



Metode kepemimpinan Generasi Z yang Ideal dalam Lingkungan Organisasi

Danang Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagsasi

Nia Wirahma Arti

Sekolah Tinggi Ilmu administrasi Bagsasi

Putri Juwita

Sekolah Tinggi Ilmu administrasi Bagsasi

Wiwit Fauziah

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagsasi

Zahra Nuril Azizah

Sekolah Tinggi Ilmu administrasi Bagsasi

Zulfa Alwina

Sekolah Tinggi Ilmu administrasi Bagsasi

Alamat: Jalan Cukang Jati No. 5 Samoja Gatot Subroto Batununggal Kota Bandung

Korespondensi penulis: niawirahma@gmail.com

Abstrak. *The digital era has given birth to Generation Z, a generation that was born in the internet era and has unique characteristics. Understanding the ideal leadership style for Generation Z in an organizational environment is crucial for the organization's future success. This research analyzes the transformative leadership style as the ideal leadership style for Generation Z, based on an in-depth literature study.*

Keywords: *Digital Leadership; Digital Era; Generation Z; Organization; Transformative Leadership Style*

Abstrak. Era digital telah melahirkan Generasi Z, generasi yang lahir di era internet dan memiliki karakteristik unik. Memahami gaya kepemimpinan yang ideal untuk generasi Z dalam lingkungan organisasi yang krusial bagi keberhasilan organisasi dimasa depan. Penelitian ini menganalisis gaya kepemimpinan transformatif sebagai gaya kepemimpinan yang ideal untuk Generasi Z, didasarkan pada studi literatur yang mendalam.

Kata Kunci: *Era digital; Gaya Kepemimpinan Transformatif; Generasi Z, Kepemimpinan Digital, Organisasi*

PENDAHULUAN

Setiap generasi memiliki gaya hidup dan cara memimpin sendiri. Generasi Z adalah generasi yang lahir setelah Generasi Y, antara tahun 1995 dan 2010. Generasi ini dikenal sebagai generasi digital native yang terbiasa dengan teknologi sejak kecil. Generasi Z merupakan mayoritas penduduk Indonesia saat ini. Menjadi pemimpin yang baik bagi Generasi Z merupakan tantangan besar. Pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan memiliki tingkat sosialisasi yang tinggi serta kemauan untuk membantu orang lain tanpa diskriminasi. Kepemimpinan Generasi Z memiliki perbedaan signifikan dibanding model kepemimpinan sebelumnya karena kemampuan yang

berbeda. Generasi Z cenderung lebih mahir dalam teknologi informasi, lebih berani dan termotivasi, mandiri, serta lebih menginginkan hal-hal yang cepat dan instan.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah yang paling cocok untuk Generasi Z, dan gaya kepemimpinan ini mencakup penetapan tujuan yang menginspirasi, menumbuhkan kepercayaan dan rasa hormat, dan membangun kepercayaan dan rasa hormat. Memahami karakteristik yang berbeda dari Generasi Z akan membantu para pemimpin mengidentifikasi kebutuhan dan melibatkan Generasi Z dalam proses pengambilan keputusan. Dengan menggunakan metodologi penelitian literatur, penelitian ini bertujuan untuk menentukan gaya kepemimpinan yang ideal untuk Generasi Z dalam konteks organisasi

KAJIAN TEORI

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok (Sunarto, 2005). Pemimpin adalah sosok yang memiliki kemampuan untuk membimbing dan mengarahkan kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih, baik dalam konteks organisasi maupun dalam lingkup keluarga. Konsep kepemimpinan, seperti yang dijelaskan oleh Hutaheean (2021), merujuk pada keterampilan seseorang dalam mengendalikan, mengarahkan, dan memengaruhi pikiran, perasaan, serta perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada kemampuan individual seseorang, tetapi juga mencakup upaya untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendorong partisipasi orang lain demi meningkatkan efektivitas dan kesuksesan suatu organisasi. Ini berarti seorang pemimpin harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggotanya agar bekerja bersama-sama menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kemampuan kepemimpinan yang efektif seringkali diukur dari kemampuan pemimpin dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan inovasi.

Dengan demikian, kepemimpinan bukanlah sekadar tentang memiliki kekuasaan atau kedudukan tertentu, tetapi lebih kepada kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain, memotivasi mereka, dan mengarahkan upaya bersama untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang efektif juga harus memiliki keterbukaan terhadap masukan dan ide-ide baru, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Dengan demikian, kepemimpinan bukanlah

sifat yang melekat pada individu tertentu, tetapi dapat dikembangkan melalui pembelajaran, pengalaman, dan refleksi diri yang terus-menerus.

