

Kepemimpinan Ideal di Era Milenial

**Ika Kartika¹, Fajrul Hamdi Barmawi², Neni Yuningsih³
Ratu Asma⁴, Umar Mone⁵**

^{1,2,3,4,5}Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor
*ikakartika3065@gmail.com¹, hamdibarmawi63@gmail.com²
yuningsihneni82@gmail.com³, tarifauziahmlth2368@gmail.com⁴
umarmone09@gmail.com⁵*

ABSTRACT

Leadership is an important thing in social life. There is no doubt about it. The election of leaders has become a party in various countries around the world including Indonesia. Ideal leadership for the millennial generation must be able to adapt to the demands and development of the times. Even though the existence of leadership varies and each has its value and effectiveness, of course the thing that stands out in ideal leadership for the millennial generation is servant leadership which has the strongest relationship, for the millennial generation, the ideal of a leader is characterized by how much the leaders understand the media (technology literacy). When leaders in the millennial generation are not technologically literate, they will be ready to be abandoned by their followers.

Keywords : Leadership, Ideal Leader, Millenial Generation.

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam kehidupan bermasyarakat. Tak ayal lagi, pemilihan pemimpin menjadi sebuah pesta di berbagai negara di belahan dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Kepemimpinan yang ideal pada generasi milenial harus dapat menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Meskipun keberadaan kepemimpinan tersebut bermacam-macam dan masing-masing memiliki nilai dan keefektifannya, tentunya hal yang menonjol dalam sebuah kepemimpinan yang ideal bagi generasi milenial rupanya kepemimpinan pelayan yang memiliki hubungan terkuat. Bagi generasi milenial idealnya seorang pemimpin ditandai dari seberapa besar para pemimpinnya menguasai media (melek teknologi). Ketika para pemimpin pada generasi milenial tidak melek teknologi maka siap-siap akan ditinggalkan oleh para pengikutnya.

Kata kunci : Kepemimpinan, Pemimpin Ideal, Generasi Milenial.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam kehidupan bermasyarakat. Tak ayal lagi, pemilihan pemimpin menjadi sebuah pesta di berbagai negara di belahan dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Di negara lain, pemilihan pemimpin hanya menjadi

sebuah kegiatan seremonial untuk memilih para punggawa negeri. Di Indonesia, pemilihan pemimpin seakan menjadi pesta bagi seluruh rakyat, bahkan menjadi hari libur nasional, Setiap generasi masyarakat memiliki andil dalam menyukkseskan pesta demokrasi yang dilaksanakan setiap lima tahunan, tidak terkecuali generasi milenial. Pada era milenial saat ini, persaingan di dunia industri sangat kompetitif. Untuk memenangkan persaingan pada era yang kompetitif ini, organisasi atau perusahaan harus dapat mengelola manajemennya dengan baik termasuk sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan dan berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Mereka harus mampu menciptakan suatu ide-ide baru agar dapat bersaing dengan kompetitor. Ide tersebut dapat muncul atau dapat diasah sedemikian rupa agar tercipta suatu produk baru. Untuk dapat memberikan dorongan atau dukungan atas ide-ide yang dimiliki para karyawannya maka pemimpin harus mampu melihat potensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya supaya kemampuan tersebut dapat tersalur dengan baik. Keberhasilan seorang pemimpin banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan dalam memimpin maupun berinteraksi sesama pemimpin, atasan dan bawahan, organisasi, serta lingkungan. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi kinerja dan cara pengambilan keputusan dari organisasi yang dipimpin. Pemimpin yang mampu menggerakkan orang lain atau pengikutnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Teori kepemimpinan telah banyak diteliti, terutama dari aspek keefektifan kepemimpinan. Keefektifan dalam arti bagaimana model kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja bawahannya baik dari segi motivasi kerja, kepuasan, produktivitas dan usaha lebih dari seorang bawahan. Berbagai penelitian tersebut melahirkan berbagai teori antara lain kepemimpinan. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa di setiap generasi akan muncul para pemimpin serta cara-cara kepemimpinan yang berbeda-beda yang tentunya sesuai dengan kebutuhan generasi yang ada. Meskipun keberadaan kepemimpinan tersebut bermacam-macam dan masing-masing memiliki nilai dan keefektifannya, tentunya hal yang menonjol dalam sebuah kepemimpinan yang ideal bagi generasi milenial rupanya kepemimpinan pelayan yang memiliki hubungan terkuat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Metode yang bersifat tematis digunakan karena bertujuan untuk memahami kepemimpinan ideal bagi generasi milenial. Melalui metode ini juga diharapkan dapat mengeksplorasi dengan luas tanpa mengabaikan prinsip ilmiah dan tetap dalam konteks. Hasil temuan dari analisa kemudian akan dipaparkan secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan yang ideal bagi bangsa Indonesia, dilihat dari segi nilai-nilai asli budaya bangsa Indonesia. Belajar dari sejarah bangsa dapat membawa kita pada kesimpulan menarik mengenai berbagai hal. Salah satunya adalah dalam hal kepemimpinan. Sangat menarik mengetahui bahwa kepemimpinan yang ideal bagi bangsa ini bahkan telah ditemukan dan disusun sejak lama oleh Ki Hajar Dewantara melalui 3 filosofi singkatnya. *Ing ngarsa sung tuladha. Ing madya mangun karsa. Tut wuri handayani.*

