

Banyak jalan menuju Roma: Analisis Strategi Kepemimpinan Milenial untuk Mencapai Keberhasilan

Achmad Hafizh Choirul¹, Tony Susilo Wibowo^{2*}, Risma Pebri Anjani³, Rafli⁴
^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Article History

Received : Februari 2025
Revised : Maret 2025
Accepted : Maret 2025
Published : Maret 2025

Corresponding author*:

Tony Susilo Wibowo

Contact:

tonysus_sw@unipasby.ac.id

Cite This Article:

Wibowo, T. S., Choirul, A. H., Anjani, R. P., & Rafli, R. (2025). Banyak jalan menuju Roma: Analisis Strategi Kepemimpinan Milenial untuk Mencapai Keberhasilan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(02), 23–31.

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v4i02.1969>

Abstract: *Millennial leadership strategies prioritize the elements of speed in adapting to the environment, the use of information technology tools and the creation of harmonization with the environment. Leadership emphasizes the process of influencing others to achieve goals. Leadership styles and characters characterize each leader, especially the millennial generation, in achieving goals. This article aims to discuss the leadership strategies implemented by young Indonesian figures, namely Catherine Hindra Sutjahyo, Raffi Ahmad and Nagita Slavina, and Belva Devara and Imam Usman who have shown positive results in their performance. The research method is a literature study by reviewing articles from websites and mainstream online media and comparing them with previous research results in national and international journals.*

The analysis concluded that the leadership strategies of these young leaders emphasize the importance of using information technology tools, collaboration and teamwork, adaptive and humanist leadership, and a positive attitude to challenges without leaving a harmonious relationship with an environment that supports optimal performance so that employees reach the desired level of satisfaction so that sustainability and company goals are achieved.

Keywords: *Millennial Leadership, Leadership Strategy, Collaboration, Technology Mastery.*

Abstrak: Strategi kepemimpinan milenial mengedepankan unsur kecepatan dalam beradaptasi dengan lingkungan, penggunaan perangkat teknologi informasi serta penciptaan harmonisasi dengan lingkungan. Kepemimpinan menonjolkan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Gaya dan karakter kepemimpinan menjadi ciri khas dari masing-masing pemimpin, khususnya generasi milenial dalam mencapai tujuan. Artikel ini bertujuan untuk membahas strategi kepemimpinan yang dilaksanakan oleh tokoh muda Indonesia, yaitu Catherine Hindra Sutjahyo, Raffi Ahmad dan Nagita Slavina, serta Belva Devara dan Imam Usman yang telah menunjukkan hasil positif pada kinerja mereka. Metode penelitian adalah studi pustaka dengan melakukan telaah pada artikel dari situs web serta media daring arus utama dan melakukan komparasi dengan hasil penelitian sebelumnya pada jurnal nasional dan internasional.

Analisis menyimpulkan bahwa strategi kepemimpinan tokoh muda tersebut menekankan pada pentingnya penggunaan perangkat teknologi informasi, kolaborasi serta kerja sama tim, kepemimpinan adaptif dan humanis, sikap positif pada tantangan tanpa meninggalkan hubungan harmonis dengan lingkungan yang mendukung kinerja optimal agar karyawan mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan sehingga keberlanjutan dan tujuan perusahaan tercapai.

Keywords: *Kepemimpinan Milenial, Strategi Kepemimpinan, Kolaborasi, Penguasaan Teknologi.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang dapat dicapai dan memiliki kebutuhan berbeda-beda dengan peran masing-masing anggotanya. Perkembangan situasi mendorong perubahan pada organisasi agar siap dalam menghadapi persaingan yang tinggi. Globalisasi juga ikut berperan dalam mempercepat perubahan tersebut. Respon terhadap globalisasi, organisasi wajib untuk adaptasi menghadapi perubahan sehingga tetap eksis dan mampu bertahan. Kepemimpinan menjadi salah satu fungsi penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberadaan organisasi.

