

Navigasi Kepemimpinan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Generasi Milenial

Joko Purnomo

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Emiliana Sri Pudjiarti

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Korespondensi penulis: jokopunomo2@gmail.com

Abstract. *This paper explores the emerging leadership dynamics in the ever-evolving digital era, with a particular focus on the role of the millennial generation. Digital transformation has fundamentally changed the business and organizational landscape, giving rise to challenges and opportunities that tomorrow's leaders must face. The millennial generation, coming of age amidst the technological revolution, occupies a unique position in this context. They have high technology savvy, different values, and unique expectations for leadership. This paper will explore how millennials can face challenges such as adapting to rapid technological change, navigating evolving work cultures, and fulfilling their expectations for meaning in work. On the other hand, this paper will also discuss the opportunities available to the millennial generation in utilizing technology and their values to lead teams and organizations effectively. Through an in-depth understanding of these changes, this paper aims to provide guidance for the millennial generation who want to succeed in leadership roles in the digital era that continues to transform.*

Keywords: *Digital Leadership, Millennial Generation, Leadership Opportunities, Future Leaders, Leadership Guide.*

Abstrak. Makalah ini menggali dinamika kepemimpinan yang muncul di era digital yang terus berkembang, dengan fokus khusus pada peran generasi milenial. Transformasi digital telah mengubah lanskap bisnis dan organisasi secara fundamental, memunculkan tantangan dan peluang yang harus dihadapi oleh pemimpin masa depan. Generasi milenial, yang tumbuh dewasa di tengah-tengah revolusi teknologi, menduduki posisi unik dalam konteks ini. Mereka memiliki kecakapan teknologi yang tinggi, nilai-nilai yang berbeda, dan ekspektasi yang unik terhadap kepemimpinan. Makalah ini akan menggali bagaimana generasi milenial dapat menghadapi tantangan seperti adaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat, menavigasi budaya kerja yang berkembang, dan memenuhi harapan mereka terhadap makna dalam pekerjaan. Di sisi lain, makalah ini juga akan membahas peluang yang tersedia bagi generasi milenial dalam memanfaatkan teknologi dan nilai-nilai mereka untuk memimpin tim dan organisasi dengan efektif. Melalui pemahaman mendalam tentang perubahan ini, makalah ini bertujuan memberikan panduan bagi generasi milenial yang ingin berhasil dalam peran kepemimpinan di era digital yang terus bertransformasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Digital, Generasi Milenial, Peluang Kepemimpinan, Pemimpin Masa Depan, Panduan Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Pada era yang semakin terhubung secara digital ini, transformasi dalam paradigma kepemimpinan telah menjadi kunci penting dalam memahami dinamika organisasi. Terutama bagi generasi milenial yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah kemajuan teknologi, tuntutan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan merupakan hal yang mendasar (Sari, 2020). Dalam konteks ini, navigasi kepemimpinan di era digital bukan lagi sekedar kemampuan untuk mengarahkan sebuah organisasi, melainkan juga melibatkan pemahaman mendalam tentang pergeseran dinamika, tantangan, dan peluang yang dihadapi oleh generasi ini.

Kepemimpinan di era digital telah menjadi isu strategis yang semakin mendalam dan mendunia, menimbulkan fenomena yang tak terhindarkan dalam dunia bisnis dan organisasi (Rinnanik et al., 2021). Fenomena ini menciptakan tantangan dan peluang yang signifikan, terutama bagi generasi milenial yang semakin dominan di tempat kerja. Kecepatan perubahan teknologi, globalisasi, dan pergeseran nilai-nilai yang terkait dengan perkembangan teknologi menjadi ciri khas era digital ini. Latar belakang perubahan ini adalah transformasi digital yang menciptakan pergeseran fundamental dalam bagaimana kita bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi satu sama lain (Wijayanto & Harsadi, 2021).

Generasi milenial, yang tumbuh dewasa di tengah-tengah revolusi digital, ditempatkan dalam posisi unik. Mereka memegang kendali di tempat kerja sebagai pemimpin dan anggota tim, dan memiliki pandangan dan harapan yang berbeda dalam hal kepemimpinan. Generasi ini tumbuh dengan teknologi sebagai teman sejati mereka, dan oleh karena itu, memiliki kecakapan teknologi yang unggul. Mereka juga sering dilihat sebagai generasi yang memiliki orientasi nilai yang lebih tinggi terhadap tujuan sosial dan lingkungan, dan memiliki harapan yang tinggi terhadap makna dalam pekerjaan mereka (Sari, 2020). Pertanyaannya adalah, bagaimana generasi milenial dapat menavigasi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam peran kepemimpinan di era digital ini? Dalam pendahuluan ini, kami akan menyelidiki alasan mengapa isu ini menjadi begitu penting dan mengapa pergeseran ini membutuhkan perhatian khusus. Selain itu, kita juga akan merumuskan pertanyaan utama yang akan kita eksplorasi dalam konteks kepemimpinan generasi milenial di era digital.