Definisi Kepemimpinan

Secara etimologi, kata pemimpin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar pimpin yang jika mendapat awalan me menjadi memimpin, yang berarti menuntun, menunjukkan jalan, membimbing, mengetuai atau mengepalai. Setelah ditambah pe menjadi pemimpin, berarti orang yang memimpin. Apabila ditambah akhiran an menjadi pimpinan, artinya bimbingan, tuntunan. Kepemimpinan adalah sebagai sifat artinya setiap individu membawa kualitas tertentu yang memengaruhi cara dia memimpin¹. Dalam kata ini terkandung beberapa arti yang paling erat hubungannya dengan: bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dahulu, memelopori, mengarahkan pikiran pendapat orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain untuk berbuat melalui pengaruhnya.²

Teori Kepemimpinan

Ada banyak teori-teori kepemimpinan yang dipelajari dan juga diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Diantaranya, ada 4 teori kepemimpinan paling terkenal yakni sebagai berikut :

1. Teori Kepemimpinan Trait

A. Pengertian Teori Kepemimpinan Trait

Teori Kepemimpinan Trait menyatakan bahwa pemimpin lahir dengan karakteristik atau sifat tertentu yang membuat mereka menjadi pemimpin yang efektif. Teori ini berfokus pada identifikasi sifat-sifat kepribadian dan bakat yang dimiliki oleh pemimpin yang sukses.

B. Sifat-sifat penting dalam Teori Kepemimpinan Trait

Beberapa sifat penting yang sering dikaitkan dengan pemimpin yang efektif meliputi percaya diri, empati, kecerdasan, determinasi, dan integritas. Teori ini

¹ Peter G. Northouse, Pengantar Kepemimpinan (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 7

² Hasan Shadily Jhon M Echols, Kamus Bahasa Indonesia Inggris (Jakarta: PT Gramedia, 1992), 253.

menganggap bahwa pemimpin dengan sifat-sifat ini lebih mampu menginspirasi dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Teori Kepemimpinan Perilaku

A. Pengertian Teori Kepemimpinan Perilaku

Teori Kepemimpinan Perilaku berfokus pada perilaku dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, bukan pada sifat atau karakteristik pribadi mereka. Teori ini mengusulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman.

B. Gaya-gaya kepemimpinan dalam Teori Kepemimpinan Perilaku

Beberapa gaya kepemimpinan yang umum dalam Teori Kepemimpinan Perilaku meliputi demokratis, otoriter, dan laissez-faire. Pemimpin yang demokratis melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sementara pemimpin otoriter mengambil keputusan sendiri dan mengharapkan ketaatan dari karyawan. Pemimpin laissez-faire memberikan kebebasan kepada karyawan untuk membuat keputusan sendiri dengan sedikit atau tanpa campur tangan.

