

Kompleksitas Kepemimpinan Kristen Antargenerasi Dalam Konteks Kontemporer

Hientje Barry Kobstan¹⁾, Markus Lwei Santoso²⁾

¹⁾Magister Pendidikan, Sekolah Tinggi Teologi Injili Indonesia-Bali

²⁾Magister Pendidikan, Sekolah Tinggi Teologi Injili Indonesia-Bali

* dosen.hientje@gmail.com

* santosomarkus.L@yahoo.com

-

ABSTRACT

Leading the complexity of each generation is often difficult to lead and often gives rise to several conflicts. And this is one of the challenges for leaders today. This research aims to identify key factors that influence the dynamics between different generations and formulate approaches that can be used to address new challenges. In this research, the author used a descriptive qualitative method through a study of relevant and current literature and previous journals on the issue of intergenerational Christian leadership. Through the research conducted, it was found that generational theory and transformational leadership theory are a link and can be the answer to the leadership gap between today's generations. Critical points of human interaction are related to basic ideas, life goals, ambitions and beliefs. Transformational leaders will be able to bring change to the people they lead. This strategy will make generations more productive in their fields and inspire people in the surrounding environment.

Keywords: *intergenerational, leadership, generational, transformational, contemporary*

ABSTRAK

Memimpin kompleksitas setiap generasi sering menjadi suatu hal sulit untuk dipimpin dan sering menimbulkan beberapa konflik. Dan hal ini adalah salah satu tantangan para pemimpin saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor kunci yang mempengaruhi dinamika antara generasi yang berbeda dan merumuskan pendekatan yang dapat digunakan untuk

menjawab tantangan baru. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui studi literatur dan jurnal terdahulu yang relevan dan terkini tentang masalah kepemimpinan Kristen antar generasi. Melalui penelitian yang dilakukan, maka ditemukan bahwa Teori generasi dan teori kepemimpinan transformasional merupakan penghubung dan dapat menjadi jawaban atas kesenjangan kepemimpinan antar generasi masa kini. Titik kritis interaksi manusia terkait dengan ide dasar, tujuan hidup, ambisi dan keyakinan. Pemimpin Yang Transformasional, akan dapat membawa perubahan bagi orang-orang yang dipimpin-nya. Dengan strategi ini akan menjadikan antargenerasi lebih produktif dalam bidangnya dan menginspirasi orang yang berada dalam lingkungan sekitarnya.

Kata Kunci: Antargenerasi, kepemimpinan, generasi, transformasional, kontemporer

I. PENDAHULUAN

Di zaman modern yang penuh dengan dinamisme, dengan perubahan yang cepat, globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, dinamika kepemimpinan tunduk pada perubahan yang signifikan. Dalam lingkungan yang semakin kompleks, organisasi dan komunitas menghadapi tantangan untuk mengintegrasikan generasi berbeda yang membawa pengalaman, nilai, dan pandangan dunia yang unik. Fenomena ini mengarah pada pertumbuhan dan kebutuhan untuk memahami dan mengatasi perbedaan generasi untuk mencapai kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Perubahan sosial yang besar, dari revolusi teknologi hingga perubahan budaya, telah menyebabkan perubahan dalam cara orang berinteraksi dan bekerja. Generasi yang tumbuh dalam konteks yang

berbeda mengembangkan identitas, nilai, dan preferensi yang unik. Namun, tuntutan dan harapan yang semakin kompleks dalam dunia kerja dan masyarakat membutuhkan sinergi antar generasi. Karenanya kebutuhan mendesak untuk mempelajari lebih dalam mengatasi kepemimpinan antargenerasi.

Beberapa contoh kasus dibawah ini akan menjelaskan betapa penting untuk menjembatani kesenjangan generasi, sehingga generasi penerus dapat dengan mudah untuk diterima dalam kepemimpinan selanjutnya.

Ada suatu komunitas gereja di daerah Jawa Tengah yang cukup berkembang dipimpin oleh seorang Pendeta, yang saya sebut sebagai Pendeta A, jemaat berkembang dengan luar biasa baik secara kuantitas dan kualitas berjemaat. Pendeta A mempunyai beberapa anak, seorang putera dan dua orang puteri. Mereka pada waktu kecil juga bersama-sama mengikuti ibadah-ibadah yang diadakan di gereja tersebut. Tetapi setelah besar yang Putera sulung bekerja di Jakarta dan puteri bungsu bekerja di Bali. Sedangkan puteri kedua membantu kedua orang tuanya dalam pelayanan dan juga pekerjaan rumah tangga. Suatu saat Pendeta A menderita sakit yang mengharuskan dia berjalan dengan kursi roda, oleh karena itu sang bapak memanggil puteranya untuk membantu pelayanan di gereja. Karena penempatan sang Putera yang langsung sebagai pengganti dari sang Bapak, akhirnya membuat beberapa jemaat ada yang pro dan kontra. Sehingga jemaat yang kontra tidak lagi beribadah di gereja tersebut, dan mereka beribadah ke gereja lain di kota tersebut. Sungguh sangat tragis dan fatal apabila masalah regenerasi tidak dipersiapkan dari awal.

Untuk masalah menjembatani kesenjangan generasi dari kepemimpinan di bidang sekuler, bisnis atau perusahaan biasanya para Pemimpin lebih smooth dan betul-betul mempersiapkan. Bahkan kalau perlu “Putera Mahkota” bekerja pada perusahaan tersebut akan ditempatkan pada level yang paling bawah, dan akan dinaikkan sesuai dengan jenjang dan peraturan dari perusahaan tersebut. Sehingga sang “Putera Mahkota” benar-benar akan mengerti seluk beluk dari Perusahaan secara mendetail. Dan ketika pemimpin Perusahaan melihat dan mengecek untuk kemampuan dan expert dari sang “Putera Mahkota”, maka tidak akan ragu lagi untuk memberikan kepemimpinan kepada sang “Putera Mahkota”.

Untuk contoh kasus yang ketiga ini yang kontemporer dan sangat menarik untuk dibahas yaitu regenerasi perpolitikan yang terjadi di Indonesia. Kalau dilihat dan diamati ternyata para pemimpin atau para Presiden di Indonesia ini sudah mempersiapkan regenerasi dengan sebaik-baiknya, contoh: Ibu Presiden Megawati Soekarnoputri (Tahun 2001-2004) sudah mempersiapkan Ibu Puan Maharani sebagai puteri mahkota yang akan melanjutkan kepemimpinan sang Ibu; Bapak Presiden Susilo Bambang Yudoyono (Tahun 2004-2009; 2009-2014) sudah mempersiapkan putera sulung-nya Agus Harimurti Yudhoyono sebagai Putera mahkota.

Dan yang sangat menarik dibahas adalah Bapak Presiden Joko Widodo (Tahun 2014-2019; 2019-2024) sudah mempersiapkan masing-masing anaknya dengan baik, yaitu: Putera Sulung Gibran Rakabuming yang sekarang menjabat sebagai Walikota Solo; yang kedua Menantu Presiden Joko Widodo yaitu Bobby Afif Nasution menjabat sebagai

Walikota Medan; yang ketiga Putera Bungsu yaitu Kaesang Pangarep sekarang lagi dipersiapkan untuk menjabat walikota di Depok. Dan yang patut di amati dan dipertimbangkan adalah bahwa mereka masing-masing baik Gibran Rakabuming, Bobby Nasution dan Kaesang Pangarep kelihatannya mempunyai ketertarikan dan “panggilan” untuk meneruskan kariernya dalam perpolitikan seperti sang Ayah.

Maka melihat dan mengamati contoh-contoh kasus diatas, bagi penulis sangatlah urgent untuk pembahasan Jurnal ini yaitu “Menjembatani Kesenjangan Generasi-Menemukan Kompleksitas Kepemimpinan Antar Generasi Dalam Konteks Kontemporer.”

Dengan pemikiran tersebut, tujuan utama dari tesis ini adalah untuk mengkaji, menganalisis dan menguraikan kompleksitas kepemimpinan antar generasi dalam konteks saat ini.

Tujuan utama dari karya ini adalah untuk menunjukkan kompleksitas kepemimpinan antargenerasi dalam konteks kontemporer. Melalui penelitian mendalam dan menganalisis perbedaan dan kesamaan antara generasi yang berbeda dalam hal pandangan, nilai dan sikap, serta mengidentifikasi strategi dan pendekatan yang efektif untuk mengatasi tantangan tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor kunci yang mempengaruhi dinamika antara generasi yang berbeda dan merumuskan pendekatan yang dapat digunakan untuk menjawab tantangan baru. Penelitian ini melihat perbedaan generasi tidak hanya dari perspektif konflik, tetapi juga dari perspektif bekerja sama dan menggunakan nilai yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama.

II. LANDASAN TEORI

Teori penelitian ini didasarkan pada teori generasi dan teori kepemimpinan transformasional.

Teori Kepemimpinan Transformasional adalah kerangka kerja konseptual yang berfokus pada upaya para pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memengaruhi pengikut mereka untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Pemimpin perubahan berusaha untuk membawa perubahan positif pada individu dan organisasi dengan pendekatan pertumbuhan partisipatif, visioner dan pribadi.¹

Teori generasi adalah kerangka kerja konseptual yang membagi individu menjadi kelompok generasi berdasarkan tahun kelahiran mereka dan mengidentifikasi karakteristik dan pengalaman khusus yang dapat memengaruhi pandangan dunia, nilai, dan perilaku mereka. Teori ini mencoba menggambarkan bagaimana peristiwa sejarah, budaya, dan pengalaman bersama dapat membentuk pandangan dan sikap suatu generasi terhadap kehidupan, pekerjaan, dan hubungan. Salah satu pendekatan teori generasi yang paling terkenal adalah buku "Generations:" oleh William Strauss dan Neil Howe. *The History of America's Future, 1584-2069*" (1991)² dan karya terkait.

¹ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). "Transformational Leadership". Psychology Press.

Teori generasi memberikan dasar untuk memahami bagaimana pengalaman dan peristiwa sejarah membentuk pandangan dunia generasi yang berbeda. Pada saat yang sama, Teori Kepemimpinan Transformasional menawarkan wawasan tentang bagaimana gaya kepemimpinan inspirasional dan motivasional dapat digunakan untuk mengatasi perbedaan generasi dan menciptakan dampak positif.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, studi literatur dan jurnal digunakan sebagai metode yang berkaitan dengan analisis literatur yang relevan dan terkini tentang masalah kepemimpinan Kristen antar generasi. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman mendalam tentang kompleksitas dan dinamika yang ada dalam konteks kepemimpinan Kristen antargenerasi dalam situasi saat ini.

Sumber informasi dari literatur dan majalah dipilih dengan cermat. Literatur terpilih meliputi artikel jurnal ilmiah, buku, presentasi konferensi, dan sumber teori tentang topik yang berkaitan dengan teori generasi, teori kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan antargenerasi. Memilih sumber data yang tepat dan dapat diandalkan adalah kunci terpenting untuk mendukung analisis mendalam.

Setelah literatur yang relevan telah dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah menganalisis dan menginterpretasikan literatur.

² Strauss, W., & Howe, N. (1991). "Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069". Harper Perennial.

Analisis ini melibatkan pembacaan kritis terhadap sumber-sumber yang ada dan identifikasi pola, tren, dan wawasan terkait kepemimpinan Kristen antargenerasi. Hasil analisis ini membantu untuk memahami tantangan, strategi, dan pendekatan yang ada dalam menghadapi generasi yang berbeda dalam situasi saat ini.

Sebagai bagian dari analisis literatur, konsep teori generasi dan teori kepemimpinan transformasional diidentifikasi dan dianalisis secara rinci. Konsep-konsep ini berfungsi sebagai dasar untuk memahami hubungan antara karakteristik generasi dan metode manajemen yang efektif. Menggabungkan konsep-konsep teoretis ini membantu merumuskan wawasan dan kesimpulan yang lebih tepat.

