

Research Article

Menghadapi Perubahan Paradigma Kepemimpinan: Strategi Mengelola Generasi Z dan Milenial Yang Berbeda

Adelia Putri Rimadhani¹

STIE Mahardhika Surabaya, Indonesia¹

e-mail: adlia.rimadhani@gmail.com

Abstrak

Dalam era perubahan paradigma kepemimpinan yang dipicu oleh kehadiran generasi Z dan Milenial di tempat kerja, organisasi perlu mengembangkan strategi yang inklusif dan adaptif untuk mengelola kedua generasi ini dengan efektif. Artikel ini membahas karakteristik, nilai-nilai, dan harapan dari generasi Z dan Milenial terkait dengan kepemimpinan, serta bagaimana informasi ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi pengelolaan yang tepat. Pendekatan yang inklusif dan adaptif melibatkan pemahaman mendalam terhadap preferensi dan kebutuhan generasi muda, pembangunan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, serta promosi budaya kerja yang inklusif dan memperhatikan keberagaman. Dengan demikian, organisasi dapat memperkuat kepemimpinan mereka di semua tingkatan, menjaga keseimbangan antara kontinuitas dan inovasi, dan menghadapi tantangan masa depan dengan keyakinan dan keberanian.

Kata Kunci: Perubahan Paradigma Kepemimpinan, Generasi Z, Milenial, Strategi Pengelolaan, Inklusif

PENDAHULUAN

Kepemimpinan di era modern menghadapi tantangan baru dengan munculnya Generasi Z dan Milenial yang membawa paradigma dan nilai-nilai yang berbeda. Perubahan ini mengharuskan pemimpin untuk memahami secara mendalam dinamika dan karakteristik unik dari kedua generasi ini. Generasi Z, yang tumbuh dalam era teknologi yang maju, cenderung lebih terhubung secara digital dan menuntut fleksibilitas serta kesempatan untuk berkontribusi secara langsung dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, Milenial, yang merupakan pendahulunya, memiliki aspirasi karir yang tinggi, mencari arti dan tujuan dalam pekerjaan mereka, serta menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup. Dalam mengelola kedua generasi ini, pemimpin harus mengadopsi strategi yang inklusif, membangun hubungan yang kuat, dan memperhatikan kebutuhan individual serta aspirasi mereka (Purwati & Budiyanto, 2022).

Generasi Z dan Milenial memiliki ciri khas yang memengaruhi cara mereka

berinteraksi dan bekerja. Generasi Z cenderung lebih mandiri dan kreatif, seringkali mencari tantangan baru dan berorientasi pada hasil. Mereka juga sangat terampil dalam teknologi dan membutuhkan umpan balik yang instan. Di sisi lain, Milenial cenderung lebih terfokus pada kerja tim, menghargai kolaborasi dan kesempatan untuk belajar dari sesama. Mereka juga sering mencari pengakuan dan apresiasi atas kontribusi mereka. Pemimpin yang efektif harus mampu menggabungkan kekuatan dari kedua generasi ini, menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi pertukaran ide dan kerjasama lintas-generasi.

Penggunaan teknologi dan media sosial telah mengubah lanskap komunikasi dan interaksi sosial, mempengaruhi cara Generasi Z dan Milenial berkomunikasi dalam konteks profesional. Pemimpin harus menyadari pentingnya platform digital dalam memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran informasi. Selain itu, mereka juga harus mampu membimbing kedua generasi ini dalam memanfaatkan teknologi secara produktif dan etis, serta membatasi dampak negatifnya terhadap kesejahteraan mental dan emosional (Suryaningsih, 2020).

Pemimpin juga harus memperhatikan perubahan dalam harapan dan nilai-nilai yang dibawa oleh Generasi Z dan Milenial terkait dengan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Kedua generasi ini cenderung lebih peduli terhadap isu-isu lingkungan dan sosial, dan mereka mengharapkan organisasi dan pemimpin mereka untuk berperan aktif dalam mempromosikan keberlanjutan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai ini ke dalam budaya organisasi dan strategi bisnis mereka.

