

KEPEMIMPINAN EFEKTIF BAGI GENERASI Z DALAM SISTEM PENDIDIKAN: TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, DAN INSTRUKSIONAL

Resyadilla Azkia¹; Nur Adzkie Kamilah²; Marini³; Aslamiah⁴;
Celia Cinantya⁵

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat
Jln. Brigjend H. Hasan Basri, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan
E-mail : resyadilla118@gmail.com (Koresponding)

Abstract: As a digital native generation, Generation Z needs flexible and relevant leadership. This study aims to provide a comprehensive overview of the concept of leadership that is relevant to Generation Z. The methodology used in this study is called literature review. Literature review is the process of finding and reading various books, journals, and publications related to the research topic to write about it. The results of the literature study indicate that Generation Z is most suited to the transformational leadership paradigm because it emphasizes inspiration, individual growth, and collaborative vision. They need the meaning, values, and engagement that Generation Z has. Effective Gen Z leaders are those who can successfully apply the three approaches mentioned above. They can then adjust their leadership style to suit the changing situation, individual needs, and organizational dynamics.

Keywords: *Generation Z, leadership style, leaders, transformational*

Generasi adalah sekelompok orang yang hidup pada kurun waktu tertentu. Sekelompok individu dengan rentang hidup yang hampir sama dapat disebut sebagai generasi atau keturunan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Generasi juga bisa merujuk pada masa orang-orang dalam satu angkatan hidup. Istilah gen Z atau generasi Z muncul mulai awal tahun 1997 hingga tahun 2012. Pada dunia pendidikan, hal ini menimbulkan tantangan baru bagi guru dan pemimpin pendidikan. Mereka perlu membuat proses pembelajaran yang bukan hanya informatif tetapi juga relevan, fleksibel, dan dapat memenuhi kebutuhan unik setiap orang. Namun, Generasi Z membutuhkan kepemimpinan yang mengutamakan proses, nilai-nilai kemanusiaan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional dan personal. Menghadapi generasi ini, model kepemimpinan tradisional yang kaku dan *top-down* seringkali tidak efektif. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan yang lebih responsif dan fleksibel semakin penting.

Peran kepemimpinan mengalami perubahan signifikan seiring dengan perkembangan teknologi, pergeseran nilai

generasi, dan dinamika tantangan global yang terus berkembang. Generasi Z, yang terlahir antara pertengahan 1990-an dan awal 2010-an, mulai bekerja secara aktif terlibat dalam berbagai disiplin akademik dan profesional. Generasi ini dikenal adaptif terhadap teknologi, berpikir kritis, menghargai fleksibilitas, namun juga cenderung menuntut makna dan tujuan dalam pekerjaan. Tantangan global seperti disrupsi teknologi, ketidakpastian ekonomi, dan kompleksitas social menuntut kepemimpinan yang tidak hanya responsif, tetapi juga mampu membina, memotivasi, dan mengarahkan generasi ini secara efektif. Menurut Munir (2023) generasi Z adalah generasi yang memiliki karakteristik: 1) teknologi adalah bagian dari kehidupan sehari-hari, 2) *multitasking*, 3) fleksibel dan adaptif, 4) kritik dan analitis, 5) kemandirian.

Teknologi merupakan hal yang tak terpisahkan dalam kehidupan gen Z. Alat-alat seperti computer, android sudah mereka kenal dan gunakan sejak usia dini. Kehidupan di dunia maya atau *social media* merupakan gaya hidup dari generasi Z.

Berbagai kecanggihan teknologi yang mereka kuasai memungkinkan generasi Z tampil kritis, kreatif dan inovatif. Terkesan lebih mandiri dalam menyelesaikan berbagai masalah dalam kehidupannya. Penggunaan teknologi dan *social media* merupakan sarana untuk mengekspresikan diri, mencari informasi bahkan membangun karir generasi Z.