3. Teori Kepemimpinan Kontingensi

A. Pengertian Teori Kepemimpinan Kontingensi

Teori Kepemimpinan Kontingensi menganggap bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif bergantung pada konteks dan situasi yang dihadapi pemimpin. Teori ini menekankan pentingnya pemimpin yang fleksibel dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan situasi.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Kepemimpinan Kontingensi

Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas Kepemimpinan Kontingensi meliputi struktur organisasi, tingkat keahlian dan motivasi karyawan, serta karakteristik tugas yang harus diselesaikan. Pemimpin yang efektif dalam model kontingensi akan menilai situasi dan memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4. Teori Kepemimpinan Karismatik

A. Pengertian Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori Kepemimpinan Karismatik berfokus pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan melalui daya tarik pribadi dan komunikasi yang efektif. Pemimpin karismatik sering dianggap sebagai sosok yang inspiratif dan memiliki kemampuan untuk menggairahkan karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

B. Karakteristik Pemimpin Karismatik

Beberapa karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin karismatik meliputi kemampuan berbicara yang meyakinkan, kepercayaan diri yang tinggi, emosi yang menular, dan visi yang jelas dan inspiratif. Pemimpin karismatik mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan mempengaruhi karyawan melalui kekuatan karakter mereka yang menggugah.

C. Keuntungan dan Kerugian Kepemimpinan Karismatik

Keuntungan dari kepemimpinan karismatik meliputi peningkatan motivasi dan komitmen karyawan, serta kemampuan untuk mencapai perubahan organisasi yang cepat dan efektif. Namun, kepemimpinan karismatik juga dapat memiliki kerugian, seperti ketergantungan yang berlebihan pada pemimpin. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin karismatik untuk memastikan bahwa mereka menyeimbangkan pengaruh mereka dengan struktur dan proses organisasi yang efektif.³

John C. Maxwell berkata bahwa kepemimpinan itu adalah pengaruh. Tidak lebih; tidak kurang. Bila seseorang mengira bahwa ia adalah pemimpin, tetapi ia tidak diikuti orang-orang, sesungguhnya ia bukanlah seorang pemimpin⁴. Kepemimpinan adalah hal mempengaruhi orang lain yang dipimpinya. Pemimpin adalah orang yang melakukan proses kepemimpinan, mempengaruhi dan bekerja sama dengan orang yang dipimpin, memberitahukan arah yang harus dituju, dan melakukan perubahan terhadap lingkungan yang dipimpinya.⁵

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang memimpin banyak orang, entah itu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan biasanya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini dipengaruhi sistem perusahaan, jumlah pekerja, dan target yang harus dicapai. Jika ingin menjadi salah satu *leader* di kantor atau perusahaan tempatmu bekerja, kamu perlu mengetahui macam-macam gaya orang dalam memimpin :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini berbanding terbalik dengan kepemimpinan yang otokratis, di mana pemimpin mengambil alih semua keputusan tanpa melibatkan anak buah. Pasalnya, komunikasi atasan ke bawahan dan sebaliknya bisa terjalin dengan efektif dan

³ <https://www.ruangkerja.id/blog/teori-kepemimpinan>

⁴ John C. Maxwell, Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda, ed. MIC Publishing (Surabaya, 2017), 2.

⁵ Jonathan Willy Siagian, Kepemimpinan Andal Yang Menggunakan Hati (Yogyakarta: AndiOffset, 2009), xix–xx

efisien. Ada kreativitas, kejujuran, dan usaha yang bakal terlihat dengan jelas lewat konsep yang demokratis.

