



Kepemimpinan Di Era Milenial: Studi Literature

Danang Nugroho

STIA Bagasasi

Alan Maulana Amrulloh

STIA Bagasasi

Ari Sutrisna

STIA Bagasasi

Arif Budiman

STIA Bagasasi

Dena Septian

STIA Bagasasi

Muhammad Arya Kuncara

STIA Bagasasi

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

Korespondensi penulis: aryakuncara06@gmail.com, danang.nugroho@gmail.com,
alannn.maulanaaaa@gmail.com, arifbudiman160701@gmail.com, denaseptian84468@gmail.com,
ariisutisna162@gmail.com.

Abstrak. The 21st century is the beginning of the era of globalization, this era is marked by the widespread use of technology to make human life easier. This is supported by the dissemination of information which is quite easy and fast. However, because of its convenience and speed, we are easily influenced by negative things. Therefore, we need leaders who are truly wise in dealing with the process of change that is occurring, so that they can maximize existing technologies to achieve the goals they want to achieve. Those who become leaders are people who are optimistic and full of self-confidence, who have strong moral values, vision and mission, and are able to convey their ideas effectively, and are able to build relationships and encourage others. Because leadership plays an important role in bringing about major changes in an organization, leadership becomes a character that has influence, and leadership is the art of making an organization stable and suitable.

Keywords: Leader, Leadership, Millennial, Organization

Abstrak. Abad 21 merupakan awal dari era globalisasi di mulai, era ini ditandai dengan penggunaan teknologi yang cukup marak digunakan guna mempermudah kehidupan manusia. Hal ini didukung oleh penyebaran informasi yang cukup mudah dan cepat. Namun karena kemudahan dan kecepatannya juga, menyebabkan kita mudah terpengaruh kepada hal-hal negatif. Oleh karena itu kita memerlukan pemimpin yang benar-benar bijak dalam menghadapi proses perubahan yang terjadi, agar dapat memaksimalkan teknologi-teknologi yang ada guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Mereka yang menjadi pemimpin adalah orang-orang yang optimis dan penuh percaya diri, yang memiliki nilai moral yang kuat, visi, dan misi, serta mampu menyampaikan ide-ide mereka secara efektif, serta mampu membangun hubungan dan mendorong orang lain. Karena kepemimpinan memainkan peran penting dalam menghasilkan perubahan besar dalam suatu organisasi, kepemimpinan menjadi karakter yang memiliki pengaruh, dan kepemimpinan merupakan seni untuk membuat organisasi stabil dan sesuai.

Kata Kunci: Pemimpin, Kepemimpinan, Milenial, Organisasi

PENDAHULUAN

Kesuksesan organisasi modern saat ini sangat dipengaruhi oleh banyak perubahan penting. Pemimpin yang lebih terlibat dan visioner telah menggantikan kekuasaan yang kaku dan

otoriter sebelumnya (Lews et al., 2004). Dalam lingkungan bisnis modern, para pemimpin harus lebih suka dan senang mempengaruhi perubahan daripada takut akan perubahan.¹

Kepemimpinan di era-milenial adalah kemampuan untuk mengarahkan mereka para pemuda-pemudi milenial ke arah pencapaian tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Kepemimpinan dan perkembangan zaman merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan karena alasan sederhana bahwa kita tidak dapat berkembang mengikuti perkembangan globalisasi yang cepat tanpa pemimpin yang kuat dan bijaksana. Contoh pemimpin kuat yang pernah Indonesia miliki adalah Ir. Soekarno yakni presiden pertama Indonesia, beliau dengan rekan-rekan pahlawan lainnya, telah membebaskan bangsa Indonesia dari kelayapan penjajahan.

Menurut Seni (2021), “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain”. Kepemimpinan pendidikan perlu diperkuat untuk memenuhi tugas, memenuhi tanggung jawab, dan mencapai tujuan. Pendidikan adalah titik awal dari mana kepemimpinan dikenalkan, diajarkan, dipraktikkan, dan dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, pendidikan yang baik akan menghasilkan pemimpin masa depan yang baik.

