

STRATEGI KEPEMIMPINAN MILENIAL DALAM MENGOPTIMALKAN POTENSI TIM KERJA DI ERA KOMUNIKASI DIGITAL

Mohammad Afrizal Miradji*¹

Indah Sri Wahyu²

Nabila Maulidya Putri³

Binti Wulandari⁴

Ananda Isnia Fa'ur Fadilla⁵

Aisyah Devi Irawati⁶

Rahmad Fardiansyah⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia

*e-mail: afrizal@unipasby.ac.id¹, indahwahyu376@gmail.com², nabilamau19@gmail.com³, bintiwulandari585@gmail.com⁴, anandaisnia10@gmail.com⁵, aisyahdeviirawati12@gmail.com⁶, arek.moged@gmail.com⁷

Abstrak

Kepemimpinan milenial telah menjadi fokus utama dalam strategi organisasi modern untuk mencapai tujuan dan mengoptimalkan produktivitas. Tujuan utama strategi ini adalah meningkatkan keterlibatan, produktivitas, retensi karyawan, dan kualitas pekerjaan. Strategi ini juga mengidentifikasi peran penting kepemimpinan milenial dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian bisnis. Dengan menerapkan strategi seperti memberdayakan anggota tim, berkomunikasi terbuka, dan mendorong inovasi, pemimpin milenial dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perkembangan tim. Selain itu, karakteristik unik generasi milenial, seperti preferensi teknologi dan pendekatan kerja dalam tim, dianalisis untuk memahami bagaimana kepribadian milenial mempengaruhi gaya kepemimpinan mereka. Strategi ini juga menekankan pentingnya pengembangan potensi tim kerja melalui teknologi dan feedback, serta keterampilan yang diperlukan oleh pemimpin milenial untuk memimpin tim dengan efektif.

Kata kunci: Kepemimpinan, Milenial, Strategi

Abstract

Millennial leadership has become a primary focus in modern organizational strategies to achieve goals and optimize productivity. The primary objective of this strategy is to enhance engagement, productivity, employee retention, and job quality. The strategy also identifies the crucial role of millennial leadership in planning, organizing, directing, and controlling business operations. By implementing approaches such as empowering team members, maintaining open communication, and fostering innovation, millennial leaders can establish a conducive work environment for team growth. Additionally, the distinct characteristics of the millennial generation, such as technological preferences and team-oriented approaches, are analyzed to understand how millennial personalities influence their leadership styles. The strategy further underscores the importance of developing team potential through technology and feedback, as well as the skills required by millennial leaders to effectively lead teams.

Keywords: Leadership, Millennial, Strategy

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Generasi milenial, yang dikenal dengan karakteristiknya yang unik dan dinamis, kini memegang peranan penting dalam dunia kerja. Sebagai pemimpin di era ini, generasi milenial menghadapi tantangan dan peluang yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka perlu mengadaptasi strategi kepemimpinan yang sesuai dengan nilai, preferensi, dan ekspektasi dari generasi mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Dengan memahami karakteristik khas generasi milenial dan bagaimana strategi kepemimpinan dapat disesuaikan, pemimpin dapat merancang lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi, serta memastikan kesinambungan dan pertumbuhan organisasi di masa yang akan datang.

Pada era revolusi industri 4.0, peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan mengelola tim menjadi semakin kompleks. Generasi milenial, dengan keunikan dan dinamikanya, kini menjadi tulang punggung banyak organisasi. Namun, tantangan muncul: bagaimana pemimpin milenial memahami dan memanfaatkan potensi generasinya sendiri untuk meraih kesuksesan organisasi? Mengingat ekspektasi dan nilai yang berbeda dari generasi sebelumnya, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang inovatif dan sesuai dengan karakteristik milenial. Dalam konteks ini, penelitian dan penerapan strategi kepemimpinan milenial menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, produktif, dan berkelanjutan. Sebuah analisis mendalam mengenai strategi dan peran kepemimpinan milenial dapat memberikan wawasan berharga bagi pemimpin dan organisasi di era yang terus berubah ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Generasi