Dalam menghadapi perubahan paradigma kepemimpinan yang disebabkan oleh hadirnya Generasi Z dan Milenial, pemimpin harus mengadopsi pendekatan yang inklusif, adaptif, dan berorientasi pada nilai. Mereka perlu memahami dinamika dan karakteristik unik dari kedua generasi ini, serta mengembangkan strategi yang memungkinkan kolaborasi lintas-generasi, pemanfaatan teknologi yang produktif, dan integrasi nilai-nilai keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam budaya organisasi mereka. Dengan demikian, mereka dapat mengelola perbedaan generasi dengan efektif dan memimpin organisasi menuju kesuksesan jangka panjang.

Dalam menghadapi tantangan ini, pemimpin perlu memperhatikan pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan generasi muda. Ini termasuk kemampuan untuk memberikan umpan balik secara konstruktif dan secara terbuka menerima masukan dari anggota tim, membangun hubungan yang kuat berdasarkan kepercayaan dan penghargaan, serta memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Pemimpin yang mampu memimpin dengan memahami dan menghargai perbedaan generasi akan memiliki keunggulan dalam memotivasi dan menginspirasi tim mereka, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya saing tinggi.

Selain itu, bagi pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan akan fleksibilitas dan adaptasi dalam pola kerja dan struktur organisasi. Generasi Z dan Milenial cenderung menginginkan fleksibilitas dalam waktu kerja, preferensi terhadap lingkungan kerja yang dinamis, dan kesempatan untuk berkontribusi pada proyek-proyek yang mereka minati. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan strategi yang memungkinkan fleksibilitas tersebut tanpa mengorbankan produktivitas atau kualitas kerja (Safitri, et al., 2023).

Memahami dan mengakui peran teknologi dalam kehidupan sehari-hari

Generasi Z dan Milenial sangat penting dalam mengelola mereka secara efektif. Teknologi bukan hanya alat untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menjadi bagian integral dari identitas dan cara berpikir generasi muda. Pemimpin perlu memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk memfasilitasi kolaborasi, komunikasi, dan pembelajaran, serta memastikan bahwa tim mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berhasil beroperasi dalam lingkungan digital yang terus berkembang.

Menjadi contoh dan role model yang baik bagi Generasi Z dan Milenial. Mereka harus menunjukkan integritas, ketegasan, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, serta memberikan inspirasi dan arahan bagi anggota tim mereka. Dengan memperlihatkan dedikasi terhadap visi dan tujuan bersama, pemimpin dapat memotivasi generasi muda untuk berkontribusi secara maksimal dan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berubah-ubah.

Untuk mencapai kesuksesan dalam mengelola Generasi Z dan Milenial, penting bagi pemimpin untuk tetap terbuka terhadap belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Dunia kerja terus berkembang dan mengalami transformasi, didorong oleh perkembangan teknologi, dinamika pasar, dan perubahan dalam preferensi dan nilai-nilai generasi muda. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengadopsi sikap yang proaktif dalam memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, serta terbuka terhadap ide-ide baru dan pendekatan yang inovatif dalam mengelola tim mereka.

Kolaborasi lintas-generasi juga dapat menjadi kunci keberhasilan dalam mengelola perbedaan antara Generasi Z dan Milenial. Memfasilitasi pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan sudut pandang antara kedua generasi ini dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan holistik terhadap tantangan yang dihadapi tim. Pemimpin perlu menciptakan ruang untuk diskusi terbuka dan pembelajaran bersama, serta mendorong kerja tim lintas-generasi untuk mencapai tujuan bersama. Bagi pemimpin untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman. Dengan mengakui dan menghormati perbedaan individu, baik dalam hal usia maupun latar belakang, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan rasa memiliki dan keterlibatan yang tinggi dari semua anggota tim. Ini juga membantu dalam membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung di antara Generasi Z, Milenial, dan generasi-generasi sebelumnya dalam tim devisi.