2. Visioner

Pemimpin yang satu ini biasanya dipenuhi dengan rencana-rencana dan ide di masa mendatang. Ia sangat senang dalam merancang sesuatu untuk masa depan perusahaan. Bahkan, hal tersebut belum terpikirkan sama sekali oleh stafnya serta rekan kerjanya yang lain. Pemimpin yang visioner tidak takut akan risiko yang dihadapinya terkait ide-ide yang sedang disusun untuk masa depan. Selain itu, ia juga tidak segan untuk mendengarkan berbagai macam masukan dari beberapa orang, sekalipun itu adalah kritikan terhadapnya.

3. Kepemimpinan Multikultural

Sesuai namanya, gaya kepemimpinan ini biasanya diaplikasikan di kantor atau perusahaan yang stafnya memiliki latar lintas budaya. Sebagai contoh, Perusahaan *multinational* tentu akan menerapkan kepemimpinan multikultural supaya dapat menjangkau karyawan dengan efektif. Tidak ada seragam khusus di kantor sebenarnya adalah salah satu produk dari gaya kepemimpinan yang punya toleransi dengan ragam budaya. Di negara maju seperti Amerika Serikat, kebanyakan organisasi atau perusahaan sudah menerapkan kepemimpinan multikultural karena staf di sana datang dari berbagai bangsa dan ras.

4. Kepemimpinan Strategis

Seluruh bagian dari suatu organisasi atau perusahaan bisa ikut menyumbangkan kinerja terbaiknya jika gaya kepemimpinan yang dipakai berpusat pada strategi. Tidak hanya *top management* yang punya kuasa dan peranan penting, sebagai pekerja, kamu yang mau meningkatkan mutu kehidupan atau perusahaan juga bisa ambil peran. Gaya kepemimpinan ini tentu dibutuhkan oleh tim riset dan strategi di berbagai jenis perusahaan, khususnya dalam merancang pola yang dinamis untuk mengikuti perkembangan pasar atau target. Melalui kepemimpinan strategis, seharusnya tiap orang di perusahaan punya peluang untuk menyumbangkan ide dan gagasannya.

5. Memimpin Sambil Mengajar

Gaya kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang sangat menguntungkan bagi para karyawan. Bagaimana tidak, jenis pemimpin yang satu ini langsung turun tangan untuk membimbing karyawannya dalam menambah *skill* dan wawasan. Jika kamu ingin menjadi pemimpin yang bergerak sambil mengajar, dibutuhkan kemauan untuk meluangkan waktu sebaik-baiknya. Sebab, waktumu tentu akan terbagi ke berbagai fokus, salah satunya mendampingi karyawanmu. Jenis kepemimpinan ini dibutuhkan

dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan berkala supaya perkembangan staf juga dapat terpantau.

6. Pemimpin sebagai Fasilitator

Gaya kepemimpinan ini hampir mirip dengan gaya sebelumnya, tetapi ada perbedaan yang cukup signifikan, yaitu dari segi aplikasinya. Pemimpin tipe ini biasanya fokus kepada hasil, tidak terlalu ambil pusing dengan peningkatan *skill* karyawannya. Selama alur pekerjaan masih aman, kemungkinan besar atasan tidak akan ikut campur terlalu banyak. Gaya yang satu ini biasanya dilakukan pebisnis yang usahanya sudah punya banyak cabang dan tidak perlu pantauan terlalu intens karena sudah ada SOP atau standar yang perlu dipenuhi para staf.

7. Gaya Kepemimpinan yang Berpusat pada Tim

Bekerja dengan sepenuh hati dan pikiran harus diterapkan oleh setiap karyawan yang terlibat dalam lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tim. Gaya kepemimpinan ini sebenarnya cukup efektif digunakan jika tiap staf tidak punya banyak kewajiban atau target pribadi, jadi bisa fokus untuk mencapai target timnya. Orientasi kepemimpinan yang terfokus pada tim juga butuh visi yang jelas. Jadi, kamu tahu arah dan tujuan pekerjaan yang jadi tanggung jawabmu dan rekan kerja.

Teori Perbedaan Generasi

Teori generasi sangat erat berkaitan dengan sejarah suksesi generasi Anglo – American, dan sekarang ini sering digunakan dalam percakapan sehari-hari Indonesia. Generasi-generasi diklasifikasi menurut rentang tahun kelahiran mereka seperti di bawah ini.