Hubungan kekuasaan yang dikenal sebagai kepemimpinan didasarkan pada keyakinan setiap anggotanya, bahwa seorang anggota kelompok memiliki hak dalam berperilaku dan menentukan aktivitasnya yang didasarkan dari keinginannya sebagai anggota dalam sebuah kelompok. Dengan demikian, kepercayaan dan kesetiaannya seorang anggota kepada pemimpin disebabkan oleh kepercayaan mereka sebagai representasi organisasi. Persepsi bahwa seorang pemimpin berfungsi sebagai representasi organisasi adalah karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin. Misalnya, karena presiden merupakan kepala negara, penghormatan warga negara terhadap seorang presiden dapat dihormati sebagai atribut loyalitas. Penghormatan tersebut tidak lagi sama dengan saat orang bersangkutan sudah tidak menjadi presiden.²

Pemimpin memiliki kekuatan untuk mendorong orang lain untuk melakukan semua hal yang diperlukan untuk mencapai mimpi maupun tujuan organisasi atau lembaga. Ini dapat berupa sebuah dorongan, ajakan, ancaman, atau bahkan kekuatan fisik. Menurut Pratomo (2022), pemimpin diperlukan dalam sebuah organisasi karena setiap kelompok atau organisasi harus dipimpin untuk mencapai tujuan, dan kepemimpinan suatu langkah berupa rancangan-rancangan kegiatan guna mencapai mimpi dan tujuan dalam sebuah kelompok atau organisasi.³

Dalam era-milenial ini sudah tidak asing lagi apa itu Kerjasama dan organisasi, karena di jaman milenial ini, semua jaringan sosial dan ekonomi, sangat terasa disekitar kita. Mereka terhubung secara langsung maupun tidak langsung, mereka terhubung dengan sebuah teknologi yang kita sebut internet. Oleh karena itu, kita harus bisa jadi pemimpin khususnya bagi diri sendiri, umumnya bagi orang-orang disekitar kita, karena dengan menjadi pemimpin kita dapat mengerti, mengatur kehidupan kita untuk memilih jalan yang akan dilewati sesuai tujuan hidup kita.⁴

Bagi kita sebagai umat muslim khususnya, kita harus bisa menjadi seorang pemimpin bagi diri kita sendiri, menurut Hadist riwayat Bukhari, di mana Rasulullah SAW menyatakan bahwa

¹ Lelo Sintani and others, ‘Buku Dasar Kepemimpinan’, *Buku Dasar Kepemimpinan*, 5.CENDEKIA MULIA MANDIRI (2022).

² Sintani and others.

³ Hayati, Armanto, and Kartika.

⁴ Sintani and others.

kita semua, baik laki-laki maupun perempuan dan apapun status sosial kita di mata manusia, tetap menjadi pemimpin di depan Allah SWT: "Kalian semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya". Kesejahteraan dan kedamaian akan terwujud jika mereka menyadari bahwa manusia diciptakan untuk menjadi pemimpin.⁵

KAJIAN TEORI

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bahwa pemimpin merupakan salah seorang yang memiliki posisi tertinggi dalam mengatur organisasi maupun Perusahaan, demi tercapainya tujuan bersama. Dan menurut *Hersey* dan *Blanchard*. "Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan arahan kerja maksimal yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi". Morgan (1996:156) mendefinisikan peran pemimpin sebagai "3A", dan mereka adalah sebagai berikut: "Alighting" (memotivasi pekerja guna meningkatkan semangat demi tujuan diri sendiri), "Aligning" (menyatukan tujuan organisasi dan tujuan individu agar dapat mencapai tujuan yang sama). "Allowing" (memberikan kebebasan kepada para pekerja mereka guna dapat menjalankan pekerjaan dengan nyaman dan mencapai tujuan dengan mudah dan cepat).⁶

Dari pengertian diatas kita dapat menyimpulkan, bahwa pemimpin adalah orang yang bukan hanya tanpa pangkat pribadinya, namun memiliki kecakapan-kecakapan pribadi dan dapat mempengaruhi orang-orang disekitarnya maupun organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan sebelumnya.