Fenomena transformasi digital terus berlangsung, kita juga menyaksikan pergeseran demografis di tempat kerja. Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, saat ini merupakan angkatan kerja terbesar di banyak negara. Mereka tidak hanya mengisi peran sebagai anggota tim, tetapi juga semakin aktif dalam peran kepemimpinan (Royyana, 2018). Generasi milenial tumbuh dalam era teknologi digital, yang membuat mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang teknologi dan berbagai alat digital. Mereka adalah pemakai teknologi yang terampil, yang memungkinkan mereka untuk dengan cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi. Namun, mereka juga membawa nilai-nilai dan ekspektasi yang berbeda dalam lingkungan kerja.

Generasi milenial membawa perubahan dalam paradigma kepemimpinan yang memerlukan adaptasi dari pemimpin yang lebih senior dan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin tradisional yang mungkin lebih akrab dengan hierarki dan kendali yang ketat perlu memahami bahwa generasi milenial sering mencari kepemimpinan yang lebih inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada nilai-nilai. Perubahan ini menciptakan kebutuhan untuk membahas berbagai isu kepemimpinan, seperti bagaimana memanfaatkan teknologi untuk memimpin dengan efektif, cara mengelola tim yang tersebar geografis, dan bagaimana mengatasi harapan generasi milenial terhadap makna dan dampak dalam pekerjaan (Tampubolon, 2020). Pemimpin juga perlu mempertimbangkan bagaimana nilai-nilai dan budaya organisasi dapat berkembang dalam konteks digital ini.

Pertanyaan ini mencakup sejumlah aspek penting yang akan kita eksplorasi dalam naskah ini. Pertama, kita akan menjelajahi tantangan khusus yang dihadapi generasi milenial dalam peran kepemimpinan mereka di era digital yang terus berubah. Kedua, kita akan melihat peluang apa yang dapat mereka manfaatkan untuk mencapai kesuksesan dalam mengelola tim dan organisasi. Terakhir, kita akan membahas strategi dan prinsip kepemimpinan yang dapat membantu generasi milenial meraih potensi penuh mereka dalam era digital ini. Pertanyaan Judul: Bagaimana Generasi Milenial Dapat Menavigasi Tantangan dan Memanfaatkan Peluang dalam Peran Kepemimpinan di Era Digital? Dalam konteks isu strategis, fenomena, alasan, dan latar belakang yang telah diuraikan di atas, pertanyaan judul yang menjadi fokus utama adalah: Bagaimana

generasi milenial dapat menavigasi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam peran kepemimpinan di era digital?

KAJIAN PUSTAKA

Evolusi Kepemimpinan di Era Digital

Era digital telah membawa perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi dan bagaimana pemimpin memimpin. Evolusi kepemimpinan di era digital mencerminkan pergeseran dari model kepemimpinan tradisional ke model yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi. Seperti yang disoroti oleh (Mendenhall, M. E et al., 2017). Kepemimpinan di era digital lebih cenderung bersifat inklusif, berpusat pada nilai-nilai, dan terfokus pada pengembangan kemampuan berpikir kritis. Hal ini mencerminkan perubahan dalam paradigma kepemimpinan yang lebih menekankan pada kolaborasi, inovasi, dan kecepatan dalam mengambil keputusan.

Salah satu aspek utama dari evolusi kepemimpinan di era digital adalah peningkatan dalam komunikasi dan keterlibatan dengan anggota tim dan pemangku kepentingan. Pemimpin modern harus mampu memanfaatkan teknologi komunikasi digital untuk menjalin koneksi yang lebih kuat dengan anggota tim yang terdistribusi geografis. Seperti yang diungkapkan oleh (Hinds, P. J., & Cramton, 2015), Teknologi telah memungkinkan pemimpin untuk lebih aktif terlibat dalam proses kolaborasi, bahkan ketika mereka berada di lokasi yang berbeda secara fisik.

Dalam kesimpulan, evolusi kepemimpinan di era digital mencerminkan perubahan fundamental dalam peran dan tanggung jawab pemimpin. Pemimpin di era digital harus mampu berkomunikasi dan berkolaborasi dengan lebih efektif, memahami teknologi dan data, serta memimpin dengan integritas dan etika. Hanya dengan mengadopsi pendekatan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi, pemimpin dapat membimbing organisasi menuju kesuksesan di dunia bisnis yang terus berkembang.

Tantangan Kepemimpinan Generasi Milenial

Kepemimpinan generasi milenial adalah topik yang semakin penting dalam konteks dunia kerja yang terus berubah. Generasi milenial, yang lahir antara tahun

1981 hingga 1996, ma perspektif, nilai, dan gaya kepemimpinan yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Salah satu tantangan utama dalam kepemimpinan generasi milenial adalah adaptasi terhadap perubahan cepat dalam teknologi dan budaya kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (With & Analytics, 2016), Generasi milenial memiliki tingkat keterampilan teknologi yang tinggi, tetapi pemimpin harus memastikan bahwa mereka dapat mengintegrasikan teknologi ini dengan efektif dalam strategi bisnis.