Sebuah generasi adalah kelompok individu dengan kebiasaan, nilai, dan budaya serupa yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tahun kelahiran, usia, dan pengalaman hidup. Definisi ini mencakup bagaimana individu dalam kelompok tersebut tumbuh dan berkembang (Mustomi dan Reptiningsih, 2020).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara individu guna memengaruhi orang lain agar mencapai tujuan tertentu dan memotivasi mereka untuk bekerja demi keberhasilan organisasi. Setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengarahkan anggota timnya agar bekerja efektif dan mencapai tujuan bersama (Mustomi dan Reptiningsih, 2020).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu rangkaian perilaku tetap yang diterapkan oleh pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang dikenal, seperti diktatorial, militeristik, paternalistik, partisipatif, laissez-faire, bebas kendali, karismatis, dan demokratis (Mustomi dan Reptiningsih, 2020).

Generasi Milenial

Generasi milenial merupakan individu yang lahir antara 1981 dan 2000. Mereka dikenal sebagai generasi yang sangat terampil dalam teknologi dan memiliki preferensi unik, seperti lebih memilih komunikasi digital daripada tradisional dan cenderung menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari (Mustomi dan Reptiningsih, 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Analisis literatur digunakan sebagai fondasi untuk mengembangkan ide atau teori inovatif. Sumber data yang dipakai adalah data sekunder, termasuk artikel dari jurnal dalam bahasa Indonesia dan bahasa internasional. Proses analisis melalui empat langkah: pengambilan data, pemangkasan data, presentasi data, dan kesimpulan serta validasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Strategi Kepemimpinan Milenial

Strategi kepemimpinan milenial adalah pendekatan kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik, nilai, dan preferensi generasi milenial. Strategi kepemimpinan milenial dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi, sesuai dengan nilai dan preferensi generasi milenial, dengan maksud agar mendapatkan hasil yang terbaik dalam organisasi (Simbolon, 2023).

Tujuan Strategi Kepemimpinan Milenial

Tujuan strategi kepemimpinan milenial adalah menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan memotivasi bagi generasi milenial, serta memungkinkan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka dalam organisasi. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari strategi kepemimpinan milenial: 1) Meningkatkan Keterlibatan: Tujuan utama adalah meningkatkan keterlibatan anggota tim dalam pekerjaan dan misi organisasi. Keterlibatan yang tinggi dapat

meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan kualitas kerja. 2) Meningkatkan Produktivitas: pengaruh nilai ini dapat berdampak baik atau buruk. Jika berdampak baik, usaha karyawan akan memberi keuntungan kepada perusahaan. Namun, jika berdampak buruk, upaya karyawan bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Ongkowijoyo, 2021). Apabila perusahaan kurang memiliki tenaga kerja yang efisien, eksistensi organisasi menjadi risiko. Namun, dengan kehadiran karyawan yang produktif, perusahaan dapat tetap eksis meski dihadapkan dengan kemajuan teknologi yang pesat. 3) Memperkuat Retensi Karyawan: Salah satu tujuan strategi ini adalah meminimalkan turnover karyawan, yang dapat menghemat biaya perusahaan dan menjaga kontinuitas tim. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan milenial, perusahaan dapat mempertahankan bakat yang berharga. 4) Meningkatkan Kualitas Pekerjaan: Sebuah tindakan yang bisa dilakukan terhadap pekerja generasi milenial adalah memberi mereka peluang untuk belajar dan tumbuh secara pribadi (Puspita dan Maylazahira, 2023). 5) Mengembangkan Keterampilan Masa Depan: pemimpin di sektor manufaktur mengindikasikan keprihatinan bahwa banyak pemimpin saat ini belum dilengkapi dengan keterampilan esensial untuk era mendatang. Namun, generasi milenial memiliki peluang untuk memperoleh pengetahuan baru yang berbeda dari praktek pemimpin lainnya (Tara dan Novitria, 2020). Generasi milenial memiliki potensi besar dalam menghadapi perubahan teknologi dan ekonomi, strategi ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan kesiapan anggota tim untuk menghadapi tantangan masa depan.

