

MENGOPTIMALKAN POTENSI *SELF-LEADERSHIP* MELALUI IDENTIFIKASI KEPERIBADIAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN DIRI PADA PEKERJA GENERASI Z

Oleh Dito Aryo Prabowo

dito.aryo@live.undip.ac.id

A. Pendahuluan

Generasi Z (individu kelahiran 1997-2013) memasuki dunia kerja dengan pola perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya (generasi milenial) (Schroth, 2019). Generasi dengan proporsi penduduk terbanyak di Indonesia menurut sensus penduduk 2020 ini (Badan Pusat Statistik, 2021) lahir dengan adaptasi terhadap teknologi informasi yang begitu cepat, tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan keragaman ras yang lebih banyak dibandingkan dengan generasi lain (Parker & Igielnik, 2020). Profil generasi tersebut merubah bagaimana mereka memandang pekerjaan. Beberapa studi telah dilakukan untuk memotret profil tersebut dari sudut pandang dunia kerja.

Secara umum, Barhate dan Dirani (2022) menemukan dalam tinjauan literatur tentang aspirasi karir generasi Z, bahwa generasi Z memiliki kepercayaan diri yang kuat untuk memahami diri mereka sendiri, sehingga cenderung lebih gigih dalam mencapai tujuan finansialnya. Selain itu, kepercayaan diri itu membuatnya lebih memilih bekerja sendiri dibandingkan dengan kelompok. Meski demikian, mereka tetap menilai hubungan dan relasi sosial antar kolega sebagai sesuatu yang baik. Dari segi tempat kerja, generasi Z ingin bekerja di organisasi yang banyak berkaitan dengan teknologi, serta budaya organisasi yang mengutamakan keseimbangan antara bekerja dan aktivitas lain (*work-life balance*).

Generasi Y dan Z memiliki karakteristik yang mirip seperti ras yang beragam, lebih memahami teknologi, dan bergerak lebih cepat dalam memberi dampak di tempat kerjanya (Bejtkovsky, 2016). Namun, dalam studi yang

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

dilakukan Mahmoud dkk., (2021), kedua generasi memiliki motivasi kerja yang relatif berbeda. Pekerja generasi Z cenderung lebih termotivasi untuk bekerja berdasarkan motivasi eksternal yang bersifat material serta mencari pekerjaan berdasarkan kepuasan pribadi. Hal ini membuat generasi Z membutuhkan organisasi yang dapat menanamkan nilai organisasi ke dalam masing-masing pekerjaannya, serta memberikan kompensasi material di saat mengapresiasi pekerjaan mereka.

Dalam studi-studi terkait pekerjaan dengan populasi mahasiswa terdapat beberapa hal yang dapat ditinjau lebih jauh. Sebuah studi di Indonesia tentang mahasiswa generasi Z menemukan bahwa mahasiswa generasi Z mau bekerja lebih keras dan dipindahkan ke negara lain dengan beberapa pertimbangan seperti gaji yang lebih tinggi, peluang mempertahankan pekerjaan (*job security*), dan kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Studi lain dari pencari kerja generasi Z menemukan bahwa status dalam pekerjaan, dapat bersosialisasi, dan bisa membantu orang lain dengan pekerjaan mereka sebagai faktor-faktor yang membentuk perilaku kerja mereka (Hanifah & Wardono, 2020).

B. Tantangan yang Dihadapi Generasi Z di Dunia Kerja

Menurut laporan yang dikeluarkan perusahaan konsultan McKinsey & Company tahun 2018, generasi Z lebih suka mengekspresikan diri daripada generasi lain, dapat berkomunikasi dengan berbagai paham, dan bersikap realistis serta pragmatis dalam memandang hidup (Francis & Hoefel, 2018). Hal ini berdampak pada perbedaan cara pandang dalam menyikapi pekerjaan dan budaya organisasi secara keseluruhan. Dalam perbandingan cara pandang antara mahasiswa generasi Z dan pengajar, Cilliers (2017) menemukan bahwa perbedaan pandangan antar kedua pihak banyak disebabkan oleh perbedaan persepsi dalam mengakomodasi teknologi di dalam keseharian. Pengajar perlu banyak beradaptasi untuk membuka proses belajar-mengajar dengan cara yang lebih dipilih oleh mahasiswanya.

