

Gaya Kepemimpinan Ideal Untuk Generasi Z Pada Lingkungan Organisasi

Aquina Tiara Dewi

Universitas Ma Chung

Korespondensi penulis: aquinatiara30@gmail.com

Kanaya Meidy Andrena

Universitas Ma Chung

E-mail: kanayameidya@gmail.com

Catharina Aprilia Hellyani

Universitas Ma Chung

Abstract. *Leadership style is a characteristic of the behavior of a leader who guides, motivates, guides and directs a group of people or an organization. Generation Z has a leadership style that is not the same as previous generations. This research was conducted to analyze the appropriate leadership style for Generation Z to apply to an organizational environment, this leadership style is a transformational leadership style. The method used is literature study. The results of the study show that a transformative leadership style is the ideal leadership style for Generation Z.*

Keywords: *Leadership Style, Organization, Generation Z.*

Abstrak. Gaya kepemimpinan adalah karakteristik perilaku seorang pemimpin yang membimbing, memotivasi, membimbing dan mengarahkan sekelompok orang maupun organisasi. Generasi Z mempunyai gaya kepemimpinan yang tidak sama dengan generasi sebelumnya. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang pantas untuk diterapkan Generasi Z pada lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional. Metode yang digunakan adalah studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang ideal untuk Generasi Z.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Organisasi, Generasi Z.

LATAR BELAKANG

Setiap generasi memiliki gaya hidup dan cara memimpin sendiri. Generasi adalah struktur sosial di mana kelompok orang dengan usia dan pengalaman sejarah yang sama ada (Putra, 2016). Lebih lanjut (Putra, 2016) menjelaskan, individu yang termasuk dalam satu generasi adalah mereka yang memiliki tahun kelahiran yang sama dalam kurun waktu duapuluh tahun dan memiliki aspek sosial dan cerita yang sama.

Generasi Z menjadikan patokan pada generasi yang lahir setelah Generasi Y. Generasi ini termasuk orang yang lahir diantara tahun 1995 sampai 2010, yaitu rentang umur berkisar 13 sampai 28 tahun (Timori Kansaki et al., 2021). Generasi Z disebut sebagai Generasi Digital Native dan sudah akrab dengan gadget dan teknologi lainnya sejak kecil. Generasi ini juga dapat mengekspresikan identitasnya baik di lingkungan nyata maupun digital (Alfaruqy, 2022).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z merupakan mayoritas penduduk Indonesia. Sekitar 27,94% populasi negara adalah generasi yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012. Adapun menurut data Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), jumlah penduduk generasi Z yang berusia 10-24 tahun sebanyak 68.662.815 jiwa pada 31 Desember 2021:

Jawa Barat	11.886.058 Jiwa
Jawa Timur	9.252.385 Jiwa
Jawa Tengah	8.511.476 Jiwa
Kalimantan Utara	189.403 Jiwa
Gorontalo	337.754 Jiwa
Papua Barat	344.920 Jiwa

Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana seorang pemimpin berperilaku ketika untuk mempengaruhi orang lain. Oleh karena itu, kepemimpinan mempengaruhi keefektifan orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berdampak signifikan pada kualitas kepemimpinan individu, yang dapat mengarahkan organisasi ke tujuannya (Hasnawati et al., 2021).

Menjadi pemimpin yang baik bagi generasi Z saat ini dan masa depan merupakan tantangan yang besar. Namun, tantangan tersebut bisa dilalui dengan semangat kepemimpinan generasi Z saat ini. Pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Pemimpin harus mempunyai tingkat sosialisasi yang tinggi dan kemauan untuk membantu orang lain dengan tidak diskriminasi (Mustomi & Reptiningsih, 2020).

Gaya kepemimpinan generasi Z tidak sama dengan model kepemimpinan yang lama, karena terdapat perubahan disisi kemampuan. Generasi Z saat ini mempunyai kemampuan menggunakan teknologi informasi lebih baik dari generasi sebelumnya, memiliki keberanian dan motivasi yang lebih, kemandirian serta lebih menyukai hal-hal

yang serba instan. Dengan memahami karakteristik generasi Z ini, seorang pemimpin baru dapat mempengaruhi generasi selanjutnya (Peramesti & Kusmana, 2018).