Berdasarkan masa generasi Z, maka saat sekarang ini mereka telah memasuki dunia kerja. Generasi Z mengisi formasi dan peluang kerja di berbagai bidang, termasuk Lembaga Pendidikan. Sekolah atau lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk karakter generasi penerus bangsa yang unggul. Dengan kehadiran gen Z sebagai tenaga pendidik atau guru diharapkan mampu memberikan warna baru dalam dunia pendidikan. Diperkirakan bahwa Gen Z akan mampu memberikan pengalaman belajar mengajar yang lebih imajinatif, kreatif, dan kontekstual. Keterlibatan siswa dapat ditingkatkan melalui pembelajaran yang dibedakan dan berbasis proyek, yang pada akhirnya meningkatkan standar pengajaran di kelas. Untuk memastikan kegiatan belajar mengajar yang berkualitas tinggi di sekolah, kepala sekolah sangat penting. Untuk memaksimalkan berbagai fungsinya, kepala sekolah dari sebuah lembaga pendidikan harus mampu memberdayakan semua sumber daya, termasuk anggota Generasi Z, sebagai instruktur atau pekerja pendidikan lainnya.

Kepala sekolah adalah anggota staf sekolah yang bertugas mengawasi kinerja guru serta semua tugas terkait sekolah lainnya (Sholeh, 2016). Sebagai bagian dari tanggung jawabnya, kepala sekolah dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan. Menurut Bashori (2019), seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan ini untuk memengaruhi perilaku banyak orang dan membuat mereka ingin bekerja sama guna mencapai suatu tujuan.

Generasi saat ini erat kaitannya dengan informasi dan komunikasi digital dalam kehidupan sehari-harinya. Para ahli inovasi melihat generasi saat ini sebagai

individu yang paham dan terampil teknologi, sehingga dibutuhkan pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif dengan para pengikutnya baik secara personal maupun melalui penggunaan media dan teknologi digital. Implementasi gaya kepemimpinan saat ini akan sedikit berbeda dalam mewujudkan sekolah unggul (Suriansyah, & Purwanti, 2024). Menurut Hardian & Hermawan (2022), berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan, bahwa kepemimpinan transformatif dapat digunakan di berbagai lembaga dan cocok dilakukan terhadap gen Z yang secara umum dikenal sangat kreatif, gaul dan selalu ingin diperlakukan secara unik serta ingin dilibatkan secara partisipatif dalam mengambil keputusan.

Pernyataan di atas menunjukkan betapa pentingnya pengaruh kepemimpinan pada keberhasilan suatu organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah akan mampu meningkatkan layanan dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang tipe kepemimpinan yang efektif untuk generasi Z saat ini.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kajian literatur. Kajian literatur adalah proses mencari dan membaca berbagai buku, jurnal, dan terbitan lain yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menulis tentang topik tersebut. Kurniati & Jailani (2023) menyatakan penggunaan kajian literatur dalam penelitian ini melibatkan beberapa sumber ilmiah untuk membandingkan teori kepemimpinan transformasional, transaksional, dan instruksional serta menilai penerapannya pada Generasi Z. Kemudian, sumber-sumber tersebut dianalisis secara menyeluruh untuk menemukan persamaan, perbedaan, dan peran masing-masing teori dalam kepemimpinan yang efektif.

Dengan metode ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran

menyeluruh tentang model kepemimpinan yang relevan untuk Generasi Z. Adapun sumber data dalam artikel ini merupakan hasil peninjauan literatur terhadap buku, artikel ilmiah, dan penelitian tentang Generasi Z, kepemimpinan transformasional, transaksional dan instruksional. Analisa data menggunakan metode reduksi data, yaitu mengambil teori penting dari buku dan artikel yang relevan dan kemudian menyajikan data dan mengambil kesimpulan dari data tersebut.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z paling cocok dengan model kepemimpinan transformasional karena menekankan pada inspirasi, pengembangan individu, dan penciptaan visi bersama. Generasi Z memiliki makna, nilai, dan keterlibatan yang mereka butuhkan. Meskipun kepemimpinan transaksional efektif dalam beberapa situasi, seperti mencapai tujuan jangka pendek dan struktur organisasi yang ketat, namun cenderung tidak memenuhi kebutuhan otonomi dan pengakuan Gen Z. Sementara itu, kepemimpinan instruksional, yang biasanya digunakan di bidang pendidikan, juga dapat diterapkan di lingkungan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan berfokus pada pertumbuhan karyawan.