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

Selain itu, menurut Tanoto Foundation (2022), generasi Z lebih terbuka terhadap pemikiran baru, yang mana ketika mendapatkan tantangan, generasi ini mungkin akan sulit menentukan identitas dirinya dan nilai yang dipegang. Selain itu, kebutuhan generasi Z untuk selalu terhubung juga dapat menciptakan kesulitan interpersonal di dalam tempat kerja, karena hal lebih sulit untuk mengenal dan mengendalikan emosi yang dirasakan oleh diri sendiri dan orang lain (Knapp dkk., 2017). Hal ini membuat tempat kerja perlu mempersiapkan diri dalam menghadapi karakteristik tersebut. Perusahaan konsultan (Gomez dkk., n.d.) menyarankan bagi tempat kerja untuk dapat mengembangkan program kepemimpinan dan pelatihan yang berfokus pada kekuatan setiap individu. Beberapa di antara program yang diharapkan adalah (a) mengembangkan pekerja dengan optimal, dengan menerapkan program magang, *apprentice*, dan mencocokkan kandidat pekerja dengan posisi yang ada, (b) membuat jalur atau pengembangan karir yang lebih beragam, (c) meningkatkan kemampuan generasi X, generasi Y, dan boomers untuk menjadi mentor bagi generasi Z, dan (d) mengenali sisi yang menarik dari industri di tempat kerja, dan mencoba untuk membangun reputasi melalui perencanaan yang sesuai.

Dalam usaha untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut, generasi Z membutuhkan kompetensi yang dapat membantu mereka untuk mengarahkan diri dan memotivasi untuk dapat bekerja secara lebih efektif. *Self-leadership* dapat menjadi kompetensi yang dipelajari untuk menjawab kebutuhan tersebut. Menurut (Sjöblom dkk., 2022), *self-leadership* diartikan sebagai proses mempengaruhi diri sendiri (*self-influence*) yang didapatkan melalui pengarahan diri dan motivasi diri untuk melakukan pekerjaan yang diharapkan. *Self-leadership* dapat memberikan beberapa manfaat, di antaranya kelekatan pada pekerjaan (*work engagement*), kinerja, penyesuaian di tempat kerja baru, komitmen di tempat kerja, serta kepercayaan diri dalam bekerja (Abid dkk., 2021; Cranmer dkk., 2019; Dorssen-Boog dkk., 2021; Kim & Kim, 2019; Knotts

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

& Houghton, 2021). Melalui program pengembangan yang tepat, individu di tempat kerja, terutama generasi Z dapat menentukan langkah-langkah untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam mendukung organisasi.

C. Pentingnya Asesmen Kepribadian dalam Pengembangan *Self-Leadership*

Beberapa studi mengungkapkan pengaruh kepribadian terhadap cara seseorang mengembangkan kemampuan *self-leadership*. Abid, dkk. (2021) menemukan bahwa pekerja yang lebih optimis dan memiliki tingkat pengharapan yang lebih tinggi akan lebih mudah berjuang dalam pekerjaan lewat pengalaman belajar yang lebih baik. Selain itu, karyawan yang proaktif memiliki hubungan antara harapan dan *self-leadership*, yang mana mengimplikasikan adanya kecenderungan kepribadian yang positif untuk belajar mempengaruhi dirinya sendiri menjadi lebih baik. Dalam studi lainnya dengan menggunakan Five Factor Model (FFM) menemukan bahwa *conscientiousness*, *openness*, dan *extraversion* merupakan tiga *trait* yang penting untuk memfasilitasi *self-leadership* (Harari dkk., 2021).

Conscientiousness meningkatkan strategi berbasis perilaku yang berusaha mengendalikan impuls dan membantu merefleksikan kemampuan untuk berusaha mencapai tujuan. *Openness* mendukung strategi pola pikir yang konstruktif dengan memvisualisasikan kemampuan belajar mengatur cara berpikirnya. *Extraversion* membantu individu untuk mencari aspek yang menyenangkan dalam pekerjaannya. Temuan dari studi-studi tersebut menunjukkan pentingnya mengetahui pola perilaku, pemikiran, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk melihat bagaimana pola-pola tersebut membantunya dalam mengembangkan *self-leadership*.

