

KEPEMIMPINAN MILENIAL PADA INSTITUSI PENDIDIKAN ANAK USIA DINI: SEBUAH KAJIAN PUSTAKA

Jeffry Liebertus ¹⁾

Yohana F. C. Palupi Meilani ²⁾

*Apple Tree Pre-School Kupang Branch, Kupang, Nusa Tenggara Timur*¹⁾

Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Banten ²⁾

e-mail: liebertus.jeffry@yahoo.com
yohana.meilani@uph.edu

ABSTRAK

Kehadiran para milenial sebagai pemimpin dalam organisasi institusi pendidikan anak usia dini (PAUD), memberikan keunikan tersendiri di mana terlihat kemampuan digital yang tinggi, kolaborasi serta kerja yang berorientasi pada tujuan. Metode penelitian dilakukan dengan menerapkan pendekatan kajian pustaka (2015-2024) untuk menganalisis dampak kepemimpinan milenial pada institusi PAUD. Temuan yang didapati adalah beberapa tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemimpin milenial, tantangannya berupa keterbatasan kemampuan kepemimpinan, tuntutan tinggi akan aspek emosional dan konflik intergenerasi. Namun, terdapat juga peluang yang positif yakni: integrasi teknologi dan inovasi, kepemimpinan yang transformasional dan inklusif serta penekanan terhadap *work-life balance*.

Kata Kunci: Kepemimpinan Milenial, PAUD, Kepemimpinan Intergenerasi, Kepemimpinan Transformasional, Kemahiran digital.

ABSTRACT

Millennials are increasingly assuming leadership roles in Early Childhood Education (ECE) institutions, bringing unique leadership characteristics shaped by digital fluency, collaboration, and purpose-driven work. Using a systematic literature review approach, this study synthesizes recent research (2015–2024) to analyze Millennials' impact on ECE institutions. Findings suggest some challenges and opportunities faced by Millennials as ECE leaders, key challenges include limited leadership experience, high emotional demands, and intergenerational workplace conflicts. However, Millennials also present opportunities through innovation and technology integration, transformational and inclusive leadership, and a strong emphasis on work-life balance.

Keywords: Millennial leadership, Early Childhood Education, generational leadership, transformational leadership, digital fluency.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada institusi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memainkan peran penting dalam pembentukan mutu pendidikan (Musa et al, 2022) termasuk juga pengembangan profesional pendidik dan upaya mendukung budaya organisasi yang positif. Saat ini generasi Y atau yang sering disebut sebagai milenial, telah banyak yang memasuki posisi pemimpin dalam lingkup PAUD, oleh karena itu dirasa penting untuk mengeksplorasi karakteristik kepemimpinan mereka dan dampak yang dihasilkan pada pengembangan institusi. Milenial didefinisikan sebagai generasi yang dilahirkan dalam kurun waktu 1981 hingga 1996 (Pew Research Center, 2019), gaya kepemimpinan mereka memiliki semangat kerja yang mengutamakan kolaborasi, nilai dan berorientasi pada teknologi (Ng, Lyons & Schweitzer, 2018). Namun, pada aspek transisi menjadi seorang pemimpin, khususnya pada lingkup pendidikan anak usia dini, didapati adanya peluang dan tantangan (Rahayu, 2020) yang perlu untuk dipelajari lebih lanjut.

Kepemimpinan lembaga PAUD menekankan pentingnya *emotional intelligence*, adaptabilitas dan komitmen pada pendidikan yang berpusat pada anak (Douglass, 2019). Gaya kepemimpinan tradisional dalam dunia pendidikan kerap menekankan pengambilan keputusan secara hirarkis, kondisi ini bertolak – belakang dengan kaum milenial yang lebih suka melakukannya melalui pendekatan partisipatif, transformasional dan pelayan (Ng & Feldman 2015). Penelitian menunjukkan bahwa kaum milenial cenderung berfokus pada kerja kolaboratif, berbagi tugas dan mempraktikkan kepemimpinan inklusif yang mana selaras dengan kepemimpinan distributif pada pendidikan (Heikka, Halttunen & Waniganayake, 2018). Perubahan gaya kepemimpinan oleh generasi ini telah memberikan implikasi pada kebijakan organisasi, motivasi anggota dan hasil akhir pendidikan dalam ruang lingkup PAUD.

