

KEPEMIMPINAN IDEAL PADA ERA GENERASI MILENIAL

Oleh: Ni Putu Depi Yulia Peramesti & Dedi Kusmana

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

E-mail: niputudepi@gmail.com

ABSTRACT

Leadership is an important part of the management process and is needed in all types of organizations. Leaders plan and organize existing resources by influencing and directing others to achieve optimal subordinate performance. Leadership success is influenced by the leadership style applied and the satisfaction of subordinates. Being a good leader in the generation of millennials today and in the future is a critical challenge. Along with the times, many leaders emerged due to demands and environmental conditions at that time. In the era of millennial generation, effective governance will be realized if leaders can fulfill qualifications as credible leaders, have the ability, intellectual, and vision that is far ahead. But a good leader must also have integrity, honesty, and loyalty to the interests of the people. Millennial leadership needs to support the independence and entrepreneurial spirit of the millennial generation. Building a nation must have the main foundation of independence and entrepreneurship.

Keywords: leadership, millennial generation, ideal leaders.

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam proses manajemen dan dibutuhkan pada semua tipe organisasi. Pemimpin merencanakan dan mengorganisasikan sumber daya yang ada dengan memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai kinerja bawahan yang optimal. Keberhasilan kepemimpinan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kepuasan bawahannya. Menjadi seorang pemimpin yang baik pada generasi masyarakat milenial saat ini dan kedepan menjadi satu tantangan yang kritis. Seiring perkembangan zaman, banyak pemimpin muncul akibat tuntutan dan kondisi lingkungan pada saat itu. Pada era generasi milenial, pemerintahan yang efektif akan terwujud apabila para pemimpin dapat memenuhi kualifikasi-kualifikasi sebagai pemimpin yang kredibel, mempunyai kemampuan, intelektual, dan visi yang jauh kedepan. Namun pemimpin yang baik juga harus memiliki integritas, kejujuran, dan kesetiaan pada kepentingan rakyat. Kepemimpinan milenial perlu mendukung kemandirian dan jiwa entrepreneurship generasi milenial. Membangun bangsa harus memiliki fondasi utama yakni kemandirian dan entrepreneurship.

Kata kunci: kepemimpinan, generasi milenial, pemimpin ideal.

PENDAHULUAN

Derap perkembangan di semua lini kehidupan terjadi semakin cepat. Kemajuan

teknologi informasi menjadi bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat saat ini. Laju informasi dan pengetahuan pun bergerak begitu cepat tanpa kendala. Semua berubah

dalam hitungan sekian detik. Mulai dari proses penggalan informasi, penyebaran berita, tren, teknologi hingga berbagai produk mutakhir terjadi sangat cepat. Seakan mereka yang bergerak lambat akan tergilas dan tertinggal jauh di belakang.

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 proses perubahan besar itu, kepemimpinan model lama pun tidak akan cocok lagi dan oleh karena itu harus dikoreksi atau dikembangkan. Dengan generasi muda di Indonesia yang tumbuh begitu pesat, maka gaya kepemimpinan yang muncul pun harus menyesuaikan ritme dan polanya. Generasi milenial yang saat ini memengaruhi banyak hal juga harus dipimpin dengan gaya kepemimpinan milenial.

Menjadi seorang pemimpin yang baik pada generasi masyarakat milenial saat ini dan kedepan menjadi satu tantangan yang kritis. Banyak pendapat yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan karakter sejak lahir. Pada zaman ketika pemimpin dilahirkan dari para raja-raja bisa dikatakan demikian karena yang mendapatkan ilmu-ilmu dan pengalaman kepemimpinan hanya ada di lingkungan kerajaan.

Namun seiring perkembangan zaman, banyak pemimpin muncul akibat tuntutan dan kondisi lingkungan pada saat itu. Pada zaman penjajahan, karakter para pemimpin terbentuk dalam perjuangan melawan penjajah. Mereka pejuang yang terbentuk oleh intelektual dan memiliki idealisme yang bisa menghasilkan rumusan ideologi bangsa yang menjadi dasar-dasar dan pedoman perjalanan dan kehidupan bangsa kita.

Namun mencari pemimpin yang tepat untuk masa sekarang dan akan datang menjadi tantangan yang harus dipenuhi untuk

bangsa ini. Pemimpin harus bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman. Negara-negara maju memiliki pemimpin yang berhasil memanfaatkan perkembangan teknologi yang mengubah pola kehidupan manusia. Selain itu pemimpin juga harus memiliki empati yang tinggi dan komitmen menolong sesama tanpa membedakan suku, agama maupun ras.