Pemimpin pada organisasi mempunyai tanggung jawab besar dalam mengintegrasikan berbagai kebutuhan pada organisasi agar proses dapat berjalan dengan lancar. Proses yang terjadi pada organisasi menjadi simbiosis mutualisme, antara organisasi dan individu yang bekerja dan menjadi bagian didalamnya dengan saling memenuhi kebutuhan serta melancarkan jalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan menjadi salah satu kunci kekuatan dalam menggerakkan organisasi sehingga mampu menciptakan dan melaksanakan budaya positif sesuai tuntutan perubahan. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mendorong organisasi untuk berhasil meraih cita-cita. Pemimpin pada organisasi mempunyai kedudukan yang dominan dalam penentuan kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan dengan pola tertentu yang sesuai perkembangan jaman adalah salah satu jalan dalam pencapaian kinerja individu yang terakumulasi menjadi kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan citra yang diberikan pimpinan dalam pengelolaan organisasi. Pemimpin yang sesuai dan baik, dapat memberikan arahan, mempunyai kemampuan mempengaruhi serta mengawasi anggotanya dalam pelaksanaan tugas sesuai perintah, maka dalam waktu tertentu dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan disepakati.

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, semakin diakui bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memotivasi, mengarahkan, dan mengelola tim dengan baik. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Di era modern, gaya kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif menjadi sangat relevan dalam menghadapi dinamika perubahan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Peranan kepemimpinan yang begitu besar bagi kesuksesan organisasi tersebut membuat kepemimpinan menjadi salah satu hal yang menarik untuk dipelajari.

Era kemajuan teknologi tidak lepas dari peran generasi milenial. Menurut Hidayatullah et al., (2018) beberapa karakter utama generasi milenial adalah (1) lebih mempercayakan pada informasi yang bersifat *user generated content* atau informasi yang diciptakan oleh pembuat konten dengan maksud tertentu, (2) lebih memilih smartphone dari pada memilih televisi (3) mempunyai akun sosial media, (4) tidak terlalu suka membaca format konvensional seperti majalah atau koran, (5) mempunyai kecenderungan tidak loyal pada organisasi akan tetapi dapat bekerja secara efisien dan efektif, (6) lebih banyak melakukan transaksi non tunai, (7) lebih mengetahui teknologi dari orang tua mereka, (8) lebih banyak memanfaatkan perangkat lunak dan keras dengan sentuhan teknologi informasi, (9) mempunyai kecenderungan malas dan lebih konsumtif.

Kepemimpinan

Indonesia adalah panggung bagi berbagai gaya kepemimpinan yang muncul sebagai respons terhadap berbagai tantangan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepemimpinan adalah perihal pemimpin atau cara memimpin. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang memiliki arti mengarahkan, membina, mengatur, mengukur, menunjukkan, atau mempengaruhi. Yukl, (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai: *The process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives*. Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa dalam kepemimpinan terdapat proses untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian kepemimpinan dikemukakan pula oleh Northouse, (2013) yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang terjadi pada seseorang dalam kaitan dengan memberi pengaruh kepada orang lain untuk mendapatkan apa yang dikehendaki atau tujuan. Dua pendapat diatas dapat ditarik benang merah bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dalam suatu organisasi dan melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati oleh semua anggota organisasi. Penelitian oleh House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, (2005) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang individu yang memotivasi tim mereka untuk bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan. Dalam konteks ini, kepemimpinan mengacu pada pemberian inspirasi kepada bawahan untuk berkinerja terbaik sesuai kemampuan mereka.

Gaya Kepemimpinan

Berbagai literatur kepemimpinan menyebut gaya kepemimpinan dengan sebutan yang berbeda-beda, seperti model kepemimpinan atau pendekatan kepemimpinan. Untuk memudahkan pemahaman, pada pembahasan referensi menggunakan penyebutan gaya kepemimpinan.

Pendekatan gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Siagian, (2016:83), dengan mengkategorikan gaya kepemimpinan menjadi lima tipe seperti berikut.