Peran Kepemimpinan Milenial

Dalam dunia bisnis, kepemimpinan milenial mempunyai peranan yang cukup penting. Hal tersebut karena kepemimpinan milenial dalam dunia bisnis mencakup berbagai hal, diantaranya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian suatu bisnis. Di suatu bisnis yang terdapat pemimpin di dalamnya, seorang pemimpin harus bisa menyusun strategi, mengurus serta mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, termasuk aset alam dan tenaga kerja di dalam operasional bisnis tersebut, memberikan instruksi yang jelas terhadap seluruh karyawan atau anggotanya, dan senantiasa melakukan pengukuran dan pengevaluasian kinerja perusahaan agar perusahaan bisa tetap bersaing, maju, dan berkembang. Adapun peran dari kepemimpinan milenial itu sendiri adalah sebagai berikut (LSPR, 2023):

1) Pengkomunikasian Visi dan Misi.

Dalam hal ini, seorang pemimpin berperan sebagai pengomunikasi visi dan misi di suatu organisasi atau bisnis kepada seluruh karyawan atau anggotanya. Tindakan ini dapat menginspirasi dan memotivasi para anggota tim untuk mencapai tujuan Bersama.

2) Pengambilan Keputusan.

Seorang pemimpin perlu memikirkan terlebih dahulu Keputusan yang akan ia ambil bagi bisnis maupun organisasi yang dipimpinnya. Dalam mengambil suatu Keputusan, seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi masalah yang ada, berkoordinasi kepada seluruh anggota, serta melakukan pengawasan terhadap seluruh aktivitas tim agar tujuan bisa tercapai dengan baik.

3) Pengorganisasian.

Seorang pemimpin harus bisa mengatur sumber daya, baik itu sumber daya alam yang ia miliki ataupun sumber daya manusianya. Mengatur dalam hal pemberian tugas, kepada siapa tugas tersebut lebih tepat untuk diberikan. Serta bertanggung jawab atas segala aktivitas organisasi. Seorang pemimpin tidak boleh terburu-buru dalam memutuskan suatu hal, harus ada perencanaan dan pertimbangan awal, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap aktivitas bisnis agar tujuan bisa tercapai.

4) Pengukur Kinerja.

Seorang pemimpin harus mampu mengukur kinerja setiap individu dan tim yang dipimpinnya. Hal ini nantinya akan membantu pemimpin dalam mengidentifikasi kekuatan atau kelemahan dalam suatu organisasi yang dipimpinnya, serta memberikan arahan untuk perbaikan kedepannya.

5) Pengelola Konflik.

Seorang pemimpin harus bisa mengatasi konflik antar anggotanya. Tujuan dari tindakan ini adalah untuk menjaga keharmonisan antar anggota serta memastikan bahwasannya konflik tersebut tidak mengganggu aktivitas bisnis ataupun organisasi yang ia pimpin.

Bentuk Strategi Milenial

Dalam bentuk-bentuk strategi kepemimpinan milenial terdapat beberapa bentuk strategi kepemimpinan yang dapat digunakan oleh para pemimpin milenial yaitu (Glints.com, 2021):

- 1) **Memberdayakan Anggota yang Baik.**
Pemimpin milenial yang baik mampu merangkul anggotanya dengan baik yang dimana gaya kepemimpinan milenial harus memberdayakan anggotanya dengan secara kekeluargaan dalam anggotanya.
- 2) **Rutin Berinteraksi Dengan Timnya.**
Generasi milenial aktif dalam berkomunikasi; dengan memastikan komunikasi berjalan lancar, keharmonisan antar anggota tim dalam kepemimpinan milenial dapat dipertahankan.
- 3) **Responsif dalam Merumuskan Keputusan.**
Apabila generasi milenial mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini dengan efektif, kemungkinan besar suatu organisasi akan mengalami pertumbuhan yang signifikan secara berkelanjutan.
- 4) **Terdapat Banyak Ide Baru.**
Generasi milenial kerap menghadirkan ide-ide segar untuk memastikan organisasi tetap bersemangat dan dinamis dalam kepemimpinannya, dengan adanya inovasi dalam kepemimpinan, maka inovasi tersebut akan berguna dalam strategi yang digunakan dalam kepemimpinan milenialnya.
- 5) **Mengutamakan Kolaborasi daripada Hierarki.**
Generasi milenial atau disebut dengan baby boomer adalah letak dalam penekanan dalam kolaborasi, generasi milenial yang lebih membebaskan untuk berkolaborasi akan menciptakan hal yang baru.