American Psychological Association (American Psychological Association, 2023) mendefinisikan asesmen kepribadian (*personality assessment*) sebagai evaluasi faktor-faktor dalam kepribadian seperti intelegensi, kemampuan, minat, bakat, sikap, dan lainnya melalui berbagai metode dan teknik. Setiap

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

asesmen kepribadian dibuat berdasarkan pandangan dari teori-teori kepribadian yang dikembangkan dan diaplikasikan untuk melihat bagaimana gambaran diri tersebut dibandingkan dengan standar gambaran diri yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini dapat disebut sebagai *job-person fit*. Kecocokan antar pekerja dan organisasi dapat dilihat melalui kesamaan nilai, minat, kepribadian, gaya hidup, dan kemampuannya, di samping gaji dan manfaat yang diterima oleh pegawai (Aamodt, 2016).

Terdapat beberapa manfaat dari asesmen kepribadian untuk mengembangkan *self-leadership*. Pertama, asesmen kepribadian memungkinkan pekerja untuk memahami area kekuatan dan pengembangan dirinya. Area kekuatan merupakan area potensi individu dalam meningkatkan kapabilitasnya dalam bekerja. Di dalam pekerjaan, dibutuhkan kecenderungan pola perilaku, pikiran, perasaan, dan sifat yang memungkinkan seorang pekerjaan untuk bekerja secara optimal sesuai tuntutan pekerjaan. Misalnya, seorang pekerja yang bekerja di posisi pelayanan konsumen mendapatkan skor tinggi *Agreeableness* dalam alat ukur NEO PI-R. *Agreeableness* dapat diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk patuh dan mengutamakan orang lain, sehingga dapat menanggapi keluhan konsumen dengan lebih baik daripada pekerja di posisi yang sama dengan skor *Agreeableness* yang rendah.

Area pengembangan adalah area di mana seorang pekerja memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku yang mungkin akan menghambat kinerjanya sesuai pekerjaan. Misalnya, seorang individu bekerja di bidang penjualan memiliki skor *Extraversion* yang rendah, sehingga mungkin sulit bagi individu tersebut untuk bersikap lebih luwes di hadapan orang lain yang belum dikenal. Hal ini menyebabkan ia kurang optimal dalam mencari calon konsumen baru atau berinteraksi dengan pihak lain yang baru dikenal untuk mencapai angka penjualan yang dikehendaki.

Kehadiran asesmen kepribadian membantu mengenali area-area yang sebelumnya belum dapat diidentifikasi. Proses identifikasi dalam asesmen

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

kepribadian juga dapat mengetahui preferensi dan gaya kerja individu. Hal ini dilakukan oleh alat ukur NEO PI-R (Costa & McCrae, 1985), yang memasang dua *trait* hasil kombinasi lima *trait* kepribadian yang diukur. Hasil kombinasi dua *trait* memperlihatkan beberapa gaya kerja seperti gaya kesejahteraan mental (kombinasi *neuroticism* dan *extraversion*), gaya minat (kombinasi *extraversion* dan *openness*), dan gaya belajar (kombinasi *openness* dan *conscientiousness*). Gaya ini mempermudah pekerja untuk mengidentifikasi gaya yang sesuai dengan kepribadiannya. Hal ini berisiko mengkotak-kotakkan kepribadian dalam gaya tertentu, namun gaya kerja yang berhasil diidentifikasi akan mempermudah proses mengenali dan memahami diri sendiri dalam bekerja, terutama dalam setting organisasi yang memiliki tujuan, deskripsi pekerjaan, dan target yang jelas.