Teori Kepemimpinan

Bidang studi yang disebut teori kepemimpinan mempelajari orang yang memiliki karakteristik fisik, mental, dan status yang dianggap superior yang memungkinkan mereka untuk mempengaruhi orang lain dalam kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Hutahean (2021) mengatakan bahwa ada tiga teori utama yang berbicara tentang bagaimana kepemimpinan berasal.

1. Teori Genetis: Teori ini mengatakan bahwa pemimpin memiliki kemampuan unik sejak lahir. Mereka diciptakan untuk memimpin dalam berbagai keadaan. Teori filsafat ini bersifat deterministik, yang berarti bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang telah ditetapkan sejak awal.
2. Teori Sosial: Teori ini menentang teori genetis dengan mengatakan bahwa pemimpin perlu dilatih, dididik, dan dibentuk sebelum dilahirkan. Melalui usaha dan kemauan yang kuat untuk belajar dan berkembang, setiap orang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin.
3. Teori Ekologis/Sintetik: Menurut teori ini, seseorang hanya dapat menjadi pemimpin jika memiliki sifat dan kemampuan kepemimpinan yang diperlukan. Dalam konteks tertentu, pengalaman dan pendidikan dapat membangun kepemimpinan.

Dengan demikian, ketiga teori tersebut memberikan sudut pandang yang berbeda tentang asal-usul dan sifat kepemimpinan, mulai dari pandangan yang menekankan faktor bawaan (genetik), faktor sosial (pendidikan dan pembentukan), hingga pandangan yang lebih holistik yang menggabungkan faktor-faktor genetik, sosial, dan lingkungan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam memastikan bahwa setiap anggota tim tetap fokus pada tugas mereka dengan bantuan komunikasi yang baik. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi bawahannya untuk bekerja dengan antusiasme dan tanpa merasa terpaksa. Kepemimpinan yang tidak efektif, sebaliknya, dapat menyebabkan tekanan yang berlebihan pada anggota tim dan hasil kerja yang

buruk. Oleh karena itu, kolaborasi yang efektif antara bawahan dan pemimpin sangat penting. Studi oleh Hardian dan Hermawan (2022) menemukan empat gaya kepemimpinan utama:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik: Pemimpin dengan gaya ini mampu menginspirasi dan mempengaruhi bawahannya melalui karisma dan kepribadian yang kuat.
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional: Pemimpin menggunakan pendekatan ini dengan memberikan penghargaan atau hukuman sesuai dengan pencapaian atau ketidakmampuan bawahannya dalam mencapai tujuan.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin memotivasi bawahannya dengan memberikan tujuan yang jelas dan menginspirasi mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka.
4. Gaya Kepemimpinan Visioner: Pemimpin dengan gaya ini memiliki visi yang kuat dan mampu mengarahkan tim menuju tujuan yang jauh di masa depan.

Teori Generasi Z

Teori Generasi Z mengacu pada kelompok individu yang lahir dan dibesarkan dalam era digital, yang secara alami memiliki keterampilan teknologi tinggi dan terbiasa dengan penggunaan internet dan perangkat elektronik. Generasi Z, juga dikenal sebagai iGeneration atau Internet Generation, memiliki ciri khas multitasking, aktif di media sosial, dan mengakses informasi secara online. Mereka cenderung memiliki pemahaman yang mendalam tentang teknologi sejak dini, karena akses mereka yang luas terhadap internet dan perangkat canggih.

Untuk menghadapi tantangan dalam manajemen organisasi, Generasi Z diharapkan memiliki beberapa keterampilan kunci, termasuk kemampuan untuk memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, kreativitas, dan manajemen sumber daya manusia. Kemampuan ini dianggap penting karena lingkungan kerja modern sering kali membutuhkan adaptasi cepat dan kemampuan untuk menghadapi tantangan yang kompleks.

1. Memecahkan Masalah Kompleks: Generasi Z diharapkan memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah yang kompleks melalui

pengalaman hidup dan usaha. Praktik terbaik untuk mengembangkan kemampuan ini adalah dengan terus mengerjakan soal-soal dan tantangan yang memungkinkan mereka untuk menemukan solusi yang tepat.