Contoh Strategi Kepemimpinan Milenial

Kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi, mendorong, dan mengajak orang lain berpartisipasi aktif demi keberhasilan dan kinerja optimal suatu organisasi atau perusahaan dalam meraih sasaran yang ditetapkan. Adapun beberapa strategi dalam kepemimpinan milenial, sebagai berikut (WeWork, 2022):

- 1) **Mengadakan Pertemuan Tim Rutin (Keterlibatan).**
Pemimpin dapat mengadakan pertemuan tim secara teratur untuk berbagai informasi, mendengarkan ide-ide tim, dan memberikan umpan balik. Ini membantu meningkatkan keterlibatan dan partisipasi anggota tim.
- 2) **Menerapkan Komunikasi Terbuka (Komunikasi Terbuka).**
Pemimpin memiliki kemampuan untuk menanamkan suasana di mana anggota tim merasa leluasa berkomunikasi dan menawarkan gagasan. Mengakomodasi tanggapan dan memberikan respons yang transparan merupakan komponen kunci dari pendekatan ini.
- 3) **Mendorong Kolaborasi (Kolaborasi dan Pekerjaan Tim).**
Pemimpin dapat mendorong kolaborasi dengan memberikan proyek-proyek tim yang membutuhkan kerja sama antar anggota tim.
- 4) **Memberikan Fleksibilitas Jadwal (Fleksibilitas).**
Pemimpin dapat memberikan opsi kepada anggota tim untuk bekerja dari rumah atau menyesuaikan jadwal mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi. Hal ini membantu mencapai keseimbangan kerja-pribadi.
- 5) **Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan (Pengembangan Pribadi dan Pelatihan).**
Pemimpin dapat menawarkan pelatihan dan pengembangan karier yang relevan dengan pekerjaan dan minat individu anggota tim.
- 6) **Mendorong Kegiatan Sosial (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan).**
Pemimpin dapat mengadakan kegiatan sosial seperti kegiatan amal atau kegiatan lingkungan bersama dengan anggota tim untuk memperlihatkan dukungan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

Contoh Perusahaan dan Strategi Kepemimpinan Milenial Yang Diterapkannya

Berikut adalah beberapa contoh perusahaan dan strategi kepemimpinan milenial yang diterapkannya (D'Sa-Wilson, 2023):

1) Randstad.

Randstad, sebuah perusahaan konsultan SDM multinasional Belanda, mengadakan program mentoring global di mana setiap karyawan dapat menemukan mentor di dalam organisasi. Dengan kata lain, mereka ingin memastikan setiap karyawan mempunyai akses terhadap pelatihan dan pengembangan. Hal ini melibatkan pembangunan program bimbingan internal dari awal dan mencocokkan mentor dan peserta didik dengan menentukan kesesuaiannya. Begitu mereka mampu menciptakan sistem terukur yang sesuai untuk mereka, mereka mulai melihat hasilnya. Melalui program mentoring global ini, mereka dapat memantau pergantian karyawan, dengan fokus pada mereka yang berpartisipasi dibandingkan mereka yang tidak berpartisipasi. Mereka menemukan bahwa mereka yang berpartisipasi dalam program bimbingan memiliki kemungkinan 49% lebih kecil untuk meninggalkan organisasi.

2) Adobe.

Adobe mulai melatih karyawan bahkan sebelum mereka benar-benar memasuki dunia kerja. Mereka menjalankan program magang yang besar dan beragam di mana peserta magang diperkenalkan dan diajarkan tentang segala hal yang diperlukan untuk mengoperasikan perusahaan perangkat lunak. Mereka merekrut pekerja magang dari sekolah, perguruan tinggi, dan organisasi seperti Girls Who Code. Selain itu, mereka memberikan lulusan baru sumber daya pendidikan melalui Adobe Career Academy mengenai praktik perusahaan. Dalam program pembelajaran dan pengembangan ini, mereka melakukan check-in secara berkala, meninjau kinerja, dan mengumpulkan umpan balik untuk memastikan karyawan siap untuk memulai posisi baru. Dan begitu menduduki posisi barunya, karyawan diberikan tunjangan pendidikan dan akses terhadap kursus pengembangan kepemimpinan. Semua ini membantu para karyawan ini berkembang dalam posisinya sambil mempersiapkan langkah karier berikutnya.