Pemimpin untuk memperhatikan aspek kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup dari anggota tim mereka, terutama Generasi Z dan Milenial yang cenderung menempatkan nilai ini tinggi dalam hierarki nilai mereka. Memberikan dukungan dan fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja, memperhatikan kebutuhan akan istirahat dan rekreasi, serta menghargai peran kehidupan pribadi dalam kesejahteraan keseluruhan anggota tim merupakan langkah-langkah penting dalam memastikan kepuasan dan produktivitas yang berkelanjutan. Dengan mengadopsi pendekatan yang inklusif, adaptif, dan berorientasi pada nilai, pemimpin dapat mengelola perbedaan antara Generasi Z dan Milenial dengan efektif dan memimpin organisasi menuju kesuksesan jangka panjang. Dengan memahami dinamika dan karakteristik unik dari kedua generasi ini, serta membangun hubungan yang kuat dan memfasilitasi kolaborasi lintas-generasi, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inklusif, dan inovatif yang memungkinkan semua anggota tim untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

METODE

Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial atau perilaku manusia secara mendalam. Pendekatan ini berfokus pada interpretasi makna yang diberikan oleh individu terhadap pengalaman mereka, serta konteks sosial dan budaya di mana pengalaman tersebut terjadi. Dalam penelitian "Menghadapi Perubahan Paradigma Kepemimpinan: Strategi Mengelola Generasi Z dan Milenial yang Berbeda", metode penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang preferensi, nilai-nilai, dan harapan dari kedua generasi ini terkait dengan kepemimpinan.

Metode penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data yang bersifat deskriptif dan tidak terstruktur. Data dikumpulkan melalui berbagai teknik seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Dalam konteks penelitian ini, peneliti dapat menggunakan wawancara mendalam untuk mendapatkan pandangan langsung dari para pemimpin dan anggota tim Generasi Z dan Milenial tentang kepemimpinan. Observasi partisipatif juga dapat dilakukan untuk memahami secara langsung dinamika dan interaksi di lingkungan kerja yang melibatkan kedua generasi ini.

Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana peneliti secara sengaja memilih responden atau informan yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, atau pandangan yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, penggunaan purposive sampling memungkinkan peneliti untuk memilih peserta yang mewakili berbagai karakteristik dari Generasi Z dan Milenial, seperti usia, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan posisi dalam organisasi. Penelitian dilakukan dengan memilih narasumber antara kapten tim dan anggota tim, yang terdiri dari lima orang, H (General Manager), A (Human Reasearch), I (Receptionist), Y (Receptionist) dan A (Parking Area). Penelitian ini di laksanakan di PT SE 2. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang kaya dan beragam tentang pandangan dan pengalaman para kapten tim dan anggota tim dari kedua generasi ini terkait dengan kepemimpinan.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan induktif, di mana temuan atau pola yang muncul dari data dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi tema atau konsep yang relevan dengan penelitian. Dalam konteks penelitian ini, data yang dikumpulkan dari wawancara dan observasi partisipatif tentang preferensi, nilai-nilai, dan harapan dari kedua generasi ini terkait dengan kepemimpinan akan dianalisis untuk mengidentifikasi pola atau tema yang muncul. Temuan tersebut kemudian dapat digunakan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika kepemimpinan di era yang didominasi oleh Generasi Z dan Milenial serta strategi yang efektif untuk mengelola keduanya di dalam hotel.

Berikut pertanyaan wawancara dengan topik paradigma kepemimpinan antar kapten devisi dan rekan kerja lintas generasi , dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Pertanyaan Wawancara

No.	Indikator	Pertanyaan
1	Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan berbagai kelompok usia	1. Bagaimana mendefinisikan kepemimpinan yang efektif dalam konteks lintas generasi?

2	Sensitivitas terhadap kebutuhan dan harapan antar generasi	2. Apa langkah konkret yang diambil untuk memastikan bahwa kebutuhan dan harapan setiap generasi dapat terpenuhi?
3	Pemberian umpan balik	3. Bagaimana cara memberikan umpan balik yang efektif kepada anggota tim dari berbagai generasi?
4	Kemampuan untuk membangun kolaborasi lintas generasi	4. Bagaimana memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargaidan didengarkan dalam proses kolaborasi lintas generasi?
5	Kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja inklusif dan harmonis bagi semua tim	5. Bagaimana mengevaluasi efektifitas lingkungan kerja yang telah diciptakan dalam mencapai kesejahteraan dan kerja optimal bagi semua anggota tim?