Metode penelitian literatur dan majalah memiliki beberapa keunggulan. Pertama, metode ini memungkinkan akses ke sumber data yang luas dan relevan tanpa perlu mengumpulkan data fundamental. Kedua, pendekatan ini efektif dan efisien, terutama bila penelitian dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas. Ketiga, dengan menggunakan literatur yang ada dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang perkembangan terkini di bidang kepemimpinan Kristen antar generasi.

Terlepas dari kelebihan, metode ini juga memiliki keterbatasan. Metode penelitian dalam literatur dan jurnal biasanya didasarkan pada pengetahuan yang ada dan tidak harus mencakup situasi atau kasus yang sangat spesifik. Oleh karena itu, interpretasi penulis menjadi penting ketika menggabungkan berbagai sumber data.

Secara keseluruhan, metode penelitian literatur dan jurnal memberikan kerangka kerja yang kuat untuk mengeksplorasi dan menganalisis kompleksitas kepemimpinan antargenerasi dalam konteks kontemporer. Dengan menggabungkan sumber-sumber literatur yang relevan dan konsep teori yang tepat, studi ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang tantangan dan solusi kepemimpinan Kristen antargenerasi di dunia saat ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam membahas kesenjangan kepemimpinan antar generasi dalam konteks kontemporer maka tidak luput untuk membicarakan tentang teori generasi dan teori kepemimpinan transformasional. Teori generasi dan teori kepemimpinan transformasional merupakan penghubung dan bisa menjadi jawaban bagi kesenjangan kepemimpinan antar generasi masa kini. Tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat perbedaan pendapat generasi tua tentang generasi muda dan sebaliknya pendapat generasi muda tentang generasi tua sehingga menimbulkan ketegangan dan solusi untuk memecahkan masalah tersebut. Titik kritis interaksi manusia terkait dengan ide dasar, tujuan hidup, ambisi dan keyakinan.³

³ Heintje Barry Kobstan, KEPEMIMPINAN GEREJA YANG KOLABORATIF DAN ADAPTIF

DALAM MENGATASI KESENJANGAN ANTARA GENERASI TUA DAN GENERASI MUDA

Sejak kemunculan teori generasi, kita sudah mengenal istilah tradisional, *baby boomer*, Generasi X, Y, Z dan Alpha. Segala sesuatu yang berhubungan terutama dengan tingkah laku, gaya hidup, profesi dan budaya dan sering dikaitkan dengan karakteristik generasi tersebut. Teori yang dikemukakan Strauss dan Howe merupakan asumsi yang sangat subyektif. Dalam tulisan ini, penulis menyesuaikan kerangka waktu setiap generasi dengan peristiwa yang berdampak signifikan pada generasi tergantung pada zamannya. Diharapkan menjadi jalan tengah bagi generasi untuk saling memahami dan memahami peran masing-masing generasi dalam dinamika politik. Sehingga peralihan kekuasaan antar generasi itu indah, tulus dan penuh kasih sayang. Generasi tua menyayangi yang muda, generasi muda menghormati yang tua. Tanpa kesan kudeta, permusuhan dan kekuasaan belaka.

Salah satu pendekatan teori generasi yang paling terkenal ditulis oleh William Strauss dan Neil Howe adalah buku "*Generations: The History of America's Future, 1584-2069*" (1991) dan karya terkait. Teori generasi *Strauss-Howe* menggambarkan siklus berulang dari kelompok usia yang sama dengan pola perilaku spesifik yang berubah setiap 20 tahun. Menurut teori ini, siklus 80 tahun sangat penting, ketika setiap empat generasi dikaitkan dengan krisis yang berdampak pada tatanan sosial yang sedang berlangsung dan menciptakan yang baru.⁴

DI ERA DIGITAL.

<https://jurnal.stti-bali.ac.id/index.php/JTP/article/view/75/70> diakses tgl. 17 Agustus 2023, Pkl. 21.45

⁴ Howe, N., & Strauss, W. (2007). "The Fourth Turning: What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny". Broadway Books.

Mereka mengidentifikasi siklus generasi berulang yang terdiri dari empat tipe generasi utama:

1. Generasi idealis (*Idealist Generation*):

Muncul setelah masa krisis dan dianggap idealis dan bergairah tentang perubahan positif dalam masyarakat. Contoh: Generasi muda (*baby boomer*) yang tumbuh setelah Perang Dunia II.

Generasi idealis adalah ungkapan yang digunakan dalam teori generasi⁵ untuk menggambarkan generasi yang muncul setelah masa krisis atau konflik. Generasi ini cenderung sangat antusias menciptakan perubahan positif di masyarakat. Mereka sering terinspirasi oleh cita-cita besar dan sangat yakin bahwa mereka harus mengatasi masalah generasi sebelumnya. Generasi idealis biasanya memainkan peran yang menentukan dalam membangun kembali masyarakat setelah konflik atau krisis.

Beberapa ciri yang sering dikaitkan dengan generasi idealis adalah:

a. Semangat Perubahan:

Generasi ini memiliki semangat besar untuk mengubah masyarakat. Mereka biasanya tidak puas dengan status quo dan berusaha mengubah hal-hal yang dipandang tidak adil atau bertentangan dengan nilai-nilai mereka.

Semangat perubahan mengacu pada keinginan atau tekad yang kuat dari individu atau kelompok untuk memulai dan mendorong perubahan positif dalam lingkungan, situasi

⁵ Howe, N., & Strauss, W. (2000). "Millennials Rising: The Next Great Generation". Vintage.

atau kondisi yang ada. Ini adalah hasrat untuk menghilangkan status quo yang tidak memadai atau tidak memuaskan dan menciptakan reformasi yang lebih baik. Semangat perubahan merupakan ciri generasi idealis dan sering muncul setelah masa krisis atau konflik.

Berikut beberapa poin yang menjelaskan *Spirit of Change* secara lebih detail:

Motivasi untuk pengembangan. Semangat perubahan didorong oleh motivasi untuk memperbaiki situasi atau kondisi yang ada. Para pencari perubahan percaya bahwa dunia atau organisasi selalu dapat meningkat, dan mereka ingin membantu mencapai tujuan tersebut.

Mengatasi ketidakpuasan. Orang dengan semangat perubahan tidak puas dengan situasi saat ini atau cara kerja saat ini. Mereka melihat peluang untuk memperbaiki, berinovasi dan mengubah hal-hal yang dianggap belum optimal.

Visi untuk masa depan yang lebih baik. Semangat untuk perubahan membutuhkan visi yang jelas tentang masa depan yang lebih baik. Ini bukan hanya tentang menangani masalah saat ini, tetapi juga tentang menciptakan visi yang lebih positif dan memberdayakan dalam jangka panjang.

Optimisme dan Keyakinan. Orang yang mau berubah biasanya optimis dan percaya bahwa tindakan mereka dapat membawa perubahan positif. Hambatan atau

tantangan tidak membuat mereka takut, tetapi melihatnya sebagai peluang untuk bertindak.

Kreativitas dan inovasi. Semangat perubahan seringkali mendorong kreativitas dan inovasi. Orang dengan semangat ini berpikir *out of the box*, mencari solusi baru dan mengembangkan pendekatan yang belum pernah dicoba sebelumnya.

Komitmen terhadap Nilai. Orang yang memiliki hasrat untuk berubah sering kali memiliki nilai dan prinsip kuat yang mendorong mereka untuk bertindak. Mereka ingin mewujudkan nilai-nilai tersebut dalam perubahan yang konkrit. Ganti pemimpin: Orang yang bersemangat tentang perubahan sering bertindak sebagai pemimpin perubahan. Anda dapat memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja sama demi perubahan positif.

Fokus pada efek jangka Panjang. Semangat perubahan tidak hanya terfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga dampak jangka panjang. Ini mencakup rencana dan tindakan yang ditujukan untuk membawa perubahan yang langgeng.

Gairah untuk perubahan adalah bagian penting dari perubahan sosial, organisasi dan budaya yang positif. Ini menginspirasi inovasi, membawa perubahan yang diperlukan dan mempercepat kemajuan di berbagai bidang kehidupan manusia.

b. Optimisme dan idealisme:

Generasi idealis cenderung optimis terhadap masa depan. Mereka percaya bahwa tindakan mereka dapat mengubah dunia menjadi lebih baik secara signifikan.

Optimisme adalah sikap mental yang mencerminkan masa depan yang positif, keyakinan bahwa segala sesuatunya akan berjalan dengan baik, dan harapan akan hasil yang positif dalam situasi apa pun. Orang optimis adalah orang yang melihat sisi positif dan peluang dalam setiap situasi, termasuk kesulitan. Sikap optimis dapat mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasa dan bertindak, serta bagaimana individu tersebut menilai tantangan dan merespon perubahan.

Sedangkan idealisme, di sisi lain, mengacu pada pandangan dan keyakinan yang mencerminkan cita-cita dan harapan akan dunia yang lebih baik atau lebih ideal. Sikap idealis seringkali berfokus pada nilai-nilai etika dan moral dan bertekad untuk mengubah dunia sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Idealisme melibatkan keyakinan bahwa tindakan yang konsisten dengan cita-cita dan nilai-nilai moral yang positif akan berdampak positif pada masyarakat.

Berikut penjelasan lebih rinci tentang optimisme dan idealisme, yaitu:

1). Optimisme:

Pandangan positif. Orang yang optimis melihat hal positif dalam setiap situasi dan cenderung berharap dan antusias saat menghadapi tantangan.

Mengandalkan solusi: Orang optimis percaya bahwa untuk setiap masalah dan tantangan yang muncul, ada solusinya. Mereka tidak jatuh ke dalam pikiran negatif atau putus asa.

Mendorong keberanian. Sikap optimis mendorong individu untuk mengambil risiko dan menghadapi ketidakpastian dengan keyakinan bahwa semuanya akan berjalan dengan baik.

Meningkatkan kesejahteraan emosional. Optimisme dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan emosional dan spiritual. Orang yang optimis cenderung memiliki lebih sedikit stres dan lebih bahagia.

Inspirasi untuk bertindak. Keyakinan pada hasil positif memotivasi orang untuk mengambil tindakan, mencari peluang, dan mengambil langkah menuju tujuan mereka.

2). Idealisme:

Tujuan dan keinginan. Orang dengan sikap idealis memiliki cita-cita tinggi dan harapan untuk membawa perubahan positif di dunia. Mereka terfokus pada

tujuan yang lebih tinggi dari sekedar keuntungan pribadi.

Nilai moral yang kuat. Sikap idealis seringkali dipengaruhi oleh nilai moral dan etika yang kuat. Orang ini ingin hidup dengan prinsip-prinsip tersebut dan mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama.

Inovasi dan pemikiran kritis. Idealisme mendorong inovasi dan pemikiran kritis. Idealis mencari cara baru untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan yang konsisten dengan nilai-nilai mereka.

Kontribusi kepada masyarakat. Orang dengan sikap idealis cenderung terlibat dalam kegiatan sosial, kelompok advokasi atau gerakan yang mempromosikan perubahan positif dalam masyarakat.

Mendorong untuk meningkatkan standar. Sikap idealis mendorong individu untuk menetapkan standar yang tinggi atas tindakan dan keputusan mereka. Mereka berusaha untuk mencapai hasil yang selaras dengan visi dan nilai-nilai mereka.

Perpaduan optimisme dan idealisme seringkali menjadi kekuatan dahsyat yang memotivasi manusia untuk menciptakan perubahan positif di berbagai bidang kehidupan. Baik optimisme maupun idealisme dapat

memengaruhi sikap, tindakan, dan interaksi seseorang dengan dunia di sekitarnya.

c. Pentingnya nilai dan etika:

Generasi ini cenderung mendasarkan tindakan dan keputusannya pada nilai-nilai etika yang kuat. Mereka berusaha hidup sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut.

Nilai dan etika memainkan peran yang sangat penting sebagai dasar perilaku, keputusan, dan interaksi dalam kehidupan individu dan masyarakat. Keduanya membentuk landasan moral dan pandangan dunia orang, memandu tindakan mereka, dan memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan orang lain dan dunia di sekitar mereka. Pentingnya nilai dan etika dapat dijelaskan dengan sebagai berikut:

Pedoman Pengambilan Keputusan. Nilai dan etika membantu seseorang membuat keputusan yang bermakna dan tepat. Mereka memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi alternatif dan memilih tindakan yang konsisten dengan prinsip-prinsip yang direkomendasikan.