Beberapa studi mengungkapkan bahwa pendekatan kepemimpinan oleh para milenial terbentuk oleh kedekatan akan dunia digital, perubahan sosial ekonomi yang pesat dan idealisme akan *work-life balance* (Deloitte, 2020; Omillian & Sugg, 2019; Twenge, 2017). Berbeda dengan pendahulunya, para milenial memprioritaskan kerja yang berorientasi pada tujuan, umpan balik secara simultan dan pengambilan keputusan secara kolektif (Wiedmer, 2015; Lyons & Schweitzer, 2017). Dalam dunia pendidikan anak usia dini, atribut tersebut menunjang beberapa aspek penting dalam organisasi seperti: strategi pendidikan yang inovatif (Saldivar, 2024), peningkatan keterlibatan pendidik serta pendekatan yang lebih dinamis pada pengembangan kurikulum. Meskipun dapat dilihat bahwa kepemimpinan milenial memberikan pendekatan positif namun mereka juga menghadapi tantangan yang signifikan, diantaranya: terbatasnya pengalaman dalam peran kepemimpinan pada tingkat senior, konflik antar generasi di lingkungan kerja dan tuntutan pada aspek emosional dalam memimpin institusi anak usia dini (Trauernicht et al, 2023).

Dengan menyadari bahwa semakin banyak para milenial yang menduduki posisi kepemimpinan pada organisasi sekolah termasuk di lembaga pendidikan anak usia dini, maka fenomena ini dirasa memiliki urgensi untuk dilakukan kajian, sehingga pemahaman akan karakter kepemimpinan milenial dapat diperkuat. Penulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang bagi generasi milenial berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan pada institusi anak usia dini serta para pemangku kepentingan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Model Kepemimpinan

Pada abad ke-21, konsep kepemimpinan telah mengalami evolusi yang signifikan. Telah terjadi pergeseran yang nyata menuju model kepemimpinan yang lebih terbagi dan terdistribusi. Model-model ini menempatkan penekanan yang kuat pada pentingnya kolaborasi dan tanggung jawab bersama dalam memimpin pembelajaran (OECD, 2021). Pergeseran ini mencerminkan dinamika yang berubah dalam lanskap pendidikan, di mana model kepemimpinan hierarkis tradisional digantikan oleh model yang lebih kolaboratif dan inklusif. Model-model ini mengakui nilai dari beragam perspektif dan pengambilan keputusan bersama dalam meningkatkan pengalaman belajar.

2.2. Tantangan dalam Kepemimpinan Sekolah

Kepemimpinan sekolah di abad ke-21 dihadapkan pada beberapa tantangan. Tantangan tersebut meliputi isu-isu terkait keberagaman, kesetaraan, dan inklusi di era neoliberal, serta kondisi kepemimpinan sekolah saat ini dalam keadaan darurat (OECD, 2021; Najarro, 2024). Pandemi COVID-19 telah mempercepat peralihan dari pembelajaran tatap muka tradisional ke pembelajaran daring, sehingga menimbulkan tantangan yang signifikan (Zhu et al., 2023; Barrot & Fernando, 2023). Transisi yang tiba-tiba ini mengharuskan adanya pemikiran ulang tentang strategi kepemimpinan untuk mengelola proses pembelajaran secara efektif dalam lingkungan daring (Easton & Steyn, 2023). Para pemimpin sekolah termasuk PAUD dituntut untuk mengatasi tantangan ini dan menyesuaikan praktik kepemimpinan mereka untuk memastikan pembelajaran yang efektif.

Strategi kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memimpin pembelajaran di abad ke-21. Kepemimpinan strategis, yang melibatkan strategi dan perilaku kepemimpinan yang berkaitan dengan inisiasi, pengembangan, implementasi, pemantauan, dan evaluasi tindakan strategis dalam lembaga pendidikan, dipandang sebagai aspek utama kepemimpinan yang efektif (Slade, 2021). Strategi ini dirancang untuk menyelaraskan tujuan pendidikan dengan visi strategis lembaga, memastikan bahwa proses pembelajaran dikelola secara efektif dan bahwa hasil pembelajaran yang diinginkan tercapai.

