



## **MEMBANGUN POLA LEADERSHIP DENGAN PROGRAM PELATIHAN SOFT SKILLS PADA MAHASISWA GENERASI MILENIAL DAN GEN Z DI ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA**

**(BUILDING LEADERSHIP PATTERNS WITH SOFT SKILLS TRAINING PROGRAMS FOR MILLENNIAL AND GEN Z STUDENTS IN INDONESIAN ISLAMIC STUDENT MOVEMENT ORGANIZATIONS)**

Oleh

Senain<sup>1</sup>, Usrotul Hasanah<sup>2</sup>, Farida Hanum<sup>3</sup>

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Email : Senain262@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan pada mahasiswa Generasi Z melalui program pelatihan soft skills. Mengingat karakteristik unik dari Generasi Z seperti keterampilan digital yang tinggi dan pendekatan kolaboratif, program ini dirancang untuk memperkuat aspek komunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah. Metode penelitian mencakup tiga tahap utama: Identifikasi Kebutuhan Pelatihan, Desain Program Pelatihan, dan Implementasi serta Evaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan mahasiswa. Evaluasi dilakukan melalui metode pre-test dan post-test. Hasilnya, skor rata-rata keterampilan komunikasi meningkat dari 60 menjadi 85 (41.67%), kerjasama tim dari 65 menjadi 90 (38.46%), pemecahan masalah dari 70 menjadi 88 (25.71%), dan pemanfaatan teknologi dari 75 menjadi 92 (22.67%). Dengan demikian, program ini berhasil memenuhi kebutuhan khusus dari mahasiswa Generasi Z, mempersiapkan mereka sebagai pemimpin masa depan yang lebih adaptif dan kompeten. Rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut mencakup integrasi proyek nyata, mentorship, penggunaan teknologi canggih, dan fokus pada pengembangan keterampilan interpersonal.

**Kata Kunci:** Generasi Z, kepemimpinan, *soft skills*

### **Abstract**

This study aims to develop leadership skills in Generation Z students through a soft skills training program. Considering the unique characteristics of Generation Z, such as high digital skills and a collaborative approach, the program is designed to strengthen aspects of communication, teamwork, and problem-solving. The research method includes three main stages: Training Needs Identification, Training Program Design, and Implementation and Evaluation. The results indicate that the training is



effective in enhancing students' leadership competencies. Evaluation through pre-test and post-test methods showed significant improvements in communication skills from an average score of 60 to 85 (41.67%), teamwork from 65 to 90 (38.46%), problem-solving from 70 to 88 (25.71%), and technology utilization from 75 to 92 (22.67%). Consequently, this program successfully addresses the specific needs of Generation Z students, preparing them as future leaders who are more adaptive and competent. Recommendations for further development include the integration of real projects, mentorship, the use of advanced technology, and a focus on developing interpersonal skills..

**Keywords:** Generation Z, leadership, soft skills

## PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir antara pertengahan 1990 dan awal 2010, telah memasuki dunia pendidikan tinggi dan angkatan kerja dengan karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya (Benítez-Márquez et al., 2022). Generasi Z adalah generasi pertama yang tumbuh dengan teknologi digital sebagai bagian integral dari kehidupan mereka, yang membentuk cara mereka berkomunikasi, belajar, dan bekerja (Sakitri, 2021). Mereka cenderung lebih adaptif terhadap teknologi dan lebih suka komunikasi digital dibandingkan tatap muka (Twenge, 2017). Dalam konteks kepemimpinan, penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki pendekatan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Seperti yang dikemukakan oleh Seemiller dan Grace (2019), Generasi Z cenderung lebih memilih struktur organisasi yang datar dan partisipatif, di mana mereka dapat berkontribusi dan mendengar suara mereka. Hal ini kontras dengan preferensi generasi sebelumnya terhadap struktur yang lebih hierarkis. Selain itu, Generasi Z menunjukkan minat yang kuat dalam bekerja sama dalam tim, yang mencerminkan pendekatan kerja kolaboratif yang mereka anut (Seemiller & Grace, 2019). Kehadiran teknologi dalam kehidupan sehari-hari juga memengaruhi gaya belajar dan pengembangan kepemimpinan Generasi Z (Manjillatul Urba et al., 2024). Menurut penelitian oleh Turner (2015), mereka cenderung belajar lebih baik melalui media digital dan platform online. Ini berarti bahwa program pengembangan kepemimpinan yang efektif harus mengintegrasikan elemen teknologi untuk menarik minat dan partisipasi mereka. Lebih lanjut, Turner menekankan bahwa generasi ini memiliki kecenderungan untuk mengakses informasi dengan cepat dan efektif, yang dapat