Di tengah-tengah gejolak keresahan masyarakat akan semakin buruknya pelayanan yang diterima dari oknum pemerintahan, beberapa nama Kepala Daerah yang berhasil mewujudkan daerah yang dipimpinnya dengan berbagai kemajuan dan inovasi mulai mencuat ke permukaan. Hal ini memunculkan sebuah harapan baru dari masyarakat Indonesia dalam wacana keberhasilan reformasi birokrasi. Berbagai berita mengenai kemajuan daerah yang mereka pimpin semakin sering diekspose di berbagai media massa. Sebut saja seperti Ridwan Kamil (Walikota Bandung) dan Tri Rismaharini (Walikota Surabaya) yang sering disebut-sebut namanya menjadi tokoh di balik keberhasilan daerah yang dipimpinnya.

KAJIAN PUSTAKA

KONSEP KEPEMIMPINAN

Definisi Kepemimpinan

Menurut Mulyasa (2004:107), kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Hasibuan (2010:75) adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian lain menurut Yulk (1997:7) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama.

Menurut Wahjosumidjo (2002:105), kepemimpinan memiliki beberapa implikasi,

antara lain:

- a. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (followers). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan, tidak akan ada pemimpin.
- b. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk memengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.
- c. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi.

Teori Kepemimpinan

Menurut Kartono (2006:27), teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan. Menurut Kartono (2006:71), teori kepemimpinan terbagi atas tiga yaitu:

a. Teori sifat

Yaitu teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Ada beberapa ciri-ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya

kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif dan keterampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi, dan lain-lain.

b. Teori kepribadian pelaku

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan pemimpinnya. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi.

c. Teori kepemimpinan situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2007:57), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Pembagian gaya kepemimpinan menurut Beck dan Yeager dalam Moeliono (2003:71) adalah:

a. *Telling (directing/structuring)*

Yaitu seorang pemimpin yang senang mengambil keputusan sendiri dengan memberikan instruksi yang jelas dan mengawasinya secara ketat serta memberi penilaian kepada mereka yang tidak melaksanakannya sesuai dengan yang diharapkan.

b. *Selling (coaching)*

Yaitu seorang pemimpin yang mau melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan. Pemimpin bersedia membagi persoalan dengan bawahannya, dan sebaliknya persoalan dari bawahan

selalu didengarkan serta memberikan pengarahan mengenai apa yang seharusnya dikerjakan.

c. *Participating (developing/encouraging)*

Salah satu ciri dari kepemimpinan ini adalah adanya kesediaan dari pemimpin untuk memberikan kesempatan bawahan agar dapat berkembang dan bertanggung jawab serta memberikan dukungan yang sepenuhnya mengenai apa yang mereka perlukan.

d. *Delegating*

Yaitu pemimpin memberikan banyak tanggung jawab kepada bawahan dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memutuskan persoalan.

Menurut Siagian (2005:83), gaya kepemimpinan dapat dikategorikan dalam lima tipe, yaitu:

1. Gaya otokratik yang dalam hal pengambilan keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri, menggunakan pendekatan formal dalam pemeliharaan hubungan. Gaya otokratik berpendapat bahwa para bawahannya mempunyai tingkat kedewasaan lebih rendah daripada pimpinan.
2. Gaya paternalistik yaitu kepemimpinan yang menunjukkan kecenderungan pengambilan keputusan sendiri dan berusaha menjualnya kepada bawahan, memperlakukan bawahannya sebagai orang yang belum dewasa, dan berorientasi terhadap penyelesaian tugas dan hubungan baik dengan bawahan.
3. Gaya kharismatik dalam pengambilan keputusan dapat bersifat otokratik dan demokratis. Orientasi gaya kepemimpinan kharismatik mengedepankan hubungan dengan bawahan yang orientasi relasional bukan kekuasaan dan berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya.
4. Gaya *laissez faire* mempunyai karakteristik yang paling menonjol terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan

para bawahannya, gaya kepemimpinan ini pada umumnya sangat mementingkan orientasi yang sifatnya relasional.

5. Gaya demokratis dianggap paling ideal. Karakteristik dari gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari hal pemeliharaan hubungan yang menekankan hubungan serasi dengan bawahan, memperlakukan bawahan sebagai orang yang dewasa, dan menjaga keseimbangan orientasi penyelesaian tugas-tugas dan orientasi hubungan yang sifatnya relasional.

TEORI PERBEDAAN GENERASI

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah satu subyek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, dan konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu. Penelitian yang pertama tentang perkembangan nilai-nilai generasi dilakukan oleh Mannheim pada 1952, penelitian tersebut didasarkan pada tulisan-tulisan dalam bidang sosiologi tentang generasi pada kisaran tahun 1920 sampai dengan tahun 1930. Mannheim (1952:78) mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya gap antara nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa lokasi sosial memiliki efek yang besar terhadap terbentuknya kesadaran individu.

Menurut Mannheim (1952:67) generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Mannheim (1952:73) menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama.