Tantangan lainnya dalam kepemimpinan generasi milenial adalah mengelola ekspektasi yang tinggi. Generasi ini sering memiliki harapan yang tinggi terhadap kemajuan karir dan pengakuan. Pemimpin perlu memastikan bahwa mereka memberikan dukungan, umpan balik, dan peluang pengembangan yang sesuai. Dalam penelitian oleh (Mark E et al., 2016), ditekankan bahwa pemimpin perlu mengadopsi pendekatan mentorship yang kuat dan memberikan ruang bagi generasi milenial untuk tumbuh. Dalam kesimpulan, kepemimpinan generasi milenial adalah tantangan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai, ekspektasi, dan harapan generasi ini. Pemimpin perlu memadukan teknologi dengan strategi bisnis, memahami kebutuhan akan makna dalam pekerjaan, memberikan fleksibilitas, dan mengelola ekspektasi yang tinggi. Hanya dengan mengatasi tantangan ini, pemimpin dapat membimbing generasi milenial menuju kesuksesan dalam dunia kerja workplace. yang terus berkembang (2016).

Peluang Kepemimpinan Berbasis Teknologi

Pada era digital yang terus berkembang, teknologi telah mengubah lanskap kepemimpinan secara fundamental dan membuka berbagai peluang bagi para pemimpin. Kepemimpinan berbasis teknologi menyoroti bagaimana teknologi dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja, inovasi, dan efisiensi dalam organisasi. Sebagaimana yang disebutkan oleh (Huang, L et al., 2017), Teknologi telah memungkinkan pemimpin untuk mengintegrasikan data dan analitik yang canggih dalam pengambilan keputusan mereka, memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang tren bisnis dan pelanggan.

Salah satu peluang terbesar dalam kepemimpinan berbasis teknologi adalah penggunaan kecerdasan buatan (AI) dan analitik data. Pemimpin dapat memanfaatkan

AI untuk menganalisis data besar secara cepat dan efisien, yang dapat digunakan untuk membuat keputusan yang lebih informasional. Dalam studi oleh (Brynjolfsson, E., & McAfee, 2017), disebutkan bahwa AI dapat membantu pemimpin dalam mengidentifikasi peluang bisnis baru dan mengoptimalkan operasi yang ada. Selain itu, teknologi juga memungkinkan pemimpin untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan tim yang tersebar geografis secara lebih efektif. Alat komunikasi digital dan platform kolaborasi dapat membantu pemimpin untuk tetap terhubung dengan anggota tim di seluruh dunia. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Hinds, P. J., & Cramton, 2015), Teknologi komunikasi telah menghilangkan batasan geografis dalam kerja sama tim dan memungkinkan pemimpin untuk terlibat aktif dalam proses kolaborasi.

Selanjutnya, teknologi juga memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang lebih efisien. Pemimpin dapat mengakses sumber daya pembelajaran online, pelatihan berbasis simulasi, dan platform e-learning untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka. Sebagaimana yang diuraikan oleh (Goleman, 2017), Pemimpin dapat mengakses pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka, yang dapat membantu mereka menjadi lebih efektif dalam mengelola tim dan mencapai tujuan organisasi. Namun, meskipun ada banyak peluang yang terbuka, pemimpin juga dihadapkan pada tantangan dalam mengadopsi teknologi dalam kepemimpinan mereka. Mereka perlu mengembangkan pemahaman tentang teknologi yang terus berkembang dan bagaimana teknologi tersebut dapat diterapkan dalam konteks organisasi mereka. Sebagaimana yang dicatat oleh (Reeves, M., & Deimler, 2018), Pemimpin perlu memahami bagaimana teknologi dapat memengaruhi strategi bisnis dan budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepemimpinan Milenial

Budaya perusahaan memiliki peran penting dalam membentuk dan memengaruhi kepemimpinan generasi milenial di era digital. Dalam dekade terakhir, terjadi perubahan signifikan dalam budaya kerja, terutama dengan munculnya generasi milenial yang semakin mendominasi pasar kerja. Budaya perusahaan yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada nilai-nilai dapat membantu memotivasi dan memandu para pemimpin milenial dalam menghadapi tantangan era digital yang terus berubah.

Faktor-faktor seperti fleksibilitas, kerja tim, dan etika bisnis menjadi fokus utama dalam membentuk hubungan antara budaya perusahaan dan kepemimpinan milenial.

Pada dasarnya, budaya perusahaan menciptakan kerangka kerja bagi pemimpin milenial untuk beroperasi. Dalam sebuah penelitian oleh (Gotsi, M., & Wilson, 2015), mereka mengamati bahwa budaya perusahaan yang mendorong kreativitas dan inovasi memberikan landasan bagi pemimpin milenial untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam memecahkan masalah. Selain itu, Budaya perusahaan yang mendukung kerja tim juga penting. Penelitian oleh (Dencker, J. C et al., 2015), menunjukkan bahwa milenial cenderung bekerja lebih baik dalam tim daripada secara individu. Oleh karena itu, budaya perusahaan yang mendorong kolaborasi dan komunikasi antardepartemen dapat memaksimalkan potensi kepemimpinan milenial.