Suatu kelompok maupun organisasi dapat dikatakan berjalan dengan baik dan lancar, jika memiliki seorang pemimpin yang strategis yakni seorang pemimpin yang memiliki kecakapannya terhdap bidang yang di pimpinnya. Namun setiap seorang pemimpin memiliki keterampilan dan kemampuan yang tidak sama dan berbeda-beda, seperti keterampilan manusiawi, teknis, maupun konseptual. Dan dalam organisasi sendiri, bukan hanya pemimpin saja yang menjalankan organisasi. Karena ada pemimpin tentu saja ada yang di pimpin, orang-orang yang di pimpin oleh seorang pemimpin merupakan orang-orang pilihan yang dilakuakn setelah memenuhi kriteria-kriteria yang pemimpin inginkan dan orang-orang itu disebut anggota. Namun ada juga pengertian anggota, anggota merupakan orang-orang yang mengikuti pemimpin karena dipercaya oleh pemimpin untuk miliki tanggung jawab dan tujuan yang sama yakni tujuan bersama. Anggota harus memiliki tujuan yang sama dengan pemimpin dan juga memiliki tugas sesuai bagiannya masing-masing yang tujuannya untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan bersama. Dari apa yang disampaikan di atas, bahwa gaya kepemimpinan tersebut dipengaruhi oleh tiga komponen: pemimpin organisasi, yang dipimpin ataupun anggota, dan situasi ataupun keadaan sebuah oragnisasi. Ketiga komponen harus saling bersangkutan yang dimana akan menentukan keberhasilan pemimpin dalam menjacapi tujuannya.⁷

⁵ Muh. Anwar HM and others, 'Membangun Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa', *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2.2 (2023), 211–21
<<https://doi.org/10.24252/edu.v2i2.33797>>.

⁶ Sintani and others.

⁷ Sintani and others.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk menemukan referensi teori-teori yang relevan dengan fenomena pemimpin di era milenial sekarang ini. Referensi teori yang ditemukan melalui penelitian ini digunakan sebagai dasar dan alat untuk melakukan praktik penelitian di lapangan. Studi literatur adalah sebuah metode yang digunakan untuk mencari dan mengumpulkan informasi-informasi ataupun sumber yang relevan dengan subjek penelitian. Studi literatur dapat diperoleh dari berbagai sumber literatur, termasuk jurnal, internet, dokumentasi buku, dan pustaka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemimpin sangat bertanggung jawab atas operasi perusahaan dan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan: perintis (menemukan jalan), penyelaras (menyesuaikan), pemberdaya (memberi kekuatan), dan panutan.⁸ Namun, fungsi dan tanggung jawab pemimpin dapat digabungkan menjadi empat fungsi. Empat jenis tugas utama pemimpin dalam manajemen organisasi adalah perencanaan (perencanaan), pengorganisasian (pengorganisasian), tindakan (kepemimpinan) dan pengawasan (pengawasan).⁹

Fungsi perencanaan Pemimpin manajemen senantiasa dapat membuat merencanakan apa yang akan direncanakan, bagaimana organisasi akan dijalankan, pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Fungsi pengorganisasian Dalam sistem organisasi yang teratur ini, semua orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dan dijanjikan oleh para pemimpin. Baik individu dengan individu maupun individu dengan kelompok akan memiliki interaksi yang umum. Pembagian tugas yang jelas dalam sistem, yang menyebabkan hubungan ini terjadi. Pemimpin biasanya melakukan tugas ini untuk mengatur dan membagi tugas kepada anggota.

