

# KEPEMIMPINAN KOLABORATIF UNTUK MENGELOLA GENERASI Z DI TEMPAT KERJA: TANTANGAN DAN PELUANG TERKINI

Agung Prasetya<sup>1</sup>, Mahdum<sup>2</sup>, Fadly Azhar<sup>3</sup>, Dahnilsyah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Riau, Indonesia

Email: [agung.prasetya6232@grad.unri.ac.id](mailto:agung.prasetya6232@grad.unri.ac.id)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1222>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 23 October 2025

Final Revised: 25 November 2025

Accepted: 28 November 2025

Published: 21 December 2025

### Keywords:

Generation Z

Productivity

work engagement

work motivation



## ABSTRAK

Generation Z is beginning to dominate the workforce and brings unique characteristics such as high digital literacy, a focus on flexibility, a need for meaningful work, and a preference for open and participatory communication. This situation requires organizations to adapt their leadership styles to optimally manage their potential. This study aims to analyze the application of collaborative leadership in managing the Generation Z workforce and identify emerging challenges and opportunities in efforts to improve motivation, productivity, and work engagement. This study used a literature review method by examining scientific articles, global employment survey reports, and academic studies related to leadership and workforce generations. The results show that collaborative leadership is effective in building an inclusive work culture, encouraging active participation, and increasing innovation through trust-based relationships and two-way communication. However, its implementation still faces challenges such as value gaps between generations, demands for rapid feedback, and structural adaptations in organizations that are still hierarchical. On the other hand, these challenges can be strategic opportunities through the use of collaborative technology, adaptive leadership training, and designing flexible work systems that suit the needs of the younger generation.

## ABSTRAK

Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja dan membawa karakteristik unik seperti literasi digital tinggi, orientasi pada fleksibilitas, kebutuhan terhadap makna pekerjaan, serta preferensi pada komunikasi terbuka dan partisipatif. Kondisi ini menuntut organisasi untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan agar mampu mengelola potensi mereka secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan kolaboratif dalam mengelola tenaga kerja Generasi Z serta mengidentifikasi tantangan dan peluang yang muncul dalam upaya meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keterikatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode literatur review dengan menelaah artikel ilmiah, laporan survei global ketenagakerjaan, dan studi akademik terkait kepemimpinan dan generasi kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif efektif dalam membangun budaya kerja yang inklusif, mendorong partisipasi aktif, serta meningkatkan inovasi melalui hubungan yang berbasis kepercayaan dan komunikasi dua arah. Namun, penerapannya masih menghadapi tantangan seperti kesenjangan nilai antar generasi, tuntutan umpan balik cepat, dan adaptasi struktural dalam organisasi yang masih hierarkis. Di sisi lain, tantangan tersebut dapat menjadi peluang strategis melalui pemanfaatan teknologi kolaboratif, pelatihan kepemimpinan adaptif, serta perancangan sistem kerja fleksibel yang sesuai dengan kebutuhan generasi muda.

**Kata kunci:** Generasi Z, produktivitas, keterikatan kerja, motivasi kerja

---

## PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja mengalami perubahan signifikan seiring masuknya Generasi Z sebagai angkatan kerja baru. Generasi ini umumnya lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an dan kini mulai mendominasi berbagai sektor pekerjaan. Berdasarkan data perkembangan tenaga kerja nasional tahun 2024, proporsi pekerja dari Generasi Z diperkirakan mencapai hampir 28% dari total pekerja. Angka ini menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun ke depan, Gen Z akan menjadi kelompok tenaga kerja dominan yang berpengaruh besar terhadap budaya kerja organisasi di Indonesia (Putra, 2024).

Berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti *Baby Boomers* dan Generasi X yang terbiasa dengan sistem hierarki dan komunikasi formal, Gen Z tumbuh di era digital yang serba cepat, sehingga mereka terbiasa dengan teknologi, fleksibilitas, serta pola interaksi yang kolaboratif dan egaliter. Generasi ini cenderung menginginkan tempat kerja yang memberikan kebebasan berpendapat, ruang untuk berkembang, akses informasi yang transparan, serta hubungan kerja yang setara antara atasan dan bawahan (Aprilita, 2024). Mereka juga mengharapkan pemimpin yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mendampingi, mendengar aspirasi, dan membuka ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Namun, karakteristik ini tidak selalu selaras dengan budaya kepemimpinan tradisional yang masih banyak diterapkan di organisasi Indonesia, terutama yang bersifat hierarkis, kaku, dan top-down. Ketidaksiuaian ini menimbulkan beberapa tantangan, seperti rendahnya loyalitas, burnout, kurangnya keterikatan dengan perusahaan (*employee engagement*), hingga tingginya *turnover* atau keinginan berpindah kerja (Paska *et al.*, 2025). Fenomena ini terlihat dari meningkatnya kecenderungan Gen Z untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan minat dan nilai pribadi dibanding bertahan di satu perusahaan dalam jangka panjang.