Dalam perkembangan lebih lanjut, (Fleury, M. T. L., & Fleury, 2017), menyoroti pentingnya keselarasan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai perusahaan dalam konteks kepemimpinan milenial. Budaya perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai seperti keberagaman, kesetaraan, dan keberlanjutan dapat memotivasi pemimpin milenial untuk memimpin dengan integritas dan tanggung jawab sosial. Ini sesuai dengan penelitian oleh (Liden et al., 2014), yang mengemukakan bahwa pemimpin yang memiliki integritas tinggi lebih mungkin mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari anggota tim mereka. Namun, tidak hanya aspek positif yang berpengaruh. Budaya perusahaan yang toksik atau tidak sehat dapat memiliki dampak yang merugikan pada kepemimpinan milenial. Studi oleh (Beigi, M et al., 2020), mengungkapkan bahwa budaya perusahaan yang tidak mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat mengakibatkan stres dan kelelahan pada pemimpin milenial, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa budaya mereka mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja bagi pemimpin milenial.

Dalam kesimpulan, pengaruh budaya perusahaan terhadap kepemimpinan milenial dalam era digital adalah fenomena yang kompleks dan beragam. Budaya perusahaan yang inklusif, inovatif, berorientasi pada nilai-nilai, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat memberikan dukungan yang kuat bagi pemimpin milenial. Namun, budaya perusahaan yang toksik atau tidak sehat dapat memiliki dampak negatif. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami peran penting budaya

dalam membentuk kepemimpinan milenial dan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan para pemimpin muda ini.

Budaya perusahaan memiliki peran penting dalam membentuk dan memengaruhi kepemimpinan generasi milenial di era digital. Dalam dekade terakhir, terjadi perubahan signifikan dalam budaya kerja, terutama dengan munculnya generasi milenial yang semakin mendominasi pasar kerja. Budaya perusahaan yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada nilai-nilai dapat membantu memotivasi dan memandu para pemimpin milenial dalam menghadapi tantangan era digital yang terus berubah. Faktor-faktor seperti fleksibilitas, kerja tim, dan etika bisnis menjadi fokus utama dalam membentuk hubungan antara budaya perusahaan dan kepemimpinan milenial.

Dalam perkembangan lebih lanjut, (Fleury, M. T. L., & Fleury, 2017) menyoroti pentingnya keselarasan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai perusahaan dalam konteks kepemimpinan milenial. Budaya perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai seperti keberagaman, kesetaraan, dan keberlanjutan dapat memotivasi pemimpin milenial untuk memimpin dengan integritas dan tanggung jawab sosial. Ini sesuai dengan penelitian oleh (Liden et al., 2014) yang mengemukakan bahwa pemimpin yang memiliki integritas tinggi lebih mungkin mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari anggota tim mereka. Namun, tidak hanya aspek positif yang berpengaruh. Budaya perusahaan yang toksik atau tidak sehat dapat memiliki dampak yang merugikan pada kepemimpinan milenial. Studi oleh (Beigi, M et al., 2020), mengungkapkan bahwa budaya perusahaan yang tidak mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat mengakibatkan stres dan kelelahan pada pemimpin milenial, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa budaya mereka mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja bagi pemimpin milenial.

Kemampuan Adaptasi Pemimpin Milenial terhadap Perubahan Teknologi

Dalam era digital yang berubah dengan cepat, kemampuan adaptasi pemimpin milenial terhadap perubahan teknologi menjadi kunci dalam menjaga relevansi dan keberhasilan organisasi. Generasi milenial, yang tumbuh dalam era teknologi informasi, memiliki keunggulan alamiah dalam menghadapi inovasi teknologi baru.

Namun, untuk menjadi pemimpin yang efektif dalam era ini, mereka perlu mengembangkan kemampuan adaptasi yang matang terhadap perubahan teknologi yang terus berkembang. Dalam penelitian oleh (Lee et al., 2019), mereka menyoroti pentingnya pemimpin milenial yang dapat mendekomodasi teknologi baru dan beradaptasi dengan cepat dalam organisasi mereka.

Adaptasi pemimpin milenial melibatkan pemahaman mendalam tentang tren teknologi terbaru. Menurut penelitian oleh (Goh, B. K., et al., 2015) pemimpin milenial yang efektif harus memahami bagaimana teknologi seperti kecerdasan buatan, komputasi awan, dan analitik data dapat memengaruhi operasi bisnis. Mereka harus terus belajar dan mengikuti perkembangan teknologi tersebut agar dapat memanfaatkannya secara efisien dalam strategi organisasi. Selain itu, kolaborasi dan pemahaman yang kuat tentang teknologi di antara tim menjadi kunci. Menurut (Zhang, X., and Bartol, 2019), pemimpin milenial harus memastikan bahwa tim mereka memiliki keahlian teknis yang sesuai dan dapat bekerja bersama untuk memaksimalkan potensi teknologi. Ini melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pertukaran pengetahuan tentang teknologi.

Kemampuan komunikasi juga penting dalam adaptasi teknologi. Dalam penelitian oleh (Langfred, C.W., & Moye, 2015), ditekankan bahwa pemimpin milenial harus mampu menjelaskan konsep teknologi yang kompleks kepada anggota tim yang mungkin kurang berpengetahuan dalam hal itu. Kemampuan komunikasi yang kuat memungkinkan pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan tim menuju tujuan bersama dalam era teknologi yang kompleks. Selain itu, kepemimpinan milenial juga harus memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan strategi transformasi digital yang sukses. Penelitian oleh (McBride, D. E., & Mazur, 2020) menggarisbawahi pentingnya pemimpin milenial dalam mengidentifikasi peluang dan mengelola risiko dalam proses transformasi digital. Penting untuk dicatat bahwa adaptasi teknologi juga melibatkan aspek keamanan dan etika. Dalam studi oleh (Rees dan Nguyen, 2018), mereka menyoroti perlunya pemimpin milenial untuk memahami implikasi etis dan keamanan dari teknologi yang digunakan dalam bisnis. Ini mencakup menjaga data pelanggan dan kebijakan privasi yang memadai.