2.3. Kepemimpinan Milenial

Tiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sama, tergantung pada karakteristik yang dimiliki. Namun, pemimpin hendaknya mampu untuk memposisikan dirinya sesuai dengan karakter karyawan yang di bawahnya (Takrim, Yanti, Yuliati, 2021; Douglass, 2019). Kepemimpinan milenial cenderung melakukan inovasi, kreativitas, dan jiwa kewirausahaan. Semua saluran inovasi, kreativitas dan kewirausahaan dibuat dengan baik dan konkrit bukan sekedar wacana, tetapi juga terdapat proses yang bisa dirasakan oleh seluruh pemangku kepentingan. Misalnya pemimpin milenial dapat membangun pusat kreativitas, membangun pelatihan terkait peralatan dan teknologi terbaru dengan maksud agar gagasan dan ide dapat diterapkan dalam pelaksanaan kerja sekolah PAUD (Hermanu, Hermanto & Ashelawati, 2024; Trauernicht et al, 2023).

III. METODE

Tinjauan ini telah mengidentifikasi beberapa kesenjangan dalam literatur yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Secara khusus, diperlukan lebih banyak studi empiris yang meneliti efektivitas berbagai model kepemimpinan milenial dalam konteks pendidikan yang beragam. Selain itu, diperlukan lebih banyak penelitian untuk memahami bagaimana para pemimpin pendidikan dapat secara efektif menavigasi tantangan yang ditimbulkan oleh pembelajaran daring dan keberagaman. Ini akan memberikan wawasan berharga tentang pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif untuk PAUD.

Berdasarkan hasil penelusuran yang dilakukan dengan menggunakan pangkalan data baik Google Cendekia maupun dua jurnal pendidikan anak usia dini yang terindeks Sinta2, tidak didapati penulisan yang secara spesifik menulis tentang kepemimpinan milenial pada pendidikan anak usia dini di Indonesia, maka penulis mengembangkan sumber pustaka yang relevan yang mendukung dan memperkuat penulisan ini, yakni dari jurnal bereputasi, dengan tema kepemimpinan milenial dalam berbagai konteks organisasi. Berbagai artikel lain baik nasional maupun publikasi luar negeri bereputasi, yang memiliki keterkaitan dengan tema seperti kepemimpinan PAUD, kepemimpinan generasional dan *work-life balance* dalam kepemimpinan pendidikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Tantangan Kepemimpinan Milenial

Kurangnya pengalaman kepemimpinan dan pengembangan profesional membuat banyak para milenial yang mengambil peran dalam kepemimpinan PAUD menghadapi kesulitan yang diakibatkan oleh pengalaman kepemimpinan serta kurangnya kesempatan pengembangan profesional yang handal (Douglass, 2019). Tak sama dengan generasi sebelumnya yang menaiki posisi atas setelah melewati proses yang bersandar pada garis hirarki, para milenial kerap kali menjadi pemimpin dengan sedikit pengalaman sehingga membutuhkan pengembangan keterampilan (Ardi dan Meilani, 2024). Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan PAUD yang efektif membutuhkan keahlian pada kepemimpinan pedagogi, manajemen administratif dan *emotional intelligence*. Ketiga aspek ini lah yang perlu diberikan kepada pemimpin muda sebagai bantuan ekstra (Heikka, Halttunen & Waniganayake, 2018).

Tuntutan akan aspek emosional dan psikologis yang tinggi atas pemimpin milenial di institusi PAUD. Memimpin institusi PAUD merupakan sebuah pekerjaan dengan tuntutan akan

aspek emosional yang intensif, termasuk dalam menangani konflik kerja serta ekspektasi para orang tua murid yang tinggi ditambah lagi pemimpin harus senantiasa memastikan kenyamanan belajar anak. Para milenial diketahui mengutamakan kesehatan mental dan keseimbangan hidup, kondisi ini dapat berimbas pada *burnout* atas pekerjaan dan kelelahan emosional akibat posisi yang menuntut banyak hal (Jeon et al, 2018). Terlebih lagi menurut Douglass (2019) bahwa banyak pemimpin PAUD yang mengalami lelah mental akibat dunia kerja yang memiliki tantangan sosial dan emosional yang pelik.