Fungsi kepemimpinan Pemimpin harus melakukan apa yang mereka lakukan melalui dukungan orang-orang disekitarnya seperti anggotanya. Hal ini menunjukkan kepemimpinan terjadi karena adanya interaksi antara pemimpin dan pengikut. Ini juga dapat berfungsi sebagai pengukur apakah program kerja berjalan sesuai jadwal atau mencapai tujuan bersama.

Fungsi pengendalian Kemampuan pemimpin untuk melakukan fungsi-fungsi pengendalian juga dikenal sebagai pengendalian. Ini berarti bagaimana melakukan hal-hal sesuai dengan rencana. Selama pelaksanaan, pemimpin harus memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan sesuai dengan rencana; jika tidak, pimpinan diharapkan dapat mengizinkan tindakan tersebut untuk memastikan bahwa tindakan tersebut sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan di awal. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain, khususnya karyawan, untuk mencapai tujuan. Namun, dalam pelaksanaannya tentu tak akan mudah, seorang pemimpin memiliki tiga hambatan yaitu: Pengetahuan dan kemampuan pemimpin sendiri, Keterampilan karyawan, dan keadaan tempat kerja.

Tipe Pemimpin Menurut Kartono (2011:69), ada tiga jenis kepemimpinan yang berbeda. Yang pertama adalah tipe karismatik, di mana pemimpinnya sangat menarik dan menarik bagi bawahannya. Kedua, Tipe Materialistik dan Paternalistik melindungi pengikutnya seperti seorang bapak yang baik hati. memberi karyawan inisiatif dalam pengambilan keputusan. Ketiga, Tipe militeristik, menggunakan sistem perintah otoriter dari atasan hingga bawahannya. Menginginkan

⁸ Poppy Rachman, 'The Triangle of Educational Leadership', *HUMANISTIKA : Jurnal Keislaman*, 8.2 (2022) <<https://doi.org/10.55210/humanistika.v8i2.842>>.

⁹ Sintani and others.

Kepemimpinan Di Era Milenial: Studi Literature

bawahannya untuk selalu taat secara formal. Empat, Tipe otokratik, yang bergantung pada paksaan yang mutlak dan kekuasaan. Setiap perintah dibuat tanpa perundingan, dan kekuasaan menjadi sangat absolut. Kelima, Tipe Laissez Faire: Memberi pengikut kebebasan penuh untuk bertindak sesuka mereka. Sistem nepotisme adalah salah satu metode yang buruk untuk mendapatkan jabatan pemimpin. Keenam, Tipe Populistik memiliki kemampuan untuk bertindak dan menjadi pemimpin rakyat. Dia bergantung pada prinsip masyarakat tradisional. Ketujuh, Dalam tipe ini, perkembangan teknis, manajemen modern, dan perkembangan sosial diharapkan. Terakhir, Pemimpin tipe demokrasi ini selalu fokus pada rakyat dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya. Peran aktif setiap anggota staf menentukan kekuatan organisasi.¹⁰

HASIL

Kepemimpinan di era milenial menjadi fokus utama dalam konteks pengelolaan organisasi yang berkembang pesat. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika kepemimpinan di tengah perubahan paradigma generasi yang dihadapi oleh organisasi saat ini. Metode penelitian yang digunakan adalah kombinasi antara tinjauan literatur, analisis data primer melalui survei, dan studi kasus pada organisasi yang mewakili berbagai sektor industri. Temuan utama menunjukkan bahwa karakteristik generasi milenial, seperti keterampilan teknologi yang canggih, kebutuhan akan fleksibilitas, dan dorongan untuk partisipasi kolaboratif, telah mengubah tuntutan terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan di era milenial lebih menekankan pada aspek-aspek seperti pemberdayaan, keterlibatan, dan komunikasi yang terbuka. Selain itu, terdapat penekanan yang lebih besar pada nilai-nilai seperti keberagaman, keadilan, dan tanggung jawab sosial.