Pentingnya adaptasi teknologi oleh pemimpin milenial juga muncul dalam konteks berbagai sektor industri. Dalam penelitian oleh (Ernawati & Noersanti, 2020),

mereka menunjukkan bahwa bahkan dalam sektor non-profit dan pemerintah, pemimpin milenial yang mampu beradaptasi dengan teknologi dapat memainkan peran penting dalam memperbaiki efisiensi dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Namun, meskipun pentingnya adaptasi teknologi oleh pemimpin milenial, tidak semua individu dalam generasi ini memiliki kemampuan ini secara alami. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk membantu pemimpin milenial mengembangkan keterampilan adaptasi teknologi yang diperlukan.

Dalam kesimpulan, kemampuan adaptasi pemimpin milenial terhadap perubahan teknologi adalah faktor kunci dalam kesuksesan organisasi dalam era digital. Dengan pemahaman yang mendalam tentang teknologi, kemampuan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan strategi digital, pemimpin milenial dapat membimbing organisasi menuju masa depan yang sukses dalam dunia yang terus berubah. Ini membutuhkan investasi dari organisasi dalam pengembangan kemampuan ini untuk mendukung pemimpin muda ini dalam mencapai potensi penuh mereka.

Dalam era yang didominasi oleh perkembangan teknologi yang pesat, pemimpin milenial memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan berdaya saing. Mereka tumbuh dalam lingkungan yang telah terbiasa dengan perubahan teknologi yang cepat, namun demikian, mereka juga dihadapkan pada tekanan untuk terus beradaptasi dengan teknologi baru yang muncul. Seiring dengan perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan analitik data, pemimpin milenial harus memiliki kemampuan adaptasi yang kuat agar tetap efektif dalam mengelola dan memimpin organisasi.

Pemahaman mendalam tentang tren teknologi adalah komponen kunci dalam kemampuan adaptasi ini. Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh (Riel et al., 2017), disebutkan bahwa pemimpin milenial perlu mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana teknologi baru dapat memengaruhi operasi bisnis dan mengidentifikasi peluang yang terkait dengan teknologi tersebut. Ini membantu mereka merancang strategi yang tepat untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam operasi organisasi. Selain itu, kemampuan untuk bekerja sama dengan tim yang memiliki beragam latar belakang teknologi adalah kunci dalam era digital ini.

Penelitian oleh (Chen et al., 2019) menekankan pentingnya pemimpin milenial dalam memfasilitasi kerja tim antaranggota yang memiliki keahlian teknis yang berbeda. Kolaborasi seperti ini memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dan menciptakan solusi yang lebih baik.

Keseimbangan Antara Kepemimpinan Tradisional dan Kepemimpinan Kolaboratif

Keseimbangan antara kepemimpinan tradisional dan kepemimpinan kolaboratif adalah aspek kunci dalam mengelola tim dan organisasi dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Kepemimpinan tradisional, yang sering kali mencirikan hierarki yang kuat dan struktur perintah-atasan yang jelas, telah menjadi fondasi dalam pengelolaan organisasi selama beberapa dekade. Di sisi lain, kepemimpinan kolaboratif adalah pendekatan yang lebih modern yang menekankan kerja sama, keterlibatan anggota tim, dan pengambilan keputusan bersama. Penting untuk memahami bahwa tidak ada satu model kepemimpinan yang mutlak benar, dan keseimbangan antara keduanya tergantung pada situasi dan kebutuhan organisasi.

Kepemimpinan tradisional seringkali terkait dengan pemimpin yang memiliki otoritas yang kuat dan mengambil keputusan secara unilateral. Dalam konteks ini, (Pfeffer et al., 2016) menjelaskan, Pemimpin tradisional dianggap sebagai individu yang memegang kendali penuh atas tim atau organisasi, dan keputusan mereka dijalankan tanpa banyak partisipasi dari bawahan. Pendekatan ini dapat efektif dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat dan tindakan tegas, seperti dalam industri militer atau manufaktur tradisional.

Di sisi lain, kepemimpinan kolaboratif menekankan pada keterlibatan dan partisipasi tim dalam pengambilan keputusan. Dalam penelitian oleh (Sivasubramaniam et al., 2016) mereka menekankan bahwa kepemimpinan kolaboratif melibatkan pemimpin yang lebih suka bekerja bersama tim, mendengarkan masukan dari semua anggota tim, dan mencapai kesepakatan bersama dalam mengambil keputusan. Pendekatan ini sangat sesuai untuk organisasi yang menghadapi tugas yang kompleks atau masalah yang memerlukan sudut pandang yang beragam. Namun, keseimbangan antara keduanya menjadi penting. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, pemimpin perlu memiliki fleksibilitas untuk mengadopsi pendekatan yang

sesuai dengan situasi. Menurut (Lewis, 2019), Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu beradaptasi dengan baik, menjalankan kepemimpinan tradisional ketika diperlukan, dan beralih ke pendekatan kolaboratif ketika situasi membutuhkannya. Peran pemimpin dalam menciptakan keseimbangan ini juga penting. Pemimpin yang baik harus mampu membaca situasi dengan baik dan menilai apakah saatnya untuk mengambil kendali atau memberikan ruang bagi keterlibatan tim. Penelitian oleh (Pearce et al., 2019) menyoroti pentingnya pemimpin dalam menentukan arah dan memberikan panduan saat diperlukan, tetapi juga memberikan kebebasan bagi anggota tim untuk berkontribusi dan berkembang.