Selain itu, Gen Z juga menghadapi tantangan baru dalam dunia kerja modern seperti tekanan pencapaian karier sejak usia muda, persaingan profesional, serta tingginya paparan distraksi digital dan media sosial (Rusliana dan Pribadi, 2024). Kondisi ini sering memengaruhi kesehatan mental mereka sehingga membutuhkan pola kepemimpinan yang lebih empatik, suportif, dan humanis. Dengan kata lain, pemimpin masa kini tidak hanya dituntut untuk mengelola pekerjaan, tetapi juga mengelola manusia sebagai individu yang memiliki kebutuhan emosional, sosial, dan psikologis.

Di sisi lain, Generasi Z membawa banyak peluang positif bagi organisasi. Mereka memiliki kemampuan teknologi yang kuat, cepat belajar, adaptif terhadap perubahan, serta kreatif dalam menciptakan ide dan inovasi. Mereka mampu mendorong percepatan transformasi digital organisasi melalui pemanfaatan aplikasi, sistem daring, analisis data, hingga media sosial sebagai sarana branding dan komunikasi. Selain itu, Gen Z sangat peduli pada isu keberlanjutan, keadilan sosial, dan lingkungan, sehingga kehadiran mereka dapat mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan praktik kerja yang lebih etis dan berorientasi pada dampak sosial luas.

Melihat tantangan dan peluang tersebut, muncul kebutuhan untuk menerapkan model kepemimpinan yang tidak hanya komando, tetapi berbasis kolaborasi. Kepemimpinan kolaboratif menekankan peran pemimpin sebagai fasilitator, bukan pengendali tunggal (Siri, 2024). Pemimpin berperan membuka ruang dialog, membangun kepercayaan, mendorong kerjasama lintas generasi, serta mengakomodasi partisipasi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini relevan bagi Gen Z karena sesuai dengan nilai-nilai partisipatif, demokratis, kreatif, dan fleksibel yang mereka harapkan di tempat kerja.

---

Dengan demikian, penelitian mengenai kepemimpinan kolaboratif dalam pengelolaan Generasi Z di tempat kerja menjadi penting dan relevan untuk dikaji secara mendalam. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman baru mengenai pola kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi perubahan demografis tenaga kerja, sekaligus memberikan rekomendasi strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan keterikatan kerja Generasi Z di era modern.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode *literatur review*, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini dipilih karena fokus penelitian bukan pada pengumpulan data lapangan, tetapi pada pengkajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta tren empiris yang membahas kepemimpinan kolaboratif dan karakteristik Generasi Z di tempat kerja. Literatur yang digunakan mencakup jurnal ilmiah, artikel akademik, laporan riset organisasi, buku referensi, serta sumber digital yang kredibel agar informasi yang diperoleh tetap mutakhir dan relevan dengan kondisi dunia kerja saat ini (Agus *et al.*, 2021).

Proses kajian literatur dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis. Pertama, peneliti mengidentifikasi kata kunci. Kedua, peneliti melakukan seleksi sumber menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi, misalnya hanya memilih literatur yang membahas konteks dunia kerja, manajemen sumber daya manusia, dan model kepemimpinan yang relevan, serta mengecualikan sumber yang tidak berbasis riset ilmiah atau opini populer tanpa data pendukung. Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis isi (*content analysis*) dengan membaca dan mengelompokkan temuan dari berbagai sumber berdasarkan tema utama, seperti karakteristik Gen Z dalam dunia kerja, prinsip dan ciri kepemimpinan kolaboratif, tantangan organisasi dalam mengelola generasi multigenerasi, serta peluang inovasi dalam transformasi budaya kerja. Temuan-temuan tersebut kemudian dibandingkan untuk menemukan pola, kesenjangan penelitian, serta hubungan antar konsep yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Dalam penyusunan, peneliti menyajikan hasil sintesis literatur secara terstruktur mulai dari landasan teori, temuan-temuan relevan, hingga simpulan konseptual yang bersifat analitis (Afrianto, 2025). Metode *literatur review* ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan kolaboratif dapat menjadi pendekatan efektif dalam mengelola Generasi Z di lingkungan kerja modern, serta menyoroti tantangan dan peluang yang muncul dari implementasinya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Penerapan Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Mengelola Tenaga Kerja Generasi Z Di Tempat Kerja**