PEMBAHASAN

Karakteristik Gen Z

Karakter, menurut Anastasya & Dewi (2021), adalah nilai dasar yang membentuk kepribadian seseorang, yang dibentuk oleh faktor lingkungan dan genetik, serta yang membedakannya dengan orang lain. Hal tersebut ditunjukkan dalam sikap dan tindakannya dalam kehidupan sehari-hari. Karakter didefinisikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai perangai, sifat, ciri-ciri kejiwaan, atau akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan orang lain. Karena setiap generasi lahir, tumbuh, dan dewasa pada waktu yang berbeda, mereka semua memiliki kepribadian yang unik. Karakter seorang individu

dibentuk oleh berbagai keadaan internal dan eksternal.

Generasi Z merupakan generasi yang lahir, tumbuh dan berkembang di era digital (*digital native*), sehingga memiliki karakter yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi ini merupakan generasi yang melek digital dari usia dini. Teknologi, internet dan *media social* tidak dapat lepas dari kehidupannya sehari-hari. Menurut Arum (2023) generasi Z adalah generasi yang tumbuh dan dibesarkan oleh perkembangan teknologi, internet dan media sosial adalah makanan sehari-hari mereka. Generasi Z mulai mengenal internet seiring dengan usia mereka. Media sosial telah dikenalkan sejak mereka masih kecil. Oleh karena itu, mereka juga dijuluki sebagai generasi internet atau disebut juga *iGeneration*.

Menurut Sudaryanto *et al.*, (2024) bahwa generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, karakteristiknya meliputi:

- 1) Fasih teknologi, *web-savvy*, *apfriendly generation*. Mereka dapat mengakses berbagai informasi yang mereka butuhkan secara cepat dan mudah.
- 2) Sosial: Mereka terlibat dengan semua kelompok di media sosial dengan cara yang sangat intens. Mereka secara impulsif mengekspresikan pikiran dan perasaan mereka di berbagai platform media sosial, termasuk Facebook, Instagram, dan Twitter.
- 3) Mereka ekspresif, memiliki kecenderungan toleransi terhadap keberagaman budaya, dan sangat peduli terhadap lingkungan.
- 4) Multitasking: mereka terbiasa melakukan banyak tugas sekaligus. Mereka ingin semuanya selesai secepat mungkin.
- 5) Beralih antara ide dan tugas dengan cepat sesuai kebutuhan.

Generasi Z memiliki kemampuan unik dalam mencari dan memproses informasi dengan cepat dan mandiri. Mereka telah beradaptasi dengan baik terhadap era

informasi yang dinamis, dimana data dan pengetahuan tersedia dalam jumlah besar dan terus bertambah. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk tetap up-to-date dengan tren terbaru dan mengambil keputusan berdasarkan informasi terkini (Adiansyah *et al.*, 2019).

Generasi Z memiliki ciri-ciri berikut:

1) sangat bergantung pada teknologi digital dan aktivitas media sosial; 2) lebih menyukai kepuasan yang cepat; 3) cenderung keras kepala dan tergesa-gesa; dan 4) menyukai tantangan baru tetapi juga menginginkan pengakuan. Menurut Fiandra (2020), ciri-ciri Generasi Z dapat diringkas dalam lima kata: sosial, seluler, global, digital, dan visual.

Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah lembaga atau kelompok, kepemimpinan sangatlah penting. Kemampuan administrator untuk mendukung kinerja guru dan menunjukkan sikap hangat, personal, sopan, dan peduli terhadap guru baik secara kolektif maupun individual merupakan komponen utama kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Menurut beberapa orang, salah satu tugas manajemen yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga secara sukses dan efisien adalah kepemimpinan (Suherni *et al.*, 2023).