Membangun kejujuran dan kepercayaan. Nilai dan etika yang kuat menjadi dasar integritas individu. Ketika seseorang mengikuti nilai-nilai yang benar dan berperilaku etis, mereka membangun reputasi integritas dan dapat dipercaya oleh orang lain.

Menciptakan lingkungan yang sehat. Nilai dan etika positif membantu menciptakan lingkungan sosial, profesional, dan pribadi yang sehat. Mereka mempromosikan keterbukaan, saling menghormati dan hubungan interpersonal yang positif.

Mendukung perilaku yang bertanggung jawab. Nilai dan etika mendorong individu untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusannya. Mereka mengingatkan Anda bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensi dan mendorong Anda untuk bertindak secara bertanggung jawab.

Hindari konflik moral. Seperangkat nilai dan etika yang jelas dapat membantu menghindari konflik moral. Orang dengan keyakinan yang konsisten dan prinsip yang jelas lebih cenderung menghindari situasi yang bertentangan dengan nilai-nilai mereka.

Implikasi untuk kepemimpinan yang kuat. Pemimpin yang mengikuti nilai dan etika yang baik memiliki pengaruh yang kuat terhadap orang-orang di sekitarnya. Mereka memberi contoh bagi bawahan mereka dengan mengejar dan mempromosikan budaya kerja yang positif.

Kontribusi untuk masyarakat yang lebih baik. Nilai dan etika yang baik mendukung individu untuk memperbaiki masyarakat. Ketika banyak orang memiliki nilai-nilai

positif, itu dapat mengarah pada masyarakat yang lebih adil, harmonis, dan positif.

Menjaga keharmonisan dalam keberagaman. Nilai dan etika yang kuat membantu menjaga keharmonisan dalam konteks budaya, agama, dan kepercayaan yang berbeda. Mereka menjadi landasan bersama yang dapat mengatasi perbedaan dan membangun pemahaman.

Pentingnya nilai dan etika terletak pada perannya dalam membentuk perilaku dan interaksi dalam berbagai situasi kehidupan. Tanpa nilai dan etika yang baik, masyarakat dapat menghadapi tantangan moral dan konflik yang lebih tinggi. Di sisi lain, nilai-nilai dan etika yang positif menciptakan landasan yang kokoh bagi individu dan masyarakat untuk bertindak jujur, bertanggung jawab, dan dengan tujuan bersama yang baik.

d. Pemikiran kolektif dan sosial:

Generasi idealis seringkali sangat berorientasi sosial. Mereka cenderung peduli dengan kesejahteraan seluruh masyarakat dan berusaha untuk memperbaiki kondisi sosial.

Kognisi kolektif dan sosial adalah konsep yang berkaitan dengan cara individu berpikir, merasakan, dan berinteraksi dalam suatu kelompok atau masyarakat. Ini mengacu pada cara individu mempertimbangkan kepentingan dan perspektif kolektif daripada hanya berfokus pada kepentingan pribadi. Pemikiran kolektif dan sosial

melibatkan pemahaman tentang bagaimana tindakan individu memengaruhi kelompok dan bagaimana pandangan dan nilai kelompok memengaruhi tindakan individu.

Berikut adalah deskripsi yang lebih rinci tentang pemikiran kolektif dan sosial:

1). Pemikiran Kolektif

Pengantar Kepentingan Bersama. Pemikiran kolektif adalah tentang memikirkan apa yang terbaik bagi kelompok atau masyarakat secara keseluruhan, bukan hanya mempertimbangkan kepentingan pribadi.

Kolaborasi dan Sinergi. Orang dengan pola pikir kolektif mencari cara untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Mereka memahami bahwa bekerja sama dapat menghasilkan hasil yang lebih baik daripada upaya individu. Gaya kolaboratif kepemimpinan gereja yang melibatkan generasi tua dan muda dalam pengambilan keputusan menciptakan peluang untuk memperkuat hubungan antargenerasi, mendengarkan perspektif yang berbeda, dan membuat keputusan yang lebih baik.⁶

Pengorbanan pribadi untuk kebaikan bersama. Pemikiran kolektif melibatkan kemampuan untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok atau masyarakat yang lebih besar.

⁶ *Ibid. Heintje Kobstan, Kepemimpinan Gereja*

Pertimbangkan dampak sosialnya. Orang dengan pemikiran kolektif memikirkan dampak sosial dari tindakan mereka. Mereka berpikir tentang bagaimana tindakan mereka dapat mempengaruhi orang lain dan lingkungan di sekitar mereka.

Partisipasi dalam keputusan bersama. Pemikiran kolektif mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan bersama. Orang dengan orientasi ini biasanya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kelompok atau masyarakat.

2). Pemikiran Sosial

Pertimbangan norma dan nilai kelompok. Pemikiran sosial melibatkan pertimbangan norma, nilai, dan kepercayaan kelompok dalam tindakan dan keputusan individu.

Efek interaksi sosial. Pemikiran sosial dipengaruhi oleh interaksi dengan orang lain. Individu sering berpikir tentang bagaimana orang lain memandang tindakan mereka dan bagaimana tindakan orang lain dapat mempengaruhi mereka.

Respon terhadap tekanan sosial. Pemikiran sosial mencakup respons terhadap tekanan sosial, seperti norma yang berlaku dalam kelompok atau ekspektasi sosial terhadap perilaku tertentu.

Kesadaran akan identitas kelompok. Orang dengan pemikiran sosial seringkali menyadari identitas kelompok tempat mereka berada. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku dan interaksi mereka dengan anggota kelompok lainnya.

Kepedulian terhadap dampak sosial. Pemikiran sosial melibatkan mempertimbangkan dampak sosial dari tindakan dan keputusan individu. Individu dapat mempertimbangkan bagaimana tindakan mereka dapat mempengaruhi hubungan dan keseimbangan dalam kelompok atau masyarakat.

Pemikiran kolektif dan sosial penting dalam membentuk hubungan dan dinamika masyarakat. Mereka mendorong kolaborasi, mempromosikan keragaman dan menciptakan kegiatan yang memperhatikan kepentingan bersama. Kesadaran pemikiran kolektif dan sosial membantu individu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk berinteraksi secara efektif dalam berbagai konteks sosial.

e. Partisipasi aktif:

Generasi ini sering berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sosial dan politik. Mereka cenderung terlibat dalam gerakan sosial, kelompok advokasi, dan kampanye yang mendukung nilai-nilai mereka.

Partisipasi aktif adalah partisipasi dan kontribusi yang aktif dan bermakna dari individu atau kelompok dalam

setiap kegiatan, proses atau peristiwa. Hal ini membutuhkan partisipasi yang melampaui kehadiran fisik belaka, melainkan secara aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, melakukan tugas dan memberikan kontribusi yang berharga. Partisipasi aktif merupakan cara untuk terlibat dan mempengaruhi secara langsung berbagai aspek kehidupan baik secara sosial, organisasi maupun dalam masyarakat.

Berikut adalah beberapa hal yang menjelaskan partisipasi aktif:

Komitmen penuh. Partisipasi aktif berarti keterlibatan penuh dan komitmen terhadap aktivitas atau proses tertentu. Ini bukan hanya tentang kehadiran fisik, ini tentang partisipasi nyata.

Menyumbang pendapat dan ide. Peserta aktif sering kali memberikan pendapat, ide, dan kontribusi yang berharga. Mereka berani angkat bicara dan berbagi pendapat untuk mempengaruhi hasilnya.

Posting beraksi. Partisipasi aktif adalah tentang mengambil tindakan nyata untuk mendukung tujuan atau kegiatan tertentu. Hal ini dapat dilakukan dengan membantu merencanakan, melaksanakan atau mengevaluasi kegiatan.

Pengambilan keputusan bersama. Orang yang terlibat secara aktif biasanya terlibat dalam pengambilan

keputusan bersama. Mereka ingin mempengaruhi arah dan keputusan.

Terlibat dalam pemecahan masalah. Partisipasi aktif juga mencakup peran dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi. Individu yang terlibat secara aktif berusaha untuk menawarkan solusi yang konstruktif.

Perubahan positif mempengaruhi. Tujuan dari partisipasi aktif oleh individu atau kelompok seringkali untuk membawa perubahan positif. Anda ingin memberikan dampak yang berarti dan mendapatkan hasil yang bermanfaat.

Partisipasi dalam kegiatan sosial dan politik. Partisipasi aktif juga mencakup partisipasi dalam kegiatan sosial dan politik. Ini bisa berhubungan dengan gerakan sosial, tindakan amal atau proses politik.

Meningkatkan komitmen dan tanggung jawab pribadi. Orang yang terlibat secara aktif cenderung lebih terlibat dan merasa bertanggung jawab atas aktivitas atau proses yang mereka ikuti. Hal ini meningkatkan akuntabilitas dan partisipasi.

Partisipasi aktif memiliki dampak yang signifikan dalam berbagai konteks, mulai dari pendidikan dan bisnis hingga komunitas dan politik. Ini meletakkan dasar untuk keterlibatan individu dalam membangun komunitas yang

lebih responsif, dinamis dan efektif. Partisipasi aktif juga membuat individu merasa terlibat dan puas dengan kontribusi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan mereka.

Contoh generasi idealis yang sering disebut dalam teori generasi adalah “generasi muda” (*baby boomer*) yang lahir setelah Perang Dunia II dan dibesarkan pada masa boom pascaperang. Anda bersemangat membangun masyarakat yang lebih baik setelah konflik global.

Setiap generasi memiliki keunikannya masing-masing, termasuk karakter yang membentuknya. Seperti halnya generasi milenial, mereka memiliki karakter idealis yang jelas dominan. Pernyataan ini disampaikan oleh Untung Subroto Dharmawan, psikolog dari Universitas Tarumanegara pada senin(15/5) di Jakarta.⁷

Sifat idealis mereka memberikan keuntungan tersendiri bagi generasi milenial. Namun sifat tersebut juga memiliki efek negatif yang berpotensi mengganggu hubungan di antara mereka. Karena setiap generasi milenial memupuk cita-citanya masing-masing. Itulah sebabnya mereka sulit menemukan titik temu dalam perbedaan pendapat. “Misalnya, sebelum menikah, seorang pria dan seorang wanita berencana membeli rumah lima tahun setelah menikah. Tapi mimpi ini tidak menjadi kenyataan. Pada titik ini, baik istri maupun suami tidak perlu saling menggugat. Anda harus realistis dan mencoba membicarakannya dengan kepala dingin, jelasnya. Selain itu, disadari bahwa diskusi yang baik

⁷ <https://www.intipesan.com/memahami-sikap-idealis-pada-generasi-millennial/> diakses 07 Agustus 2023, Pkl. 23.56

akan mengarah pada kompromi untuk mengatur tindakan lebih lanjut. Kalaupun ada kendala, yang lain saling memahami dan mencari solusi yang baik.

Karena itu seseorang dengan sifat idealis itu, agar tidak dilebih-lebihkan. Ibarat suami istri membuat janji, namun jika tidak dipenuhi maka hubungan mereka akan putus. "Misalnya suami bilang: 'Lima tahun kamu harus punya rumah, bagi saya laki-laki harus menepati janji, kalau tidak (bercerai)', itu namanya idealis gila." Jika generasi milenial memasuki fase yang lebih serius seperti pernikahan, mereka harus mengendurkan sifat idealisnya dan lebih realistis. Begitu juga ketika generasi idealis terlibat dalam kepemimpinan Kristen secara bersama.

2. Generasi Reaktif (*Reactive Generation*):

Muncul setelah masa kemakmuran dan dipandang dengan skeptisisme yang lebih besar tentang nilai-nilai yang ditransmisikan. Contoh: Generasi X, lahir setelah ledakan ekonomi tahun 1980-an.