Penerapan kepemimpinan kolaboratif dalam mengelola tenaga kerja Generasi Z pada dasarnya menempatkan pemimpin bukan hanya sebagai atasan yang memberi perintah, tetapi sebagai mitra kerja yang membuka ruang dialog, mendukung kreativitas, dan membantu anggota tim berkembang. Generasi Z, yang tumbuh dalam dunia digital dan serba cepat, membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang memberikan kesempatan untuk terlibat langsung dalam proses kerja, bukan sekadar menerima instruksi (Andriyani *et al.*, 2024). Oleh karena itu, dalam kepemimpinan kolaboratif, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan ide-ide anggota tim, menyediakan sarana komunikasi terbuka, serta memastikan bahwa setiap pendapat didengar dan dipertimbangkan. Pendekatan ini sejalan dengan karakter Gen Z yang menghargai transparansi, kerja tim, dan

kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

Dalam praktiknya, kepemimpinan kolaboratif dapat diterapkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan dan interaksi dua arah. Misalnya, pemimpin dapat menyelenggarakan forum diskusi rutin, rapat evaluasi mingguan, atau sesi brainstorming terbuka di mana anggota tim, termasuk Gen Z, bebas menyampaikan gagasan tanpa khawatir diabaikan (Fanani dan Jannah, 2025). Selain itu, teknologi menjadi alat penting dalam mendukung kolaborasi ini. Penggunaan platform digital seperti ruang kerja berbasis cloud, aplikasi manajemen proyek, atau forum komunikasi daring sangat membantu Gen Z yang terbiasa bekerja secara cepat dan fleksibel. Dengan akses informasi yang terbuka dan mudah dijangkau, mereka dapat bekerja lebih efisien dan merasa memiliki kendali terhadap tugas yang diemban.

Penerapan kepemimpinan kolaboratif juga terlihat dari cara pemimpin memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada Gen Z. Generasi ini merespon lebih baik jika mereka diberi ruang untuk memimpin proyek kecil, mengusulkan ide baru, atau mengelola program tertentu dengan bimbingan pemimpin. Kepercayaan ini bukan berarti melepas kontrol, tetapi memberi otonomi yang terukur, di mana pemimpin tetap memberikan arahan, tujuan yang jelas, dan pendampingan saat diperlukan (Rasulong et al., 2024). Dengan cara ini, Gen Z merasa dihargai sebagai individu yang memiliki kemampuan dan potensi, bukan sekadar pelaksana tugas. Ketika mereka diberi kesempatan untuk mencoba dan berkontribusi, muncul rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga motivasi dan produktivitas meningkat.

Selain partisipasi dalam tugas, kepemimpinan kolaboratif juga penting dalam memberikan umpan balik yang cepat dan konstruktif. Gen Z sangat menghargai evaluasi langsung karena mereka terbiasa dengan pola informasi instan dalam kehidupan digital. Pemimpin dapat memberikan feedback melalui percakapan singkat, pesan pribadi, atau diskusi informal setelah menyelesaikan pekerjaan tertentu. Hal ini membantu mereka memperbaiki kinerja lebih cepat dan mengurangi kebingungan terkait ekspektasi kerja. Di sisi lain, pemimpin juga harus terbuka menerima feedback dari Gen Z, karena mereka memiliki perspektif baru yang dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tren industri (Reki et al., 2024).

Penerapan kepemimpinan kolaboratif juga mencakup dukungan dalam pengembangan karier. Gen Z cenderung menginginkan pekerjaan yang tidak hanya menghasilkan pendapatan, tetapi juga memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang (Rusli et al., 2025). Oleh karena itu, pemimpin dapat menyediakan akses pelatihan, workshop, mentoring, serta kesempatan untuk mengikuti proyek lintas divisi. Ketika perkembangan keterampilan difasilitasi, Gen Z akan lebih betah dan merasa bahwa organisasi memperhatikan masa depan mereka. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengurangi tingkat perpindahan kerja (turnover) yang umumnya tinggi pada generasi ini.