Gaya komunikasi juga merupakan salah satu gaya kerja yang dapat diidentifikasi melalui asesmen kepribadian. Menurut (Reece & Reece, 2017), model komunikasi merupakan sebuah preferensi atau pilihan, alih-alih sebuah kemampuan. Oleh karena itu, pilihan cara komunikasi mungkin dapat dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Mengetahui gaya komunikasi dapat membantu individu dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Asesmen kepribadian juga dapat membantu mengidentifikasi gaya dan potensi kepemimpinan seseorang. Dengan melakukan asesmen dan mencari model asesmen kepemimpinan yang tepat dalam praktik seleksi dan manajemen talenta, organisasi mendapat manfaat dalam merencanakan suksesi dari para pekerja di dalamnya, sehingga dapat merancang dan menjalankan pengembangan talenta yang baik (Groves & Feyerherm, 2022). Proses identifikasi ini juga dapat mengurangi risiko kesalahan pemilihan promosi pekerja dan pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia.

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

D. Strategi *Self-Leadership*

Secara umum, *self-leadership* dapat dibagi menjadi tiga kategori strategi utama, yaitu strategi yang berfokus pada perilaku (*behavior-focused strategies*), strategi apresiasi yang bersifat alami (*natural reward strategies*), serta strategi pola pemikiran yang konstruktif (*constructive thought pattern strategies*) (Goldsby dkk., 2021). Strategi yang pertama ditujukan untuk meningkatkan kesadaran diri individu untuk dapat mengatur perilakunya sendiri, khususnya pada perilaku yang dibutuhkan namun tidak menyenangkan. Strategi apresiasi yang bersifat alami ditujukan untuk memunculkan situasi di mana seorang individu dapat termotivasi atau terapresiasi oleh aspek yang menyenangkan dalam tugas atau aktivitas tersebut. Strategi terakhir memfasilitasi pembentukan cara berpikir yang dapat berdampak pada performa secara positif, misalnya dengan mengenali dan mengganti asumsi dan kepercayaan yang negatif dengan sesuatu yang lebih positif.

E. Metode Pengembangan Diri Menuju *Self-Leadership*

Terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan untuk mengembangkan kompetensi *self-leadership*, terutama melalui metode intervensi yang telah dilakukan di *setting* industri dan organisasi. Pilihan metode yang sesuai dengan kebutuhan, preferensi, dan juga kepribadian generasi Z perlu dipertimbangkan untuk dapat memberikan hasil intervensi yang maksimal.

a. Pelatihan

Studi tentang pelatihan *self-leadership* oleh (Marques-Quinteiro dkk., 2019) menemukan bahwa dalam pelatihan selama empat minggu kepada peserta yang berprofesi sebagai konsultan bank, para peserta pelatihan menunjukkan kinerja yang lebih adaptif atau lebih proaktif dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan kelompok kontrol. Dalam sesi pelatihan yang dilakukan secara luring dan daring, seluruh peserta pelatihan diminta untuk melakukan strategi *self-leadership* di tempat kerja

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

maupun di rumah. Dalam pelatihan ini, para peserta juga menerima umpan balik dari apa yang telah dilakukan melalui tutor yang mendampingi secara daring. Hasil dari pelatihan ini juga mampu meningkatkan kepuasan kerja para peserta. Penerapan pelatihan ini dapat dilakukan untuk generasi Z dengan mengkombinasikan pelatihan dengan nilai keseimbangan kerja (*work-life balance*) untuk menyemangati generasi tersebut, agar pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan lebih optimal dan dapat lebih mudah menata kehidupan kantor dan pribadi. Generasi Z menyukai fleksibilitas kerja dan organisasi yang terbuka memudahkan menyeimbangkan di antara dua kehidupan tersebut (Chillakuri, 2020).

b. *Mentoring*

Mentoring atau pembimbingan bertujuan untuk mengenalkan generasi Z dengan mentor atau rekan kerja yang lebih berpengalaman agar mereka memiliki wawasan dan panduan dalam mengembangkan karier. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional, serta pengetahuan pekerja tentang modal psikologis dapat memprediksi kelekatan pekerja di tempat kerjanya (Li, 2019). Penerapan hal ini dalam pementoran, fungsi pemimpin atau *role model* dalam organisasi yang mau membimbing generasi Z diperlukan untuk meningkatkan kedekatan antar pekerja dan organisasi.