Dalam beberapa tahun terakhir definisi generasi telah berkembang, salah satunya adalah definisi menurut Kupperschmidt's

(2000:92) yang mengatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian-kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Dari beberapa definisi tersebut teori tentang perbedaan generasi dipopulerkan oleh Neil Howe dan William Strauss pada 1991. Howe & Strauss (1991: 76) membagi generasi berdasarkan kesamaan rentang waktu kelahiran dan kesamaan kejadian-kejadian historis. Pembagian generasi tersebut juga banyak dikemukakan oleh peneliti-peneliti lain dengan label yang berbeda-beda, tetapi secara umum memiliki makna yang sama.

Menurut Bencsik & Machova (2016:82), ada 5 generasi yang lahir setelah perang dunia kedua dan berhubungan dengan masa kini menurut teori generasi, yaitu:

1. *Baby Boomer* (1946 – 1964)
Generasi yang lahir setelah Perang Dunia II ini memiliki banyak saudara, akibat dari banyaknya pasangan yang berani untuk mempunyai banyak keturunan. Generasi yang adaptif, mudah menerima dan menyesuaikan diri. Dianggap sebagai orang lama yang mempunyai pengalaman hidup.
2. Generasi X (1965-1980)
Tahun-tahun ketika generasi ini lahir merupakan awal dari penggunaan PC (*personal computer*), *video games*, tv kabel, dan internet. Penyimpanan datanya pun menggunakan *floppy disk* atau disket. MTV dan video games sangat digemari masa ini. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Jane Deverson, sebagian dari generasi ini memiliki tingkah laku negatif seperti tidak hormat pada orang tua, mulai mengenal musik punk, dan mencoba menggunakan ganja.
3. Generasi Y (1981-1994)
Dikenal dengan sebutan generasi millennial atau milenium. Ungkapan generasi Y mulai dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instan messaging dan media sosial seperti facebook dan twitter. Mereka juga suka main game online.
4. Generasi Z (1995-2010)
Disebut juga *iGeneration*, generasi net atau generasi internet. Mereka memiliki kesamaan dengan generasi Y, tapi mereka mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu seperti nge-tweet menggunakan ponsel, browsing dengan PC, dan mendengarkan musik menggunakan headset. apa pun yang dilakukan kebanyakan berhubungan dengan dunia maya. Sejak kecil mereka sudah mengenal teknologi dan akrab dengan gadget canggih yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepribadian mereka.
5. Generasi Alpha (2011-2025)
Generasi yang lahir sesudah generasi Z, lahir dari generasi X akhir dan Y. Generasi yang sangat terdidik karena masuk sekolah lebih awal dan banyak belajar, rata-rata memiliki orang tua yang kaya.

METODOLOGI

Dalam melakukan penelitian ilmiah harus dilakukan teknik penyusunan yang sistematis untuk memudahkan langkah-langkah yang akan diambil. Begitu pula yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan studi kepustakaan dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik maupun buku-buku yang membahas tentang kepemimpinan, jurnal dan penelitian yang telah dilakukan yang berkaitan dengan kepemimpinan ideal pada era generasi milenial.

Menurut Sugiyono (2012:291), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat Kepemimpinan pada Era Generasi Milenial

Kepemimpinan milenial diterjemahkan 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.

Tahun kelahiran 1980-an memegang peran penting karena generasi tersebut saat ini memasuki masa paling produktif. Di usia 30-an tahun, generasi inilah yang menggerakkan dunia kerja, dunia kreativitas, dunia inovasi, dan memengaruhi pasar dan industri global yang ada sekarang dan sedang menggelinding di lapangan kompetisi dunia kerja, dunia kreativitas, dan dunia inovasi. Karena itu pula, generasi yang lahir pada era 1980-an ke atas biasa disebut generasi milenial.

Dengan merujuk pada generasi itu, gaya kepemimpinan yang dibangun pun perlu beradaptasi dengan pola pikir dan gaya hidup mereka. Dan ketika kepemimpinan yang ada hendak melakukan revolusi mental pada bangsa, generasi inilah yang menjadi target penting untuk disasar.

Beberapa karakter generasi milenial ini adalah, **pertama**, kemampuan mereka mengakses teknologi informasi yang lebih baik dari generasi sebelumnya. Media sosial menjadi bagian kehidupan mereka sehari-hari. Internet pun menjadi sumber informasi dan pengetahuan bagi mereka. Apa pun kebutuhan informasi yang mereka perlukan, sebagian besar mereka peroleh dari internet dan media sosial.

Kedua, generasi milenial lebih memiliki keberanian dalam berinovasi. Mereka lebih termotivasi menciptakan startup atau merintis usaha dan bisnis baru. Karena itu merupakan bagian dari tantangan yang membuat adrenalin mereka mengalir.