Hasil penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam mengelola tim milenial, termasuk kesulitan dalam menavigasi lingkungan kerja yang beragam, mengelola harapan yang tinggi, dan mempertahankan keseimbangan antara teknologi dan interaksi manusiawi. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan strategi kepemimpinan yang inovatif, seperti pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, promosi keterlibatan karyawan, dan pendekatan yang berorientasi pada pembelajaran kontinu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan di era milenial memerlukan paradigma baru yang berfokus pada keterlibatan, keterbukaan, dan responsif terhadap perubahan. Dengan memahami dinamika ini, organisasi dapat mengoptimalkan potensi generasi milenial dalam mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

KESIMPULAN

Organisasi harus memiliki pemimpin. Tanpa seorang pemimpin organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki keahlian yang diperlukan untuk memimpin suatu organisasi. Seorang pemimpin harus selalu berfikir positif, selalu percaya diri dalam menyampaikan, ber visi dan misi yang kuat,

¹⁰ Zauhar Latifah, 'Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi', *Seminar Nasional*, Vol 01, No (2021), 103–11.

dan beretika yang tinggi, dapat menyampaikan pendapat, dan berhubungan baik dengan orang lain.

Seorang pemimpin yang mewakili generasi milenial harus menerapkan sifat-sifat kepemimpinan yang ideal untuk memenuhi kebutuhan generasi milenial, yaitu seorang pemimpin yang ahli `dalam digital, membangun hubungan yang harmonis dan ideal, dan seorang pemimpin yang menyukai tantangan senantiasa memotivasi untuk kolaborasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan. Generasi milenial adalah gaya hidup dan pola hidup yang serba cepat, instan, dan cepat berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayati, S.N. (2016). *Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). *Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). *Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers*. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.
- Norsyaheera, A.W., Lailatul, F.A.H., Shahid, S.A.M., & Maon, S.N. (2016). *The Relationship Between Marketing Mix and Customer Loyalty in Hijab Industry: The Mediating Effect of Customer Satisfaction*. In *Procedia Economics and Finance* (Vol. 37, pp. 366–371). Elsevier B.V. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30138-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30138-1).
- Armand, F. (2003). *Social Marketing Models for Product-Based Reproductive Health Programs: A Comparative Analysis*. Occasional Paper Series. Washington, DC. Retrieved from www.cmsproject.com.
- Belair, A. R. (2003). *Shopping for Your Self: When Marketing becomes a Social Problem*. Dissertation. Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- Lindawati (2015). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Ekonomi dan Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Usahatani Terpadu Padi-Sapi di Provinsi Jawa Barat*. Institut Pertanian Bogor. Retrieved from <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/85350>.
- Kotler, P., & Lee, N. R. (2009). *Up and Out of Poverty: The Social Marketing Solution*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- LPPSP. (2016). *Statistik Indonesia 2016*. Badan Pusat Statistik, 676. Jakarta. Diakses dari <https://www.LPPSP.go.id/index.php/publikasi/326>.
- Risdwiyanto, A. (2016). *Tas Kresek Berbayar, Ubah Perilaku Belanja? Kedaulatan Rakyat*, 22 Februari, 12.
- Chain, P. (1997). *Same or Different?: A Comparison of the Beliefs Australian and Chinese University Students Hold about Learning's Proceedings of AARE Conference*. Swinburne University. Available at: <http://www.swin.edu.au/aare/97pap/CHAN97058.html>, diakses tanggal 27 Mei 2000.
- Sumber dari internet tanpa nama penulis (tuliskan nama organisasi/perusahaan)**
- StatSoft, Inc. (1997). *Electronic Statistic Textbook*. Tulsa OK., StatSoft Online. Available at: <http://www.statsoft.com/textbook/stathome.html>, diakses tanggal 27 Mei 2000.