Bahkan, harus diakui bahwa generasi Milenial juga mengalami dilema, yakni di satu sisi menjadi generasi pelindung karena orang tuanya secara sadar membentuk dan membangun mereka menjadi generasi ideal⁸ (Hanan, 2018). Di sisi lain, mereka adalah generasi reaktif yang berkat perkembangan teknologi mampu dengan cepat menyerap semua sumber informasi dan sebagai agen perubahan berusaha beradaptasi dengan setiap dinamika

⁸ Djayadi Hanan, (2018). Berebut Milenial, Kompas ID, 28 Agustus, 2018.

yang ada. Mereka “di garda terdepan” sebagai agen perubahan. Tak bisa dipungkiri, selain beberapa sifat positif yang menonjol, ada pula sifat negatif generasi milenial yang perlu diketahui dan diantisipasi dengan baik saat membangun relasi dengan generasi milenial.

Generasi reaktif adalah ekspresi yang digunakan dalam teori generasi untuk menggambarkan generasi yang muncul setelah periode Kebangkitan atau Idealistik. Generasi ini cenderung bereaksi dan beradaptasi dengan hasil perubahan yang dilawan oleh generasi idealis sebelumnya. Generasi Reaktif cenderung tumbuh dalam fase yang lebih stabil dan cenderung menunjukkan sikap yang lebih realistis dibandingkan generasi sebelumnya.

Beberapa karakteristik yang sering dikaitkan dengan generasi reaktif adalah:

- a. Sikap realistis. Generasi reaktif cenderung memiliki pandangan dunia yang lebih realistis. Anda lebih baik mengenali keterbatasan dan tantangan yang disebabkan oleh perubahan.

Sikap realis mengacu pada pandangan atau sikap yang didasarkan pada persepsi objektif tentang realitas, baik positif maupun negatif. Sikap realis cenderung melihat dunia secara objektif, mengenali kekuatan dan keterbatasan situasi, serta merespons secara proporsional dan logis. Sikap realistis mencerminkan keseimbangan antara harapan dan kenyataan, dimana individu menghindari berlebihan dalam deskripsi atau interpretasi.

Berikut adalah beberapa hal yang menjelaskan pengaturan realistis:

Pengantar Keterbatasan. Orang dengan sikap realistis mengakui keterbatasan situasi atau lingkungan. Anda tidak terpengaruh oleh pandangan yang terlalu optimis atau idealis.

Sudut pandang rasional. Orang dengan sikap realistis melihat situasi secara logis dan rasional. Anda menghindari pemikiran yang berlebihan atau spekulatif.

Hindari Melebihi Ekspektasi. Sikap realistis menghindari ekspektasi yang berlebihan atau tidak realistis atas hasil atau keadaan tertentu. Orang ini mampu menyesuaikan harapan dengan kenyataan.

Menyadari kemungkinan kegagalan: Orang dengan sikap realistis memahami bahwa kegagalan atau kesulitan adalah bagian dari kehidupan. Mereka tidak terlalu kaget atau putus asa saat menghadapi rintangan.

Analisis mendalam. Sikap realistis melibatkan kemampuan menganalisis situasi secara mendalam, dengan mempertimbangkan berbagai faktor dan konsekuensi yang mungkin terjadi.

Ubah kustomisasi. Orang realistis lebih mudah beradaptasi dengan situasi yang berubah. Mereka mungkin mengubah

pendapat atau tindakan mereka berdasarkan informasi baru.

Komitmen terhadap fakta dan data. Sikap realis didukung dengan menggunakan fakta, data dan bukti yang tersedia. Orang-orang ini cenderung membuat keputusan berdasarkan informasi yang dapat dipercaya.

Jawaban relative. Orang dengan sikap realistis menanggapi situasi dengan cara yang seimbang. Mereka tidak bereaksi berlebihan terhadap hal-hal positif maupun negatif.

Sikap realistis merupakan sikap yang penting ketika menghadapi tantangan dan peluang dalam hidup. Ini membantu individu melihat kenyataan dengan jelas, menghindari kekecewaan yang berlebihan dan membuat keputusan yang lebih tepat. Sikap realistis juga dapat membantu individu mengatasi stres dan tekanan dengan lebih baik karena mereka memiliki ekspektasi yang lebih seimbang tentang kemungkinan hasil.

- b. Adaptasi terhadap perubahan. Generasi ini cenderung beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh generasi idealis sebelumnya. Mereka menerima dan mengintegrasikan perubahan ini ke dalam kehidupan mereka.

Adaptasi terhadap perubahan adalah kemampuan individu atau kelompok untuk berubah, bergerak dan beradaptasi

terhadap perubahan lingkungan, situasi atau keadaan. Kemampuan ini mencakup fleksibilitas mental, emosional dan perilaku untuk menghadapi tantangan perubahan. Beradaptasi dengan perubahan merupakan kemampuan penting untuk menghadapi dinamika dan ketidakpastian hidup.

Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang bagaimana beradaptasi dengan perubahan:

Sikap terbuka. Adaptasi dimulai dengan sikap terbuka terhadap perubahan. Orang yang terbuka untuk mengakui bahwa perubahan adalah bagian penting dari kehidupan beradaptasi dengan lebih mudah.

Keterampilan problem solving. Beradaptasi dengan perubahan membutuhkan kemampuan untuk mengenali masalah yang disebabkan oleh perubahan dan mengembangkan solusi yang efektif.

Fleksibilitas Mental. Adaptasi membutuhkan fleksibilitas dalam berpikir. Individu harus dapat mengubah pandangan mereka dan mengakomodasi perspektif baru.

Penerimaan Emosional. Adaptasi juga membutuhkan penerimaan emosional terhadap perubahan. Ini berarti mengakui dan mengelola perasaan apa pun seperti ketakutan, ketidakamanan, atau kecemasan yang mungkin muncul.

Penyesuaian pada rutinitas dan kebiasaan: Beradaptasi dengan perubahan seringkali membutuhkan penyesuaian dengan rutinitas dan kebiasaan yang ada.

Pelajari dan kembangkan keterampilan baru. Perubahan seringkali membuka peluang untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Adaptasi membutuhkan kemauan untuk mengambil langkah-langkah untuk memperoleh keterampilan baru bila diperlukan.

Menghadapi stres dan ketidakpastian. Adaptasi juga mencakup kemampuan untuk menghadapi tekanan dan ketidakpastian yang dapat ditimbulkan oleh perubahan. Ini termasuk penggunaan strategi koping yang sehat.

Respon proaktif. Orang yang beradaptasi dengan baik seringkali memiliki sikap proaktif terhadap perubahan. Mereka tidak hanya bereaksi, tetapi juga mencari cara untuk mengantisipasi dan mempersiapkan kemungkinan perubahan.

Bantu orang lain beradaptasi. Orang yang dapat beradaptasi juga dapat mendukung orang lain dalam proses adaptasi. Mereka dapat berfungsi sebagai teladan inspirasional dan membantu mengatasi tantangan.

Bangun ketahanan (resiliensi). Adaptasi yang berhasil dapat membantu membangun resiliensi, yaitu kemampuan

untuk bangkit kembali dengan cepat dan kuat dari keterpurukan.

Beradaptasi dengan perubahan adalah keterampilan penting dalam dunia yang berubah dengan cepat termasuk pola kepemimpinan. Kemampuan ini membantu individu menghadapi tantangan secara lebih efektif, menangkap peluang yang dibawa oleh perubahan, dan tetap seimbang dengan dinamika kehidupan.

- c. Evaluasi keberhasilan idealisme. Generasi reaktif seringkali menilai hasil dari semangat idealisme generasi sebelumnya. Mereka memeriksa apa yang berhasil dan apa yang tidak dan mencari solusi yang lebih realistis.

Mengevaluasi keberhasilan idealisme adalah tentang mengukur seberapa idealis tujuan, visi atau cita-cita telah tercapai dalam praktek dan kenyataan. Hal ini membutuhkan evaluasi yang obyektif dari hasil upaya idealis, mengidentifikasi dampaknya, dan memeriksa apakah pencapaian tersebut sesuai dengan harapan awal. Penilaian ini dapat membantu individu atau kelompok memahami keberhasilan atau tantangan pengejaran idealis mereka.

Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang bagaimana mengukur keberhasilan idealisme:

Mengukur tujuan awal. Evaluasi dimulai dengan mengidentifikasi tujuan idealis atau cita-cita yang ingin

dicapai. Ini mungkin termasuk tujuan sosial, ekologi atau moral yang luhur.

Pencapaian hasil yang diharapkan. Evaluasi tersebut menilai sejauh mana hasil yang diharapkan dari cita-cita idealis telah tercapai. Apakah tujuan tersebut berhasil dicapai atau tidak?

Dampak positif tercipta. Penilaian juga termasuk mengidentifikasi efek menguntungkan dari klaim idealis. Apakah ada perubahan positif dalam masyarakat, lingkungan atau kelompok?

Perubahan kesadaran atau perilaku. Keberhasilan idealisme juga dapat diukur dengan perubahan kesadaran atau perilaku individu atau kelompok. Apakah aspirasi idealis ini memengaruhi pendapat atau tindakan orang?

Perubahan struktural atau politik. Evaluasi tersebut dapat mengukur apakah aspirasi idealis telah mengarah pada perubahan struktural atau politik yang lebih konsisten dengan nilai-nilai idealis.

Dukungan Masyarakat atau Pihak Terkait. Keberhasilan idealisme dapat tercermin dari dukungan yang diterimanya dari masyarakat, pemerintah atau pihak terkait lainnya.

Keterlibatan dan Partisipasi. Evaluasi dapat berupa keterlibatan dan partisipasi individu atau kelompok dalam upaya idealis. Apakah orang berpartisipasi secara aktif?

Kemajuan sesuai jadwal. Penilaian dapat digunakan untuk membandingkan kemajuan dari waktu ke waktu untuk mengetahui apakah ada kemajuan atau peningkatan dalam pencapaian tujuan.

Hambatan dan Tantangan. Evaluasi juga harus mempertimbangkan kendala atau tantangan dalam mewujudkan idealisme. Apakah ada hal-hal yang menghalangi Anda untuk mencapai tujuan Anda?

Keseimbangan antara idealisme dan kenyataan. Derajat keseimbangan antara idealisme dan realitas harus diperhatikan dalam evaluasi. Apakah hasil yang dicapai memenuhi harapan yang realistis?

Penting untuk diingat bahwa keberhasilan idealisme tidak selalu diukur dari kuantitas atau hasil material. Sukses juga dapat melibatkan perubahan dalam pemikiran, kesadaran atau hubungan sosial. Tinjauan yang jujur dan objektif dapat memberikan wawasan berharga tentang dampak aspirasi idealis, yang pada gilirannya dapat membantu beradaptasi dan meningkatkan masa depan.

- d. Fokus pada stabilitas. Generasi ini cenderung menghargai stabilitas dan keamanan. Mereka mencari cara untuk menjaga stabilitas di berbagai bidang kehidupan.

Berfokus pada stabilitas mengacu pada menjaga keseimbangan, keseimbangan dan stabilitas dalam situasi, lingkungan atau kehidupan. Artinya, ada upaya

mengurangi fluktuasi, perubahan drastis, atau risiko yang dapat mengganggu stabilitas keseimbangan saat ini. Fokus pada stabilitas sering muncul sebagai respons terhadap situasi yang tidak pasti atau kompleks dan membutuhkan manajemen yang hati-hati agar keadaan tetap diketahui dan terkendali.

Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang fokus stabilitas:

Pentingnya keseimbangan. Berfokus pada stabilitas, mengakui pentingnya keseimbangan di berbagai bidang kehidupan seperti pekerjaan, hubungan, dan kesehatan. Keseimbangan ini membantu mencegah kelelahan, stres berlebihan atau konflik.

Langkah-langkah untuk menghindari risiko ekstrim. Fokus pada stabilitas mendorong orang untuk menghindari risiko atau tindakan ekstrim yang dapat menyebabkan gangguan besar dalam hidup mereka.

Manajemen Perubahan. Orang yang berfokus pada stabilitas mencari cara untuk menghadapi perubahan agar tidak terjadi secara tiba-tiba atau terlalu dramatis.

Kenyamanan dalam rutinitas. Berfokus pada stabilitas seringkali berarti merasa nyaman dengan rutinitas dan kebiasaan yang sudah mapan. Individu dapat menghindari situasi yang mengganggu rutinitas mereka.