Ketiga, generasi milenial lebih menyukai independensi dan kemandirian. Independensi ini merupakan kebutuhan yang lahir dari gaya

hidup yang ingin lebih bebas dan mandiri dalam melakukan sesuatu.

Keempat, generasi milenial lebih menyukai sesuatu yang instan. Mungkin ciri ini bisa dipersepsikan secara positif atau negatif. Positifnya, generasi ini menyukai sesuatu yang praktis dan simpel. Negatifnya, generasi ini mungkin memiliki daya tahan yang lebih rendah terhadap tekanan dan stres 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 figur yang cocok dengan mereka. Penerjemahan tentang kepemimpinan milenial ini pun fleksibel dan belum ada definisi mutlak dari para pakar kepemimpinan.

Meski demikian, beberapa yang dapat ditekankan dalam pola kepemimpinan ini antara lain, **pertama**, kepemimpinan milenial perlu memahami dan memakai pola komunikasi generasi milenial yang dipimpinnya. Misalnya pemimpin milenial tidak segan menggunakan media sosial seperti Twitter, Facebook, Instagram, YouTube, MeTube, dan saluran komunikasi terbaru yang memang menjadi arus utama dalam kehidupan generasi baru itu.

Kedua, kepemimpinan milenial perlu mendorong inovasi, kreativitas, dan jiwa entrepreneurship generasi baru itu. Semua saluran inovasi, kreativitas dan entrepreneurship harus dirancang dengan baik dan kongkrit. Tidak hanya berisi wacana saja, tetapi juga terdapat proses yang benar-benar dapat dinikmati oleh generasi milenial untuk mengembangkan dirinya. Misalnya pemimpin milenial perlu membangun pusat-pusat kreativitas di setiap kota, membangun sebanyak mungkin workshop dengan peralatan dan teknologi terbaru dengan maksud agar gagasan dan ide generasi milenial itu tersalurkan.

Ketiga, kepemimpinan milenial perlu mendukung kemandirian dan jiwa entrepreneurship generasi milenial.

Membangun bangsa harus memiliki fondasi utama yakni kemandirian dan entrepreneurship.

Tantangan Kepemimpinan pada Era Generasi Milenial

Pada era generasi milenial saat ini pergolakan dan tantangan untuk memiliki pemimpin yang sesuai dengan era saat ini sangatlah besar. Tak terkecuali di Indonesia. Walaupun banyak survei yang menyebutkan bangsa Indonesia sudah ada pada jalur yang benar namun survei-survei tersebut belum menyentuh pada lapisan-lapisan pemimpin pada pemerintahan daerah. Di mana banyak pemimpin-pemimpin yang muncul akibat politik praktis.

Akibat biaya politik yang mahal dan sistem politik partai yang mengharuskan pemimpin dari partai yang berkuasa dan memiliki sumber daya yang besar mengakibatkan banyak pemimpin-pemimpin daerah yang tergiur untuk menghalalkan praktik-praktik tidak jujur untuk bisa mengembalikan apa yang telah mereka keluarkan untuk bisa masuk dalam suatu jabatan. Walaupun masih banyak pemimpin-pemimpin daerah yang muncul dan membanggakan dan mampu membawa perubahan pada daerah yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin dalam pemerintahan merupakan abdi rakyat walaupun dalam konotasi “pemerintah” diartikan sebagai “perintah penguasa” yang rata-rata dialami oleh bangsa yang terjajah. Berbeda dengan istilah “government” yang berindikasi “mengelola kesejahteraan umum”. Indikasi ini mengingatkan orang yang sedang berkuasa agar mengayomi rakyat. Dia sekaligus merupakan abdi rakyat dan abdi negara.

Pada akhirnya pemerintahan yang efektif akan terwujud apabila para pemimpin di republik ini memenuhi kualifikasi-kualifikasi sebagai pemimpin yang kredibel, mempunyai kemampuan, intelektual, dan visi yang jauh kedepan. Namun pemimpin yang baik juga harus memiliki integritas, kejujuran, kesetiaan pada kepentingan rakyat.

Seorang pemimpin harus selesai terhadap dirinya sendiri. Dia tidak boleh mementingkan

kepentingan pribadi, kelompok, maupun partai di atas kepentingan rakyat yang dipimpinnya. Sistem perpolitikan di negara kita juga harus diperbaiki. Biaya politik yang mahal menuntut seseorang yang akan maju menjadi pemimpin harus memiliki modal yang besar. Masih banyak bibit-bibit pemimpin di negeri ini yang sulit mendapatkan kesempatan untuk maju di pentas politik.