2. Berpikir Kritis: Keterampilan berpikir kritis penting bagi Generasi Z untuk dapat menilai informasi secara logis dan menyeluruh. Hal ini memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang tepat dan berkualitas dalam berbagai situasi.
3. Kreativitas: Organisasi menginginkan karyawan yang dapat berinovasi dan memunculkan ide-ide baru. Generasi Z diharapkan untuk berpikir di luar kotak dan memberikan kontribusi yang kreatif untuk membedakan diri mereka dan meningkatkan daya saing perusahaan.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kemampuan manajemen sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan bagi Generasi Z dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. Mereka perlu mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan kerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan menguasai keterampilan-keterampilan ini, Generasi Z diharapkan dapat berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja yang terus berubah dan memenuhi tuntutan zaman yang semakin kompleks.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, yang melibatkan pengumpulan data dari sumber-sumber perpustakaan, penelusuran dan pencatatan informasi, serta pengelolaan bahan penelitian. Dalam studi literatur, literatur yang digunakan biasanya berupa jurnal penelitian ilmiah yang diakses melalui website jurnal ilmiah. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data primer melalui survei atau eksperimen, melainkan mengandalkan analisis dan interpretasi terhadap informasi yang terdapat dalam literatur yang relevan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan yang mendalam tentang topik penelitian tanpa perlu melakukan pengumpulan data sendiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hakikat Gaya Kepemimpinan Yang Ideal Untuk Generasi Z

Generasi Z membutuhkan kepemimpinan transformasional karena mereka membutuhkan pemimpin yang dapat mereka kenali, menginspirasi, dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang berhasil karena dapat meningkatkan kinerja, semangat, dan partisipasi anggota organisasi di seluruh organisasi, baik bisnis, publik, maupun sosial.

Generasi Z memiliki ciri khas dalam penggunaan teknologi dan preferensi terhadap informasi yang disampaikan secara visual dan melalui media online. Oleh karena itu, pemimpin yang memahami dan memanfaatkan teknologi serta memiliki kemampuan untuk menyampaikan visi dan nilai-nilai secara menarik dan inspiratif akan lebih efektif dalam memimpin Generasi Z.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Generasi Z. Pemimpin transformasional dapat menciptakan standar etika yang tinggi, memperoleh kepercayaan dan rasa hormat dari karyawan, menginspirasi kebanggaan, dan memberikan visi yang menarik dan menginspirasi untuk melibatkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan lebih efektif dalam memimpin Generasi Z, karena mampu memahami karakteristik dan kebutuhan mereka serta menginspirasi mereka untuk berkontribusi secara positif dalam organisasi.

Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Generasi Z

Gaya kepemimpinan transformasional pada Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang khas. Berdasarkan penelitian, ada empat karakteristik utama yang dimiliki oleh pemimpin dengan gaya transformasional:

1. **Karismatik:** Pemimpin transformasional memiliki karisma yang kuat yang memungkinkan mereka untuk menarik dan memengaruhi pengikutnya. Mereka mampu menginspirasi orang lain untuk percaya pada visi mereka dan berkomitmen untuk mencapainya. Karisma ini memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim Generasi Z.

2. Inspiratif: Pemimpin transformasional mampu mengkomunikasikan visi mereka secara jelas dan menarik. Mereka mampu menggerakkan tim mereka dengan membangkitkan rasa antusiasme dan optimisme terhadap tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi merupakan aspek penting dalam gaya kepemimpinan transformasional, terutama saat memimpin Generasi Z yang membutuhkan motivasi ekstra.
3. Intelektual: Pemimpin transformasional mampu mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki untuk memecahkan masalah dengan bijaksana. Mereka mengambil keputusan berdasarkan logika dan pemikiran yang hati-hati, serta memiliki kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang. Keterampilan ini dapat membantu mereka dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan beragam dalam lingkungan kerja.
4. Personifikasi: Pemimpin transformasional peduli terhadap karyawan dan memperhatikan kinerja serta perkembangan mereka. Mereka tidak hanya memberikan arahan dan instruksi, tetapi juga memberikan dukungan dan nasehat untuk membantu karyawan mengembangkan potensi mereka. Pendekatan ini menciptakan ikatan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, serta membantu dalam memperkuat budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan.

Dengan memahami dan menerapkan karakteristik ini, pemimpin dapat lebih efektif dalam memimpin Generasi Z menuju kesuksesan dan pencapaian tujuan bersama.

Kecocokan Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Generasi Z

Generasi Z memiliki karakteristik yang selaras dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformatif, dikarenakan hal-hal berikut:

1. Memiliki jiwa wirausaha: Generasi Z memiliki semangat untuk berinovasi dan mengambil risiko. Mereka ingin bekerja di organisasi yang memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi dan membuat perubahan.
2. Terampil dalam teknologi: Generasi Z adalah generasi digital native yang terbiasa dengan teknologi dan internet. Mereka ingin bekerja di organisasi yang memanfaatkan teknologi dengan maksimal.