1) Transformasional

Kepemimpinan transformasional, menurut Bass dan Riggio dalam Hasanah *et al.* (2023), adalah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menumbuhkan tingkat moral dan motivasi yang tinggi. Menurut Bass dan Riggio, seorang pemimpin transformasional menghasilkan perasaan, stimulasi intelektual, kepemimpinan yang inspiratif, dan kepemimpinan yang karismatik. Kepemimpinan transaksional, menurut Robbins dan Judge (2008), adalah perilaku pemimpin yang menginspirasi atau mengarahkan pengikutnya untuk menyelesaikan suatu tugas.

2) Transaksional

Kepemimpinan transaksional, menurut Bass (2001) dalam Qasnanah (2020), adalah ketika seorang pemimpin memotivasi anggota staf atau bawahan untuk bekerja dengan memberi mereka alat dan insentif sebagai imbalan atas dorongan, hasil, dan penyelesaian tugas yang sukses.

3) Instruksional

Tujuan utama kepemimpinan instruksional adalah membimbing dan memberi instruksi, menciptakan komunitas belajar, bekerja sama untuk membuat keputusan, melindungi dan melestarikan aset berharga, memaksimalkan waktu, dan mendorong pengembangan staf yang berkelanjutan. materi untuk membantu inisiatif pendidikan (Maula & Hidayatullah, 2024). Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan instruksional, menurut Aslam *et al.* (2022), adalah tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memotivasi dan menginspirasi instruktur untuk membangun lingkungan kerja yang produktif yang memungkinkan siswa belajar dengan baik. Mencapai tujuan pembelajaran, yang meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, evaluasi, pengembangan guru dan siswa, dan banyak lagi, adalah fokus kepemimpinan instruksional, yang juga dikenal sebagai kepemimpinan pembelajaran.

"Pimpin" berarti memimpin atau mengarahkan, dan dari sinilah kata "kepemimpinan" berasal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepemimpinan adalah cara memimpin. Setiap pemimpin adalah unik, yang menghasilkan gaya kepemimpinan yang unik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang positif di organisasinya.

Menurut Napitulu *et al.* (2019), kata kepemimpinan berasal dari kata lead,

dengan awalan pe dan akhiran a yang menandakan sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin. Definisi istilah "lead" mencakup pengorganisasian, pembinaan, bimbingan, demonstrasi, dan pengaruh. Menurut Marlina (2013), kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama atau organisasi. Menurut Mariana (2013), kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk orang (anggota organisasi) untuk bekerja sama dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan dengan semangat dan akuntabilitas.

Hardian & Hermawan (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam memengaruhi tindakan yang dipersepsikan orang lain. Semua anggota organisasi atau lembaga pendidikan akan berkinerja baik di bawah kepemimpinan yang kompeten. Untuk meningkatkan mutu dan layanan pendidikan, kepala sekolah harus mampu membimbing semua karyawan, termasuk guru dan tenaga kependidikan lainnya. Keberhasilan sekolah yang dikelolanya akan bergantung pada pilihan gaya kepemimpinannya.

Ada 4 gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Tipe Otoriter

Merupakan pemimpin yang membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusat dalam diri satu orang, ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh.

2) Pemimpin yang demokratis

mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan mereka sendiri, menghargai inisiatif, pendapat, dan ide, serta berupaya melibatkan kelompok dalam pengambilan keputusan. Wewenang dan tanggung jawab didelegasikan, dan pilihan biasanya dibuat setelah pertimbangan yang matang.

3) Perintah Otonom

Di sinilah para pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan mereka. Dengan sedikit atau

tanpa arahan, kelompok bebas untuk membuat tujuan mereka sendiri dan menemukan solusi untuk masalah mereka sendiri. Tampaknya para pemimpin tidak menjalankan tugas kepemimpinan, dan kualitas kepemimpinan mereka tidak langsung terlihat.

4) Tipe Semu Demokratis

Nama lain untuk tipe ini adalah pseudo-demokratis. Pemimpin jenis ini hanya memberikan kesan demokratis, tetapi pada kenyataannya, tindakannya bersifat absolut atau otokratis. Jalan yang ditempuh organisasi untuk berkembang sangat ditentukan oleh kepemimpinannya.