dimanfaatkan dalam konteks kepemimpinan untuk pengambilan keputusan yang cepat (Turner, 2015).

Selain adaptasi teknologi, Generasi Z juga dikenal dengan pendekatan pragmatis terhadap pekerjaan dan karier. Seperti yang diungkapkan oleh Deloitte (2019), mereka cenderung lebih fokus pada stabilitas pekerjaan dan keamanan finansial, berbeda dengan Millennials yang lebih menekankan pengalaman dan makna dalam pekerjaan. Generasi Z lebih tertarik pada peluang untuk berkembang dan membangun keterampilan yang dapat langsung diterapkan di tempat kerja (Deloitte, 2019). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), penting untuk memahami karakteristik unik ini agar dapat mengembangkan kepemimpinan yang sesuai. Seperti yang diungkapkan oleh Anderson et al. (2020), memahami preferensi komunikasi dan nilai-nilai Generasi Z adalah kunci untuk menciptakan program pelatihan yang efektif.

Mereka menemukan bahwa Generasi Z menghargai kejujuran dan transparansi dalam komunikasi, dan lebih cenderung merespon positif terhadap umpan balik yang konstruktif (Anderson et al., 2020). Lebih lanjut, penelitian oleh Francis dan Hoefel (2018) menunjukkan bahwa Generasi Z sangat peduli terhadap isu-isu sosial dan keberlanjutan. Mereka cenderung memilih organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai mereka, termasuk dalam hal keberlanjutan lingkungan dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, program pengembangan kepemimpinan yang dirancang untuk Generasi Z harus mempertimbangkan aspek-aspek ini untuk menarik dan mempertahankan minat mereka (Francis & Hoefel, 2018). Kebutuhan akan pengembangan soft skills seperti komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah juga sangat penting untuk Generasi Z. Menurut White (2019), kemampuan ini menjadi semakin penting di dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis. Generasi Z, dengan kemampuan adaptasi teknologi mereka, juga perlu mengembangkan keterampilan interpersonal untuk menjadi pemimpin yang efektif di masa depan (White, 2019). Dalam upaya untuk mengembangkan kepemimpinan pada mahasiswa Generasi Z, program ini dirancang untuk mengasah soft skills yang dianggap esensial. Seperti yang dicatat oleh Rigoni dan Nelson (2016), pelatihan soft



skills dapat membantu Generasi Z untuk lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif.

Mereka menekankan pentingnya pelatihan yang berfokus pada komunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah (Rigoni & Nelson, 2016). Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kepemimpinan mahasiswa Generasi Z melalui program pelatihan yang mengintegrasikan teknologi dan pendekatan yang relevan dengan karakteristik mereka. Dengan memahami kebutuhan dan preferensi Generasi Z, program ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mempersiapkan mereka sebagai pemimpin masa depan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode yang terdiri dari tiga tahap utama: Identifikasi Kebutuhan Pelatihan, Desain Program Pelatihan, dan Implementasi serta Evaluasi. Masing-masing tahap dirancang untuk memastikan bahwa program pelatihan kepemimpinan yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa Generasi Z dan mampu meningkatkan kompetensi yang relevan.