1. Traditionalist (1925-1946)

Memiliki nilai-nilai kesetiaan, disiplin, menghormati otoritas, menempatkan tugas di atas kesenangan pribadi.

2. Baby Boomers (1947-1964)

Menjadi tumpuan orang tua mereka yang dari generasi tradisionalist, memiliki nilai-nilai: kesetiaan, disiplin, etika kerja yang kuat, mengandalkan prestise, kesejahteraan, dan jabatan.

3. Generasi X – GenXers (1965-1979)

Dipengaruhi pencapaian orang tua yang bekerja keras demi peningkatan kesejahteraan dan pendidikan, mempertimbangkan work – life balance, menjadi saksi dari kelahiran internet, dan mereka cukup baik sebagai pengguna internet, namun menganut faham yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya tentang otoritas.

4. Generasi Y – Millenials (1980-1999)

Meyakini pendidikan sebagai kunci keberhasilan, siap menjadi pembelajar seumur hidup, tingkat harga diri dan narsisme (menganggap diri lebih baik), lebih tinggi ketimbang generasi terdahulu, ekspektasi tinggi di dunia kerja [terkait penghargaan dan kondisi kerja], sangat beraneka sifat, perilaku, dan budaya, tumbuh dalam dunia yang selalu terhubung oleh internet selama 27 jam, 7 hari dalam seminggu, sehingga informasi cenderung sangat mudah dan cepat didapatkan dan memengaruhi cara memecahkan masalah, hasil adalah yang terutama, sedangkan proses lebih diabaikan, membangun hubungan dengan orang lain dan berkomunikasi, cenderung berpindah-pindah pekerjaan, tumbuh seiring dengan banyak kejadian yang mengubah dunia antara lain komunikasi massa internet, dibesarkan dalam situasi tak menentu sehingga membuat mereka mandiri dan mengandalkan pada diri sendiri untuk berhasil, lebih menghargai work – life balance, lebih suka bekerja dalam tim, mengharapkan lebih banyak perubahan karir atau pekerjaan, lebih banyak pengetahuan tentang kemajuan teknologi. Secara singkat, karakteristik generasi Y adalah sebagai berikut: Serba instant dan praktis, teknologi informasi dan komunikasi yang terbuka menjadi prioritas, pengguna berat media sosial, kehidupan sangat dipengaruhi teknologi, terbuka dalam pandangan politik dan ekonomi, lebih reaktif terhadap perubahan lingkungan, dan lebih memperhatikan kekayaan

5. Generasi Z

Kompas 14 Maret 2016 mencatat, bahwa selain generasi Y hadir pula generasi Z diawali oleh penduduk kelahiran tahun 2000 sampai sekarang. Karakteristik generasi Z yang menonjol adalah: generasi digital yang mahir dan gandrung teknologi informasi, suka berkomunikasi dengan semua kalangan, khususnya lewat jejaring media sosial, bebas berekspresi dan spontan, cenderung toleran terhadap perbedaan budaya, sangat peduli lingkungan, terbiasa dengan beraneka aktivitas dalam satu waktu secara bersamaan, ingin segala sesuatu serba cepat, tidak bertele-tele, atau berbelit-belit, cenderung berkomunikasi verbal, egosentris, individualis, dan tidak sabaran, tidak terlalu mementingkan proses⁶

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. 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

⁶ John Ihalauw, Kenormalan – Baru, Generasi Langgas, Millenial(Magelang, 2017)

target penting untuk disasar. Bagi generasi milenial idealnya seorang pemimpin ditandai dari seberapa besar para pemimpinya menguasai media (melek teknologi). Ketika para pemimpin pada generasi milenial tidak melek teknologi maka siap-siap akan ditinggalkan oleh para pengikutnya.