c. **Sumber Bacaan**

Generasi Z juga dapat memperoleh pengetahuan mengenai *self-leadership* dengan membaca buku, artikel, atau mengikuti kursus daring secara individual untuk terus belajar dan mengembangkan pemahaman di dalam mengembangkan dirinya. *Self-leadership* berkaitan erat dengan rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang (Li, 2019). Hal ini dapat dipraktikkan oleh generasi Z dengan mencoba menyelesaikan atau mencari

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

suatu topik dengan saksama dalam tenggat waktu tertentu. Hal ini dapat melatih kedisiplinan dan mengendalikan diri untuk mencapai tujuan.

d. Keterlibatan dalam Proyek

Keterlibatan dalam suatu proyek merupakan salah satu sarana bagi generasi Z dalam melakukan pekerjaan sembari mendapatkan pengawasan dari atasan. Kegiatan *apprenticeship* ini dapat membantu meningkatkan strategi *self-leadership* yang berfokus pada perilaku dan juga pola pikir. Perilaku dapat diubah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang membuat pekerja perlu meningkatkan kompetensinya dan menyesuaikan diri untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan. Pola pikir dapat disesuaikan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, perlu mengoptimalkan diri dan konsep berpikirnya untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

e. Jejaring Profesional

Pekerja generasi Z juga dapat mengelola jejaring profesional (*professional networking*) untuk dapat membantunya berkenalan dan memahami pihak-pihak yang relevan untuk mendapatkan peluang dan wawasan baru.

F. Rencana Pengembangan Diri Berbasis *Self-Leadership*

Rencana pengembangan diri merupakan rencana perilaku yang ditetapkan individu dalam jangka waktu yang singkat (3 atau 6 bulan) yang ditujukan untuk meningkatkan area pengembangan yang dimiliki. Proses identifikasi dan juga evaluasi dari pelaksanaan rencana tersebut biasanya melibatkan mentor atau fasilitator di tempat kerja yang membimbing individu ke dalam langkah-langkah yang strategis untuk penyelesaian rencananya.

Perilaku yang ditetapkan oleh individu dapat sangat bervariasi tergantung oleh beberapa hal. Pertama, hasil asesmen kepribadian dapat menunjukkan potensi diri dan area pengembangan yang dilakukan. Kedua hal ini membantu

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

individu untuk mengidentifikasi rencana perilaku yang paling sesuai dengan kepribadiannya, sehingga akan mempermudah proses penyusunan, pelaksanaan, dan juga evaluasinya. Selain itu, penggunaan kedua informasi ini dapat menyelaraskan program pengembangan yang dilakukan organisasi, termasuk kompetensi yang diharapkan pada pekerjaan, dengan potensi yang banyak dimiliki oleh pekerja di bidang tersebut. Kedua, posisi dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu saat ini. Keadaan pekerjaan yang dimiliki menjadi faktor penting dalam melihat rencana pengembangan diri untuk menentukan perilaku atau langkah apa yang harus dilakukan segera dan penting untuk meningkatkan *self-leadership*.

Ketiga, preferensi pribadi dalam mengembangkan diri. Terdapat beberapa perilaku yang dapat dilakukan dan disarankan untuk masuk ke dalam rencana pengembangan, namun hal preferensi pribadi perlu dipertimbangkan karena ada kemungkinan beberapa pengembangan mungkin belum benar-benar siap dilakukan. Untuk itu, beberapa aspek dalam mengembangkan *self-leadership* yang perlu diamati dan ditelaah oleh generasi Z untuk dapat meningkatkan kompetensinya di tempat kerja lewat rencana pengembangan diri.

a. Usaha Mengenal Diri

Memahami diri sendiri merupakan langkah awal yang dibutuhkan dalam merencanakan perilaku terkait *self-leadership*. Individu dapat mencari tahu kekuatan diri, area pengembangan, nilai-nilai, termasuk minat. Keselarasan antara hal-hal tersebut dan pekerjaan yang saat ini dimiliki perlu diperhatikan untuk dapat mengarahkan upaya-upaya yang akan dilakukan sesuai dengan tujuan. Dinamika mengenali diri dan kaitannya dengan *self-leadership* dijelaskan secara detail oleh (Ross, 2014).

Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang (*self-confidence*) berasal dari *self-esteem* yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dan berdampak terhadap kinerjanya. *Self-esteem* memberikan rasa harga diri yang dibentuk melalui perbandingan antara persepsi terhadap diri sendiri

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

dan pandangan kelompok lain yang menjadi referensi, sementara *self-concept* merupakan persepsi melihat diri sebagai negatif atau positif. Menjadikan *self-concept* dan *self-esteem* sebagai sarana untuk mengenali diri dibantu dengan asesmen kepribadian dapat menjadikan persepsi atas diri sendiri lebih relevan dan personal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Penetapan Tujuan dengan Jelas

Individu dapat berlatih untuk menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang dalam bekerja. Target yang sudah diberikan oleh organisasi perlu dioperasionalkan dengan metode SMART (spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu).

Hal ini akan memudahkan individu untuk melakukan pelaksanaan pekerjaan dan merencanakan aktivitas terkait bersama dengan tugas-tugas yang lain. Studi menemukan bahwa *goal setting* diperlukan untuk dilatih dan diujicobakan kepada pekerja agar dapat membantu meningkatkan *self-leadership* (Costantini & Weintraub, 2022). Hal ini dapat dilakukan dengan rapat tekanan antar karyawan satu divisi untuk mendiskusikan tugas dan bagaimana kolaborasi dapat dilakukan.

c. Manajemen Waktu

Cara mengelola waktu yang efektif dapat membantu individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih optimal dan produktif. Pengelolaan waktu dengan membuat jadwal harian dan pengaturan tugas yang harus dikerjakan dapat membantu langkah ini. Manajemen waktu termasuk ke dalam kemampuan yang dibutuhkan bersama dengan *self-leadership* untuk membantu pekerja mencapai target kinerja yang diharapkan (Goldsby dkk., 2021). Hal ini dilakukan dengan bersikap *mindful* terhadap penggunaan waktu, melatih efektivitas waktu, dan juga memantau perilaku sendiri

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

untuk melihat bagaimana biasanya waktu yang dipakai tidak efisien (Claessens dkk., dalam Goldsby, dkk., 2021).

d. Refleksi Diri dari Pengalaman

Refleksi diri merupakan kegiatan yang membantu individu untuk memahami dan mengevaluasi perilaku atau pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam melaksanakan tugas dan perencanaan pengembangan diri, individu perlu memberikan waktu secara periodik untuk melihat kembali apa aktivitas yang telah dilakukan selama waktu yang ditentukan dan berusaha melihat apa yang telah dilakukan dengan baik dan perlu dikembangkan. Hal ini dapat membantu individu untuk menentukan ekspektasi terhadap diri dan juga penentuan tujuan pekerjaan maupun pribadi dengan lebih tepat dan efektif.

G. Kesimpulan

Self-leadership merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan juga kompetensi di dalam target pencapaian pribadi maupun organisasi. Dalam melakukannya, sebagai sebuah kemampuan, *self-leadership* membutuhkan pengenalan terhadap diri sendiri untuk dapat menentukan tujuan yang tepat agar dapat mengembangkan diri secara efektif dan efisien. Penggunaan asesmen kepribadian yang dibantu oleh rencana pengembangan diri diharapkan dapat memfasilitasi proses tersebut.

Proses ini perlu difasilitasi oleh organisasi sebagai pihak yang mampu menyelaraskan tujuan organisasi, waktu dan sumber daya yang dibutuhkan, serta kesempatan bagi pekerja untuk melaksanakan hal tersebut. Bagi generasi Z, pemberian atensi dalam bentuk program pelatihan yang dapat membantu mereka mengembangkan diri merupakan sesuatu yang bermanfaat dan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas pekerja dan juga mengurangi potensi *turnover*.