HASIL DAN PENELITIAN

Dinamika Perubahan Paradigma Kepemimpinan Dalam Menghadapi Generasi Z Dan Milenial, Serta Dampaknya Terhadap Strategi Manajemen Dan Pengembangan Kepemimpinan Di Lingkungan Kerja Modern.

Perubahan paradigma kepemimpinan dalam menghadapi generasi Z dan Milenial mencerminkan transformasi mendalam dalam pola pikir, nilai, dan harapan terhadap pemimpin di lingkungan kerja modern. Generasi Z, yang tumbuh dalam era teknologi yang canggih, memiliki akses ke informasi yang luas dan terhubung secara digital. Mereka cenderung menantang hierarki tradisional dan menginginkan pemimpin yang lebih terbuka, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan individual mereka. Di sisi lain, Milenial, yang merupakan generasi sebelumnya, menyoroti pentingnya kesetaraan, keterlibatan, dan transparansi dalam kepemimpinan. Mereka mencari pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi, sambil memberikan ruang bagi pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Dalam menghadapi dinamika ini, organisasi harus mengubah strategi manajemen dan pengembangan kepemimpinan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kolaborasi lintas-generasi dan memenuhi harapan yang beragam dari kedua generasi ini.

Strategi manajemen dan pengembangan kepemimpinan di lingkungan kerja modern harus mengakomodasi perbedaan preferensi dan harapan antara generasi Z dan Milenial. Hal ini mungkin melibatkan pembentukan program pengembangan kepemimpinan yang beragam dan inklusif, yang memungkinkan keduanya untuk mengasah keterampilan kepemimpinan mereka sesuai dengan gaya dan nilai-nilai yang mereka anut. Organisasi juga perlu memperkuat komunikasi dan umpan balik yang terbuka antara pemimpin dan anggota tim, memungkinkan pertukaran gagasan dan wawasan yang saling menguntungkan antargenerasi.

Selain itu, bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan dalam paradigma kepemimpinan. Ini termasuk penggunaan teknologi sebagai alat untuk memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi lintas-generasi, serta memperkenalkan inisiatif-inisiatif yang memungkinkan pemimpin untuk terus berkembang dan belajar sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi generasi muda. Fleksibilitas dalam struktur organisasi dan pola kerja juga menjadi kunci dalam memungkinkan adaptasi

terhadap dinamika yang terus berubah dalam lingkungan kerja modern.

Organisasi perlu memperhatikan pentingnya membangun budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada nilai. Hal ini melibatkan pembentukan nilai-nilai organisasi yang mempromosikan kesetaraan, keragaman, dan keterbukaan, serta memberikan dukungan dan pengakuan kepada semua anggota tim, tanpa memandang usia atau generasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang membangun, organisasi dapat menarik dan mempertahankan talenta dari berbagai kelompok generasi, sambil memperkuat ikatan dan kerja tim lintas-generasi.

Organisasi untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap strategi manajemen dan pengembangan kepemimpinan mereka sesuai dengan perubahan dalam dinamika generasi muda. Memahami dan merespons secara proaktif perubahan-perubahan dalam preferensi, nilai-nilai, dan ekspektasi dari generasi Z dan Milenial akan memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif dalam mengelola tenaga kerja yang semakin beragam dan dinamis. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan kedua generasi ini untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal, sambil menjaga kesinambungan dan inovasi dalam kepemimpinan.

Dalam menghadapi dinamika perubahan paradigma kepemimpinan yang melibatkan generasi Z dan Milenial, organisasi juga harus memperhatikan dampaknya terhadap budaya kerja dan struktur organisasi secara keseluruhan. Perubahan dalam preferensi dan harapan generasi muda terhadap kepemimpinan dapat mempengaruhi pola interaksi, kolaborasi, dan kinerja di seluruh organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan integrasi nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dipegang teguh oleh generasi Z dan Milenial dalam budaya kerja mereka. Hal ini dapat mencakup promosi kesetaraan, inklusivitas, dan keberagaman, serta peningkatan transparansi dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan organisasi.