1. Gaya otokratik, merupakan gaya kepemimpinan dengan ciri pada pengambilan keputusan, seorang manajer dengan gaya ini dapat bertindak sendiri, dengan menggunakan pendekatan formal dalam pemeliharaan hubungan. Gaya otokratik mempunyai sudut pandang bahwa para bawahannya mempunyai tingkat kedewasaan lebih rendah dari pada pimpinan.
2. Gaya paternalistik, merupakan gaya kepemimpinan dengan kecenderungan untuk mengambil keputusan secara individu dan memberikan hasil keputusan kepada bawahan dengan melihat bahwa bawahan sebagai orang yang belum dewasa dengan orientasi pada penyelesaian tugas dan hubungan baik pada bawahan.
3. Gaya kharismatik, merupakan pengambilan keputusan dengan pendekatan otokratik dan demokratis menggunakan orientasi hubungan relasional bukan kekuasaan dan menjaga agar tugas pada organisasi dapat terlaksana dengan baik.
4. Gaya laissez faire, merupakan gaya kepemimpinan dengan karakteristik pada sifat santai dalam memimpin organisasi, serta berupaya untuk memelihara hubungan dengan bawahan yang berorientasi relasional antar anggota.
5. Gaya demokratik, merupakan gaya kepemimpinan dengan anggapan cukup ideal untuk organisasi. Hal tersebut tercermin pada pemeliharaan hubungan yang serasi, memperlakukan bawahan sebagai orang dewasa dan terjaganya keseimbangan orientasi penyelesaian tugas.

Generasi Milenial

Istilah milenial banyak digunakan pada penyebutan generasi yang lahir pada tahun tertentu. Tapscott, (1998) mengatakan bahwa penyebutan generasi milenial menggunakan istilah *Digital Generation* dimana generasi tersebut lahir pada tahun 1976 sampai 2000.

Selanjutnya BPS, (2021) menyatakan bahwa generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan 1996. Penyebutan generasi milenial oleh Oblinger & Oblinger, (2005) dikatakan bahwa generasi milenial merupakan generasi Y atau NetGen yang mempunyai tahun kelahiran 1981 sampai 1995. Menurut (Budiati et al., 2018) dalam laporan KEMENPPA Tahun 2018 menyatakan bahwa generasi milenial di Indonesia adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai 2000 yang disebut juga para millenials.

Karakter Kepemimpinan Milenial

Kepemimpinan milenial adalah pendekatan kepemimpinan dengan sentuhan karakter generasi milenial. Penelitian yang dilaksanakan oleh Arifin & Takrim, (2021) menyimpulkan bahwa karakter kepemimpinan milenial yang ideal mengedepankan unsur kejujuran, nilai integritas, amanah serta komitmen dan kesetiaan yang menonjol pada organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Post, (2025) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan milenial pada organisasi dapat menghadirkan (1) Penugasan berbasis misi, dimana generasi milenial lebih baik ditantang untuk menyelesaikan misi yang lebih dari sekedar menjual produk, (2) Memberikan pengakuan atas kehidupan di luar pekerjaan. Dalam hal ini kepemimpinan milenial wajib

*Achmad Hafizh Choirul, Tony Susilo Wibowo,
Risma Pebri Anjani, Rafli*

memperhatikan kebutuhan anggota organisasi diluar pekerjaan utama seperti isu tentang kesehatan. (3) Perhatian sebagai individu, dimana pada pendekatan kepemimpinan milenial, pemimpin idealnya melihat seorang individu secara holistik untuk mengetahui apa yang terbaik bagi mereka. (4) Dorongan untuk bekerja lebih baik dan mencapai sesuatu yang lebih besar untuk mendapatkan kepuasan individu.