Namun, penerapan pendekatan ini tidak lepas dari tantangan. Tidak semua pemimpin terbiasa dengan pola kepemimpinan terbuka dan setara, terutama di organisasi yang selama ini menggunakan struktur hierarki kaku. Beberapa pimpinan mungkin merasa kehilangan kendali atau kewenangan ketika keputusan dibuat secara kolektif. Oleh karena itu, perubahan pola pikir perlu dilakukan secara bertahap, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan, percontohan pada tim kecil, atau pembiasaan komunikasi terbuka. Tantangan lainnya adalah potensi overload komunikasi akibat banyaknya diskusi dan ruangan dialog (Aprilita, 2024). Untuk mengatasi hal ini, organisasi harus menetapkan aturan komunikasi yang jelas, seperti platform yang digunakan, batasan waktu diskusi, atau jadwal rapat yang terstruktur.

Secara keseluruhan, kepemimpinan kolaboratif membawa peluang besar bagi organisasi untuk memaksimalkan potensi Generasi Z. Dengan memberikan ruang berpendapat, kepercayaan, dukungan teknologi, serta jalur pengembangan karier yang jelas, Gen Z dapat menjadi pendorong inovasi dan transformasi budaya kerja. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat, inklusif, dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja modern. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan kolaboratif menjadi strategi penting bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di era generasi digital.

### **Tantangan Dan Peluang Yang Muncul Dalam Penerapan Kepemimpinan Kolaboratif Untuk Meningkatkan Motivasi, Produktivitas, Dan Keterikatan Kerja Generasi Z**

Penerapan kepemimpinan kolaboratif untuk mengelola Generasi Z pada dasarnya membawa potensi besar bagi organisasi, tetapi juga menghadirkan berbagai tantangan yang tidak dapat diabaikan. Generasi Z merupakan angkatan kerja yang tumbuh dalam lingkungan digital, penuh informasi, dan kaya pilihan sehingga pola pikirnya berbeda dari generasi sebelumnya (Fanani dan Jannah, 2025). Mereka menginginkan tempat kerja yang memberikan makna, fleksibilitas, kesempatan berkembang cepat, serta hubungan kerja yang setara. Di sisi lain, organisasi sering kali masih terjebak dalam pola manajemen tradisional yang hierarkis, birokratis, dan otoritatif. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan hambatan dalam menerapkan kepemimpinan kolaboratif secara efektif, terutama ketika budaya organisasi belum siap melakukan perubahan dalam pola komunikasi, struktur kewenangan, dan cara pengambilan keputusan.

Salah satu tantangan utama adalah resistensi dari pimpinan dan karyawan senior yang terbiasa dengan pola kerja top-down. Banyak manajer generasi lama merasa bahwa kepemimpinan berarti mengendalikan, mengarahkan, dan memastikan bawahan mengikuti instruksi secara patuh. Ketika konsep kolaboratif diterapkan, beberapa di antaranya merasa kehilangan otoritas, atau bahkan menilai pendekatan ini kurang efektif karena dianggap memperlambat keputusan akibat terlalu banyak diskusi. Konflik nilai ini dapat menghambat upaya melibatkan Gen Z dalam pengambilan keputusan, padahal justru keterlibatan tersebut adalah faktor penting untuk meningkatkan keterikatan dan motivasi kerja mereka. Jika organisasi tidak melakukan transformasi budaya secara bertahap, kepemimpinan kolaboratif hanya akan bersifat simbolis dan tidak berjalan secara nyata (Aprilita, 2024).

Tantangan berikutnya berkaitan dengan kecenderungan Gen Z yang memiliki preferensi kuat terhadap fleksibilitas dan otonomi. Meskipun fleksibilitas dapat meningkatkan kreativitas dan kepuasan kerja, hal ini dapat menjadi kendala dalam koordinasi tim apabila tidak diatur dengan jelas. Model kerja hybrid, misalnya, memerlukan sistem komunikasi yang terstruktur agar kolaborasi tetap berjalan. Tanpa pedoman komunikasi yang baik, tim akan mengalami misinformasi, pekerjaan tidak terarah, atau anggota tim merasa tidak terhubung secara emosional. Selain itu, ketika diberikan otonomi, sebagian Gen Z mungkin membutuhkan pendampingan ekstra agar mampu mengelola tanggung jawab dengan baik. Jika pendampingan tidak tersedia, hasilnya justru bisa menyebabkan stres, kebingungan, atau tuntutan kinerja yang tidak terpenuhi (Lukman dan Akhtar, 2025).