Organisasi juga harus mempertimbangkan peran teknologi dalam memfasilitasi perubahan paradigma kepemimpinan ini. Teknologi tidak hanya merupakan alat untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk mempromosikan komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif antara pemimpin dan anggota tim. Melalui platform digital dan alat kolaborasi online, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran gagasan dan pengetahuan lintas-generasi secara lebih efektif.

Bagi organisasi untuk mempertimbangkan penerapan kebijakan fleksibel yang memungkinkan keseimbangan kerja-hidup bagi generasi Z dan Milenial. Perubahan dalam harapan terhadap fleksibilitas waktu kerja, tempat kerja yang dinamis, dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional memerlukan pendekatan yang progresif dalam pengaturan kebijakan dan praktik kerja organisasi. Dengan memberikan ruang bagi kebutuhan individu, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan kinerja anggota tim dari generasi Z dan Milenial.

Organisasi juga perlu mengadopsi pendekatan yang proaktif dalam pengembangan kepemimpinan untuk generasi Z dan Milenial. Ini termasuk investasi dalam program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi generasi muda, serta memfasilitasi pertumbuhan karir yang berkelanjutan. Dengan memberikan akses kepada pemimpin muda untuk mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan dukungan yang mereka butuhkan, organisasi dapat memastikan kelangsungan dan keberhasilan kepemimpinan di masa depan yang lebih inklusif dan responsif terhadap perubahan paradigma kepemimpinan.

Dalam menjalankan strategi pengembangan kepemimpinan untuk generasi Z dan Milenial, organisasi juga perlu memperhatikan pentingnya memfasilitasi mentorship dan pembelajaran lintas-generasi. Menciptakan kesempatan bagi pemimpin senior untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka dengan generasi muda, sementara sebaliknya, memberikan platform bagi generasi muda untuk membawa perspektif baru dan ide-ide inovatif, dapat membantu memperkuat koneksi dan saling pengertian di seluruh organisasi. Melalui mentorship dan pembelajaran lintas-generasi, organisasi dapat menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan dan mempromosikan pertumbuhan yang berkelanjutan bagi semua anggota tim.

Organisasi untuk memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan soft skills yang relevan dengan konteks kepemimpinan masa kini. Keterampilan seperti komunikasi efektif, kepemimpinan situasional, kemampuan beradaptasi, dan empati menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja yang beragam dan dinamis. Melalui pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada pengembangan keterampilan soft skills ini, organisasi dapat membantu pemimpin muda dari generasi Z dan Milenial untuk menjadi lebih efektif dalam memimpin tim mereka dengan cara yang sensitif terhadap kebutuhan individu dan dinamika organisasi.

Perbedaan Karakteristik, Nilai-Nilai, Dan Harapan Antara Generasi Z Dan Milenial Terkait Dengan Kepemimpinan, Dan Bagaimana Informasi Ini Dapat Digunakan Untuk Mengelola Keduanya Secara Efektif Dalam Konteks Organisasi.

Perbedaan karakteristik, nilai-nilai, dan harapan antara generasi Z dan Milenial terkait dengan kepemimpinan mencerminkan perbedaan dalam pengalaman, latar belakang, dan konteks sosial ekonomi yang membentuk pandangan mereka tentang kepemimpinan. Generasi Z, yang merupakan generasi yang lahir setelah tahun 1997, seringkali lebih terbiasa dengan teknologi dan memiliki tingkat keterhubungan digital yang tinggi. Mereka cenderung lebih mandiri, kreatif, dan mencari pemimpin yang dapat memberikan arahan jelas sambil memberikan kebebasan untuk bereksperimen dan berinovasi. Di sisi lain, Milenial, yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, cenderung menekankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mencari arti dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan menghargai kesempatan untuk berkembang dan belajar dalam lingkungan kerja (Farunik, 2019).