Pentingnya prediktabilitas. Stabilitas sering diartikan sebagai prediktabilitas, dimana individu mengetahui apa yang diharapkan dan tidak dihadapkan pada kejutan yang tidak terduga.

Hindari perubahan berbahaya. Fokus pada stabilitas dapat membuat orang menghindari perubahan yang dianggap berisiko tinggi, bahkan ketika perubahan tersebut memiliki potensi positif.

Pentingnya jaringan pendukung. Fokus pada stabilitas dapat mendorong individu untuk mencari dukungan dari keluarga, teman, atau lingkungan yang stabil untuk mengatasi situasi sulit.

Mengurangi stress. Berfokus pada stabilitas cenderung mengurangi stres dan ketidakpastian dalam hidup. Ini memungkinkan individu untuk mempertahankan keadaan emosi yang lebih tenang.

Potensi daya tahan jangka Panjang. Fokus pada stabilitas seringkali didasarkan pada pandangan jangka panjang, di mana individu ingin memastikan bahwa kondisi stabil dipertahankan dalam jangka waktu yang lama.

Keseimbangan antara stabilitas dan pertumbuhan. Meskipun penting untuk fokus pada stabilitas, penting juga untuk menemukan keseimbangan antara pertumbuhan

dan perkembangan. Terlalu banyak fokus pada stabilitas dapat menghambat peluang pertumbuhan.

Berfokus pada stabilitas dapat membantu individu menjaga keseimbangan dalam hidup mereka dan menghindari pengambilan risiko yang berlebihan. Namun, penting juga untuk diingat bahwa hidup juga membawa perubahan dan tantangan dan terkadang kita harus beradaptasi dengan situasi yang tidak stabil untuk tumbuh dan berkembang.

- e. Adaptasi terhadap standar yang ada. Generasi reaktif berusaha menyesuaikan diri dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Anda mungkin kurang tertarik untuk memulai perubahan besar.

Sesuai dengan norma yang ada mengacu pada kemampuan individu untuk mengubah dan menyesuaikan perilaku, keyakinan atau tindakan mereka agar sesuai dengan norma, nilai atau standar masyarakat, organisasi atau kelompok tertentu. Hal ini memerlukan penyesuaian terhadap harapan yang ada, seringkali memenuhi harapan atau mempertahankan integrasi sosial yang baik.

Adaptasi terhadap standar yang ada dijelaskan secara lebih rinci di bawah ini:

Penerimaan norma sosial. Adaptasi terhadap norma yang ada membutuhkan penerimaan terhadap norma dan aturan sosial yang berlaku di lingkungan tertentu. Individu

mencoba menyesuaikan diri dengan norma-norma ini agar sesuai dengan kelompok atau masyarakat.

Konsistensi dengan nilai. Penyelarasan ini dapat mencakup memastikan bahwa perilaku dan tindakan individu konsisten dengan nilai-nilai kelompok atau organisasi. Ini membantu menjaga keharmonisan antara pandangan individu dan kolektif.

Penyesuaian Etis. Individu sering menyesuaikan perilaku mereka dengan standar etika atau moral yang berlaku di masyarakat atau lingkungan.

Kepatuhan terhadap pedoman organisasi: Kepatuhan terhadap standar dalam lingkungan organisasi membutuhkan kepatuhan terhadap praktik, prosedur, dan peraturan yang ditetapkan.

Hindari konflik. Penyesuaian ini sering dilakukan untuk menghindari konflik atau konflik dengan orang lain yang mungkin mengharapkan standar perilaku tertentu.

Memenuhi ekspektasi sosial. Individu dapat menyesuaikan diri dengan norma yang ada untuk memenuhi harapan sosial atau lainnya.

Mendukung integrasi. Keselarasan dengan norma yang ada dapat membantu individu berintegrasi dengan baik ke dalam kelompok atau komunitas. Ini mendukung hubungan yang harmonis dan kohesi dalam kelompok.

Hindari stigma atau penilaian negative. Kadang-kadang mematuhi norma membutuhkan usaha untuk menghindari stigma atau penilaian negatif yang dapat muncul ketika perilaku tidak pantas.

Pembentukan identitas kelompok. Mematuhi norma kelompok membantu individu merasakan rasa identitas yang kuat sebagai bagian dari kelompok.

Fleksibilitas dalam kustomisasi. Meskipun menyesuaikan diri dengan standar yang ada itu penting, keseimbangan antara fleksibilitas dan kemampuan untuk berbicara atau menanggapi situasi yang memerlukan penilaian lebih dalam juga penting.

Menyesuaikan diri dengan norma-norma yang ada merupakan bagian penting dari interaksi sosial dan berperan penting dalam membangun hubungan yang baik dengan orang lain dan menjaga stabilitas sosial. Meskipun penyesuaian ini penting, penting juga untuk tetap setia pada nilai dan prinsip pribadi yang mempromosikan keharmonisan dengan diri sendiri.

- f. Hasil dari krisis atau perubahan mempengaruhi. Masa krisis atau perubahan signifikan yang dialami oleh generasi idealis dapat mempengaruhi pandangan dan tindakan generasi reaktif.

Hasil dari suatu krisis atau perubahan memiliki dampak yang signifikan terhadap individu, kelompok, komunitas,

dan bahkan lingkungan. Dalam menghadapi krisis atau perubahan, hasil ini dapat membentuk sikap, tindakan, dan arah pembangunan ke depan. Di bawah ini adalah deskripsi yang lebih rinci tentang hasil dari suatu krisis atau perubahan dan dampaknya:

Tumbuhnya Kesadaran: Krisis atau perubahan sering kali meningkatkan kesadaran akan situasi, masalah, atau tantangan yang ada. Orang lebih memperhatikan masalah yang membutuhkan solusi.

Ubah nilai dan prioritas. Konsekuensi dari suatu krisis atau perubahan dapat menyebabkan perubahan nilai dan prioritas individu atau kelompok. Hal-hal yang sebelumnya terabaikan bisa menjadi lebih penting.

Motivasi untuk perubahan. Krisis atau perubahan dapat menjadi motivasi untuk mencari solusi baru atau membuat rencana tindakan yang berbeda.

Perubahan prosedur atau keputusan: Hasil dari krisis atau perubahan dapat menyebabkan individu atau kelompok mengubah tindakan atau keputusan mereka untuk memenuhi kebutuhan baru dengan lebih baik.

Pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Krisis atau perubahan dapat menghasilkan pertumbuhan dan perkembangan pribadi yang lebih cepat, karena individu termotivasi untuk beradaptasi dan belajar dari pengalaman.

Perubahan pikiran: Krisis atau perubahan dapat mengubah cara seseorang melihat dan berpikir tentang dunia. Ini mungkin membutuhkan pengembangan perspektif yang lebih realistis atau optimis.

Inovasi dan Kreativitas. Menghadapi krisis atau perubahan, individu dan kelompok seringkali mencari inovasi dan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan.

Dampak pada keputusan masa depan. Hasil dari krisis atau perubahan dapat memengaruhi cara seseorang membuat keputusan di masa depan. Pengalaman sebelumnya dapat membantu dalam mengatasi tantangan serupa.

Pertumbuhan komunitas atau kelompok. Krisis atau perubahan juga dapat memperkuat ikatan dalam komunitas atau kelompok. Orang cenderung bersatu untuk mengatasi krisis dan membangun dukungan kolektif.

Dampak Emosional: Buntut dari krisis atau perubahan dapat memiliki dampak emosional yang kuat. Ini bisa termasuk perasaan takut, tidak aman, perasaan kehilangan atau bahkan perasaan sukses dan harapan baru.

Perubahan tatanan sosial. Krisis atau perubahan dapat mengubah tatanan atau hierarki sosial yang ada. Ini dapat dilakukan pada tingkat individu, kelompok atau komunitas secara keseluruhan.

Pentingnya studi dan refleksi. Akibat dari suatu krisis atau perubahan sering mendorong individu untuk belajar dari pengalaman mereka dan merenungkan apa yang terjadi.

Dampak terhadap kepemimpinan. Krisis atau perubahan dapat mempengaruhi cara manajemen dilakukan. Manajer mungkin perlu beradaptasi dengan situasi yang berubah dan membuat keputusan yang berbeda.

Hasil dari krisis atau perubahan itu kompleks dan bervariasi sesuai dengan konteks dan orang-orang yang terlibat. Namun, hasil ini seringkali menjadi dasar untuk pembelajaran, pertumbuhan dan perkembangan di masa depan.

Contoh generasi reaktif yang sering disebut dalam teori generasi adalah “Generasi X”, yang mengikuti generasi idealis atau baby boomer. Generasi X tumbuh dalam periode yang diwarnai oleh perubahan sosial dan teknologi, dan mereka seringkali menunjukkan sikap realistis dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

3. Generasi adaptif (*Adaptive Generation*):

Generasi ini muncul setelah melewati masa perubahan dan cenderung pragmatis serta luwes dalam menghadapi perubahan. Contoh: Generasi Y (Millennials), yang tumbuh di era digital dan teknologi.

Era Revolusi Industri 4.0 telah mengubah banyak aspek kehidupan, terutama yang berkaitan dengan teknologi. Terutama generasi muda harus

diberkahi dengan pendidikan karakter yang mampu beradaptasi atau adaptif dengan perkembangan zaman.

Ravik Karsidi, Staf Khusus Menteri Koordinator Pembangunan dan Kebudayaan (Menko Koordinasi Khusus PMK) Ravik Karsidi mengatakan, setidaknya 35% keterampilan yang sebelumnya diajarkan di sekolah mulai rusak dan tidak terpakai. Banyak jenis pekerjaan menghilang dan pekerjaan teknologi digital bermunculan. “Sebenarnya ada perang saudara yang sedang terjadi saat ini. “Tapi yang terpenting kuncinya adalah beradaptasi,” kata Ravik, berbicara di ballroom Hotel Sahid Jaya, Sabtu (6/6) dalam seminar nasional Kepanduan Hizbullah Wathan tentang penguatan karakter kepanduan Hizbullah Wathan. dalam peran Indonesia. 11).⁹

Menurut mantan rektor Universitas Sebelas Maret itu, generasi muda harus dibekali dengan penguatan karakter yang adaptif. Misalnya karakter yang berkaitan dengan konteks kekinian, seperti karakteristik kreatif, inovatif dan teknologi digital.

Adaptasi terhadap perubahan adalah kemampuan individu atau kelompok untuk berubah, bergerak dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, situasi atau keadaan. Kemampuan ini mencakup fleksibilitas mental, emosional dan perilaku untuk menghadapi tantangan perubahan. Beradaptasi dengan perubahan merupakan kemampuan penting untuk menghadapi dinamika dan ketidakpastian hidup.

⁹ <https://www.kemenkopmk.go.id/generasi-muda-perlu-penguatan-karakter-adaptif> diakses 08 Agustus 2023, Pkl. 00.01

Kepemimpinan adaptif adalah kepemimpinan yang mengakui perbedaan dan perubahan yang ada di gereja dan masyarakat pada umumnya. Pemimpin gereja yang adaptif mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, kebutuhan gereja dan tren generasi saat ini. Anda tidak terikat dengan cara lama atau tradisional, tetapi terbuka untuk inovasi, mengeksplorasi metode baru dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Hal ini memungkinkan para pemimpin gereja untuk menanggapi dengan tepat dan efektif kebutuhan dan harapan kedua generasi.¹⁰

Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang bagaimana beradaptasi dengan perubahan:

- a. Sikap terbuka. Adaptasi dimulai dengan sikap terbuka terhadap perubahan. Orang yang terbuka untuk mengakui bahwa perubahan adalah bagian penting dari kehidupan beradaptasi dengan lebih mudah.
- b. Keterampilan Pemecahan Masalah. Beradaptasi dengan perubahan membutuhkan kemampuan untuk mengenali masalah yang disebabkan oleh perubahan dan mengembangkan solusi yang efektif.
- c. Fleksibilitas Mental. Adaptasi membutuhkan fleksibilitas dalam berpikir. Individu harus dapat mengubah pandangan mereka dan mengakomodasi perspektif baru.
- d. Penerimaan Emosional. Adaptasi juga mencakup penerimaan emosional terhadap perubahan. Ini berarti mengakui dan mengelola perasaan apa pun seperti ketakutan, ketidakamanan, atau kecemasan yang mungkin muncul.