Pada pola kepemimpinan milenial, terdapat karakter yang dapat dikemukakan, diantaranya seperti (1) mempunyai pola pikir digital. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa pola pikir digital adalah proses penyelesaian masalah yang dihadapi menggunakan perangkat teknologi informasi untuk keefektifan proses kerja yang diimbangi dengan kemampuan mengoperasikan perangkat lunak dan keras elektronik. (2) Mempunyai kemampuan untuk mengobservasi dan mendengarkan. Karakter kepemimpinan milenial tumbuh bersama dengan penggunaan media sosial sehingga lebih cenderung memperhatikan atau mengobservasi dan selanjutnya memberikan ide serta pendapat dari hasil observasi tersebut pada pihak lain. (3) Tangkas dan gesit. Dalam membaca situasi, generasi milenial mempunyai kecerdasan untuk melihat peluang, serta mampu beradaptasi pada situasi dan perubahan lingkungan. Dalam konteks kepemimpinan milenial, karakter ini akan membawa organisasi menjadi lebih cepat tanggap dan mampu beradaptasi dengan cepat.

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini adalah studi pustaka, dimana literatur yang digunakan dianalisis sebagai dasar untuk pengembangan teori dan konsep. Literatur yang digunakan bersumber dari artikel situs web serta media daring arus utama yang mengemukakan pendekatan kepemimpinan para tokoh muda dalam memimpin perusahaan sehingga menjadi perusahaan besar dan mampu bersaing secara nasional. Tokoh muda tersebut adalah Catherine Hindra Sutjahyo, Raffi Ahmad dan Nagita Slavina, serta Belva Devara dan Imam Usman. Analisis pada artikel tersebut kemudian dilakukan komparasi dengan hasil penelitian pada jurnal nasional dan internasional.

Strategi kepemimpinan yang dilakukan oleh tokoh-tokoh muda tersebut diharapkan dapat menjadi sudut pandang baru bagi generasi milenial dalam memimpin perusahaan. Langkah-langkah analisis yang digunakan meliputi pengambilan data dari sumber-sumber daring, pengelompokan dan pemangkasan data, kemudian penyajian data dan diikuti dengan pengambilan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan pola kepemimpinan Catherine Hindra Sutjahyo serta inovasi dan terobosan CEO Gojek. Berbagai macam pola kepemimpinan dapat diterapkan oleh pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan. Pola kepemimpinan Catherine Hindra Sutjahyo pada saat memimpin Gojek menggunakan pendekatan inovatif dan diikuti dengan beberapa terobosan untuk meningkatkan daya saing perusahaan diantaranya adalah:

1. Kolaborasi dan kerja sama tim. Pendekatan kepemimpinan yang dilaksanakan mengedepankan kolaborasi antar tim. Pemberdayaan karyawan dengan mengutamakan potensi individu dapat mendorong inovasi. Iklim kerja tersebut terlihat dalam fokus perusahaan yang mampu membangun budaya kerja dengan sifat inklusif, yang mana pada setiap individu mendapat kesempatan mengembangkan diri serta berkontribusi secara signifikan pada ketercapaian tujuan perusahaan.
2. Lebih fokus pada penggunaan teknologi untuk mendukung inovasi. Kepemimpinan tersebut membawa Gojek untuk menciptakan inovasi dengan menggunakan teknologi. Pengembangan layanan dilakukan oleh perusahaan sehingga tidak hanya mengandalkan layanan transportasi, tetapi produk lain seperti gerbang pembayaran (GoPay), layanan antar makanan (GoFood), layanan antar barang (GoSend) serta pengembangan lain seperti digitalisasi kepada UMKM agar terjadi peningkatan penjualan secara daring.
3. Penerapan kepemimpinan dengan sifat resilient serta adaptif. Adaptasi merupakan salah satu upaya perusahaan untuk bertahan. Kepemimpinan menggunakan pola adaptasi perusahaan dengan menyesuaikan pada perkembangan teknologi dan digitalisasi. Kepemimpinan dengan sifat resilient

dan adaptif mampu membawa Gojek untuk menghadapi ketatnya persaingan pada industri digital serta ride-hailing.