Banyak juga orang yang memiliki kualitas sebagai pemimpin namun enggan untuk maju. Dorongan untuk mencapai pemerintahan yang efektif dalam kepemimpinan yang bijaksana diharapkan akan membuat sistem yang baik untuk mencapai Indonesia menjadi bangsa yang maju dari segala macam bidang, menjadi negara yang berdaulat, terciptanya keadilan sehingga akhir yang bahagia adalah kesejahteraan rakyat yang mandiri akan tercapai.

MEWUJUDKAN KEPEMIMPINAN IDEAL PADA ERA GENERASI MILENIAL

Praktek kepemimpinan berkembang mengikuti perkembangan zaman. Kepemimpinan pada era milenial memiliki pendekatan yang khas karena digitalisasi yang merambah dunia kerja tidak lagi memungkinkan pemimpin untuk bertindak secara konvensional. Di samping itu, dibutuhkan karakter kepemimpinan yang mampu mereduksi berbagai sikap negatif dan mampu mengeluarkan semua potensi positif dari kaum milenial seperti melek teknologi, cepat, haus ilmu pengetahuan, dan publikasi. Di bawah ini terdapat 6 (enam) karakter kepemimpinan yang dibutuhkan pada era generasi milenial sebagai berikut.

Digital Mindset

Dengan semakin banyaknya orang yang menggunakan smartphone, maka akses komunikasi antar individu pun sudah tidak bersekat lagi. Ruang pertemuan fisik beralih ke ruang pertemuan digital. Pemimpin pada era milenial harus bisa memanfaatkan kemajuan teknologi ini untuk menghadirkan proses kerja yang efisien dan efektif di lingkungan

kerjanya. Misalnya dengan mengadakan rapat via WA ataupun Anywhere Pad, mengganti surat undangan tertulis dengan undangan via email ataupun Telegram, dan membagi product knowledge via WA.

Jika seorang pemimpin tidak berupaya mendigitalisasi pekerjaannya pada era saat ini, maka dia akan dianggap tidak adaptif. Seperti yang dilansir oleh DDI (*Development Dimensions International*) dalam penelitiannya di tahun 2016, mayoritas millennial 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 pengunjunnya adalah millenials.

Observer dan Active Listener

Pemimpin pada era milenial harus bisa menjadi observer dan pendengar aktif yang baik bagi anggota timnya. Apalagi jika mayoritas timnya adalah kaum milenial. Hal ini dikarenakan kaum milenial tumbuh beriringan dengan hadirnya media sosial yang membuat mereka kecanduan untuk diperhatikan. Mereka akan sangat menghargai dan termotivasi jika diberikan kesempatan untuk berbicara, berekspresi, dan diakomodasi ide-idenya. Mereka haus akan ilmu pengetahuan, pengembangan diri dan menyukai untuk berbagi pengalaman.

Agile

Pemimpin yang *agile* dapat digambarkan sebagai pemimpin yang cerdas melihat peluang, cepat dalam beradaptasi, dan lincah dalam memfasilitasi perubahan. Seperti yang disampaikan oleh motivator Jamil Azzaini, pemimpin yang *agile* adalah pemimpin yang *open minded* dan memiliki *ambiguity acceptance*, yakni bersedia menerima ketidakjelasan. Pemimpin yang *agile* mampu mengajak organisasinya untuk dengan cepat mengakomodasi perubahan.

Inclusive

Di dalam bahasa Inggris, *inclusive* diartikan “termasuk di dalamnya”. Secara istilah, *inclusive* diartikan sebagai memasuki cara berpikir orang lain dalam melihat suatu masalah. Pemimpin yang *inclusive* dibutuhkan pada era milenial dikarenakan perbedaan cara pandang antar individu yang semakin kompleks. Hal ini diakibatkan oleh banyaknya informasi yang semakin mudah diakses oleh siapapun, dimanapun, dan kapanpun sehingga membentuk pola pikir yang berbeda antar individunya. Pemimpin yang *inclusive* diharapkan dapat menghargai setiap pemikiran yang ada dan menggunakannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin juga harus memberikan pemahaman akan pentingnya nilai, budaya, dan visi organisasi kepada anggota timnya secara paripurna karena kaum milenial akan bertindak secara antusias jika tindakannya memiliki meaning.

Brave to be Different

Pada zaman sekarang, masih banyak orang yang tidak berani untuk mengambil sebuah langkah atau keputusan penting dalam pencapaian cita-citanya karena hal tersebut bertentangan dengan kebiasaan orang-orang di sekitarnya. Hal semacam ini jika dibiarkan, akan menjadi hambatan seseorang bahkan sebuah organisasi untuk lebih maju. Acapkali tradisi di sebuah organisasi membuat orang lebih suka membenarkan yang biasa daripada membiasakan yang benar. Ini adalah tantangan bagi para pemimpin milenial dalam mengubah kondisi tersebut dan menanamkan nilai bahwa berbeda itu boleh asalkan dengan perencanaan dan tujuan yang jelas.

