Gaya kepemimpinan dari Ridwan Kamil dan Tri Rismaharini dapat menjadi contoh bagi para calon pemimpin yang akan datang. Mereka mampu beradaptasi memenuhi tuntutan setiap generasi yang dipimpinnya. Selain itu, mereka juga berkomunikasi dengan gaya yang sesuai dengan objek bicaranya. Sehingga, penyampaian informasi dapat dilakukan secara efektif.
2. Diperlukan perencanaan untuk memperkuat manajemen sistem semua kebijakan yang sudah berhasil dibuat dan diterapkan oleh kepala daerah sebagai pemimpin di wilayahnya, telah membawa dampak yang baik bagi daerah tersebut. Tujuannya adalah agar daerah tidak (Ni et al., n.d.) terlalu tergantung pada kepala daerahnya untuk mencapai kesuksesan, sehingga sistem yang ada dapat terus berlaku dan daerah tersebut dapat terus bertumbuh pesat setiap waktu, tidak peduli siapa pun yang menjadi kepala daerah di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bencsik, A., & Machova, R. (2016). Knowledge Sharing Problems from the Viewpoint of Intergeneration Management. *ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance*, 42.
- Danang Nugroho. (2024). *PERAN ANGGOTA KOMUNITAS BERBAGI NASI (BERNAS) DALAM MEMBANGUN SIKAP PEDULI SOSIAL MASYARAKAT DI KOTA BANDUNG*. 3.
- Hasibuan, N. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Prenhallindo.
- Howe, N., & Strauss, W. (1991). *the history of America's future*. Vintage.
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the Public Employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55–74. <https://doi.org/10.1177/009102600002900105>
- Kartono, & Kartini. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 276–320.
- Moeljono. (2003). *Asas-Asas Manajemen*.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ni, O. :, Depi, P., Peramesti, Y., & Kusmana, D. (n.d.). *KEPEMIMPINAN IDEAL PADA ERA GENERASI MILENIAL*.

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN IDEAL UNTUK GENERASI MILENIAL

Rivai, A. (2007). *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*. PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Raja Grafindo Persada.