Menurut Mariana (2013), kepemimpinan pendidikan mengharuskan terpenuhinya komponen-komponen berikut: pengikut, tujuan, dan tindakan yang memengaruhi. Tiga gaya kepemimpinan dikatakan sebagai lambang tuntutan desentralisasi, yaitu:

- 1) Kepemimpinan transaksional memberi penekanan kuat pada pekerjaan yang dilakukan bawahan. Karena sangat memperhatikan bagian teknis dan praktis dari prosedur pengelolaan, kepemimpinan transaksional lebih terfokus pada posisinya sebagai manajer.
- 2) Proses kepemimpinan transformasional pada dasarnya melibatkan para pemimpin dan pengikut yang saling mengangkat satu sama lain ke tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi. Mereka yang berkontribusi untuk memperbaiki sistem adalah pemimpin transformasional, yang merupakan agen dan katalisator perubahan.
- 3) Kemampuan seorang pemimpin dalam mengembangkan, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan/mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang muncul dari dalam dirinya sendiri maupun dari interaksi sosial antar pemangku kepentingan dan

anggota organisasi yang dianggap sebagai cita-cita masa depan organisasi yang harus diwujudkan dengan dedikasi seluruh anggota staf dikenal dengan istilah kepemimpinan visioner (Winarsi, 2018).

4) **Kepemimpinan Efektif**

Kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila gaya kepemimpinan yang diambil dapat membantu organisasi, termasuk sekolah, maju dan berkembang. Sekolah yang baik adalah sekolah yang dapat menumbuhkan budaya positif yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi siswa dan moral staf. Seorang pemimpin adalah orang yang memutuskan bagaimana organisasi yang diawasinya akan berkembang untuk mencapai tujuannya. Larasati dkk. (2018) menyatakan bahwa untuk memimpin organisasi secara efektif, sejumlah komponen diperlukan, termasuk:

- 1) *Initiatif*, untuk memutuskan kapan harus menjalankan suatu kebijakan atau kapan harus membuangnya terkait dengan keberlangsungan perusahaan di masa depan, para pemimpin harus sangat proaktif dan peka terhadap situasi dan keadaan organisasi yang mereka pimpin.
- 2) *Inquiry*, seorang pemimpin perlu memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai tanggung jawabnya agar dapat memimpin. Sehingga ia mengetahui berbagai permasalahan yang muncul dalam perusahaan dan bagaimana cara menyelesaikannya.
- 3) *Advocacy*, dukungan sangat penting bagi kepemimpinan. Banyak contoh yang menunjukkan bahwa ketika seorang pemimpin tidak memiliki dukungan penuh dari kelompoknya, ia mungkin merasa kurang yakin dengan keputusan dan tindakan yang diambilnya. Dukungan memainkan peran penting dalam perjalanan seorang pemimpin, bahkan dalam lingkungan demokratis tempat kita

hidup saat ini.

- 4) *Conflict solving*, pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah internal dan eksternal di dalam perusahaan. Sebab, jika tidak, proses kepemimpinan yang sedang berlangsung dapat terpengaruh oleh masalah atau perselisihan yang muncul. Lebih jauh, peran pemimpin sebagai pembuat kebijakan mengharuskan mereka untuk mahir menilai semua masalah organisasi dan menentukan cara yang paling efektif untuk mengatasinya.
- 5) *Decision making*, agar dapat mengelola kepemimpinannya secara efektif, seorang pemimpin harus mampu membuat keputusan yang optimal bagi organisasi dan kepemimpinannya sendiri. Pilihan yang bijak adalah pilihan yang tidak mengecewakan atau membuat orang lain kesal.
- 6) *Critique*, pemimpin harus cerdik dalam mengelola organisasi karena pola pikir kritis ini. Ia harus cerdik dan berhati-hati dalam mengelola perusahaan, menilai setiap aspeknya, dan memutuskan mana yang harus dipertahankan dan ditingkatkan untuk masa depan dan mana yang harus ditinggalkan dan diganti dengan peraturan yang lebih baik.