Gaya kepemimpinan yang ideal untuk Generasi Z salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional telah dibuktikan melalui beberapa penelitian terdahulu. Seperti menurut (Hardian & Hermawan, 2022) pemimpin dalam organisasi dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan contoh etis dalam tindakan, mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari karyawan, menumbuhkan kebanggaan dan menghadirkan tujuan yang menarik dan menginspirasi mereka. Menurut (Pratama & Elistia, 2020) kepemimpinan dengan gaya transformasional berpengaruh positif terhadap generasi Z. Sedangkan penelitian (Irena & Rusfian, 2019). Generasi Z pantas memimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang transformasional. Paham akan keunikan Generasi Z akan membantu karyawan mengenali kemampuan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, terutama mengenai kebutuhan mereka. Berdasarkan latar belakang yang ada di penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ideal untuk generasi Z pada lingkungan organisasi. Cara yang akan dipakai pada penelitian ini adalah studi literatur. Penelitian ini dibuat dengan judul Gaya Kepemimpinan Yang Ideal Untuk Generasi Z Pada Lingkungan Organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Definisi Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam memimpin kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih, dalam organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan, mengarahkan, dan memengaruhi pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Hutaheean, 2021). Kepemimpinan yang dimiliki adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam efektivitas dan keberhasilan organisasi (KKP, 2017) dan menurut Oktawaldiana,dkk (2015) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi tindakan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, antara lain sebagai berikut (Hutahean, 2021):

1. Pengambilan keputusan secara tegas dan tepat
2. Berani mengamnil risiko yang diterima
3. Berani bertanggung jawab

Teori Kepemimpinan

Pada intinya, teori kepemimpinan adalah studi tentang seseorang yang memiliki personalitas fisik, mental, dan status yang dianggap lebih unggul dari individu lain dalam suatu kelompok dan memungkinkan mereka mempengaruhi individu lain dalam kelompok untuk bergerak menuju suatu tujuan (Mustomi & Reptiningsih, 2020).

Menurut Hutahean (2021) ada tiga teori yang menjelaskan munculnya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Teori Genetis menyatakan sebagai berikut:
 - a. Pemimpin lahir oleh kemampuan alami yang istimewa sejak lahir
 - b. Secara khusus mempunyai takdir menjadi pemimpin dalam berbagai situasi dan kondisi.
 - c. Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan deterministis.
2. Teori Sosial (lawan Teori Genetis) menyatakan sebagai berikut.
 - a. Pemimpin tidak lahir begitu saja, melainkan harus disiapkan, dididik, dan dibentuk
 - b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha serta didorong oleh kemauan sendiri.
3. Teori Ekologis/Sintetik mengutarakan bahwa seseorang berhasil menjadi pemimpin jika memiliki kualitas kepemimpinan dan ketrampilan. Teori ini juga telah dikembangkan melalui pengalaman dan pendidikan sesuai dengan persyaratan lingkungan atau ekologis

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat cocok dengan bawahan yang mengandalkan komunikasi untuk menjaga setiap orang pada tugas sesuai dengan unit kerjanya masing-masing (Ekowati, 2022). Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dan efektif akan membuat orang melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinannya tidak

efektif maka kebanyakan orang bekerja di bawah tekanan dan mencapai hasil yang kurang optimal. Oleh sebab itu, kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai sangat diperlukan (Saputro, 2022). Dalam penelitian (Hardian & Hermawan, 2022) Gaya kepemimpinan ada 4 yaitu:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik
2. Gaya kepemimpinan transaksional
3. Gaya kepemimpinan transformasional
4. Gaya kepemimpinan visioner