¹⁰ *Ibid.*, Heintje Kobstan, *Kepemimpinan Gereja...*

- e. Adaptasi terhadap rutinitas dan kebiasaan. Beradaptasi dengan perubahan seringkali membutuhkan penyesuaian dengan rutinitas dan kebiasaan yang ada.
- f. Pelajari dan kembangkan keterampilan baru. Perubahan seringkali membuka peluang untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Adaptasi membutuhkan kemauan untuk mengambil langkah-langkah untuk memperoleh keterampilan baru bila diperlukan.
- g. Menghadapi stres dan ketidakpastian. Adaptasi juga mencakup kemampuan untuk menghadapi tekanan dan ketidakpastian yang dapat ditimbulkan oleh perubahan. Ini termasuk penggunaan strategi koping yang sehat.
- h. Respon proaktif. Orang yang beradaptasi dengan baik seringkali memiliki sikap proaktif terhadap perubahan. Mereka tidak hanya bereaksi, tetapi juga mencari cara untuk mengantisipasi dan mempersiapkan kemungkinan perubahan.
- i. Bantu orang lain beradaptasi. Orang yang dapat beradaptasi juga dapat mendukung orang lain dalam proses adaptasi. Mereka dapat berfungsi sebagai teladan inspirasional dan membantu mengatasi tantangan.
- j. Bangun ketahanan. Adaptasi yang berhasil dapat membantu membangun resiliensi, yaitu kemampuan untuk bangkit kembali dengan cepat dan kuat dari keterpurukan.

Beradaptasi dengan perubahan adalah keterampilan penting dalam dunia yang berubah dengan cepat. Kemampuan ini membantu individu menghadapi tantangan secara lebih efektif, menangkap

peluang yang dibawa oleh perubahan, dan tetap seimbang dengan dinamika kehidupan.

4. Generasi Civic (*Civic Generation*).

Muncul setelah kerusuhan dan bertujuan untuk fokus membangun masyarakat yang lebih kuat berdasarkan nilai-nilai kolektif. Contoh: Generasi Z yang tumbuh di tengah tantangan global dan perkembangan teknologi.

Generasi Civic, disebut juga *Civic Generation*, adalah ungkapan yang mengacu pada sekelompok generasi yang lahir dalam kurun waktu tertentu dan dengan karakteristik sosial, politik, dan budaya tertentu. Istilah ini sering digunakan untuk menggambarkan generasi yang cenderung aktif terlibat dalam isu-isu sosial, kemanusiaan, dan politik. Mereka sering memiliki hasrat untuk berkontribusi pada masyarakat, memperjuangkan keadilan sosial, dan berpartisipasi dalam gerakan sosial atau politik.

Civic Generation seringkali lahir dalam periode sejarah yang penting, seperti masa perubahan sosial yang besar, konflik politik, atau perubahan budaya yang penting. Mereka tumbuh dikelilingi oleh peristiwa yang meningkatkan kesadaran akan masalah sosial dan politik. Contoh penting dari *Civic Generation* meliputi:

- a. *Silent Generation*. Generasi ini lahir antara tahun 1925 dan 1945 dan hidup melalui berbagai peristiwa seperti Perang Dunia Kedua dan Perang Dingin. Mereka dikenal sebagai generasi yang gigih bekerja keras, menjunjung tinggi nilai-nilai tradisional dan berpartisipasi dalam pembangunan pasca perang.

- b. *Baby Boomer*. Generasi ini lahir antara tahun 1946 dan 1964. Mereka tumbuh di tengah era perubahan sosial, termasuk gerakan hak-hak sipil, protes anti perang, dan perubahan budaya. Banyak dari mereka terlibat secara sosial dan politik.
- c. Generasi X. Generasi ini lahir antara tahun 1965 dan 1980. Tumbuh di era teknologi dan informasi, mereka menyaksikan perubahan dinamika keluarga dan perkembangan budaya pop. Meski tidak seaktif generasi sebelumnya, mereka tetap memiliki dampak sosial yang signifikan.
- d. Generasi Y (Milenial). Generasi ini lahir antara tahun 1981 hingga 1996. Mereka dikenal antusias terhadap teknologi digital, kepeduliannya terhadap isu-isu sosial, serta keterlibatannya dalam kampanye kemanusiaan dan lingkungan.
- e. Generasi Z. Generasi ini lahir antara tahun 1997 hingga awal 2010-an. Anda tumbuh dengan internet, media sosial, dan teknologi canggih. Meski masih muda, beberapa anggota Generasi Z sudah terlibat dalam gerakan sosial seperti protes iklim.

Ciri umum dari generasi warga negara adalah semangat untuk perubahan sosial, komitmen terhadap masyarakat dan kecenderungan untuk campur tangan dalam masalah yang mereka anggap penting. Mereka sering menjadi agen perubahan dan memainkan peran penting dalam membentuk arah sosial dan politik masyarakat.

Studi tentang teori generasi memiliki banyak keuntungan penting, terutama dalam konteks sosial, budaya dan kepemimpinan. Teori

generasi membantu kita memahami bagaimana perubahan sosial dan budaya terjadi dari generasi ke generasi. Ini tentang mengubah nilai, norma, preferensi, dan pandangan dunia yang membentuk tindakan dan keputusan individu dan kelompok.

Memahami perbedaan antar generasi membantu mengurangi konflik dan kesalahpahaman antara generasi yang berbeda. Dengan memahami latar belakang dan cara pandang setiap generasi, kita dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan harmonis.

Bagi para pemimpin, pemahaman tentang teori generasi membantu mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif. Pemimpin yang dapat beradaptasi dengan selera dan nilai generasi yang berbeda dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inklusif.

Dalam konteks kelompok atau tim kerja, memahami perbedaan generasi membantu membangun tim yang kuat. Mengetahui bagaimana setiap anggota generasi dapat memberikan kontribusi yang unik dan berharga membantu mengoptimalkan keterampilan dan bakat tim.

Untuk organisasi atau kampanye yang menargetkan generasi tertentu, memahami nilai dan kebutuhan mereka sangatlah penting. Hal ini memungkinkan perusahaan merancang kampanye atau inisiatif yang menjangkau dan melibatkan audiens target secara lebih efektif.

Dalam bisnis, memahami preferensi dan kebiasaan konsumen lintas generasi membantu merencanakan pemasaran yang lebih efektif. Ini membantu perusahaan menciptakan produk dan layanan yang lebih memenuhi kebutuhan dan preferensi setiap generasi.

Individu juga bisa mendapatkan keuntungan dari memahami teori generasi. Ini membantu mereka memahami bagaimana mereka cocok

dengan lingkungan kerja, bagaimana membangun keterampilan yang dibutuhkan dan bagaimana mereka dapat memberikan dampak positif pada organisasi atau masyarakat. Lebih banyak pemahaman sosial:

Mempelajari teori generasi membantu untuk memahami bagaimana sejarah, budaya, dan peristiwa tertentu memengaruhi nilai dan kepercayaan generasi yang berbeda. Ini memperkaya pemahaman sosial dan membantu kita menghubungkan aspek kehidupan kita yang lebih luas dengan perubahan dalam masyarakat.

Dengan memahami teori generasi, kita dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, membuat keputusan yang lebih bijak, dan merencanakan strategi yang lebih efektif di berbagai bidang kehidupan sosial, budaya, dan bisnis. Namun, teori generasi ini tidak dapat berdiri sendiri tanpa kita mempelajari teori kepemimpinan transformasional. Kedua teori ini jika dipadukan akan menjadi jawaban bagi kesenjangan kepemimpinan antar generasi masa kini..

Jika mempelajari mengenai teori kepemimpinan transformasional maka akan didasari pada penelitian tentang kepemimpinan karismatik oleh Weber. Dia berpendapat bahwa otoritas pemimpin karismatik bergantung pada kualitas luar biasa yang mereka miliki yang memisahkan mereka dari yang lain. Para pemimpin ini sering muncul di saat krisis dan memimpin orang lain untuk mengikuti mereka. Contoh pemimpin tersebut adalah Mahatma Gandhi, Martin Luther King - dan juga Hitler.¹¹

¹¹ R. L. Hughes and Et.al., *Leadership: Enhancing The Lesson Of Experience*, 5th ed. (New York: McGraw-Hill, 2006), 24.

Belakangan, Downton¹² pertama kali membahas konsep kepemimpinan transformasional, dan kemudian ilmuwan politik James McGregor Burns¹³ memperkenalkan konsep tersebut dalam bukunya yang memenangkan Penghargaan Pulitzer tentang kepemimpinan. Dalam bukunya, Burns membedakan antara dua jenis kepemimpinan. Tipe pertama adalah kepemimpinan transaksional. Dalam gaya ini terjadi pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Seorang Pengikut menerima hadiah atau hadiah untuk memenuhi keinginan pemimpin. Pada saat yang sama, para pemimpin memenangkan kerja sama para pengikutnya dengan menawarkan sesuatu sebagai imbalan atas upaya mereka.

Sedangkan kepemimpinan transformasional, dapat didefinisikan sebagai proses pengaruh yang mengarah pada perubahan signifikan dalam sikap, keyakinan, dan nilai pengikut, hingga tujuan organisasi dan visi pemimpin diinternalisasi. dan para pengikut ternyata diluar ekspektasi yang wajar.¹⁴

Carlson & Perrewe¹⁵ menyebutkan bahwa dalam proses ini, para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan moral dan motivasi, dan bahwa para pemimpin mengeluarkan yang terbaik dari pengikut mereka dengan menginspirasi mereka untuk mewujudkan visi yang melampaui

¹² J.V. Downton, *Rebel Leadership: Commitment And Charisma In a Revolutionary Process* (New York: Free Press, 1973).

¹³ J. M. Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978).

¹⁴ G. Yukl, "An Evaluation of Conceptual Weaknesses In Transformational And Charismatic Leadership," *The Leadership Quarterly* 10, no. 2 (1999): 285-305.

¹⁵ Dawn S. Carlson and Pamela L. Perrewe, "Institutionalization of Organizational Ethics Through Transformational Leadership," *Journal of Business Ethics* 14, no. 10 (1995): 829-38, <https://doi.org/10.1007/BF00872349>.

kepentingan diri mereka sendiri. Pemimpin transformasional berusaha untuk meningkatkan kebutuhan pengikutnya, yang berarti bahwa pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan. Ini berarti menggabungkan tujuan dan keinginan keduanya menjadi satu dan menetapkan tujuan bersama.¹⁶

Bernard Morris Bass percaya bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah apa yang ingin dilakukan oleh pemimpin. Disebutkan oleh dalam buku Bass dan Stogdill's Handbook of Leadership, Bass mendefinisikan kepemimpinan sebagai "*an interaction between two or more members of a group that often involves a structuring or restructuring of the situation and the perceptions and expectations of the members*".¹⁷ Pemimpin adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang melakukan tindakan. Mempengaruhi orang lain lebih dari sekadar Tindakan orang lain mempengaruhinya. Kepemimpinan muncul ketika anggota kelompok mengubah motivasi atau kemampuan orang lain dalam kelompok.

Dalam buku keduanya, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, Bass tampaknya juga menyamakan kepemimpinan dengan seorang pemimpin yang merangsang "kinerja di luar ekspektasi" para pengikutnya. Definisi ini diambil dari pernyataannya: "*to sum up, we see transformational leader as one who motivates us to do more than we originally expected to do*".¹⁸

¹⁶ A Rui Gomes, "Transformational Leadership: Theory, Research, and Application To Sport," 2007, 14.

¹⁷ Bernard M. Bass, Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications, 3rd ed. (New York: The Free Press, 1990).

¹⁸ Bernard M. Bass, Leadership and Performance Beyond Expectation (New York: The Free Press, 1985).