3) Cigna.

Program kepemimpinan Cigna atau LDP Cigna lebih fokus pada departemen. Mereka merekrut individu untuk sembilan bidang berbeda seperti pemasaran, penjualan, teknologi, dll. Orang-orang ini kemudian memiliki akses terhadap bimbingan dan manajer program khusus yang mengawasi kemajuan dan pertumbuhan mereka. Sebagai bagian dari program ini, individu bekerja di berbagai posisi, menghadiri Cross Program Summit – untuk memperluas jaringan mereka dan bertemu dengan kepemimpinan Cigna – dan mendapatkan manfaat dari seminar terkait bisnis lainnya.

4) Allstate.

Allstate memberikan pelatihan kepemimpinan yang lebih menyeluruh melalui berbagai program pengembangan yang diakses melalui rotasi. Misalnya, Program Pengembangan Kepemimpinan Teknologi berfokus pada pembelajaran lintas fungsi melalui tiga rotasi. Program kepemimpinan ini memberikan pengalaman dan pelatihan berharga di departemen teknologi, keuangan, analisis data, dan banyak lagi. Dan semua program ini dirancang untuk menantang peserta sehingga mereka dapat memperoleh wawasan, perspektif, dan pengalaman berharga melalui penugasan, lokakarya, bimbingan, dan banyak lagi.

5) Deloitte.

Deloitte meluncurkan Deloitte University (DU), pusat kepemimpinan dan pembelajaran senilai \$300 juta di Texas, AS. Melalui pusat pembelajaran ini, mereka menyediakan ruang kelas langsung dan virtual, pembelajaran berbasis tim, peluang jaringan, dan banyak lagi. Selain universitas, Deloitte berupaya menggunakan program L&D untuk meningkatkan upaya inklusi dengan menjalankan program seperti:

- A) Emerging Leaders Development Program (ELDP) – dirancang untuk membantu manajer minoritas berkinerja tinggi untuk maju dalam jalur karier mereka/
- B) Program Kepemimpinan Perempuan – serangkaian program intensif yang disesuaikan dan dibangun untuk mendorong pertumbuhan perempuan berbakat di berbagai tingkat karier.

- C) Sponsor dan pendampingan karir – peluang sponsorship yang tertanam untuk berbagai program pengembangan, dan banyak lagi.
Melalui upaya ini, Deloitte menunjukkan bahwa ada banyak cara berbeda yang dapat dilakukan organisasi untuk mendukung pengembangan kepemimpinan.
- 6) NBC Universal.
NBC Universal telah menjalankan Program Halaman mereka sejak tahun 1933. Ini adalah program pembelajaran dan pengembangan bergilir yang diarahkan untuk mengembangkan bakat karir awal di industri media. Jadi, program pengembangan kepemimpinan tatap muka ini terutama ditujukan untuk peran awal karir. Dan melalui program ini, peserta mendapatkan paparan terhadap NBCU dan pengalaman berharga di industri media. Mereka menyelesaikan tugas, membangun jaringan di lapangan, dan bertindak sebagai duta program. Selain itu, mereka dibayar dengan upah per jam ditambah tunjangan sehingga mereka dapat menikmati pengalaman program secara penuh dengan nyaman.
- 7) PT Bosowa Semen.
Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam menggerakkan para anggotanya untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen. Hal ini menunjukkan bahwa gaya seorang pemimpin yang baik dan efektif dapat membuat kinerja organisasi menjadi lebih baik. Hal ini dikarenakan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka anggota akan cenderung ingin meningkatkan kinerjanya, semakin baik peran gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, semakin menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi para anggotanya sehingga nantinya akan meningkatkan kinerjanya, oleh karena itu seorang pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi.