4.2. Konflik Intergenerasional

Saat ini para milenial dalam lingkup PAUD masih banyak yang bekerja dengan para pendidik yang berasal dari generasi yang lebih senior baik Gen X maupun Baby Boomers, yang memiliki ekspektasi atas kepemimpinan dan landasan filosofis mengajar yang berbeda (Lacdo-O et al, 2018). Kaum milenial cenderung bekerja secara kolaboratif, berorientasi pada teknologi dan bersikap fleksibel pada lingkungan kerja, sementara para pendidik yang lebih tua mempertahankan nilai tradisional dan struktur atasan - bawahan (Ng, Lyons & Schweitzer, 2018). Penelitian sebelum nya mengindikasikan bahwa perbedaan antar generasi ini dapat memicu ketegangan seperti resistensi akan perubahan, miskomunikasi, sikap acuh pada pekerjaan, sehingga dapat menghambat kemajuan organisasi pendidikan (Lyons & Schweitzer, 2017).

Generasi milenial merupakan *digital natives*, sehingga mereka merupakan orang yang tepat dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam kepemimpinan PAUD dan pedagogi (Folarin, 2021). Generasi ini dimungkinkan untuk mengadopsi dengan lebih mudah berbagai alat bantu manajemen berbasis digital, aplikasi belajar daring dan pengambilan keputusan berbasis data guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan efisiensi organisasi (Deloitte, 2020). Kedekatan para milenial dengan teknologi pembelajaran dipandang mampu untuk meningkatkan kolaborasi pendidik, proses administrasi dan pendekatan pembelajaran yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi.

4.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Inklusif

Menurut Ng & Feldman (2015), kaum milenial kerap diasosiasikan dengan kepemimpinan yang bersifat transformasional dan inklusif, hal tersebut dapat dilihat pada pola kerja mereka yang cenderung kolaboratif, pengambilan keputusan yang kolektif dan memberikan bimbingan yang dibutuhkan. Karakter tersebut sejalan dengan gaya kepemimpinan distributif yang mulai diakui keefektifan nya dalam lingkup PAUD (Heikka & Waniganayake, 2017). Para pemimpin millennial akan mampu menciptakan tim yang memiliki motivasi dan partisipasi tinggi dengan mendorong dan memelihara kerjasama tim, komunikasi terbuka dan pemberdayaan manusia yang pada akhirnya memperbesar peluang akan *institutional effectiveness* (Onorato & Lei, 2018).

Kaum milenial menempatkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi pada level yang penting, sikap ini dirasa mampu untuk menciptakan iklim kerja institusi PAUD yang lebih sehat (Wiedmer, 2015). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lyons & Schweitzer (2017) mengungkapkan bahwa pemimpin yang mengutamakan kesehatan para

pekerja dan pengaturan kerja yang fleksibel dapat menurunkan angka keluar - masuk karyawan sehingga stabilitas organisasi pendidikan terjaga dengan baik serta memicu kepuasan kerja yang tinggi pula. Dengan idealisme akan keseimbangan hidup dan kesehatan mental yang baik maka pada akhirnya pemimpin millennial mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik dan suportif bagi para pendidik dan juga siswa.

V. KESIMPULAN

Kepemimpinan milenial meskipun dihadapang oleh tantangan seperti pengalaman kepemimpinan yang terbatas, tuntutan tinggi atas kontrol emosi dan konflik antar generasi yang berbeda, namun generasi ini juga memiliki peluang untuk berkontribusi positif dalam kepemimpinan pada PAUD pada aspek inovasi, kepemimpinan inklusif dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, A., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Leadership Behavioral Development of Millennial Leaders as A Change Agent In the Digital Transformation Organization. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 4(2), 85-95. <https://doi.org/10.19166/ff.v4i2.8668>.
- Deloitte. (2020). *The Deloitte Global Millennial Survey 2020: Resilient Generations Hold the Key to Building a "Better Normal"*. Tanggal akses 15 Maret 2025.
- Douglass, A. (2019). Leadership for Quality Early Childhood Education and Care. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 13(1), 6.
- Easton, C., & Steyn, R. (2023). Millennial Leaders and Leadership Styles Displayed in the Workplace. *South African Journal of Business Management*, 54(1), a3139. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.3139>
- Folarin, K. (2021). Cultivating Millennial Leaders. *American Journal of Leadership and Governance*, 6(1), 1-7. <https://doi.org/10.47672/ajlg.727>
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. (2018). Early Childhood Teachers' Psychological Well-being: Exploring Potential Predictors of Depression, Stress, and Emotional Exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53-69. DOI: [10.1080/10409289.2017.1341806](https://doi.org/10.1080/10409289.2017.1341806)
- Heikka, J., Halttunen, L., & Waniganayake, M. (2018). Perceptions of Early Childhood Education Professionals on Teacher Leadership in Finland. *Early Child Development and Care*, 188(2), 143-156. DOI: [10.1080/03004430.2016.1207066](https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1207066)
- Hermanu, D. H., Hermanto, B. C. ., & Ashelawati, B. D. . (2024). Kepemimpinan Milenial dalam Memimpin Karyawan Lebih Tua melalui Komunikasi Organisasi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 988-997. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3217>
- Lacdo-O, F., Macawile, M. V. P., & Caliwani, M. A. (2018). The Need to Transcend: A