Teori Generasi Z

Seiring berjalannya waktu, demografi setiap generasi juga berubah. Dilihat dari komposisi usia kerja dan angkatan kerja, komposisi kelompok baby boomer mulai menurun, dengan Generasi X dan Y mempunyai jumlah kelompok paling banyak diantara lainnya. Selain itu, generasi yang baru mulai bekerja, yang disebut Generasi Z, mulai bermunculan. Generasi termuda yang baru memulai adalah Generasi Z, biasanya disebut sebagai iGeneration atau Internet Generation. Gen Z hampir sama dengan Gen Y, tetapi Gen Z melakukan kegiatan seperti berpartisipasi dalam media sosial di ponsel mereka, menjelajahi web di komputer mereka, dan mendengarkan musik di headset mereka secara bersamaan (bisa multitask). Apa yang terjadi sebagian besar berkaitan dengan dunia yang berhubungan dengan internet atau online. Generasi ini paham akan teknologi sejak dini dan mengenal perangkat-perangkat yang memiliki kualitas tinggi yang secara tidak langsung mempengaruhi kepribadian mereka. Bagi Gen Z, informasi dan teknologi adalah bagian dari kehidupan. Karena mereka lahir di tempat akses informasi, khususnya internet, telah menjadi budaya global yang mempengaruhi nilai, keyakinan, dan tujuan hidup mereka. Kebangkitan Generasi Z juga akan membawa tantangan baru bagi praktik manajemen organisasi, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia (Putra, 2016)

Keterampilan (*Skill*) Generasi Z

Menurut Hidayat dan Selvia (2022) Generasi Z harus memiliki keterampilan antara lain:

1. Memecahkan Masalah Kompleks
Kemampuan ini datang secara alami melalui usaha dan pengalaman hidup. Namun cara terbaik untuk menguasainya adalah dengan mengerjakan soal hingga akhirnya menemukan solusi yang tepat.

2. **Berpikir Kritis**
Kemampuan untuk berpikir jernih dan menyeluruh tentang suatu subjek dan membuat penilaian logis.
3. **Kreativitas**
Organisasi ingin karyawan mereka menerapkan ide-ide baru dan berpikir di luar kotak agar lebih kompetitif dan memberikan sesuatu yang baru yang membedakan mereka dari yang lain.
4. **Manajemen sumber daya manusia**
Manajemen bakat adalah salah satu keterampilan kunci untuk belajar menjadi sukses. Karena setiap pemimpin membutuhkan tim untuk mencapai tujuan mereka. Kesuksesan tim dicapai ketika para pemimpin memiliki keterampilan manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan ini adalah studi literatur. Metode penelitian studi literatur adalah berbagai kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data perpustakaan, metode penelusuran/pencatatan, metode pengelolaan bahan penelitian. Literatur dalam penelitian ini berupa jurnal penelitian ilmiah yang akan menjadi bahan dan sumber data. Data yang digunakan didapatkan dari *website* jurnal ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat Gaya Kepemimpinan Yang Ideal Pada Generasi Z

Gaya kepemimpinan yang harus diterapkan seorang pemimpin pada organisasinya bergantung pada anggotanya sendiri. Karyawan Gen Z membutuhkan pemimpin yang dapat mereka kenal dan menginspirasi untuk mencapai tujuan (Irena & Rusfian, 2019). Menurut (Hardian & Hermawan, 2022) pemimpin transformasional dipandang sebagai model kepemimpinan efektif. Pemimpin yang dapat mendorong semangat, menghasilkan nilai-nilai, kepercayaan, dan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dalam situasi apapun merupakan kepemimpinan transformasional (Pratama & Elistia, 2020).

Hasil penelitian (Hardian & Hermawan, 2022) membuktikan gaya transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif pada Generasi Z. Karena kepemimpinan transformasional bermanfaat meningkatkan semangat, kinerja dan partisipasi organisasi dalam organisasi publik, bisnis dan sosial. Generasi Z juga mempunyai akses dan mempercayai teknologi, HP, dan jalur informasi acak. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang rajin membaca cerita di buku cetak, Generasi Z menyenangi dunia internet, apalagi dengan informasi yang lebih banyak bertebaran dalam bentuk visual dan gambar.

Begitu juga dengan hasil penelitian (Irena & Rusfian, 2019) ini menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan Gen Z. Pemimpin transformasional menetapkan standar etika untuk operasi mereka, mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari karyawan mereka, menginspirasi kebanggaan, dan menyajikan visi yang melibatkan dan menginspirasi karyawan mereka.

Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Generasi Z

Pemimpin memiliki tugas untuk terlibat dalam kegiatan pengendalian untuk memastikan bahwa upaya mereka untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggotanya konsisten dengan tujuan organisasi (Shalahuddin, 2016). Secara umum, model kepemimpinan transformasional berorientasi pada perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah mengidentifikasi perubahan yang ada, mengembangkan visi sebagai pendukung, dan melaksanakan rencana perubahan (Irena & Rusfian, 2019).