Kepribadian Kepemimpinan Milenial

Pemimpin milenial memiliki berbagai macam kepribadian yang dapat membantu mereka menjadi efektif dalam peran kepemimpinan. Kepribadian seorang pemimpin dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang ia praktikkan (Tara dan Novitria, 2020). Karakteristik dari generasi milenial yaitu kepribadian Kepemimpinan Milenial. Pemimpin milenial memiliki berbagai macam kepribadian yang dapat membantu mereka menjadi efektif dalam peran kepemimpinan. Berikut adalah beberapa karakteristik kepribadian yang sering ditemukan pada pemimpin milenial (Hidayatullah dkk., 2018): 1) Keterbukaan terhadap Perubahan: Pemimpin milenial cenderung terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Mereka tidak takut untuk mencoba hal-hal baru dan beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi dan lingkungan bisnis yang berubah. 2) Kolaboratif: Milenial umumnya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dengan baik. Mereka menghargai kontribusi berbagai anggota tim dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. 3) Berorientasi pada Teknologi: Pemimpin milenial biasanya sangat akrab dengan teknologi. Mereka dapat memanfaatkan alat dan platform digital untuk meningkatkan efisiensi dan komunikasi dalam organisasi. 4) Komunikatif: Komunikasi yang efektif adalah kunci kepemimpinan milenial. Mereka cenderung terampil dalam berkomunikasi secara lisan, tertulis, dan bahkan dalam penggunaan media sosial untuk memengaruhi dan memotivasi orang lain. 5) Kreatif dan Inovatif: Pemimpin milenial sering memiliki pikiran kreatif dan cenderung mencari solusi inovatif untuk masalah. Mereka dapat menginspirasi tim untuk berpikir di luar kotak. 6) Empati: Pemimpin milenial dapat menunjukkan tingkat empati yang tinggi terhadap kebutuhan dan perasaan anggota tim mereka. Mereka peduli terhadap kesejahteraan dan perkembangan pribadi karyawan. 7) Fleksibel: Kepemimpinan milenial sering bersifat fleksibel dan mampu beradaptasi dengan situasi yang berubah. Mereka tidak keras kepala dalam mempertahankan pendekatan tertentu jika tidak efektif. 8) Kesadaran Sosial: Banyak pemimpin milenial memiliki kesadaran sosial yang tinggi. Mereka dapat memotivasi organisasi untuk mengambil tanggung jawab sosial dan lingkungan yang lebih besar. 9) Kemampuan Manajerial: Kemampuan manajerial adalah aspek penting dari kepemimpinan milenial. Mereka dapat mengatur sumber daya dengan baik, mengambil keputusan yang tepat, dan mengelola proyek dengan efisien. 10) Tanggung Jawab: Pemimpin milenial biasanya memiliki rasa tanggung

jawab yang kuat terhadap tim dan organisasi mereka. Mereka siap mengambil inisiatif dan mengatasi tantangan dengan tekad.

Potensi Tim Kerja

Sekarang banyak pihak yang mengembangkan pelaporan kinerja secara online. Melalui teknologi ini, seorang pemimpin dapat memberikan tugas secara lebih terperinci dan detail terhadap para anggotanya. Seorang pemimpin juga mampu melihat sejauh apa hasil kerja karyawan tersebut. Jika hasilnya baik maka pemimpin bisa memberikan tugas-tugas tambahan untuk meningkatkan potensi karyawan tersebut. Jika hasilnya belum sesuai dengan yang diharapkan, maka seorang pemimpin bisa mengevaluasi lebih lanjut dengan cara memberikan masukan-masukan untuk pekerjaan berikutnya. Salah satu ciri milenial adalah bekerja sama dalam tim. Yang artinya mereka mampu melihat kelemahan dan kekurangan timnya dan bisa bekerja sama dengan baik. Dengan munculnya teknologi seperti ini, seorang pemimpin mampu memaksimalkan potensinya untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam mengelola produktivitas, pemimpin memiliki tugas untuk mengatur agar tiap orang yang berada di bawah koordinasinya dapat menunjukkan produktivitas yang diharapkan (Ongkowijoyo, 2021).