- Phenomenological Study on the Lived Experiences of Millennial Teachers. *International Journal of Scientific Research in Education*, 11(3), 318-334.
- Lyons, S. T., & Schweitzer, L. (2017). Generational Career Shift: Millennials' Career Preferences and Leadership Aspirations. *Career Development International*, 22(2), 150-166.
- Musa, S., Nurhayati, S., Jabar, R., Sulaimawan, D., & Fauziddin, M. (2022). Upaya dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD dalam Mengembangkan Lembaga dan Memotivasi Guru untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 4239-4254. DOI: [10.31004/obsesi.v6i5.2624](https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2624)
- Najarro, I. (2024, March 06). *The Lily Gladstone Effect: A Teacher Explains the Value of Indigenous Language Immersion*. Education Week.
<https://www.edweek.org/leadership/the-lily-gladstone-effect-a-teacher-explains-the-value-of-indigenous-language-immersion/2024/03>. Tanggal Akses 20 Maret 2025.
- Ng, E. S., & Feldman, D. C. (2015). The School-to-Work Transition: Emerging Trends and Future Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 33, 1-27.
- Ng, E. S., Lyons, S. T., & Schweitzer, L. (2018). Millennials in Canada: Young workers in a Changing World. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 35(1), 1-6. DOI:[10.1057/978-1-137-46781-2_13](https://doi.org/10.1057/978-1-137-46781-2_13)
- OECD. (2021). Education at a Glance 2021: *OECD Indicators*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>.
- Omilion-Hodges, L. M., & Sugg, C. E. (2019). Millennials' Views and Expectations Regarding the Communicative and Relational Behaviors of Leaders: Exploring Young Adults' Talk about Work. *Business and Professional Communication Quarterly*, 82(1), 74-100. <https://doi.org/10.1177/2329490618808043>
- Onorato, M., Walsh, L., & Lei, Y. (2018). Millennials: Effective Leaders of the Future. *Academy of Business Research Journal*, 2, 22-35.
- Pew Research Center. (2019). *Defining generations: Where Millennials End and Generation Z Begins*. Tanggal Akses 14 Maret 2025.
- Rahayu, N. I. A. (2020). *Kepemimpinan Kepala PAUD Di Era Revolusi Industri 4.0.* Pustaka Senja, 1-149.
- Saldivar, J. M. N. (2024). Mission-Driven Leadership: AN Emergent Theory. *Ignatian International Journal for Multidisciplinary Research*, 2(9), 328-342.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13733732>.

- Slade, S., & Gallagher, A. (2021, October 28). Transformational vs. Instructional Leadership. Which Is Better? Education Week. <https://www.edweek.org/leadership/opinion-transformational-vs-instructional-leadership-which-is-better/2021/10>. Tanggal Akses 20 Maret 2025.
- Takrim, M., Yanti, E. R., & Yuliati, D. (2021). Kepemimpinan Milenial Dalam Memperkuat Budaya Organisasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 9(2), 251-262. <https://doi.org/10.51211/jak.v9i2.1604>.
- Trauernicht, M., Anders, Y., Oppermann, E., & Klusmann, U. (2023). Early Childhood Educators' Emotional Exhaustion and the Frequency of Educational Activities in Preschool. *European Early Childhood Education Research Journal*, 31(6), 1016-1032. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2023.2217485>
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-connected Kids are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood*. Atria Books.
- Wiedmer, T. (2015). Generations do Differ: Best Practices in Leading Traditionalists, Boomers, and Millennials. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 82(1), 51-58.
- Zhu, M., Berri, S., Koda, R., & Wu, Y.-J. (2024). Exploring students' self-directed learning strategies and satisfaction in online learning. *Education and Information Technologies*, 29, 2787–2803. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11914-2>