Tidak hanya itu, komunikasi yang efektif juga menjadi kunci dalam menciptakan keseimbangan ini. Pemimpin harus dapat menjelaskan dengan jelas mengapa mereka mengambil pendekatan tertentu dan bagaimana hal itu akan memengaruhi tim. Dalam penelitian oleh (Johnson, 2017), mereka menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan transparan dalam kepemimpinan yang berhasil. Keseimbangan antara kepemimpinan tradisional dan kolaboratif juga dapat memotivasi anggota tim. Menurut studi oleh (Sun et al., 2018), anggota tim cenderung lebih termotivasi ketika mereka merasa memiliki pemimpin yang dapat memberikan arahan ketika diperlukan dan memberi mereka kebebasan untuk berkontribusi.

Kepemimpinan tradisional cenderung efektif dalam situasi di mana waktu sangat berharga, dan keputusan yang cepat dan tegas diperlukan. Dalam kata-kata (Northouse, 2018), Pemimpin tradisional dianggap sebagai orang yang mengambil alih tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan memberikan arahan yang jelas. Kepemimpinan ini sering ditemukan dalam industri seperti militer atau manufaktur yang membutuhkan ketegasan dan perintah yang tegas. Namun, dalam dunia bisnis yang terus berubah dan kompleksitas yang semakin meningkat, kepemimpinan kolaboratif semakin relevan. Pendekatan ini menekankan pentingnya melibatkan semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk berkontribusi. Dalam penelitian oleh (Anderson, 2017), ditemukan bahwa kepemimpinan kolaboratif menciptakan lingkungan di mana ide-ide kreatif dapat muncul dan inovasi ditingkatkan.

Etika Kepemimpinan di Dunia Digital: Tantangan dan Tanggung Jawab

Dalam era digital yang terus berkembang, etika kepemimpinan memainkan peran yang semakin penting dalam membimbing organisasi menuju kesuksesan. Kepemimpinan yang etis mencakup tanggung jawab untuk memahami dan menghadapi tantangan unik yang muncul dalam dunia digital. Tantangan dan tanggung jawab tersebut tidak hanya memengaruhi pemimpin, tetapi juga organisasi secara keseluruhan, serta pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam naskah ini, kami akan membahas beberapa aspek kunci yang terkait dengan etika kepemimpinan di era digital.

Salah satu tantangan utama dalam etika kepemimpinan digital adalah perlindungan data dan privasi. Dalam konteks ini, (Fleck et al., 2017) mengungkapkan, Pemimpin digital harus memastikan bahwa data pelanggan dan karyawan dijaga dengan ketat dan digunakan dengan etis. Kegagalan dalam melindungi data dapat mengakibatkan kerugian besar baik dari segi kepercayaan pelanggan maupun sanksi hukum. Selain itu, etika kepemimpinan juga berkaitan dengan cara pemimpin memanfaatkan teknologi dalam proses bisnis. Penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan dan analitik data harus dilakukan dengan integritas dan keberlanjutan. Dalam penelitian oleh (Davenport, T. H., & Ronanki, 2018), mereka menekankan perlunya pemimpin memahami dampak sosial dan ekologis dari teknologi yang mereka adopsi. Tantangan lainnya adalah mengelola transformasi digital dengan etika yang benar. Dalam studi oleh (Maier et al., 2018), disebutkan bahwa pemimpin harus menghindari penggantian pekerja dengan otomatisasi tanpa pertimbangan etis. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pemimpin dalam mempertimbangkan dampak sosial dan pekerjaan manusia dalam proses transformasi digital.

Etika kepemimpinan di dunia digital juga mencakup penggunaan kecerdasan buatan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin harus memastikan bahwa algoritma yang digunakan untuk mengambil keputusan tidak bias atau diskriminatif. Menurut (Mittelstadt et al., 2016), pemimpin perlu mempertimbangkan implikasi etis dari algoritma dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi bias yang mungkin terjadi. Selain itu, etika kepemimpinan digital juga berkaitan dengan bagaimana pemimpin berkomunikasi dan berinteraksi dengan anggota tim dan pelanggan secara online. Penelitian oleh (Benoit, 2017) menyoroti pentingnya keterlibatan pemimpin

dalam diskusi online yang etis dan bermakna. Pemimpin harus mempromosikan perilaku yang etis dalam komunikasi digital mereka.