Di antara ide-ide dasar kepemimpinan adalah: Menurut Ing ngarsa sang tuladha, seorang pemimpin harus mampu menunjukkan nilainya sebagai contoh atau panutan bagi orang-orang yang dipimpinya melalui perilaku dan karakternya. Menurut Madya Mangun Karsa, seorang pemimpin harus mampu menginspirasi inovasi dan motivasi diri pada pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin, Tut Wuri Handayani harus mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengambil inisiatif dan memimpin perusahaan (Winarsih, 2018).

Menurut Nasution (2015), kepemimpinan kepala sekolah yang sukses memiliki tujuh kualitas berikut: (1) memiliki visi yang jelas; (2) memiliki harapan yang tinggi untuk berprestasi; (3) memprogram dan memberikan umpan balik yang konstruktif dan positif; (4) mendorong manajemen waktu; (5) menggunakan berbagai sumber belajar; (6) melacak kemajuan siswa individu dan kelompok; dan (7) melakukan evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan. Penelitian literatur yang dilakukan mengarah pada kesimpulan bahwa Generasi Z berbeda dari generasi sebelumnya karena sifat-sifat tertentu. Karena dibesarkan di era digital yang sangat dinamis, generasi ini sangat mahir dalam teknologi, melakukan banyak tugas, berpikir kritis, ekspresif, dan mencari fleksibilitas dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk tempat kerja dan sistem pendidikan. Untuk memenuhi tuntutan mereka dan mewujudkan potensi penuh mereka, sifat-sifat ini membutuhkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan responsif.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dinilai sangat cocok untuk Generasi Z karena menekankan pada nilai-nilai kolaborasi, motivasi intrinsik, dan pengembangan diri. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi dan mendorong generasi Z untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang menghargai partisipasi, kreativitas, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pemimpin transformasional juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada tujuan, sehingga generasi Z merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Kepemimpinan Transaksional

Di sisi lain, kepemimpinan transaksional juga memiliki peran penting dalam mengelola Generasi Z, terutama dalam konteks pencapaian target dan tugas-tugas spesifik. Gaya kepemimpinan ini menekankan

pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan, di mana kinerja dihargai dengan imbalan yang jelas. Meskipun Generasi Z cenderung lebih menyukai kebebasan dan fleksibilitas, struktur dan kejelasan tujuan yang ditawarkan oleh kepemimpinan transaksional dapat membantu mereka tetap fokus dan termotivasi. Namun, pendekatan ini perlu diimbangi dengan komunikasi yang terbuka dan pengakuan terhadap kontribusi individu agar tidak terkesan kaku atau terlalu birokratis.

Kepemimpinan Instruksional

Dalam lingkungan pendidikan, ketika kepala sekolah dan pemimpin lainnya secara langsung berkontribusi untuk meningkatkan standar pengajaran, kepemimpinan instruksional semakin relevan. Sebagai pendidik, Generasi Z membutuhkan arahan yang tepat namun adaptif untuk menciptakan strategi pengajaran yang orisinal dan kreatif. Meskipun mereka dapat memberikan panduan yang jelas, pemimpin instruksional juga dapat memberikan kebebasan kepada Generasi Z untuk mencoba strategi baru seperti pembelajaran berbasis proyek atau teknologi digital.

Integrasi Gaya Kepemimpinan

Tidak ada satu pendekatan kepemimpinan yang paling berhasil dalam setiap situasi. Agar Generasi Z dapat dipimpin secara efektif, ketiga filosofi kepemimpinan tersebut harus dipadukan dan disesuaikan dengan situasi dan tuntutan. Misalnya, para pemimpin dapat menggunakan metode transformasional untuk menciptakan visi bersama, pendekatan transaksional untuk menjamin tercapainya tujuan, dan pendekatan instruksional untuk menawarkan arahan teknis. Mengingat hubungan yang kuat antara Generasi Z dengan dunia digital, para pemimpin juga harus menggunakan media dan teknologi digital untuk berhasil melibatkan mereka.