Menurut penelitian (Hardian & Hermawan, 2022) dan (Pratama & Elistia, 2020) ada 4 karakteristik pemimpin dengan gaya transformasional antara lain:

1. Karismatik: menyampaikan visi dan misi, menginspirasi kinerja karyawan dengan rasa bangga, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dari karyawan.
2. Inspiratif: mengkomunikasikan tujuan yang besar, menggunakan simbol untuk menfokuskan usaha, menjelaskan maksud penting dengan cara yang sederhana.
3. Intelektual: menerapkan pengetahuan yang ada untuk memecahkan berbagai masalah, bertidak berdasarkan logika dan pemecahan masalah dengan hati-hati.
4. Personifikasi: melayani dan memperhatikan kinerja karyawan, memberikan nasehat agar melatih kemampuan karyawan.

Selaras dengan apa yang dituliskan (Irena & Rusfian, 2019) pemimpin fokus pada tindakan dan inisiatif dan menggunakan penanda yang berbeda untuk mengekspresikan tujuan organisasi dengan cara yang sederhana. Pemimpin juga menanamkan semangat kerja tim, antusiasme, dan optimisme pada karyawan Gen Z. Sehingga, dengan karakter tersebut generasi Z membutuhkan gaya kepemimpinan transformasional .

KESIMPULAN DAN SARAN

Organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat menggerakkan organisasi yang dipimpinnya untuk maju, berkembang, dan mengarahkan mereka ke arah yang lebih baik. Gaya kepemimpinan yang tepat memiliki dampak besar pada produktivitas dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional ideal diterapkan untuk Generasi Z. Karena Kepemimpinan transformasional berguna untuk meningkatkan semangat, efisiensi dan keterikatan organisasi baik pada organisasi publik, organisasi perusahaan maupun organisasi di lingkungan sosial.

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini yang dilakukan metode studi literatur. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan meneliti subjek lainnya yang serupa atau lebih spesifik dengan harapan dapat lebih menyempurnakan hasil dan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- 1, K. (2015). Makalah Kepemimpinan “Konsep Kepemimpinan.” *Blog.Ub.Ac.Id*, 135030201111123, 1–12. <http://blog.ub.ac.id/anikrotul/files/2013/03/MAKALAH-SIM-FIX-1.docx>
- Alfaruqy, M. Z. (2022). Generasi Z Dan Nilai-Nilai Yang Dipersepsikan Dari Orangtuanya. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 4(1), 84–95. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.658>
- Ekowati, M. F. (2022). Kepemimpinan Ridwan Kamil Di Era Milenial Kota Bandung. *Researchgate.Net*, June. https://www.researchgate.net/profile/Meisya-Ekowati/publication/361466143_KEPEMIMPINAN_RIDWAN_KAMIL_DI_ERA_MILENIAL_KOTA_BANDUNG/links/62b322add49f803365b17a1c/KEPEMIMPINAN-RIDWAN-KAMIL-DI-ERA-MILENIAL-KOTA-BANDUNG.pdf
- Hardian, V., & Hermawan, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformatif. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(1), 32–38.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*.
- Hidayat, F. ., & Selvia. (2022). Peran Generasi Milenial Dan Generasi Z Dalam Menghadapi Persaingan Global Di Era 5.0. *Prosiding Seminar Manajemen SI, Februari*, 22–25.
- Hutaheean, W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan.pdf. In *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (p. 130).
- Irena, L., & Rusfian, E. Z. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Tech Company. *Jurnal Komunikasi*, 11(2), 223. <https://doi.org/10.24912/jk.v11i2.5635>
- KKP, R. (2017). *Materi Pengantar Soal Teori Kepemimpinan*.
- Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millenial. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 189–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp189-199>
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja kepemimpinan transformasional. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152.
- Putra, Y. S. (2016). Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9(1952), 123–134.
- Saputro, R. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Yang Ideal Untuk Generasi Milineal. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 212. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57799>
- Shalahuddin. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam. *Media Neliti*, 1(2), 171–188.

Timori Kansaki, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Elserra Siemin Ciamas, & Arwin. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>