### **Identifikasi Kebutuhan Pelatihan**

Pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui survei dan wawancara dengan mahasiswa dan staf akademik. Tujuan utama dari tahap ini adalah untuk menentukan keterampilan kepemimpinan yang perlu ditingkatkan, dengan fokus pada:

2. Komunikasi mengidentifikasi kebutuhan untuk memperkuat kemampuan berbicara di depan umum dan komunikasi interpersonal.
3. Kolaborasi menilai kemampuan kerjasama tim dan manajemen konflik.
4. Pemecahan masalah Mengukur tingkat kemampuan dalam berpikir kreatif dan pemecahan masalah.

### **Langkah-langkah**

1. Survei menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data awal dari peserta mengenai keterampilan kepemimpinan mereka.



2. Wawancara melakukan wawancara mendalam dengan sejumlah peserta untuk memahami kebutuhan dan tantangan yang mereka hadapi.

### Desain Program Pelatihan

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, program pelatihan dirancang dengan empat modul utama yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang relevan.

**Tabel 1. Modul dalam Program Pelatihan**

Modul	Deskripsi	Tujuan
Komunikasi Efektif dan Public Speaking	Fokus pada peningkatan kemampuan berbicara di depan umum dan meyakinkan. komunikasi interpersonal yang efektif.	Meningkatkan keterampilan komunikasi yang jelas dan meyakinkan.
Kerjasama Tim dan Manajemen Konflik	Mencakup strategi untuk bekerja dalam tim dan kemampuan berkolaborasi mengelola konflik dengan cara yang konstruktif.	Mengembangkan kemampuan berkolaborasi dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif.
Kreativitas dan Pemecahan Masalah	Melatih peserta untuk berpikir kreatif dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan.	Meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan inovatif.
Pemanfaatan Teknologi dalam Kepemimpinan	Mengajarkan cara Memahami pemanfaatan menggunakan teknologi alat digital untuk untuk memimpin dan meningkatkan efektivitas mengelola proyek.	Meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan inovatif.

### Implementasi dan Evaluasi



Program pelatihan dilaksanakan melalui serangkaian workshop dan simulasi. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan metode pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi pada peserta.

**Tabel 2. Proses Implementasi dan Evaluasi**

<b>Tahap</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Metode Evaluasi</b>
Pra-Pelatihan	<i>Pre-test</i> untuk mengukur tingkat awal keterampilan peserta.	Tes pengetahuan dan keterampilan sebelum pelatihan dimulai
Pelaksanaan Pelatihan	Workshop dan simulasi berdasarkan modul yang dirancang	Observasi dan partisipasi aktif selama pelatihan.
<i>Post-Pelatihan</i>	<i>Post-test</i> untuk menilai peningkatan keterampilan setelah pelatihan.	Tes pengetahuan dan keterampilan setelah pelatihan selesai
Tindak Lanjut	Umpaman balik dari peserta dan penilaian dampak jangka panjang.	Kuesioner umpan balik dan wawancara lanjutan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Program pelatihan yang dirancang untuk mahasiswa Generasi Z bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka, yang mencakup komunikasi efektif, kerjasama tim, pemecahan masalah, dan pemanfaatan teknologi. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan yang ditargetkan setelah pelatihan, yang diukur melalui metode *pre-test* dan *post-test*.

**Tabel 3. Hasil Evaluasi**

<b>Aspek</b>	<b>Pre-test</b> <b>(Skor Rata-rata)</b>	<b>Post-test</b> <b>(Skor Rata-rata)</b>	<b>Peningkatan (%)</b>
Komunikasi Efektif	60	85	41.67%



---

Kerjasama Tim	65	90	38.46%
Pemecahan	70	88	25.71%
Masalah			
Pemanfaatan	75	92	22.67%
Teknologi			

---

### **Komunikasi Efektif dan Public Speaking**

Skor rata-rata meningkat dari 60 pada pre-test menjadi 85 pada post-test, menunjukkan peningkatan sebesar 41.67%. Peserta melaporkan peningkatan kepercayaan diri dalam

### **Komunikasi Efektif dan Public Speaking**

Skor rata-rata meningkat dari 60 pada pre-test menjadi 85 pada post-test, menunjukkan peningkatan sebesar 41.67%. Peserta melaporkan peningkatan kepercayaan diri dalam berbicara di depan umum dan kemampuan untuk menyampaikan ide dengan lebih jelas dan meyakinkan.