Tantangan dan Peluang

Kesulitan terbesar dalam mengelola Generasi Z adalah menghindari pendekatan yang kaku atau terlalu top-down, yang dapat menyebabkan penolakan. Sebaliknya, para pemimpin harus membangun kemitraan yang jujur dan setara. Potensi kreatif, inventif, dan kerja cepat Generasi Z menghadirkan peluang. Generasi ini memiliki potensi untuk memengaruhi perubahan dan meningkatkan standar di sejumlah bidang, termasuk pendidikan, jika diberi kepemimpinan yang tepat.

SIMPULAN

Generasi Z sebagai generasi *digital-native* membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan relevan. Menurut tinjauan literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z paling cocok dengan model kepemimpinan transformasional karena menekankan pada inspirasi, pengembangan individu, dan penciptaan visi bersama. Generasi Z memiliki makna, nilai, dan keterlibatan yang mereka butuhkan. Meskipun kepemimpinan transaksional efektif dalam beberapa situasi, seperti mencapai tujuan jangka pendek dan struktur organisasi yang ketat, namun cenderung tidak memenuhi kebutuhan otonomi dan pengakuan Gen Z. Sementara itu, kepemimpinan instruksional, yang biasanya digunakan di bidang pendidikan, juga dapat diterapkan di lingkungan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan berfokus pada pertumbuhan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin Gen Z yang efektif adalah mereka yang dapat menggabungkan ketiga pendekatan tersebut dengan baik. Mereka kemudian dapat mengubah gaya kepemimpinan mereka untuk sesuai dengan situasi, kebutuhan individu, dan dinamika organisasi yang terus berubah.

DAFTAR RUJUKAN

Adiansah, W., Setiawan, E., Kodaruddin, W. N., & Wibowo, H. (2019). Person in environment remaja pada era revolusi industri 4.0. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(1), 47-60.

- Anatasya, E., & Dewi, D. A. (2021). Mata pelajaran pendidikan kewarganegaraan sebagai pendidikan karakter peserta didik sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 291-304.
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. In *Accounting Student Research Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Aslam, A., Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3954–3961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>
- Bashori, B. (2019). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Kurniati, D., & Jailani, M. S. (2023). *Kajian Literatur : Referensi Kunci, State Of Art, Keterbaruan Penelitian (Novelty)*. 1(1), 1–6. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/qosim>
- Larasati, D. (2018). *Pengaruh Kualitas Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Strategi Organisasi Dan Motivasi Karyawan* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Maula, A., & Hidayatullah, S. (2024). *Kepemimpinan Instruksional Dalam Supervisi Pendidikan Di Sekolah*

- Instructional Leadership In Educational Supervision In Schools*. 12(02), 140–150.
- Qasanah, U. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 8(1), 127–133.
- Fiandra, A. Y. (2020). *Berubah atau Punah (Menyongsong Pendidikan 4.0)*. Surabaya: Pustaka Media Guru.
- Hardian, V., & Eric Hermawan. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(1), 32–38.
- Marliana, L. 2013. Tipe Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan. *TA'DIB*, XVIII (02)
- Munir, M. M., & Indonesia, C. V. G. P. (2023). *Islamic Finance For Gen Z Karakter Dan Kesejahteraan Finansial Untuk Gen Z: Penerapan Islamic Finance Sebagai Solusi*. CV. Green Publisher Indonesia.
- Napitulu, R., Hasan Putera, D., & Shalahuddin. (2019). *Dasar dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nasution, W. N. (2015). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah UIN Sumatera Utara Medan*, 22(1).
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Suriansyah, A & Purwanti, R. (2024). *Kepemimpinan Berbasis Budaya Adaptif Kolaboratif Menuju Sekolah Unggul*. Jakarta: Damera Press.
- Sudaryanto, Subagyo, A., Hanim, A., & Utami, W. (2024). *Consumer Behavior Gen Z*. Surabaya: Universitas Ciputra Surabaya.
- Suherni, E. S., Zohriah, A., & Bachtiar, M. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Pada Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 6(1), 2515-2522.
- Winarsih, S. 2018. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *International Conference Of Moslem Societ*, 2, 95-106