3. Menghargai keseimbangan kehidupan kerja: Generasi Z menginginkan kehidupan kerja yang seimbang di mana mereka dapat bekerja dengan penuh semangat dan memiliki waktu untuk menikmati kehidupan pribadi mereka.
4. Ingin belajar dan berkembang: Generasi Z adalah generasi yang haus akan pengetahuan dan ingin terus belajar dan berkembang. Mereka ingin bekerja di organisasi yang memberikan mereka kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan mereka.

Implementasi Kepemimpinan Transformatif untuk Generasi Z

1. Memberikan visi yang jelas dan inspiratif: Pemimpin transformasional dapat memberikan visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan organisasi. Visi ini harus relevan dengan minat dan nilai-nilai Generasi Z.
2. Memberikan kesempatan untuk berinovasi: Pemimpin transformasional dapat memberikan kesempatan kepada Generasi Z untuk berinovasi dan mengembangkan ide-ide baru. Hal ini dapat dilakukan melalui program mentoring, hackathon, atau inkubator bisnis.
3. Membangun budaya kerja yang positif: Pemimpin transformasional dapat membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif di mana Generasi Z merasa dihargai dan dihormati. Budaya ini harus mendorong komunikasi terbuka, saling percaya, dan teamwork yang kuat.
4. Memberikan feedback yang konstruktif: Pemimpin transformasional dapat memberikan feedback yang konstruktif kepada Generasi Z untuk membantu mereka berkembang. Feedback ini harus spesifik, tepat waktu, dan disampaikan dengan cara yang positif.
5. Memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang: Pemimpin transformasional dapat memberikan kesempatan kepada Generasi Z untuk belajar dan berkembang melalui pelatihan, seminar, dan program pengembangan lainnya.

KESIMPULAN

Organisasi memerlukan pemimpin yang mampu memotivasi dan membimbing anggota organisasi menuju perubahan dan kemajuan yang positif. Gaya kepemimpinan transformasional, dengan karakteristiknya yang karismatik, inspiratif, intelektual, dan personalisasi, dianggap sebagai pendekatan yang ideal untuk memimpin Generasi Z

dengan efektif. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan Generasi Z untuk tumbuh dan berkontribusi secara optimal, yang pada akhirnya akan mengarah pada keberhasilan organisasi. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan metode studi literatur. Untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian dan meningkatkan pemahaman kita tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Generasi Z, diperlukan penelitian tambahan pada subjek yang serupa atau lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Putra, Bagus Setyaki, Ghifari Al, Farqan Politeknik, and Ilmu Pemasarakatan. n.d. “NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERKARAKTER DALAM KEMAJUAN ORGANISASI 1.” doi: 10.31604/jips.v8i3.2021.427-435.
- Alfaruqy, Muhammad Zulfa. 2022. *GENERASI Z DAN NILAI-NILAI YANG DIPERSEPSIKAN DARI ORANGTUANYA GENERATION Z AND THE PERCEIVED VALUES FROM THE PARENTS*. Vol. 4.
- Ekonomi, Jurnal, Bisnis Islam, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap, Kinerja Pegawai Nurjaya, Afiah Mukhtar, A. Nur, Achsanuddin Ua, Iain Parepare, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, Tri Darma Nusantara, and Universitas Muhammadiyah Makassar. n.d. 35 | *B a l a n c A*. Vol. 2.
- Fani Ekowati, Meisya. 2022. *KEPEMIMPINAN RIDWAN KAMIL DI ERA MILENIAL KOTA BANDUNG*.
- Irena, Lydia, and Effy Zalfiana Rusfian. 2019. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Tech Company.” *Jurnal Komunikasi* 11(2):223. doi: 10.24912/jk.v11i2.5635.
- Kansaki, Timori, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, and Elserra Siemin Ciamas. 2021. *Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus Pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)*.
- Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien, Gaya, Sri Mulyatiningsih, and Usman Sasyari. 2021. “GAYA KEPEMIMPINAN YANG

EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KESELAMATAN PASIEN.” *Jurnal Ilmiah Keperawatan Altruistik (JIKA)* 4(1).

Penelitian, Jurnal, Pendidikan Sosial Humaniora, Hardi Mulyono, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim, and Nusantara Al Washliyah. 2018. *KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERBASIS KARAKTER DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI*. Vol. 3.

Pratama, Gilalng. n.d. “5-7-2-PB.” *Ekonomi* (ANALISIS MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA ANGKATAN KERJA GENERASI Z).

Saputro, Riki Andi. 2022. *Gaya Kepemimpinan Yang Ideal Untuk Generasi Milineal*. Vol. 5.

Widarto. 2013. “Kepemimpinan (Leadership).” *Universitas Negeri Yogyakarta* 1–11