4. Kepemimpinan dengan pendekatan humanis serta empatik. Kepemimpinan yang dilaksanakan juga mengedepankan unsur empati pada karyawan serta mitra Gojek. Pola kepemimpinan tersebut menekankan pada pentingnya pemahaman dan perhatian pada unsur kesejahteraan karyawan dan kolega bisnis yang dianggap setara sehingga pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas serta produktivitas.
5. Tanggung jawab sosial yang berkelanjutan. Salah satu prioritas kepemimpinan Catherine adalah tanggung jawab sosial perusahaan yang terwujud dalam kegiatan pemberdayaan perekonomian secara digital untuk kemaslahatan masyarakat. Upaya tersebut mampu mengurangi kesenjangan ekonomi di Indonesia dengan menjalankan berbagai program yang mendukung perekonomian serta inklusi sosial dengan wujud pelatihan kepada mitra dan pelaku usaha mikro dan kecil.
6. Integrasi keberagaman dan kebersamaan. Pola pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan mengedepankan unsur keberagaman dan kebersamaan. Perusahaan mampu menciptakan suasana dan lingkungan pekerjaan dengan merangkul semua keberagaman dengan berbagai latar belakang, seperti suku, gender dan perspektif yang mengarah pada kreativitas serta inovasi.

Pendekatan kepemimpinan oleh Catherine Hindra Sutjahyo yang mengedepankan unsur kolaborasi, menggunakan pendekatan teknologi, bersifat adaptif, humanis, berkelanjutan serta mengintegrasikan keberagaman mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh (Leuwol et al., 2023) yang menyatakan bahwa karakter kepemimpinan milenial memerlukan kemampuan digital yang handal, mempunyai hubungan yang harmonis, dapat memberikan tantangan dan mampu menciptakan kolaborasi serta mampu beradaptasi dengan cepat. Hasil penelitian senada dikemukakan oleh Simbolon (2023) yang menyatakan strategi kepemimpinan milenial dapat terus memperbarui dan mengikuti perkembangan industri digital serta menerapkan komunikasi dalam organisasi yang mendorong semangat perubahan dan inovasi.

Pembahasan gaya kepemimpinan milenial berikutnya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan yang tergabung dalam grup RANS dengan berbagai macam bidang usaha milik Raffi Ahmad dan Nagita Slavina dengan mengedepankan aspek berikut:

- 1) Adaptif dan Fleksibel: Perusahaan yang mereka pimpin mampu beradaptasi dengan kemajuan industri digital, seperti penggunaan landasan rencana program pada You Tube dan media sosial untuk menjangkau audiens yang lebih luas.
- 2) Berbasis Teknologi dan Digitalisasi: Perusahaan dapat menggunakan teknologi dengan fokus tertentu pada kegiatan spesifik tergambar dalam berbagai proyek digital, seperti animasi, vlog, hingga esports.
- 3) Kolaboratif dan Inklusif: Pelibatan banyak pihak oleh Raffi dan Nagita dalam mengelola berbagai bidang bisnis mereka, melalui kerja sama dengan pembuat konten, artis dan komunitas.

Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi & Darma, (2021) yang menyatakan bahwa strategi kepemimpinan milenial yang baik mengedepankan inovasi dalam pada saat mengambil keputusan, dilengkapi dengan integritas dan konsistensi serta adil dan adaptif. Publikasi penelitian lain yang sejalan dikemukakan oleh (Ardi et al., 2024) yang menyatakan karakter kepemimpinan milenial menitikberatkan pada isu-isu sosial dan lingkungan, keberlanjutan, serta penerapan kolaborasi dengan pihak lain untuk fokus pada inovasi dan transformasi digital.

Pendekatan kepemimpinan Belva Devara dan Imam Usman pada perusahaan virtual Ruang Guru berhubungan erat dengan karakteristik kepemimpinan milenial seperti disebutkan dibawah ini.

1. Menguasai Teknologi

Penggunaan teknologi oleh pendiri Ruang Guru, yaitu Belva dan Imam ingin mengedepankan teknologi digital sebagai inti utama dari layanan perusahaan. Mereka membuat platform pendidikan yang berlandaskan teknologi yang meliputi ruang kelas virtual, aplikasi, dan fitur berbasis data untuk meningkatkan efisiensi

belajar. Penguasaan teknologi pada perusahaan mencerminkan kepemimpinan yang sejalan dengan karakter dan pendekatan generasi milenial.