Generasi Z sering kali mengharapkan kepemimpinan yang lebih terbuka, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan individual mereka. Mereka membutuhkan pemimpin yang dapat berkomunikasi secara jelas melalui berbagai platform digital, memberikan umpan balik secara instan, dan memberikan fleksibilitas dalam tugas-tugas yang diberikan. Di sisi lain, Milenial cenderung mencari pemimpin yang dapat menjadi mentor dan memberikan bimbingan dalam mengembangkan karir mereka. Mereka menginginkan pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi, serta memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Informasi ini dapat digunakan untuk mengelola kedua generasi ini secara efektif dalam konteks organisasi dengan memahami perbedaan-perbedaan tersebut dan menyesuaikan strategi kepemimpinan dan manajemen yang sesuai. Misalnya, organisasi dapat mengembangkan program pengembangan kepemimpinan yang berbeda untuk masing-masing generasi, dengan menekankan pada aspek-aspek yang lebih menarik bagi setiap generasi. Selain itu, penting bagi pemimpin dan manajer untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif, yang memungkinkan mereka untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan efektif dengan anggota tim dari kedua generasi ini.

Selain itu, organisasi juga dapat mempromosikan kerjasama lintas-generasi yang

produktif dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Dengan memfasilitasi pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan sudut pandang antara generasi Z dan Milenial, organisasi dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan kedua generasi ini untuk belajar satu sama lain dan saling memperkuat. Ini juga dapat membantu mengurangi potensi konflik atau ketegangan yang mungkin muncul akibat perbedaan generasi dalam lingkungan kerja.

Bagi pemimpin dan manajer untuk membangun hubungan yang kuat dan saling menguntungkan dengan anggota tim dari kedua generasi ini. Ini termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mendengarkan dengan empati, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir mereka. Dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan dari generasi Z dan Milenial, pemimpin dapat membangun hubungan yang membangun kepercayaan dan keterlibatan yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas tim secara keseluruhan.

Organisasi dapat memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antara generasi Z dan Milenial. Platform digital, seperti aplikasi pesan instan, platform kolaborasi online, dan media sosial perusahaan, dapat digunakan untuk memperkuat komunikasi lintas-generasi dan memfasilitasi pertukaran ide serta pengetahuan antara kedua generasi ini. Dengan memanfaatkan teknologi dengan bijaksana, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan generasi Z dan Milenial untuk berinteraksi dan bekerja sama secara efektif, bahkan dalam konteks kerja jarak jauh atau fleksibel (Anshori, 2021).

Bagi organisasi untuk memperhatikan pentingnya pembinaan kepemimpinan lintas-generasi. Ini berarti memungkinkan pemimpin senior untuk berperan sebagai mentor bagi generasi muda, sementara sebaliknya, pemimpin muda juga memiliki kesempatan untuk membawa perspektif baru dan ide-ide inovatif dalam tim. Dengan menciptakan kesempatan untuk mentorship dan kolaborasi lintas-generasi, organisasi dapat mempromosikan pertukaran pengetahuan dan keterampilan, serta membangun ikatan yang lebih kuat antara anggota tim dari berbagai generasi.

Organisasi juga dapat memperkuat budaya kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman. Dengan mengakui dan menghargai perbedaan dalam karakteristik, nilai-nilai, dan harapan antara generasi Z dan Milenial, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan keberagaman. Budaya kerja yang inklusif ini akan memungkinkan anggota tim dari kedua generasi ini untuk merasa dihargai, diakui, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal mereka.

Organisasi untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia mereka sesuai dengan perubahan dalam dinamika generasi muda. Melalui pendekatan yang adaptif dan responsif, organisasi dapat memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam mengelola perbedaan karakteristik dan preferensi antara generasi Z dan Milenial. Dengan memperhatikan perubahan-perubahan dalam nilai-nilai dan harapan generasi muda, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam memotivasi, menginspirasi, dan memimpin kedua generasi ini menuju kesuksesan bersama.

Organisasi Dapat Mengembangkan Strategi Kepemimpinan Yang Inklusif Dan Adaptif Untuk Mengakomodasi Preferensi Dan Kebutuhan Generasi Z Dan Milenial, Serta Memfasilitasi Kolaborasi Dan Pertukaran Ide Lintas-Generasi Yang Produktif.

Organisasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang inklusif dan adaptif dengan memahami secara mendalam preferensi dan kebutuhan generasi Z dan Milenial, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran ide lintas-generasi.

organisasi perlu melakukan penelitian dan analisis mendalam tentang karakteristik, nilai-nilai, dan harapan dari kedua generasi ini terkait dengan kepemimpinan. Ini dapat melibatkan survei, wawancara, atau diskusi kelompok untuk memahami perspektif mereka secara holistik. Berdasarkan pemahaman ini, organisasi dapat mengembangkan program pengembangan kepemimpinan yang inklusif dan adaptif. Program ini harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi keduanya, dengan menyediakan pelatihan, mentorship, dan sumber daya pengembangan lainnya yang relevan dan bervariasi. Hal ini akan membantu membangun kapasitas kepemimpinan yang kuat di semua tingkatan organisasi, dari pemimpin senior hingga pemimpin muda.

Bagi organisasi untuk mempromosikan budaya kerja yang mendukung kolaborasi lintas-generasi. Ini dapat dicapai dengan menciptakan ruang untuk pertukaran ide dan pengetahuan antara generasi Z dan Milenial melalui forum diskusi, proyek lintas-tim, atau program mentorship lintas-generasi. Dengan memfasilitasi kolaborasi yang produktif, organisasi dapat memanfaatkan kekuatan dan keahlian yang beragam dari kedua generasi ini untuk mencapai tujuan bersama. bagi pemimpin dan manajer untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang inklusif dan responsif. Ini mencakup memastikan bahwa semua anggota tim merasa dihargai, didengar, dan diberdayakan untuk berkontribusi secara maksimal. Pemimpin harus terbuka terhadap ide-ide baru dan sudut pandang yang berbeda, serta bersedia untuk belajar dari generasi muda.

Organisasi perlu secara terus-menerus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi kepemimpinan mereka sesuai dengan perubahan dalam dinamika generasi muda dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Dengan tetap responsif terhadap perubahan-perubahan ini, organisasi dapat memastikan bahwa strategi kepemimpinan mereka tetap relevan, efektif, dan mampu mengakomodasi preferensi dan kebutuhan yang terus berkembang dari generasi Z dan Milenial. Hal ini dapat dilakukan melalui pengumpulan umpan balik secara teratur dari anggota tim, evaluasi program-program kepemimpinan, dan memantau tren dan perkembangan dalam preferensi generasi muda. Dengan pendekatan yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi, organisasi dapat terus memperbaiki dan menyesuaikan strategi kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan yang berkembang dari generasi Z dan Milenial.

Organisasi juga dapat mempromosikan kerjasama lintas-generasi melalui proyek-proyek tim yang beragam dan inklusif. Dengan menciptakan kesempatan bagi generasi Z dan Milenial untuk bekerja bersama dalam tim lintas-generasi, organisasi dapat memfasilitasi pertukaran ide yang produktif dan mempromosikan pembelajaran saling-mengajar. Hal ini akan membantu memperkuat hubungan antargenerasi dan membangun ikatan yang lebih kuat di antara anggota tim. bagi organisasi untuk mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antara pemimpin dan anggota tim dari generasi Z dan Milenial. Dengan menciptakan lingkungan di mana semua anggota tim merasa nyaman untuk berbagi pendapat, ide, dan masalah, organisasi dapat memfasilitasi kolaborasi yang efektif dan pertukaran ide yang produktif antar-generasi. Komunikasi yang terbuka juga membantu mengatasi mungkin adanya konflik atau ketegangan yang mungkin timbul akibat perbedaan generasi.

Organisasi juga dapat memberikan kesempatan bagi generasi Z dan Milenial untuk memimpin dan mengelola proyek-proyek atau inisiatif-inisiatif yang relevan dengan minat dan keahlian mereka. Dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada generasi muda, organisasi dapat memfasilitasi pertumbuhan kepemimpinan mereka dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. bagi organisasi untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada anggota

tim dari generasi Z dan Milenial atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi. Dengan mengakui prestasi dan pencapaian mereka, organisasi dapat memotivasi generasi muda untuk terus berkinerja tinggi dan berkomitmen pada visi dan nilai-nilai organisasi. Ini juga membantu memperkuat ikatan antara anggota tim dari berbagai generasi dan mempromosikan budaya kerja yang positif dan inklusif secara keseluruhan.