Dalam era digital yang terus berkembang, etika kepemimpinan menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan membutuhkan tanggung jawab yang lebih besar dari para pemimpin. Salah satu tantangan utama adalah perlindungan privasi dan data. Pemimpin perlu memastikan bahwa data pelanggan dan karyawan disimpan dan digunakan secara etis, sesuai dengan regulasi yang berlaku. Hal ini sejalan dengan pandangan dari (Jasanoff, 2016) yang menekankan pentingnya memperlakukan data dengan rasa hormat dan menjaganya dengan seksama. Tantangan lainnya adalah memastikan bahwa perkembangan teknologi dijalankan dengan integritas. Dalam konteks ini, (Brey, 2018) menyatakan, Pemimpin harus menghindari penggunaan teknologi yang dapat mengancam hak asasi manusia dan menghormati prinsip-prinsip etis dalam pengembangan dan penerapan teknologi. Mereka harus mempertimbangkan dampak sosial dan moral dari teknologi yang digunakan.

KESEIMPULAN

Makalah ini telah membahas secara mendalam tentang isu kepemimpinan di era digital dengan penekanan khusus pada peran dan tantangan yang dihadapi oleh generasi milenial. Transformasi digital telah menciptakan perubahan luar biasa dalam dunia bisnis dan organisasi, yang memunculkan berbagai pertanyaan penting tentang bagaimana kepemimpinan harus beradaptasi untuk tetap relevan dan efektif. Dalam perkembangannya, kita telah melihat bagaimana generasi milenial, yang membentuk angkatan kerja terbesar saat ini, memiliki peran yang semakin dominan dalam perusahaan dan organisasi. Mereka tumbuh dengan teknologi sebagai bagian integral dari hidup mereka, dan inilah yang membentuk pandangan dan nilai-nilai mereka tentang kepemimpinan. Generasi ini dikenal karena kecakapan teknologi mereka yang tinggi, yang menjadi salah satu aset terbesar dalam era digital.

Pemahaman tentang teknologi adalah modal utama dalam kepemimpinan di era digital. Selanjutnya, ada poin penting tentang budaya kerja yang berkembang. Generasi milenial sering mencari lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada nilai-nilai. Oleh karena itu, pemimpin di era digital harus mampu memahami dan mempengaruhi budaya organisasi mereka. Budaya ini mencerminkan bagaimana tim

berinteraksi dan berkolaborasi, dan juga bagaimana nilai-nilai organisasi tercermin dalam setiap tindakan dan keputusan.

Tantangan lain yang dibahas adalah harapan generasi milenial terhadap makna dalam pekerjaan. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang memberikan nilai tambah bagi masyarakat dan lingkungan, serta memberikan pengalaman yang lebih bermakna. Ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang mampu menghubungkan pekerjaan dengan tujuan yang lebih besar dan memberikan ruang bagi inovasi yang relevan dengan nilai-nilai sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(1).
- Antonakis, J., Avolio, B.J. and Sivasubramaniam, N. (2016). *Context and Leadership: An Examination of the Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire, The Leadership Quarterly*. 14(2), 261–295.
- Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2017). Organizational Learning: From Experience to Knowledge. *Organization Science*, 22(5), 1123–1137.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Gharibpoor, M. (2020). Job Burnout and Turnover Intention: The Moderating Role of Organizational Culture and Leader-Member Exchange. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(4), 324–345.
- Benoit, W. L. (2017). Image Repair Theory in the Context of Strategic Communication. In D. Holtzhausen, & A. Zerfass. In *The Routledge Handbook of Strategic Communication*. Routledge.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). The Business of Artificial Intelligence. *Harvard Business Review*, 95(1), 60–68.
- Chachamovich, E., Fleck, M., Laidlaw, K., Power, M. (2017). Impact of Major Depression and Subsyndromal Symptoms on Quality of Life and Attitudes Toward Aging in an International Sample of Older Adults. *The Gerontological Society of America*, 48(5), 593–602.
- Chen, C.-W., & Demirci, S. (2019). Understanding Mobile Data Services' Continuance: The Role of Enjoyment and Media Richness. *International Journal of Business and Economics*, 18(3), 347–369.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial Intelligence for The Real World. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
- Dencker, J. C., Joshi, A., & Martocchio, J. J. (2015). *Employee Performance: Contemporary Research and Practice*. Routledge.