2. Berorientasi pada Kolaborasi

Nilai-nilai kolaboratif dan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Belva. Proses pengambilan keputusan dengan melibatkan bawahan merupakan satu gambaran nilai tersebut. Dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan memastikan setiap anggota tim untuk memiliki kesempatan dalam berkontribusi, diharapkan dapat terbangun rasa kebersamaan serta sinergi yang baik dalam tim tersebut.

3. Terbuka dan Inklusif

Kritik dan masukan pengguna Ruang Guru merupakan bagian dari unsur keterbukaan dan inklusif pada pendekatan kepemimpinan Belva dan Imam. Keterbukaan terhadap masukan tersebut membantu dalam pengambilan keputusan yang bersifat inklusif dan wujud responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat.

4. Lincah dan Cepat Beradaptasi

Pada masa pandemi Covid-19, terjadi perubahan cepat dalam pendidikan, sehingga Ruang Guru merupakan salah satu solusi proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kemampuan untuk berubah secara cepat tersebut adalah cermin kepemimpinan yang dinamis dan mampu beradaptasi dengan baik.

5. Membangun Hubungan Harmoni

Hubungan yang harmonis pada tim dengan masyarakat dilaksanakan dengan pola komunikasi dan keterbukaan secara efektif, dalam hal ini, terdapat media untuk berkomunikasi antar keduanya. Kebersamaan yang diciptakan pada interaksi tim mengarah pada pencapaian hubungan kerja secara positif.

6. Memberikan Tantangan

Generasi muda ditantang untuk berinovasi pada dunia pendidikan dan dijawab oleh Imam Usman dengan pelaksanaan berbagai program pada Ruang Guru yang mengarah pada tantangan kepada siswa untuk berpikir kreatif. Tantangan tersebut juga diberikan kepada organisasi dengan luaran yang inovatif seiring dengan perkembangan dan kemajuan teknologi untuk memenuhi kebutuhan pasar.

7. Mendorong Kolaborasi untuk Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan

Kolaborasi dijalankan dengan semangat kerja sama antar sesama karyawan dengan pola diskusi dengan semua pihak untuk meningkatkan alternatif Solusi dan meningkatkan motivasi dalam bekerja yang dapat menciptakan kepuasan kerja.

Pendekatan kepemimpinan yang dilakukan oleh Belva dan Imam berhubungan dengan berbagai jenis tim dalam berkontribusi pada pembangunan komitmen organisasi dengan berbagai wujud tim seperti tim untuk memecahkan masalah, tim lintas fungsional serta tim virtual yang mampu menangani berbagai permasalahan.

Selanjutnya analisis berdasarkan karakteristik dan praktik kepemimpinan oleh Belva Devara dan Imam Usman mengedepankan sifat-sifat:

1. *Problem-Solving Team*

a) Karakteristik: Tim dibentuk dengan orientasi pemecahan masalah. Pelaksanaan tugas oleh tim berfokus pada penemuan dan penyelesaian permasalahan secara konkrit pada organisasi dengan memberikan alternatif solusi pada tantangan yang dihadapi.

b) Kaitan

Pengembangan aplikasi Ruang Guru dirancang untuk memecahkan masalah dalam lingkup tim dengan perancangan solusi secara digital pada penggunaan bidang pendidikan. Pengembangan fitur pada aplikasi Ruang Guru seperti pada ruang les daring dan digital boot camp yang merupakan jawaban atas tantangan pada akses dunia pendidikan di Indonesia.

2. *Self-Managed Team*

a) Karakteristik: Pengelolaan tim secara mandiri tanpa pengawasan langsung merupakan bentuk kebebasan agar anggota memiliki rasa tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.

b) Kaitan

Penerapan model kepemimpinan secara demokratis diterapkan Belva dengan memberikan level otonomi untuk mengambil keputusan, sehingga secara umum Ruang Guru lebih fokus kepada

keinginan dengan tetap memberi panduan dari pimpinan perusahaan dimana pendekatan ini kurang terlihat.