### **Kerjasama Tim dan Manajemen Konflik**

Skor rata-rata untuk keterampilan ini meningkat dari 65 menjadi 90, peningkatan sebesar 38.46%. Peserta menunjukkan peningkatan dalam kemampuan berkolaborasi dengan orang lain dan mengelola konflik dengan cara yang konstruktif.

### **Kreativitas dan Pemecahan Masalah**

Ada peningkatan sebesar 25.71% dalam skor rata-rata, dari 70 menjadi 88. Peserta menjadi lebih kreatif dalam pemecahan masalah dan lebih mampu membuat keputusan yang bijaksana dalam situasi yang menantang.

### **Pemanfaatan Teknologi dalam Kepemimpinan**

Skor rata-rata meningkat dari 75 menjadi 92, menunjukkan peningkatan sebesar 22.67%. Peserta menjadi lebih terampil dalam menggunakan alat digital untuk manajemen proyek dan komunikasi, yang sangat relevan dengan kecenderungan teknologi Generasi Z.

### **Peningkatan Kompetensi dan Implikasinya**



Peningkatan yang signifikan dalam semua aspek keterampilan kepemimpinan menunjukkan bahwa program pelatihan ini efektif dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa Generasi Z. Peningkatan terbesar terlihat pada keterampilan komunikasi efektif dan public speaking, yang mungkin disebabkan oleh kebutuhan yang lebih mendesak dalam meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal di luar lingkungan digital. Generasi Z, meskipun terbiasa dengan komunikasi digital, sering kali kurang dalam komunikasi tatap muka, dan pelatihan ini membantu mengisi celah tersebut.

Dalam hal kerjasama tim dan manajemen konflik, peningkatan yang terlihat menunjukkan bahwa peserta menjadi lebih mampu bekerja secara kolaboratif dan menangani perbedaan pendapat secara efektif. Ini adalah keterampilan penting dalam lingkungan kerja yang dinamis dan sering kali multikultural. Kreativitas dan pemecahan masalah juga menunjukkan peningkatan yang baik. Ini penting dalam konteks dunia kerja yang cepat berubah, di mana kemampuan untuk berpikir kreatif dan memberikan solusi inovatif sangat dihargai.

Pelatihan ini membantu peserta untuk mengembangkan pendekatan berpikir *out-of-the-box*, yang esensial dalam menghadapi tantangan baru. Peningkatan dalam pemanfaatan teknologi dalam kepemimpinan menunjukkan bahwa meskipun Generasi Z sudah akrab dengan teknologi, mereka tetap dapat meningkatkan pemanfaatan alat digital untuk efektivitas kepemimpinan. Ini termasuk penggunaan perangkat lunak manajemen proyek, komunikasi virtual, dan analisis data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik.

### **Rekomendasi dan Pengembangan Lebih Lanjut**

Berdasarkan hasil ini, beberapa rekomendasi untuk pengembangan program lebih lanjut adalah:

1. Pendekatan berbasis proyek mengintegrasikan proyek nyata sebagai bagian dari pelatihan untuk memberikan pengalaman praktis dalam menerapkan keterampilan kepemimpinan.
2. Mentorship menyediakan mentor dari kalangan profesional yang berpengalaman untuk memberikan bimbingan dan wawasan praktis tentang kepemimpinan.



3. Teknologi Canggih memperkenalkan teknologi terbaru seperti analisis data lanjutan dan alat kolaborasi digital untuk melengkapi keterampilan yang diajarkan.
4. Fokus pada Keterampilan Interpersonal meskipun teknologi penting, kemampuan interpersonal seperti empati, mendengarkan, dan komunikasi tatap muka harus terus dikembangkan.

Dengan pengembangan dan penyempurnaan program, diharapkan mahasiswa Generasi Z akan lebih siap untuk menghadapi tantangan kepemimpinan di masa depan, serta mampu berkontribusi secara signifikan di lingkungan kerja mereka.