Unbeatable (Pantang Menyerah)

Mindset pantang menyerah tentu harus dimiliki oleh semua pemimpin. Apalagi memimpin anak-anak pada era milenial yang lekat dengan sikap malas, manja, dan merasa paling benar sendiri. Pemimpin milenial wajib memiliki sikap positive thinking dan semangat tinggi dalam mengejar goals-nya. Hambatan yang muncul seperti kurangnya respect dari

pegawai senior maupun junior harus bisa diatasi dengan sikap ulet dan menunjukkan kualitas diri. Kondisi persaingan kerja pada era globalisasi harus memicu pemimpin untuk meningkatkan soft skills misalnya kemampuan bernegosiasi, menginspirasi, dan critical thinking, dan hardskills-nya. Maka dari itu, wajib bagi pemimpin untuk menjadi sosok yang unbeatable yang memiliki kemampuan bangkit dari kegagalan dengan cepat dan pantang menyerah dalam menggapai tujuannya.

KEPEMIMPINAN RIDWAN KAMIL DI KOTA BANDUNG

Mochammad Ridwan Kamil atau yang akrab disapa dengan sebutan Kang Emil adalah Walikota Bandung terpilih yang dilantik pada 16 September 2013. Nama beliau semakin sering disebut-sebut oleh media massa dengan beragam inovasi dan keberhasilannya dalam membuat perubahan positif di Kota Bandung. Sebagai putra daerah Bandung, pria lulusan ITB (S1) dan University California, Berkeley, Amerika Serikat (S2) ini ingin membuat Bandung menjadi kota yang terus mengalami kemajuan pesat dari waktu ke waktu. Bahkan sebelum ia dilantik menjadi Walikota Bandung, ia telah menerima banyak penghargaan dan salah satunya ia berhasil menjadi orang Indonesia pertama yang menerima "*Urban Leadership Award*" dari University of Pennsylvania AS pada Februari tahun 2013 karena telah dianggap peduli dan berhasil memberikan solusi untuk sebuah wilayah. Nama Emil telah dikenal jauh sebelum ia menjadi walikota karena sudah banyak *social investment*-nya terhadap Kota Bandung. Berikut ini merupakan program-program yang berhasil membuat kepemimpinannya yang inovatif tidak hanya diakui oleh seluruh warga Bandung, tetapi juga oleh masyarakat di daerah lainnya.

Bandung Bebas Asap Rokok

Setiap hari Selasa, Emil membuat aturan agar seluruh warga Kota Bandung tidak ada yang menghisap rokok. Program ini dinamakan dengan Selasa Tanpa Rokok. Pada awalnya Emil tidak melakukan paksaan

dengan pemberian sanksi terhadap warga yang kedapatan melanggar aturan ini. Ia ingin agar warganya menerapkan aturan ini dengan kesadaran sendiri dalam menjaga kesehatan pribadi dan lingkungan sekitarnya. Program ini kemudian membawa Emil mendapatkan penghargaan dari Komnas Pengendalian Tembakau karena telah melakukan terobosan ini sebagai upaya melindungi warga Bandung dari bahaya rokok.

Membuat Taman Tematik

Emil membuat gebrakan dengan membangun taman-taman baru yang modern, inovatif dan edukatif yang bertujuan untuk mengimbangi udara sejuk yang ada di Bandung. Taman-taman tersebut ditanami dengan bermacam-macam spesies bunga dengan jumlah yang sangat banyak. Sejauh ini telah ada beberapa taman yang telah direalisasikan, seperti Taman Lansia, Taman Musik Centrum, Taman Fotografi, Taman Film dan Taman Persib. Selain itu, ada salah satu taman yang sempat membuat banyak orang terheran-heran karena taman ini dinamakan dengan Taman Jomblo. Sesuai dengan namanya, taman ini didedikasikan khusus untuk para jomblo dengan settingan kursi yang hanya cukup untuk satu orang (*single*), fasilitas *Wifi* serta sarana bermain papan *skateboard*.

Smart City

Emil telah menandatangani kerjasama dengan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) untuk membuat setiap ruang publik seperti taman kota, tempat ibadah, sekolah, kantor kecamatan dan kelurahan, transportasi, dan lain sebagainya terkoneksi dengan internet. Selain kota terkoneksi internet, Emil juga ingin membuat Bandung menjadi kota digital. Saat ini, Kota Bandung telah memiliki *command center* di Balai Kota Bandung dengan anggaran 30 miliar rupiah, dimana pusat komando tersebut terhubung dengan CCTV yang dipasang pada 80 titik strategis Kota Bandung. Dari ruangan itu petugas bisa memantau kemacetan lalu lintas hingga pedagang kaki lima.