Organisasi dapat membentuk forum atau kelompok kerja lintas-generasi yang secara rutin bertemu untuk mendiskusikan isu-isu yang relevan dengan kepemimpinan dan berbagi pengalaman serta pengetahuan antar generasi. Melalui pertemuan-pertemuan ini, generasi Z dan Milenial dapat saling belajar satu sama lain, memahami perspektif masing-masing, dan menciptakan hubungan yang lebih erat di tempat kerja. Dengan mengaktifkan dialog lintas-generasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi dan pertukaran ide yang lebih produktif. organisasi untuk mendorong mentorship lintas-generasi, di mana pemimpin senior dapat berperan sebagai mentee bagi generasi Z dan Milenial, sementara pemimpin muda juga dapat memberikan wawasan dan pandangan baru kepada pemimpin senior. Mentorship lintas-generasi ini dapat membantu memperkuat hubungan antargenerasi, memfasilitasi transfer pengetahuan, dan mempromosikan pertumbuhan dan perkembangan karir yang berkelanjutan di seluruh organisasi.

KESIMPULAN

Dalam menghadapi perubahan paradigma kepemimpinan yang melibatkan generasi Z dan Milenial, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang inklusif, adaptif, dan kolaboratif. Generasi Z dan Milenial memiliki preferensi, nilai-nilai, dan harapan yang berbeda terkait dengan kepemimpinan, sehingga organisasi harus memahami perbedaan ini untuk mengelola keduanya secara efektif. Dengan mengembangkan strategi kepemimpinan yang inklusif, organisasi dapat memfasilitasi pertukaran ide lintas-generasi yang produktif, membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim dari berbagai generasi, serta mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan memperhatikan keberagaman. Dengan demikian, organisasi dapat memperkuat kepemimpinan mereka di semua tingkatan, menjaga keseimbangan antara kontinuitas dan inovasi, dan menghadapi tantangan dan peluang di era yang terus berubah dengan keyakinan dan keberanian.

BIBLIOGRAFI

- Anshori, A. H. (2021). Pentingnya Manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah Dalam Kepemimpinan Sekolah/Madrasah Efektif. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(01), 23-38.
- Fakhrudin, M., Ananda, R., & Istiningsih, S. (2023). Perubahan Paradigma Dalam Organisasi Belajar Di Abad 21. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 27(2), 110-117.
- Farunik, C. G. (2019). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 146-158.
- Fitriadi, A., Sumiati, N., & Syukrullah, M. (2023). PERUBAHAN PARADIGMA KEPEMIMPINAN UNTUK MEWUJUDKAN BUDAYA DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK UNTUK MASYARAKAT. *Jurnal Darma Agung*, 31(5), 469-484.
- Kiya, N. N., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan*

Menghadapi Perubahan Paradigma Kepemimpinan: Strategi Mengelola Generasi Z dan Milenial Yang Berbeda

- Multikulturalisme, 3(2), 76-84.
- Purwati, A. A., & Budiyanto, S. (2022). Strategi Kepemimpinan Wirausaha Modal Sosial, Kapabilitas Inovasi dan Kinerja UKM. CV. AZKA PUSTAKA.
- Safitri, T., Asbari, M., Nisa, A. B. A., & Fatmawati, F. (2023). Perubahan Paradigma Kepemimpinan Sekolah. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(5), 27-30.
- Soliha, E., & Hersugondo, H. (2018). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 24400.
- Suryaningsih, I. B., SE, M., R Andi Sularso, M. S. M., & Tanti Handriana, S. E. (2020). Manajemen Pemasaran Pariwisata dan Indikator Pengukuran. *Samudra Biru*.
- Wahyudi, B. (2018). Kepemimpinan Nasional Dalam Perkembangan Lingkungan Strategis. *PALAR (Pakuan Law Review)*, 4(2).