Tantangan Kepemimpinan pada Era Generasi Milenial

Pemimpin pada era milenial perlu mengaplikasikan karakter kepemimpinan yang ideal pada era generasi milenial, yaitu pemimpin berkemampuan digital yang handal, pembangun hubungan harmoni dan ideal, demikian juga sebagai pemimpin yang selalu memberi tantangan, serta pendorong kolaborasi untuk meningkatkan motivasi. Pemimpin dituntut perannya yang semakin kompleks dan dinamis untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik, namun hasil pekerjaannya sangat tergantung dari pencapaian tim dibawahnya. Jika para millennial ini gagal memberikan kontribusi terbaik mereka, akibat salah asih, salah asuh dan salah asah, atau ringkasnya salah kepemimpinan, maka dipastikan organisasi tersebut tinggal menunggu waktu keterpurukannya, ditinggalkan oleh para talenta terbaiknya . Oleh sebab itu diperlukan pendekatan tersendiri untuk memimpin dan memberdayakan anggota tim di era millennial ini.

Mewujudkan Kepemimpinan ideal Pada Era Generasi Milenial

Jika pemimpin di organisasi Anda berdedikasi, perhatian, dan produktif di tempat kerja, maka model kepemimpinan seperti inilah yang layak untuk diikuti. Beberapa karaktersitik umum dari generasi milenial yang harus diketahui adalah sebagai berikut:

1. Passionate
2. Tidak takut mengambil risiko
3. Bisa membuat prioritas untuk keseimbangan positif antara hidup dan pekerjaan
4. Berorientasi pada misi dan nilai
5. Spontan
6. Pemikir global dan komunikator antar budaya

Tidak ada yang salah dengan karakteristik yang dimiliki oleh generasi milenial, hanya saja cara kerja mereka berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin bisa menyebabkan rasa frustrasi bagi para manajer. Dibutuhkan strategi untuk mengelola tim yang beranggotakan generasi milenial untuk mencapai kesuksesan bersama.

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang ideal bagi bangsa ini bahkan telah ditemukan dan disusun sejak lama oleh Ki Hajar Dewantara melalui 3 filosofi singkatnya. *Ing ngarsa sung tuladha. Ing madya mangun karsa. Tut wuri handayani.* 4 teori kepemimpinan paling terkenal yakni Teori Kepemimpinan Trait, Teori Kepemimpinan Perilaku, Teori Kepemimpinan

Kontingensi dan Teori Kepemimpinan Karismatik. Sedangkan macam-macam gaya orang dalam memimpin yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis, Visioner, Kepemimpinan Multikultural, Kepemimpinan Strategis, Memimpin Sambil Mengajar, Pemimpin sebagai Fasilitator dan Gaya Kepemimpinan yang Berpusat pada Tim. Bagi generasi milenial idealnya seorang pemimpin ditandai dari seberapa besar para pemimpinnya menguasai media (melek teknologi). Jika para millennial ini gagal memberikan kontribusi terbaik mereka, akibat salah asih, salah asuh dan salah asah, atau ringkasnya salah kepemimpinan, maka dipastikan organisasi tersebut tinggal menunggu waktu keterpurukannya, ditinggalkan oleh para talenta terbaiknya . Beberapa karaktersitik umum dari generasi milenial yang harus diketahui adalah Passionate, Tidak takut mengambil risiko, Bisa membuat prioritas untuk keseimbangan positif antara hidup dan pekerjaan, Berorientasi pada misi dan nilai, Spontan, Pemikir global dan komunikator antar budaya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasan Shadily Jhon M Echols, Kamus Bahasa Indonesia Inggris (Jakarta: PT Gramedia, 1992),253.

John Ihalauw, Kenormalan – Baru, Generasi Langgas, Millennial (Magelang, 2017)

John C. Maxwell, Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda, ed. MIC Publishing (Surabaya, 2017), 2.

Jonathan Willy Siagian, Kepemimpinan Andal Yang Menggunakan Hati (Yogyakarta: AndiOffset, 2009), xix–xx

Peter G. Northouse, Pengantar Kepemimpinan (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 7
<https://www.ruangkerja.id/blog/teori-kepemimpinan>