Sebagai bukti keberhasilan Kota Bandung di bawah kepemimpinannya, Emil kerap mendapatkan penghargaan yang membuat nama Kota Bandung semakin harum. Berikut merupakan beberapa penghargaan yang telah berhasil diraihnya selama menjadi Walikota Bandung.

1. Penghargaan dari KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) untuk kategori Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) terbaik, jumlah laporan gratifikasi terbanyak, dan laporan gratifikasi tepat waktu pada 2014.
2. Anugerah Parahita Ekparaya (APE) tahun 2013 dengan kategori Madya, yang diberikan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak karena telah dinilai berhasil dalam memberikan perlindungan terhadap anak dan kesetaraan gender.
3. Penghargaan Inovasi Pemimpin Muda Bebas Tembakau dari Komnas Pengendalian Tembakau karena upaya inovatifnya melindungi warga Bandung dari epidemic tembakau melalui program “Selasa Tanpa Rokok”, konsep “Rumah Tanpa Asap Rokok” dan adanya larangan iklan rokok di Bandung.
4. Penghargaan “*Best IT Innovation Mayor*” dari Media Group Obsession News pada 2015 karena telah berhasil melakukan inovasi untuk memajukan Bandung melalui teknologi informasi.
5. Penghargaan “*Government Award*” dari Sindo Weekly pada 2014 dan 2015 karena telah berhasil melakukan inovasi lingkungan di Kota Bandung.

KEPEMIMPINAN TRI RISMAHARINI DI KOTA SURABAYA

Sosok Tri Rismaharini yang kerap dipanggil dengan sebutan Ibu Risma merupakan walikota perempuan pertama yang memimpin Kota Surabaya. Sebelum menjabat sebagai walikota, Risma juga telah banyak melakukan perubahan pada Kota Surabaya. Sebut saja ketika beliau masih menjabat sebagai Kepala Dinas Kebersihan

dan Pertamanan Kota Surabaya (2005-2008) dan Kepala Badan Perencanaan Kota Surabaya (2008-2010), Surabaya menjadi kota yang penuh dengan taman-taman yang indah, bersih, hijau dan asri di segala sudut kota. Tidak ada lagi lahan-lahan kosong yang gersang dan tidak terpelihara karena semua telah disulap menjadi taman-taman yang dipenuhi aneka tanaman dan bunga. Berikut ini merupakan sederet keberhasilan Risma dalam perkembangan kemajuan Kota Surabaya.

Kampung Hijau

Risma membuat sejumlah kampung kumuh di Surabaya menjadi hijau dan asri dengan menanamkan kesadaran pada masyarakatnya tentang pentingnya kebersihan. Warga diberikan pengetahuan tentang cara pengelolaan sampah, limbah dan penanaman pohon.

Bank Sampah

Risma menciptakan bank sampah dengan mengajarkan kepada warganya untuk memilah sampah mulai dari rumah masing-masing untuk kemudian didaur ulang dan dikumpulkan ke bank sampah untuk dijual. Manfaat lainnya dari program bank sampah ini adalah bias menambah penghasilan warga.

Menutup Lokalisasi Dolly

Penutupan tempat lokalisasi yang dikenal dengan sebutan Gang Dolly ini merupakan aksi Risma yang paling berani dan mencengangkan. Selama ini Gang Dolly telah ada sejak zaman Orde Lama tepatnya pada 1967 dan tidak ada seorang walikota Surabaya pun sebelumnya yang berani menutup lokalisasi ini. Lokalisasi ini adalah lokalisasi terbesar dan sangat terkenal se-Asia Tenggara. Risma tidak serta merta menutup lokalisasi tersebut begitu saja, apalagi tempat tersebut sudah seperti terpaku dan tertanam di wilayahnya. Risma melakukan berbagai persiapan cukup lama sebelumnya. Risma telah menyediakan dana sekitar 25 miliar rupiah untuk rencana rehabilitasi eks

lokalisasi dengan membangun pasar, sentra PKL dan sejumlah sarana fasilitas lainnya sebagai peluang kerja untuk warga penghuni eks lokalisasi. Berbekal tekad bulatnya, Risma berhasil menutup lokalisasi tersebut pada 18 Juni 2014 dengan membacakan “Deklarasi Penutupan Lokalisasi Dolly” di Gedung *Islamic Center* Surabaya yang berjarak 1 kilometer dari wilayah Dolly yang dihadiri oleh Menteri Sosial, Gubernur Jawa Timur, 107 warga dari kelurahan yang menjadi tempat lokalisasi dan lebih dari 1000 umat Islam.