- Eisenbeiss, Silke., Knippenberg, Daan Van., & Fahrbach, C. (2019). Doing Well by Doing Good? Analyzing the Relationship Between CEO Ethical Leadership and Firm Performance. *J Bus Ethic Springer*, 128, 635–651.
- Ernawati, N., & Noersanti, L. (2020). Jurnal Manajemen STEI Pengaruh Persepsi Manfaat, Kemudahan Penggunaan dan Kepercayaan terhadap Minat Penggunaan pada Aplikasi OVO. *Jurnal Manajemen STEI*, 3 (2)(02), 2442–4080. www.bi.go.id/id/statistik
- Fleury, M. T. L., & Fleury, A. C. C. (2017). The Role of Organizational Culture in the Alignment of Organizational Values. *Brazilian Administration Review*, 14(3).
- Garton, E. R., Cirella, S., & Zaino, R. J. (2017). Managing and Leading the Millennials: The Effect Of Generational Gaps on Leadership Styles Within the Modern Business Context. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 15(1), 29–40.
- Goleman, D. (2017). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*, 95(2), 80–90.
- Gotsi, M., & Wilson, A. M. (2015). Corporate Branding as an Internal Strategy: An Internal Marketing Approach. *European Journal of Marketing*, 49(9/10), 1469–1489.
- Hinds, P. J., & Cramton, C. D. (2015). *Situated Knowledge and Expertise in Collaborative Practice*. In *the Oxford Handbook of Multicultural Identify*. Oxford University Press.
- Huang, L., Lurie, N. H., & Mitra, S. (2017). Searching For Experience on The Web: An Empirical Examination of Consumer Behavior For Search and Experience Goods. *Journal of Marketing Research*, 54(6), 881–898.
- Joung, H., Goh, B. K., Huffman, L., Surles, J. & Yuan, J. (2015). Investigating Relationship Between International Marketing Practices and Employee Organizational Commitment in the Foodservice Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1618–1640.
- Kim, Y., & Lee, M. (2018). The Role of Technology Leadership in Open Innovation: A Contingency Approach. *Information & Management*, 55(6), 639–652.
- Langfred, C.W., & Moye, N. A. (2015). Effects of Task Autonomy on Performance: An Extended Model Considering Motivational, Informational, and Structural Mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 6, 934–945.
- Lewis. (2019). *Servqual*. In *Wiley Encyclopedia of Management*. 1–11.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1434–1452. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0034>
- Mark E. Mendenhall, Joyce Osland, Allan Bird, Gary R. Oddou, Michael J. Stevens, Martha Maznevski, G. K. S. (2016). *The Trophy Kids Grow Up: How the Millennial Generation is Shaking Up the Workplace*. Jossey-Bass.

- McBride, D. E., & Mazur, A. G. (2020). *Women's Movements, Feminism, and Feminist Movements. Politics, Gender, and Concepts: Theory and Methodology*.
- Mendenhall, M. E., Osland, J. S., Bird, A., Oddou, G. R., Maznevski, M. L., Stevens, M. J., ... & Schneider, S. C. (2017). *Global Leadership: Research, Practice, and Development*. Routledge.
- Myers, K. K. (2015). Managing Millennials: Raising the Next Generation of Leaders. *The CPA Journal*, 85(8), 68–69.
- Nordbye, V. C., & Irving, J. A. (2017). Servant Leadership and Organizational Effectiveness : Examining Leadership Culture among Millennials within a US National Campus Ministry. *Theory and Practice*, 4(1), 53–74.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership : Theory and Practice Seventh Edition*. SAGE Publications.
- Pfeffer, Jeffrey, and G. R. S. (2016). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. Harper and Row.
- Putri, O. A., & Hariyanti, S. (2022). Review Artikel: Transformasi Digital Dalam Bisnis Dan Manajemen. *Proceedings of Islamic Economics ...*, 1(1), 136–166.
- Quaigrain, Kennedy dan Arhin, A. K. (2017). Using Reliability and Item Analysis to Evaluate a Teacher-Developed Test in Educational Measurement and Evaluation. *Educational Assessment & Evaluation, Research Article*.
- Reeves, M., & Deimler, M. S. (2018). *The Next-Generation Operating Model For the Digital World*. Deloitte University Press.
- Rinnanik, Pariyanti, E., Bakhri, S., Buchori, Dede, S. S., Mardiono, T., Sugiono, Gumanti, M., & Misubargo. (2021). *Buku Ilmu Manajemen Di Era 4.0*. https://www.google.co.id/books/edition/Ilmu_Manajemen_Di_Era_4_0/p-cdEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=media+promosi&pg=PA105&printsec=frontcover
- Royyana, A. (2018). Strategi Transformasi Digital Pada Pt. Kimia Farma (Persero) Tbk. *Journal of Information System Public Health* 3(3). *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan Masyarakat Journal of Information Systems for Public Health*, 3(3), 15–32.
- Sari, D. D. (2020). Mendidik Generasi Alpha dalam Membangun Sikap Mandiri, Sosial, dan Tanggung Jawab. *Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu*.
- Tahir, Rusdin, Budi Harto, Arief Yanto Rukmana, Rino Subekti, Ervina Waty, Agatha Christy Situru, S. (2023). Transformasi Bisnis di Era Digital (Teknologi Informasi dalam Mendukung Transformasi Bisnis di Era Digital). In *Sonpedia Publishing* (Issue August).
- Tampubolon, M. P. (2020). Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi. In *Bogor; Mitra Wacana Media*.
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1116–1123. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>

- Wijayanto, H., & Harsadi, P. (2021). Modul Transformasi Digital. *Kampus Merdeka*, 1–116. https://eprints.sinus.ac.id/780/1/Modul_Transformasi_Digital.pdf
- With, I. N. C., & Analytics, M. (2016). *The age of analytics: Competing in a data-driven world* / McKinsey & Company. December. <http://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/the-age-of-analytics-competing-in-a-data-driven-world>
- Zhang, X., and Bartol, K. M. (2019). Linking Empowering Leadership And Employee Creativity: The Influence Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128.
- Zhao X, Yang P, Gai R, Mei L, Wang X, X. L. (2016). Determinants of Health Care seeking Delay Among Tuberculosis Patients