Terlepas dari gaya kepemimpinan apa yang dipakai oleh seorang pemimpin tersebut, produktivitas karyawan tetap menjadi hal utama yang harus dikelola. Fungsi utama kepemimpinan adalah membuat sebuah tim untuk mencapai sebuah tujuan yang sama. Maka dari itu, pemimpin harus memiliki berbagai macam kemampuan yang berguna. Kemampuan yang dimaksud diantaranya adalah pengambilan keputusan, berfikir kritis, sabar, tegas, jujur, dan berkomitmen. Dengan adanya sikap tersebut, maka seorang pemimpin mampu membawa timnya menuju keberhasilan pencapaian tujuan bersama (Ongkowijoyo, 2021).

Pengembangan Potensi Tim Kerja

Pengembangan potensi tim kerja adalah proses berkelanjutan yang memerlukan komitmen jangka panjang. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat memastikan bahwa tim kerja berkembang dan memberikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan bersama. Pengembangan potensi tim kerja merupakan langkah kritis untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Adapun berbagai strategi yang mana bisa membantu saat mengembangkan potensi tim kerja (LinovHR, 2022):

- 1) Identifikasi dan Manfaatkan Keahlian Individu.
 - A. Lakukan evaluasi terhadap keahlian dan keterampilan setiap anggota tim.
 - B. Tempatkan anggota tim pada peran yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka.
 - C. Berikan pelatihan tambahan jika diperlukan untuk meningkatkan keterampilan tertentu.
- 2) Komunikasi Efektif.
 - A. Dorong komunikasi terbuka dan jujur di antara anggota tim.
 - B. Pastikan bahwa semua anggota tim memahami tujuan bersama dan peran masing-masing.
 - C. Gunakan berbagai alat komunikasi, seperti pertemuan rutin, grup obrolan, dan platform kolaboratif.
- 3) Pembinaan dan Mentoring.
 - A. Implementasikan program pembinaan dan mentoring di antara anggota tim.
 - B. Fasilitasi pertemuan reguler antara mentor dan mentee untuk mendiskusikan tantangan dan peluang.
 - C. Dorong pertukaran pengetahuan dan pengalaman.
- 4) Penetapan Tujuan Bersama.
 - A. Libatkan seluruh tim dalam proses penetapan tujuan.
 - B. Pastikan bahwa tujuan individu dan kelompok sejalan dengan visi dan misi organisasi.
 - C. Tentukan indikator kinerja untuk mengukur pencapaian tujuan.
- 5) Fasilitasi Pembelajaran Berkelanjutan.
 - A. Dukung pengembangan keterampilan baru melalui pelatihan dan kursus.
 - B. Aktifkan diskusi kelompok dan sesi pembelajaran bersama untuk mempromosikan pertukaran ide.

- C. Tetapkan anggaran dan waktu khusus untuk pengembangan karyawan.
- 6) Pengakuan dan Penghargaan.
 - A. Berikan pengakuan untuk pencapaian individu dan kelompok.
 - B. Sediakan sistem penghargaan yang mendorong motivasi dan dedikasi.
 - C. Adakan acara penghargaan atau apresiasi secara teratur.
- 7) Peningkatan Lingkungan Kerja.
 - A. Pastikan bahwa lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan kreativitas.
 - B. Berikan fleksibilitas yang memungkinkan anggota tim mencapai keseimbangan kerja-hidup yang sehat.
 - C. Ajak anggota tim berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.
- 8) Tinjauan dan Respons Berkala.
 - A. Lakukan penilaian rutin terhadap kinerja dan sampaikan masukan yang membangun.
 - B. Gunakan hasil evaluasi untuk merancang rencana pengembangan pribadi dan tim.
 - C. Dorong anggota tim untuk memberikan umpan balik satu sama lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis mengenai strategi kepemimpinan milenial, dapat disimpulkan bahwa penyesuaian dan kreasi baru menjadi kunci penting dalam mengatur tim yang didominasi oleh generasi milenial. Pemimpin yang mampu memahami serta memanfaatkan potensi unik milenial, seperti keterampilan teknologi dan kebutuhan akan kolaborasi, memiliki peluang besar untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif. Dengan pendekatan yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan produktivitas, retensi karyawan, dan inovasi, sehingga tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika bisnis global.