Bass menyarankan “untuk mencapai kinerja pengikut melebihi dari batas biasa, kepemimpinan harus transformasional”. Kepemimpinan yang unggul adalah kepemimpinan transformasional. Ini terjadi ketika “pemimpin memperluas dan meningkatkan kepentingan karyawan mereka ketika mereka membangkitkan kesadaran dan penerimaan tujuan dan misi kelompok dan membimbing karyawan mereka untuk melihat melampaui kepentingan mereka sendiri demi kepentingan kelompok.”

Menurut Bass, tingkat transformasi seorang pemimpin terutama diukur dari pengaruh pemimpin terhadap para pengikutnya. Pemimpin mengubah dan memotivasi pengikut: (1) Buat mereka sadar akan pentingnya hasil tugas, (2) Dorong mereka untuk melampaui kepentingan pribadi mereka untuk kepentingan organisasi atau tim, dan (3) Aktifkan kebutuhan mereka di tingkat yang lebih tinggi.

Dalam konteks Teori Kepemimpinan Transformasional, ada empat komponen utama yang dikenal sebagai "4I":

1. Idealized Influence (Inspirasi Ideal). Pemimpin transformasional menjadi contoh yang diikuti oleh pengikutnya. Mereka menunjukkan integritas, nilai-nilai etis yang kuat, dan menjadi inspirasi bagi orang lain.

Pengaruh ideal atau inspirasi ideal adalah bagian dari Teori Kepemimpinan Transformasional yang dikembangkan oleh James MacGregor Burns.¹⁹ Ini adalah gaya kepemimpinan yang menekankan

¹⁹ Ronny Harsoyo, Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* Vol. 3 No. 2 (2022), pp 247-262
<http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>

kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan mempengaruhi bawahan atau anggota tim dengan menunjukkan kepemimpinan yang sangat baik, moral, dan etika yang tinggi.

Berikut ini adalah deskripsi tentang pengaruh atau inspirasi yang diidealkan:

- a. Model perilaku yang diidolakan. Inspirasi ideal artinya pemimpin bertindak sebagai model perilaku yang diidolakan oleh bawahan atau anggota kelompok. Pemimpin yang terinspirasi idealnya memancarkan kejujuran, integritas, dan nilai-nilai moral yang kuat.
- b. Konsistensi antara kata dan perbuatan. Idealnya pemimpin yang terinspirasi mencari konsistensi antara apa yang mereka katakan dan apa yang mereka lakukan. Mereka hidup dengan nilai-nilai yang mereka ajarkan.
- c. Kejujuran dan Integritas. Manajer yang jujur dan selalu berperilaku jujur bahkan dalam situasi sulit berkontribusi pada inspirasi yang ideal.
- d. Etika tinggi. Idealnya pemimpin yang terinspirasi mengutamakan prinsip etika dalam semua tindakan dan keputusan mereka. Mereka tidak hanya mengikuti aturan, tetapi mereka berusaha untuk memastikan keadilan dan persahabatan.
- e. Tetapkan standar moral. Pemimpin inspirasional yang ideal menginspirasi bawahan mereka dengan menetapkan standar moral yang tinggi. Mereka menciptakan lingkungan di mana nilai-nilai positif ditekankan dan diikuti.

- f. Dipercaya dan Dihormati. Pemimpin yang merupakan sumber inspirasi ideal dipercaya dan dihormati oleh bawahan atau anggota tim karena keterampilan kepemimpinannya.
- g. Komitmen yang Menginspirasi. Inspirasi ideal mendorong bawahan untuk lebih berkomitmen pada tujuan dan visi organisasi. Mereka merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar dan siap melakukan yang terbaik.
- h. Menciptakan kepercayaan. Melalui perilaku yang konsisten dan tingkat integritas yang tinggi, Ideally Inspired Leader membangun kepercayaan yang mendalam pada timnya.
- i. Efek positif. Inspirasi yang ideal membantu memberikan dampak positif pada organisasi. Pemimpin seperti itu membawa perubahan positif dalam sikap, perilaku, dan budaya organisasi.
- j. Mempengaruhi perubahan budaya. Pemimpin dengan inspirasi ideal dapat mempengaruhi perubahan budaya organisasi menuju etika yang lebih tinggi, kerja sama yang lebih baik, dan tujuan yang lebih mulia.

Inspirasi ideal adalah bagian penting dari manajemen perubahan yang berfokus pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi individu dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Idealnya, pemimpin inspiratif tidak hanya memimpin dengan teladan, tetapi juga menginspirasi orang lain untuk nilai dan tindakan yang lebih baik.

2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif). Pemimpin transformasional mengkomunikasikan visi yang kuat dan

memotivasi pengikut dengan mengartikulasikan tujuan dan tujuan yang menarik dan bermakna.

Inspirational motivation atau motivasi inspirasional merupakan bagian dari *Transformational Leadership Theory*. Ini mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan atau anggota tim dengan memberikan tujuan yang menarik, visi yang menginspirasi, dan tantangan perkembangan.

Berikut ini hal-hal yang menarik tentang motivasi inspirasional:

- a. Pembangkit semangat. Motivasi inspirasi melibatkan pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan semangat pada bawahan atau anggota tim. Anda tahu bagaimana mengungkapkan tujuan dan visi dengan cara yang menginspirasi.
- b. Visi masa depan yang menarik. Manajer dengan motivasi inspirasional menciptakan visi masa depan yang menarik dan menggairahkan. Visi ini menjadi sumber inspirasi bagi orang lain.
- c. Bicara tentang tujuan yang jelas. Pemimpin mampu mengomunikasikan tujuan organisasi atau proyek dengan jelas dan persuasif. Ini membantu bawahan atau anggota tim memahami arah yang diinginkan.
- d. Hubungan individu. Motivasi inspirasi melibatkan pemimpin yang dapat mengembangkan hubungan pribadi dengan bawahan atau anggota kelompok. Mereka memahami keinginan dan kebutuhan individu dan menghubungkan visi mereka dengan hal-hal yang penting bagi mereka.

- e. Mendorong kreativitas dan inovasi. Pemimpin dengan motivasi inspiratif mendorong bawahannya untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam mencari solusi atas tantangan yang ada.
- f. Mengatasi rintangan dan rintangan. Motivasi inspirasi melibatkan kemampuan untuk membantu bawahan melihat hambatan dan hambatan sebagai peluang untuk tumbuh dan mengatasi.
- g. Memberi kepercayaan pada kemampuan. Pemimpin menumbuhkan kepercayaan diri pada bawahan atau anggota tim mereka dengan memberi mereka kepercayaan pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang diusulkan.
- h. Menghasilkan energi positif. Motivasi inspirasional menciptakan energi positif di sekitar tujuan dan visi. Ini meningkatkan motivasi tim untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan ini.
- i. Memberi arti pada pekerjaan. Pemimpin dengan motivasi inspirasional membantu bawahan mereka menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Mereka menghubungkan pekerjaan sehari-hari dengan tujuan yang lebih besar.
- j. Meningkatkan komitmen dan keterlibatan. Motivasi inspirasional mendorong bawahan atau anggota tim untuk lebih berkomitmen dan terlibat. Mereka merasa terdorong untuk melakukan yang terbaik.

Motivasi inspirasional adalah bagian penting dari manajemen perubahan, mendorong orang untuk melihat melampaui tugas rutin dan melihat visi yang lebih luas dari tujuan yang dapat dicapai.

Pemimpin yang menggunakan motivasi inspirasional dapat menciptakan lingkungan yang mendorong dan memotivasi bawahan atau anggota tim untuk bekerja dengan semangat dan tekad.

3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual). Pemimpin transformasional mendorong pemikiran kreatif dan inovatif. Mereka mendorong pengikut untuk berpikir di luar kotak, meragukan status quo, dan mencari solusi baru.

Stimulasi Intelektual atau *Intellectual Stimulation* merupakan salah satu bagian dari *Transformational Leadership Theory*. Ini mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk menumbuhkan kreativitas, pemikiran kritis dan inovasi pada bawahan atau anggota tim. Pemimpin yang terlibat dalam stimulasi intelektual berusaha membuat orang lain berpikir di luar batasan tradisional, menantang status quo, dan mencari solusi baru dan lebih baik.

Berikut ini beberapa hal yang berkaitan tentang stimulasi intelektual:

- a. Mendorong pemikiran kritis. Pemimpin yang menggunakan stimulasi intelektual mendorong bawahannya untuk berpikir kritis, menganalisis informasi secara menyeluruh, dan mengajukan pertanyaan yang mendalam.
- b. Memberikan kesempatan untuk diskusi terbuka. Pemimpin menciptakan lingkungan di mana bawahan mereka dapat berbicara secara terbuka dan menyumbangkan pendapat dan ide baru.
- c. Meningkatkan kemauan untuk mencoba hal-hal baru. Pemimpin menginspirasi bawahannya untuk mencoba hal baru dan keluar dari zona nyamannya.

- d. Pertanyaan untuk membuat Anda berpikir. Pemimpin menggunakan pertanyaan yang menantang dan menggugah pikiran untuk mendorong bawahan mereka menantang asumsi dan melihat masalah dari berbagai perspektif.
- e. Menawarkan Kebebasan dan Kreativitas. Pemimpin menciptakan ruang untuk kreativitas dengan memberikan kebebasan kepada bawahan mereka untuk memunculkan ide dan pendekatan baru.
- f. Mendorong pencarian solusi alternatif. Pemimpin mendorong bawahannya untuk mencari solusi alternatif dan berinovasi untuk memecahkan masalah atau tantangan.
- g. Mendorong pembelajaran dan pengembangan. Manajer mendorong bawahannya untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangannya baik secara profesional maupun pribadi.
- h. Hormati kemangkiran intelektual. Manajer menghargai keragaman pendapat dan ketidakhadiran intelektual dalam tim dan mendorong bawahan untuk menyumbangkan keterampilan dan pengetahuan masing-masing.
- i. Mengatasi rutinitas dan kenyamanan. Stimulasi intelektual membantu mencegah rutinitas dan menciptakan stabilitas di tempat kerja. Dorong para pemimpin untuk menemukan cara baru dan efektif untuk menyelesaikan tugas.
- j. Ciptakan lingkungan belajar. Pemimpin menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pertukaran ide antara anggota tim.

Stimulasi intelektual adalah cara untuk merangsang kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis dalam tim atau organisasi. Pemimpin yang

menggunakan bantuan stimulasi intelektual dalam pembelajaran dan pertumbuhan, memastikan tim tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berkembang.

4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual). Pemimpin transformasional memberikan perhatian personal kepada kebutuhan, harapan, dan perkembangan individu. Mereka membantu pengikut mencapai potensi mereka dengan memberikan dukungan dan arahan yang spesifik.

Pertimbangan atau pertimbangan individu merupakan salah satu komponen Teori Kepemimpinan Transformasional. Hal ini mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk memahami dan menghargai keunikan, kebutuhan dan potensi setiap individu dalam sebuah tim atau kelompok. Pemimpin yang menunjukkan pertimbangan individu memberikan perhatian pribadi kepada bawahan mereka, mendukung mereka dalam pengembangan pribadi mereka dan menciptakan hubungan yang empati dan mendukung.

Berikut ini adalah penjelasan tentang penilaian individu:

- a. Hargai keunikan. Pemimpin yang mempraktikkan pertimbangan individu menghormati keunikan setiap individu dan mengakui bahwa setiap orang memiliki bakat, minat, dan potensi yang berbeda.
- b. Mendengarkan secara aktif. Pemimpin mencurahkan waktu dan perhatian untuk secara aktif mendengarkan bawahan mereka. Ini membantu mereka memahami kebutuhan dan keinginan individu.