3. *Cross-Functional Team*

- a) Karakteristik: Tim yang bekerja pada Ruang Guru mempunyai anggota dengan beragam kemampuan dan keahlian yang dapat bekerja sesuai fungsi organisasi berdasarkan proyek yang dikerjakan.
- b) Kaitan
Proses operasional yang dilaksanakan pada Ruang Guru berbasis tim khususnya pada pengembangan format digital yang bekerja sama dengan bidang teknologi, kependidikan, pemasaran serta disain grafis. Format tersebut merupakan cermin tim yang kuat dengan mengandalkan berbagai keahlian yang digunakan untuk menggapai tujuan organisasi/perusahaan.

4. *Virtual Team*

- a) Karakteristik: Penggunaan teknologi pada pekerjaan dengan anggota yang terdistribusi dan berpencar pada tempat yang berbeda serta menggunakan pola komunikasi tertentu.
- b) Kaitan
Penggunaan format digital yang terintegrasi memungkinkan pekerjaan dilaksanakan oleh tim virtual secara jarak jauh oleh karyawan maupun rekan kerja dari perusahaan lain yang dalam hal ini mitra atau pengajar. Hal tersebut lebih terlihat pada masa Pandemi Covid-19 karena semua operasi dilaksanakan secara virtual.

Strategi kepemimpinan milenial oleh Belva Devara dan Imam Usman pada perusahaan virtual Ruang Guru sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Ngotngamwong, 2020) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja generasi milenial didapatkan dari remunerasi yang kompetitif, kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan karir, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif diikuti dengan pemeliharaan sumber daya manusia yang memadai dan program mentoring sesuai kebutuhan karyawan, dimana pada perusahaan Ruang Guru telah dapat terpenuhi.

Pendapat seirama dikemukakan oleh (Setiawan & Puspitasari, 2018) yang menjelaskan bahwa generasi milenial lebih suka bekerja pada organisasi dengan struktur organisasi yang cenderung datar dengan karakteristik mekanistik yang tercermin pada keadaan rendah dari sisi kompleksitas, sentralisasi, produksi, dan stratifikasi, dan sentralisasi yang rendah pula, dan tinggi pada sifat formalisasi, kemampuan adaptasi, serta efisiensi dan tingkat kepuasan kerja. Pada sudut pandang kepuasan kerja, diperkuat pula oleh hasil penelitian Khan & Lua Shamini, (2021) yang menekankan pentingnya kepuasan kerja bagi generasi milenial karena berkaitan langsung dengan keberlanjutan kegiatan usaha perusahaan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kepemimpinan pada organisasi adalah seni dan ilmu dalam kegiatan manajerial yang berkembang dari waktu ke waktu. Berbagai macam pendekatan dan strategi dapat dilakukan seorang pemimpin untuk mengelola organisasi. Strategi kepemimpinan generasi milenial merupakan pendekatan yang unik dan melekat pada generasi milenial. Generasi milenial identik dengan karakter dan kemampuan untuk selalu beradaptasi dengan penggunaan perangkat teknologi informasi, lebih cepat bosan, menyukai tantangan dan mempunyai kreativitas serta inovasi yang tinggi dalam bekerja. Pola pendekatan yang dilakukan oleh tokoh muda terkenal di Indonesia yaitu Catherine Hindra Sutjahyo, Raffi Ahmad dan Nagita Slavina, serta Belva Devara dan Imam Usman dapat menjadi referensi bagi pemimpin lain dengan pendekatan yang menyerupai.

Tokoh-tokoh tersebut mengedepankan unsur kolaborasi, fokus pada penggunaan teknologi, fleksibel, humanis, menyukai tantangan, integratif serta berupaya untuk membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan menjadi satu poin utama dalam strategi kepemimpinan mereka. Pada strategi kepemimpinan mereka, melekat pula keakraban dengan sosial media, sehingga dapat digunakan sebagai

pencitraan positif individu dan perusahaan yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi keberlanjutan usaha perusahaan yang mereka pimpin.

SARAN

Berlandaskan kesimpulan pada bagian sebelumnya, maka saran pada artikel ini adalah sebagai berikut.