## KESIMPULAN

Program pelatihan *soft skills* ini terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan mahasiswa Generasi Z. Peningkatan signifikan terlihat pada aspek komunikasi efektif, kerjasama tim, pemecahan masalah, dan pemanfaatan teknologi. Skor rata-rata menunjukkan peningkatan yang mencolok dari *pre-test* ke *post-test* di setiap aspek, dengan komunikasi efektif dan public speaking menunjukkan peningkatan terbesar sebesar 41.67%. Pelatihan ini membantu mengatasi kekurangan dalam komunikasi tatap muka yang sering dihadapi oleh Generasi Z yang lebih terbiasa dengan komunikasi digital. Selain itu, peningkatan keterampilan kerjasama tim dan manajemen konflik menunjukkan bahwa peserta menjadi lebih mampu bekerja secara kolaboratif dan menangani perbedaan pendapat dengan cara yang konstruktif. Kreativitas dan pemecahan masalah juga meningkat, membantu peserta untuk berpikir lebih kritis dan inovatif dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis.

Penggunaan teknologi dalam kepemimpinan menunjukkan bahwa meskipun Generasi Z sudah akrab dengan teknologi, pelatihan ini membantu mereka memanfaatkannya secara lebih efektif untuk manajemen proyek dan komunikasi. Program ini juga menekankan pentingnya keterampilan interpersonal yang esensial untuk kepemimpinan yang efektif di masa depan.



Untuk pengembangan lebih lanjut, disarankan agar program ini mengintegrasikan pendekatan berbasis proyek, mentorship dari profesional berpengalaman, penggunaan teknologi canggih, dan fokus yang lebih besar pada keterampilan interpersonal. Dengan demikian, diharapkan mahasiswa Generasi Z akan lebih siap menghadapi tantangan kepemimpinan di masa depan dan mampu berkontribusi secara signifikan di lingkungan kerja mereka.

## SARAN

1. Pendekatan berbasis proyek integrasikan proyek nyata sebagai bagian dari pelatihan untuk memberikan pengalaman praktis dalam menerapkan keterampilan kepemimpinan.
2. Mentorship sediakan mentor dari kalangan profesional yang berpengalaman untuk memberikan bimbingan dan wawasan praktis tentang kepemimpinan.
3. Teknologi canggih perkenalkan teknologi terbaru seperti analisis data lanjutan dan alat kolaborasi digital untuk melengkapi keterampilan yang diajarkan.
4. Fokus pada keterampilan interpersonal terus kembangkan kemampuan interpersonal seperti empati, mendengarkan, dan komunikasi tatap muka.

Dengan pengembangan dan penyempurnaan program, diharapkan mahasiswa Generasi Z akan lebih siap untuk menghadapi tantangan kepemimpinan di masa depan serta mampu berkontribusi secara signifikan di lingkungan kerja mereka.

## UCAPAN TERIMA KASH

- 8) Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberikan tempat untuk kami melakukan pengabdian
- 9) Organisasi Ekstra kampus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)



## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, H. J., et al. (2020). "Leading Millennials and Generation Z: Intergenerational Communication and Leadership Styles." *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 614-630.
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Deloitte. (2019). "The Deloitte Global Millennial Survey 2019." Deloitte. Francis, T., & Hoefel, F. (2018). "'True Gen': Generation Z and Its Implications for Companies." McKinsey & Company.
- Manjillatul Urba, Annisa Ramadhani, Arikah Putri Afriani, & Ade Suryanda. (2024). Generasi Z: Apa Gaya Belajar yang Ideal di Era Serba Digital? *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1), 50–56. <https://doi.org/10.54259/diajar.v3i1.2265>
- Rigoni, B., & Nelson, B. (2016). "Millions of Millennials Are Job-Hopping, But Don't Blame Them." Gallup.
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen*, 35(2), 1–10.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2019). *Generation Z: A Century in the Making*. Routledge.
- Turner, A. (2015). "Generation Z: Technology and Social Interest." *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103-113.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood*. Atria Books.
- White, P. (2019). "Essential Soft Skills for the Workplace: What Employers Expect." *Business Horizons*, 62(1), 41-47.