- c. Mengetahui kebutuhan pribadi. Pemimpin berusaha untuk mengidentifikasi kebutuhan pribadi dan profesional bawahannya dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan mereka.
- d. Memberikan dukungan emosional. Pemimpin menciptakan hubungan empatik dan mendorong dan memberikan dukungan emosional kepada bawahan mereka untuk mengatasi tantangan.
- e. Pengembangan karir. Manajer mendukung bawahan mereka dalam merencanakan dan mengembangkan karir mereka, dengan mempertimbangkan minat, keterampilan, dan tujuan mereka.
- f. Mendorong partisipasi aktif. Atasan mempromosikan partisipasi aktif bawahannya dalam keputusan dan proyek dan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang lebih jauh.
- g. Berikan umpan balik yang membangun. Pemimpin memberikan umpan balik yang konstruktif dan berorientasi pada pengembangan serta membantu bawahan mereka meningkatkan kinerja dan keterampilan mereka.
- h. Mengatasi hambatan pribadi. Pemimpin membantu bawahan mereka mengatasi hambatan pribadi atau profesional yang dapat menghambat perkembangan mereka.
- i. Menciptakan lingkungan yang inklusif. Perhatian individu membantu menciptakan lingkungan yang inklusif dan menghargai setiap anggota tim.

- j. Pengakuan terhadap prestasi individu. Pemimpin, harus mengenali dan merayakan pencapaian individu dan berterima kasih atas kontribusi mereka.

Pertimbangan individu adalah bagian yang sangat penting dari manajemen perubahan karena membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan serta mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Pemimpin yang menunjukkan pertimbangan individu dapat menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat tumbuh dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk upaya bersama.

Menjembatani kompleksitas kepemimpinan antar generasi dalam konteks kekinian membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang perbedaan generasi, tantangan, dan strategi yang tepat untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif antara anggota generasi yang berbeda. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat membantu mengatasi kerumitan ini:

1. Pemahaman mendalam untuk generasi. Mulailah dengan memahami karakteristik unik dari setiap generasi di organisasi atau komunitas Anda. Pelajari nilai-nilai, preferensi komunikasi, harapan, dan pandangan dunia yang membedakannya.
2. Pendidikan dan Kesadaran. Kesadaran akan perbedaan generasi merupakan langkah pertama yang penting. Memberikan sesi pelatihan atau pengembangan diri tentang perbedaan generasi, stereotip, dan cara berinteraksi secara efektif dapat membantu mengurangi konflik.
3. Komunikasi terbuka dan inklusif. Memfasilitasi komunikasi terbuka antar generasi. Undang anggota dari generasi yang berbeda untuk

berbagi pendapat dan keinginan mereka dan mendengarkan baik-baik. Ini menciptakan saluran komunikasi yang efektif dan memastikan bahwa semua suara didengar.

4. Pemimpin sebagai panutan. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh dengan merangkul keragaman generasi dan menunjukkan sikap inklusif. Ini membantu menciptakan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi antar generasi.
5. Mentoring dan Kerjasama. Memfasilitasi program pendampingan antargenerasi di mana anggota generasi tua dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan anggota generasi muda. Bisa juga sebaliknya jika generasi muda bisa menyumbangkan pengetahuan teknologi dan wawasan modernnya.
6. Fleksibilitas dalam manajemen. Pemimpin harus memahami bahwa setiap generasi mungkin membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Beberapa generasi mungkin menghargai kebebasan dalam pekerjaan mereka, sementara yang lain mungkin lebih memilih arahan yang lebih ketat.
7. Pengenalan teknologi baru. Mendorong kolaborasi dengan alat teknis penting dan berguna untuk semua generasi dapat memfasilitasi komunikasi dan informasi.
8. Menemukan persamaan nilai. Terlepas dari perbedaan antar generasi, ada nilai-nilai inti yang sering berlaku lintas generasi. Berfokus pada nilai-nilai ini, seperti kejujuran, kerja tim, atau komitmen terhadap kualitas, dapat membantu mempersatukan anggota dari generasi yang berbeda.

9. Mendukung pertumbuhan karir. Berikan kesempatan pengembangan dan pelatihan kepada semua generasi untuk membantu mereka memajukan karir mereka.
10. Penghargaan kepada kontribusi setiap generasi. Mengakui kontribusi unik setiap generasi untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang adil dan inklusif.
11. Fokus pada hasil dan tujuan bersama. Menjembatani kesenjangan antar generasi juga membutuhkan fokus pada tujuan bersama dan hasil yang dapat dicapai. Ini membantu semua anggota generasi untuk bersatu dalam mengejar kesuksesan.

Menghadapi kompleksitas kepemimpinan antargenerasi membutuhkan kesabaran, pengertian, dan kerja terus-menerus. Dengan mengenali keunikan mereka dan menemukan cara untuk menggabungkan beragam perspektif ini, Anda dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kompetitif di dunia yang berubah dengan cepat saat ini.

Beberapa faktor kunci mempengaruhi dinamika antar generasi yang berbeda di lingkungan kerja atau organisasi. Untuk merumuskan pendekatan yang efektif untuk menghadapi tantangan baru yang muncul dari perbedaan generasi, faktor-faktor berikut harus diperhitungkan:

1. Nilai dan norma generasi. Setiap generasi memiliki nilai, standar, dan harapan yang unik. Memahami perbedaan ini membantu menghindari kesalahpahaman dan meletakkan dasar untuk kolaborasi yang produktif.
2. Komunikasi. Generasi yang berbeda mungkin memiliki gaya komunikasi yang berbeda. Pendekatan yang efektif adalah dengan menggunakan berbagai saluran komunikasi, seperti pertemuan tatap muka, pesan teks, dan platform digital.

3. Teknologi dan digitalisasi. Generasi muda mungkin akrab dengan teknologi terbaru, sedangkan generasi tua mungkin berjuang untuk menerima perubahan digital. Penerimaan pendidikan dan akses fleksibel ke teknologi akan membantu mempersempit kesenjangan.
4. Kepemimpinan dan Pengembangan Karir. Setiap generasi memiliki preferensi untuk kepemimpinan dan pengembangan karir. Dengan memberikan berbagai kesempatan pengembangan, mulai dari pelatihan hingga pendampingan, berbagai kebutuhan dapat dipenuhi.
5. Fleksibilitas dan keseimbangan kerja. Generasi yang lebih muda cenderung menghargai fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup, sedangkan generasi yang lebih tua mungkin lebih terikat pada model kerja tradisional. Mengadopsi fleksibilitas yang selaras dengan nilai-nilai organisasi Anda akan membantu menciptakan lingkungan yang inklusif.
6. Pengakuan dan penghargaan. Generasi yang berbeda mungkin memiliki pandangan yang berbeda tentang pengakuan dan penghargaan. Mengakui prestasi dan kontribusi sesuai dengan preferensi masing-masing generasi membantu memotivasi.
7. Kolaborasi antar tim. Generasi yang berbeda mungkin ingin bekerja sama. Membina kolaborasi antargenerasi melalui berbagai proyek tim dapat membantu memperkuat hubungan.
8. Manajemen Perubahan. Generasi yang lebih tua mungkin berjuang untuk menghadapi perubahan yang cepat, sedangkan generasi yang lebih muda mungkin terbiasa dengan fleksibilitas. Dengan melibatkan seluruh generasi dalam proses perubahan dan memberikan dukungan yang tepat, hambatan dapat diatasi.

9. Latar belakang pengetahuan. Dengan memahami latar belakang dan pengalaman unik dari setiap generasi, Anda dapat lebih menghargai perspektif mereka di lingkungan kerja.
10. Pelatihan dan pengembangan. Dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan generasi yang berbeda, kompetensi dapat dikembangkan dan kesenjangan diminimalkan.
11. Inovasi dan pengetahuan baru. Membina berbagi pengetahuan antar generasi dan menciptakan ruang untuk inovasi membantu memanfaatkan kekuatan unik dari setiap generasi.

Pendekatan yang berhasil untuk mengatasi tantangan baru yang timbul dari perbedaan generasi memerlukan pengakuan dan penghormatan terhadap perbedaan tersebut sambil mencari cara untuk memanfaatkan kekuatan dan bakat setiap generasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi terbuka, kolaborasi, pelatihan yang tepat dan pemimpin yang bertindak sebagai mitra antar generasi.

KESIMPULAN

Kesenjangan akan selalu dapat terjadi, melihat dari latar belakang generasi yang berbeda, hanya bagaimana strategi dan hal-hal yang harus dilakukan oleh Pemimpin yang bijaksana dan baik sehingga kesenjangan generasi dapat diatasi. Maka untuk hal itu Pemimpin Transformasional adalah pemimpin yang sangat dibutuhkan untuk era ini, Pemimpin yang *humble* dan tidak egosentris dapat melihat dalam segala arah untuk perkembangan kepemimpinan-nya. Kristus Yesus adalah Pemimpin yang Transformasional, yang patut di teladani dan dicontoh. Melalui

kehidupan-Nya menghasilkan murid-murid yang mengalami perubahan dan mengikuti teladan-Nya, bahkan ada yang sampai berani menyerahkan hidup-nya untuk menjadi martir. Dikatakan dalam kitab Matius 16:24 Lalu Yesus berkata kepada murid-murid-Nya: “Setiap orang yang mau mengikut Aku, ia harus menyangkal dirinya, memikul salibnya dan mengikut Aku.

Rasul Paulus dianggap sebagai orang terpenting setelah kematian Yesus karena pengaruhnya terhadap teologi Kristen, dalam kitab Perjanjian Baru hampir seluruhnya adalah tulisan surat-rasul Paulus. Dia menggunakan pendekatan kepemimpinan Transformasional untuk menginspirasi perubahan para pengikut-nya. Ini adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berkolaborasi dengan yang dipimpin untuk mengidentifikasi perubahan yang diinginkan, mengembangkan visi untuk memandu perubahan melalui inspirasi, dan mengimplementasikan perubahan dalam kolaborasi dengan yang dipimpin dalam dedikasi yang tinggi. Seorang pemimpin Transformatif memahami bahwa orang lain akan memperhatikan mereka dan belajar bagaimana mempengaruhi orang lain. 1 Korintus 11:1 Jadilah pengikutku, sama seperti aku juga menjadi pengikut Kristus. Pemimpin Yang Transformasional, dapat membawa perubahan bagi orang-orang yang dipimpinnya untuk membawa perubahan dalam melayani, memegang teguh kebenaran, dan mendorong serta menginspirasi orang lain.

KEPUSTAKAAN

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). "*Transformational Leadership*". Psychology Press.

_____, Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: *Theory, Research, and Managerial Applications*, 3rd ed. (New York: The Free Press, 1990).

_____, *Leadership and Performance Beyond Expectation* (New York: The Free Press, 1985).

Burns, J. M., *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978).

Carlson., Dawn S. and Pamela L. Perrewe, "*Institutionalization of Organizational Ethics Through Transformational Leadership*," Journal of Business Ethics 14, no. 10 (1995): 829–38, <https://doi.org/10.1007/BF00872349>.

Downton, J.V. Rebel., *Leadership: Commitment And Charisma In a Revolutionary Process* (New York: Free Press, 1973).

Gomes., A Rui, "*Transformational Leadership: Theory, Research, and Application To Sport*," 2007

Hanan, Djayadi., (2018). *Berebut Milenial*, Kompas ID, 28 Agustus, 2018.

Harsoyo, Ronny., *Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol. 3 No. 2 (2022),pp 247-262 <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>

Howe, N., & Strauss, W. (2000). "Millennials Rising: The Next Great Generation". Vintage.

_____. (2007). "The Fourth Turning: What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny". Broadway Books.

<https://www.intipesan.com/memahami-sikap-idealis-pada-generasi-millennial/>

<https://www.kemenkopmk.go.id/generasi-muda-perlu-penguatan-karakter-adaptif>

Hughes, R. L., and Et.al., *Leadership: Enhancing The Lesson Of Experience*, 5th ed. (New York: McGraw-Hill, 2006)

Kobstan, Heintje Barry., *Kepemimpinan Gereja Yang Kolaboratif Dan Adaptif Dalam Mengatasi Kesenjangan Antara Generasi Tua Dan Generasi Muda Di Era Digital*. <https://jurnal.stii-bali.ac.id/index.php/JTP/article/view/75/70>

Strauss, W., & Howe, N. (1991). "Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069". Harper Perennial.

Yukl, G., "An Evaluation of Conceptual Weaknesses In Transformational And Charismatic Leadership," *The Leadership Quarterly* 10, no. 2 (1999): 285–305.