Aspek lain yang menjadi tantangan adalah tingginya kebutuhan akan umpan balik cepat dan ekspektasi pengembangan karier yang instan. Gen Z terbiasa mendapatkan respons langsung dalam keseharian digital mereka, sehingga dalam dunia kerja mereka mengharapkan evaluasi yang cepat dan berkesinambungan. Namun, tidak semua pemimpin atau institusi memiliki budaya feedback yang responsif. Di banyak organisasi, evaluasi

dilakukan secara formal dan berkala seperti tahunan atau kuartalan, sehingga tidak relevan bagi pola kerja cepat Gen Z. Jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi, mereka cenderung kehilangan motivasi dan merasa tidak dihargai. Hal ini berpengaruh langsung pada keterikatan kerja dan meningkatkan kemungkinan perpindahan kerja lebih cepat.

Meski menghadapi sejumlah tantangan, penerapan kepemimpinan kolaboratif juga menawarkan peluang besar bagi organisasi untuk berkembang lebih inovatif dan kompetitif. Melibatkan Gen Z dalam pengambilan keputusan membuka ruang munculnya ide-ide segar yang sesuai dengan kebutuhan pasar modern, terutama dalam ranah teknologi, pemasaran digital, dan pelayanan berbasis data. Generasi ini memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap teknologi sehingga mampu mempercepat transformasi digital perusahaan ketika diberi ruang bereksperimen (Andriyani et al., 2024). Dengan menerapkan kepemimpinan kolaboratif, pemimpin dapat mendorong budaya co-creation atau penciptaan bersama, di mana inovasi lahir dari kerja tim bukan hanya dari manajemen puncak. Hal ini bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap pekerjaan.

Peluang lainnya adalah meningkatnya keterikatan kerja (*employee engagement*) melalui lingkungan kerja yang menghargai partisipasi dan nilai kemanusiaan. Kepemimpinan kolaboratif menempatkan hubungan dan kepercayaan sebagai dasar kerja. Ketika Gen Z merasa suaranya didengar, pendapatnya dihargai, dan kontribusinya diakui, mereka cenderung bekerja dengan kesadaran penuh, lebih loyal, dan lebih termotivasi. Kondisi ini sangat penting karena banyak penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z bukan hanya bekerja untuk uang, tetapi untuk makna, kontribusi sosial, dan pengalaman (Aprilita, 2024). Pendekatan kolaboratif memungkinkan perusahaan membangun identitas kerja yang sejalan dengan nilai mereka, misalnya melalui proyek keberlanjutan, budaya kerja inklusif, serta ruang eksplorasi ide kreatif.

Selain itu, kepemimpinan kolaboratif juga menciptakan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan lintas generasi. Ketika proses berbasis tim menjadi budaya, bukan hanya Gen Z yang berkembang, tetapi juga karyawan senior belajar menyesuaikan diri, berbagi pengalaman, dan beradaptasi dengan pola komunikasi baru. Kolaborasi antar generasi menghasilkan transfer pengetahuan dua arah: Gen Z membawa kecakapan digital, sementara generasi lebih senior membawa pengalaman strategis dan pemahaman organisasi jangka panjang. Kombinasi keduanya dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menambah nilai kompetitif organisasi secara keseluruhan.

Pada akhirnya, penerapan kepemimpinan kolaboratif menjadi peluang untuk membangun lingkungan kerja yang lebih manusiawi, modern, dan adaptif terhadap perubahan. Tantangan yang muncul bukan penghalang, tetapi langkah penting dalam proses transformasi budaya organisasi. Dengan dukungan pelatihan kepemimpinan, sistem komunikasi yang tepat, kebijakan fleksibel yang terukur, serta komitmen untuk mendengar aspirasi tenaga kerja muda, organisasi dapat menjadikan generasi ini sebagai kekuatan strategis, bukan sekadar sumber masalah atau beban adaptasi.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan kolaboratif menjadi salah satu model kepemimpinan yang relevan dan strategis dalam mengelola tenaga kerja Generasi Z di era kerja modern. Generasi ini hadir dengan karakteristik khas seperti melek teknologi, menghargai fleksibilitas, membutuhkan makna dalam pekerjaan, serta lebih responsif terhadap gaya komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Melalui pendekatan kolaboratif, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah, namun juga fasilitator yang memberi ruang bagi ide, kreativitas, dan partisipasi

aktif karyawan muda. Pendekatan ini dapat menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif, mendukung inovasi, serta memperkuat keterikatan dan loyalitas karyawan.

Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan kolaboratif tidak lepas dari tantangan. Perbedaan nilai antar generasi, kebutuhan umpan balik cepat, kecenderungan multitasking digital, dan tuntutan fleksibilitas tinggi dapat menimbulkan gesekan dalam struktur organisasi yang masih hierarkis. Namun, tantangan ini dapat diubah menjadi peluang jika organisasi mampu menyesuaikan kebijakan, memperkuat kapasitas pemimpin dalam komunikasi digital, menyediakan ruang pengembangan diri, dan mengintegrasikan teknologi sebagai sarana kerja kolaboratif. Dengan demikian, kepemimpinan kolaboratif tidak hanya menjadi respon terhadap kebutuhan Generasi Z, tetapi juga menjadi strategi transformasi organisasi menuju lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan kolaboratif berpotensi meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keterikatan kerja Generasi Z asalkan didukung oleh budaya organisasi yang terbuka, teknologi yang memadai, serta pemimpin yang mampu membangun hubungan kerja berbasis saling percaya. Pendekatan ini bukan sekadar tren, tetapi investasi jangka panjang yang dapat memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan dinamis dunia kerja.

## REFERENSI

- Afrianto, Irawan. 2025. Literatur Review / Studi Pustaka. Bahan Ajar Teknik Informatika – Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Universitas Komputer Indonesia (Unikom) - Bandung
- Agus, A., Risma, N., Asnaniar, W., Rizky, I., Padhila, N., Ernasari., Rahmawati, R. 2021. Studi Literatur (Systematic, Narrative, Scoping, Argumentative, Theoritical). Eureka Media Aksara, Jawa Tengah.
- Andriyani, Y., wulandari, J., Jeni, S dan Ahmad, R. 2024. Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 13, Issue 2
- Aprilita. 2024. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Generasi Z Tantangan Dan Peluang Di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. Advances in Social Humanities Research Vol 2 No. 2
- Fanani, M dan Jannah, L. 2025. Perencanaan Sumber Daya Manusia Sektor Publik: Strategi Adaptif untuk Generasi Milenial dan Z. Jurnal Pemerintahan dan Politik Vol. 10 No. 4
- Lukman dan Akhtar. 2025. Pelaku Sdm Gen Z Dalam Dunia Bisnis. Intelektual Karya Nusantara. Tamalanrea.
- Paska, Y., Atmaja, H., dan Shinta, R. 2025. Mengelola Karyawan dalam Organisasi Multigenerasi: Tantangan, Peluang, dan Strategi Manajerial Berdasarkan Kajian Literatur. PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8 No. 2
- Putra, A Santoso. 2024. Membangun Sinergi Lintas Generasi: Strategi Kolaboratif untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital. PaKMAs (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat). Vol. 4 No. 2
- Rasulong, I., Salam, R, Yusuf, M., dan Irwan, A. 2024. Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian Sytematic Literature Review. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis (Keuangan, Pemasaran, Sumber daya Manusia). Vol 2 (2)
- Reki., Finindi, F., Shintia, F., Taufiq, M., Yohgi, E dan Ramadhi. 2024. Persepsi Generasi Milenial dan Generasi Z tentang Keadilan dan Inovasi di Tempat Kerja. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Volume 1, Number 4
- Rusli., Manulang, J, Apriyaldi, L., Rico, D., dan Cantika. 2025. Peranan Gen Z Dalam

Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Melalui Pemanfaatan Teknologi Digital Di Masyarakat. A L - D Y A S Jurnal Inovasi Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Volume 4, Nomor 2

Ruslana, I dan Pribadi, Pandu. 2024. Pengembangan Kepemimpinan Pada Mahasiswa Generasi Z Melalui Program Pelatihan Soft Skills. Jurnal KhidmatMu Volume 1 Issue 1

Siri, Abu. 2024. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 4

---

**Copyright holder:**

© Author

**First publication right:**

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

**This article is licensed under:**