Atas sederet keberhasilannya dalam memberikan kemajuan di Kota Surabaya, Risma banyak menerima penghargaan yang semakin memberikan citra positif pada kepemimpinannya. Beberapa penghargaan yang berhasil diraih oleh Kota Surabaya di bawah kepemimpinan Risma adalah:

1. “*Future Government Awards 2013*” tingkat Asia Pasifik pada dua bidang yaitu *Data Center* yang diraih melalui Media Center Pemerintah Kota Surabaya dan *Data Inclusion* melalui *Broadband Learning Center* (BLC). Pada penghargaan ini Surabaya mengungguli negara-negara maju yang unggul dalam bidang teknologi informasi seperti Singapura, Australia, China, Hongkong dan India.
2. “*The 2013 Asian Townscape Sector Award*” yang didapatkan dari PBB untuk Taman Bungkul Surabaya.
3. “Piala Adipura” pada 2011, 2012 dan 2013 dengan kategori Kota Metropolitan.
4. “Tokoh Perubahan Republika” pada 2015 karena keberhasilannya menutup lokalisasi Dolly dan membangun Kota Surabaya dalam tata kota, inovasi dan penggunaan teknologi informasi dalam pemerintahan.
5. “Tokoh Publik Pilihan” dari Serikat Perusahaan Pers (SPS) tahun 2014 pada ajang “*Indonesia Public Relations Award & Summit* (IPRAS)”.
6. Penghargaan *World Mayor Prize* tahun 2012 sebagai salah satu nominasi walikota terbaik di dunia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Laju perkembangan zaman saat ini telah memengaruhi segala aspek, tidak terkecuali aspek kepemimpinan. Pada era generasi milenial saat ini pergolakan dan tantangan untuk memiliki pemimpin yang sesuai dengan era saat ini sangatlah besar. Sebab, pola kepemimpinan milenial tidak sama dengan pola kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang dibangun pun perlu beradaptasi dengan pola pikir dan gaya hidup dari generasi milenial yang ada karena generasi inilah yang menggerakkan dunia kerja, dunia kreativitas, dunia inovasi, dan memengaruhi pasar dan industri global yang ada sekarang dan sedang menggelinding di lapangan kompetisi dunia kerja, dunia kreativitas, dan dunia inovasi.

Kepemimpinan pada era milenial memiliki pendekatan yang khas karena digitalisasi yang merambah dunia kerja tidak lagi memungkinkan pemimpin untuk bertindak secara konvensional. Adapun dalam hal pola kepemimpinan, kepemimpinan milenial perlu memahami dan memakai pola komunikasi generasi milenial yang dipimpinnya. Di samping itu, kepemimpinan milenial perlu mendorong inovasi, kreativitas, dan jiwa entrepreneurship generasi baru itu. Semua saluran inovasi, kreativitas dan entrepreneurship harus dirancang dengan baik dan kongkrit. Tidak hanya berisi wacana saja, tetapi juga terdapat proses yang benar-benar dapat dinikmati oleh generasi milenial untuk mengembangkan dirinya. Dalam hal ini, baik Ridwan Kamil maupun Tri Rismaharini tergolong pemimpin dengan gaya/model kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) yang berkaitan erat dengan kepemimpinan milenial dengan masing-masing perilaku yang dihadirkan.

Saran

1. Sebuah kepemimpinan harus dapat menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Terlebih lagi pada

era milenial saat ini, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki jiwa dan pemikiran yang visioner. Kepemimpinan Ridwan Kamil sebagai Walikota Bandung dan Tri Rismaharini sebagai Walikota Surabaya seharusnya menjadi pelajaran untuk daerah lain untuk membawa perubahan positif bagi daerahnya.

2. Perlu adanya rancangan untuk penguatan sistem manajemen seluruh program/kebijakan yang selama ini telah berhasil diciptakan dan diterapkan oleh para kepala daerah sebagai pemimpin di daerahnya, yang membawa dampak positif bagi daerahnya. Hal ini dimaksudkan agar daerah tidak terlalu mempunyai ketergantungan kepada kepala daerahnya untuk menjadi daerah yang berhasil, sehingga siapapun nantinya yang duduk sebagai kepala daerah, sistem yang ada akan tetap berjalan dan daerah tersebut tetap menjadi daerah yang terus mengalami peningkatan/kemajuan dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bencsik, A., & Machova, R. 2016. *Knowledge Sharing Problems from the Viewpoint of Intergeneration Management*. In *ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance: ICMLG2016* (p.42). Academic Conferences and publishing limited.
- Hasibuan, N. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Howe, N., & Strauss, W. 1991. *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*. New York: Vintage.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kupperschmidt's. 2000. *Generation X and the Public Employee*. Public Personnel Management.
- Mannheim, K. 1952. *The Problem of Generations. Essays on the Sociology of Knowledge*. Amherst, MA: HRD Press.
- Moeljono. 2003. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, A. 2007. *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rujiatmojo, Soeharto. 2005. *Kepemimpinan Dalam Administrasi Negara Di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.