1. Artikel ini dapat menjadi landasan teori untuk penelitian selanjutnya tentang Kepemimpinan Milenial dengan objek perusahaan yang mempunyai pengaruh besar pada pasar. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan luaran berupa alternatif pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan perkembangan jaman dan dapat diterapkan pada berbagai bidang usaha.
2. Untuk penelitian selanjutnya, agar dapat memberikan hasil yang optimal dan mendalam, pendekatan kualitatif dapat digunakan agar dapat menggali informasi dari nara sumber sehingga hasil yang diperoleh dapat digunakan menjadi referensi untuk penelitian lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena limpahan berkat serta anugerah yang tak terhingga sehingga dapat menyelesaikan artikel ini. Ucapan terima kasih berikutnya kepada Bapak Tony Susilo Wibowo, sebagai dosen pengampu mata kuliah Kepemimpinan Milenial yang telah memberikan wawasan, bimbingan dan arahan pada penyelesaian artikel ini serta motivasi yang tiada henti kepada semua mahasiswa yang dapat menyelesaikan mata kuliah. Artikel ini merupakan salah satu luaran nyata pada mata kuliah Kepemimpinan Milenial yang dapat dijadikan salah satu referensi dalam kegiatan ilmiah berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- (BPS), B. P. S. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Artikel. <https://demakkab.bps.go.id/id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Ardi, A. et al. (2024). *LEADERSHIP BEHAVIORAL DEVELOPMENT OF MILLENNIAL LEADERS AS A*. 4(2), 85–95.
- Arifin, A. L., & Takrim, M. (2021). Integrity and Millennial Leadership: Case at HR Leader. *Anterior Jurnal*, 20(3), 87–96.
- Budiati, I. et al. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. 1–153. www.freepik.com
- Diana Oblinger, & James Oblinger. (2005). Is It Age or IT: First Steps Toward Understanding the Net Generation. *Educating the Net Generation*. <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/pub7101.pdf>
- Hidayatullah, S. et al. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2005). Culture, leadership, and organizations: the GLOBE study of 62 societies. In *Choice Reviews Online* (Vol. 42, Issue 07, pp. 42-4132-42–4132). Thousand Oaks: Sage Publications. <https://doi.org/10.5860/choice.42-4132>
- Khan, M. W. A., & Lua Shamini. (2021). A Study on Job Satisfaction of Workers in Publication Industries. *Korean Publishing Science Society*, 6(1), 5–31. <https://doi.org/10.21732/skps.2017.77.5>
- Kusumadewi, N. W. D., & Darma, G. S. (2021). KEPEMIMPINAN IDEAL UNTUK GENERASI MILLENNIALS: A FIELD STUDY. *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA*, 10(11), 955–966.
- Leuwol, N. V. et al. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Ideal di Era Generasi Milenial. *Journal on Education*, 5(2), 4292–4302. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1144>
- Meydita Asima Megarani Simbolon. (2023). Strategi Menjadi Pemimpin Bagi Generasi Milenial di Era Komunikasi Digital. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 77–85. <https://doi.org/10.54259/mukasi.v2i1.1371>
- Ngotngamwong, R. (2020). A study of millennial job satisfaction and retention. *Human Behavior, Development and Society*, 21(3), 47–58. https://www.researchgate.net/publication/344270585_A_Study_of_Millennial_Job_Satisfaction_and_

Retention

Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice* (Sixth). SAGE Publications, Inc.

Post, J. (2025). *What Do Millennials Want in a Modern Leader*. Article.

<https://www.business.com/articles/leadership-styles-millennials/>

Setiawan, S. A., & Puspitasari, N. (2018). Preferensi Struktur Organisasi Bagi Generasi Millennial. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(2), 101–118. <https://doi.org/10.24258/jba.v14i2.336>

Siagian, S. P. (2016). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (7th ed.). Rineka Cipta.

Tapscott, D. (1998). *Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation*. McGraw-Hill.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* 8th Editon. In *Pearson* (8th ed.). Pearson.