Berdasarkan analisis mendalam terhadap strategi kepemimpinan milenial, ditemukan bahwa kesuksesan sebuah organisasi di era saat ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan diri dengan karakteristik dan kebutuhan generasi milenial. Memahami dan mengintegrasikan keunikan serta keahlian generasi ini, seperti keterampilan teknologi dan keterbukaan terhadap kolaborasi, menjadi kunci penting dalam mencapai produktivitas dan inovasi maksimal. Selain itu, pemimpin yang proaktif dalam mengadopsi strategi adaptif dapat memastikan pertumbuhan dan relevansi jangka panjang bagi organisasi di tengah kompetisi bisnis yang kian ketat. Oleh sebab itu, sangat krusial bagi pemimpin masa kini untuk terus belajar dan beradaptasi guna memaksimalkan potensi tim dan menghadapi tantangan masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena dengan limpahan kasih dan berkat-Nya, kami berhasil menyelesaikan artikel ini. Kami ucapkan terima kasih yang mendalam kepada Bapak Mohammad Afrizal Miradji selaku dosen pengampu mata kuliah Kepemimpinan Milenial yang sudah memberikan bimbingan, saran, dan wawasan yang berharga bagi kelancaran penulisan artikel ilmiah ini. Semoga artikel ilmiah ini dapat memberikan kontribusi positif dalam literatur ilmiah dan menjadi bukti nyata dari dedikasi Bapak Mohammad Afrizal Miradji dalam mendidik dan mendorong mahasiswa dan mahasiswi untuk terus berkarya.

DAFTAR PUSTAKA

- D'Sa-Wilson, M. (2023). 6 Contoh perusahaan dengan program pengembangan kepemimpinan yang luar biasa. Diunduh melalui situs: <https://www.togetherplatform.com/blog/examples-of-leadership-development-programs> pada 15 Desember 2022.
- Glints.com. (2021). Gaya Kepemimpinan Milenial: 5 Gambaran Utamanya. Diunduh melalui situs: <https://glints.com/id/lowongan/gaya-kepemimpinan-milenial/> pada 22 Desember 2023.
- Hidayatullah, S., Waris, A., dan Devianti, R. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 240-249.

- Inc.com. (2018). Four Ways Millennials Are Transforming Leadership. Diunduh melalui situs: <https://www.inc.com/jason-albanese/four-ways-millennials-are-transforming-leadership.html> pada 20 Desember 2022.
- LinovHR. (2022). 8 Cara Mengembangkan Potensi Karyawan yang Harus Anda Ketahui. Diunduh melalui situs: <https://www.linovhr.com/cara-mengembangkan-potensi-karyawan/> pada 19 Desember 2023.
- LSPR. (2023). Kepemimpinan: Teori, Tujuan dan Fungsi Menjadi Pemimpin. Diunduh melalui situs: <https://www.lspr.ac.id/tujuan-fungsi-kepemimpinan/#:~:text=Apa%20Fungsi%20Kepemimpinan%3F,jelas%2C%20dan%20mengukur%20hasil%20kinerja> pada 11 Desember 2023.
- Mustomi, D., dan Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Generasi Millenial. *MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 189-199.
- Puspita, M., dan Maylazahira, D. (2023). Systematic Literature Review: Pengembangan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan yang Ideal Bagi Karyawan Generasi Milenial. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, 5(1), 8-20.
- Simbolon, M. A. M. (2023). Strategi Menjadi Pemimpin Bagi Generasi Milenial di Era Komunikasi Digital. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 77-85.
- Tara, A., dan Novitria, F. (2020). Studi Literatur Mengenai Karakteristik Kepemimpinan dalam Lingkup Industri dan Organisasi di Era Generasi Milenial. *Prosiding Seminar Nasional LP3M*, 2(1), 26-33.
- WeWork. (2022). Apa tujuan kepemimpinan? Tujuh tips untuk pemimpin tim. Diunduh melalui situs: <https://www.wework.com.translate.google/ideas/professional-development/management-leadership/what-are-leadership-goals-seven-tips-for-team-leaders> pada 10 Desember 2022.
- Yunus, M. K. (2019) Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen. *Economics Bososwa Journal*, 5(1), 14-32.