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

REFERENSI

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299–311. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09.005>
- American Psychological Association. (2023). *Personality Assessment*. American Psychological Association. <https://dictionary.apa.org/personality-assessment>
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. https://www.bps.go.id/website/materi_eng/materiBrsEng-20210121151046.pdf
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Bejtkovsky, J. (2016). The employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in selected Czech Corporations as conceivers of development and competitiveness in their corporation. *Journal of Competitiveness*, 8(4), 105–123. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.04.07>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Cilliers, E. J. (2017). The challenge of teaching Generation Z. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(1), 188–198. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.31.188198>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *Revised NEO Personality Inventory: Interpretive Report Sample Report*. https://www.acer.org/files/NEO_PIR_IR_Sample_Report.pdf
- Costantini, A., & Weintraub, J. (2022). The benefits of being proactive while working remotely: Leveraging self-leadership and job crafting to achieve higher work engagement and task significance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.833776>

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

- Cranmer, G. A., Goldman, Z. W., & Houghton, J. D. (2019). I'll do it myself: self-leadership, proactivity, and socialization. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(6), 684–698. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2018-0389>
- Dorssen-Boog, P., Vuuren, T., Jong, J. P., & Veld, M. (2021). Facilitating health care workers' self-determination: The impact of a self-leadership intervention on work engagement, health, and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 259–281. <https://doi.org/10.1111/joop.12352>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3), 245–252.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. <http://www.drthomaswu.com/uicmpaccsmac/Gen%20Z.pdf>
- Goldsby, M. G., Goldsby, E. A., Neck, C. B., Neck, C. P., & Mathews, R. (2021). Self-leadership: A four decade review of the literature and trainings. *Administrative Sciences*, 11(1), 25. <https://doi.org/10.3390/admsci11010025>
- Gomez, K., Mawhinney, T., & Betts, K. (n.d.). *Understanding Generation Z in the workplace*. Retrieved August 23, 2023, from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consulting-business/welcome-to-gen-z.pdf>
- Groves, K. S., & Feyerherm, A. E. (2022). Developing a leadership potential model for the new era of work and organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(6), 978–998. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2021-0258>
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). Identifikasi faktor pembentuk perilaku pencari kerja Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 628–642. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Harari, M. B., Williams, E. A., Castro, S. L., & Brant, K. K. (2021). Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(4), 890–923. <https://doi.org/10.1111/joop.12365>

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

- Kim, H., & Kim, K. (2019). Impact of self-efficacy on the self-leadership of nursing preceptors: The mediating effect of job embeddedness. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1756–1763. <https://doi.org/10.1111/jonm.12870>
- Knapp, C. A., Weber, C., & Moellenkamp, S. (2017). Challenges and strategies for incorporating Generation Z into the workplace. *Corporate Real Estate Journal*, 7(2), 137–148.
- Knotts, K. G., & Houghton, J. D. (2021). You can't make me! The role of self-leadership in enhancing organizational commitment and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(5), 748–762. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2020-0436>
- Li, Y. (2019). Leadership styles and knowledge workers' work engagement: Psychological capital as a mediator. *Current Psychology*, 38(5), 1152–1161. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9968-6>
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). “ We aren't your reincarnation! ” workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193–209. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0448>
- Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N., & Curral, L. (2019). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 85–100. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1551882>
- Aamodt, M. (2016). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (8th ed.). Cengage Learning.
- Parker, K., & Igielnik, R. (2020). *On the Cusp of Adulthood and Facing an Uncertain Future: What We Know About Gen Z So Far*. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/05/14/on-the-cusp-of-adulthood-and-facing-an-uncertain-future-what-we-know-about-gen-z-so-far-2/>
- Reece, B. L., & Reece, M. E. (2017). *Effective Human Relations: Interpersonal and Organizational Applications* (13th ed.). Cengage Learning.
- Ross, S. (2014). A conceptual model for understanding the process of self-leadership development and action-steps to promote personal leadership development. *Journal of Management Development*, 33(4), 299–323. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2012-0147>

SELF-LEADERSHIP:

Tinjauan dari Berbagai Seting

- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Sjöblom, K., Juutinen, S., & Mäkikangas, A. (2022). The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work. *Challenges*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.3390/challe13010014>
- Tanoto Foundation. (2022, March 10). *Gen Z: Challenges and Opportunities for Indonesia*. <https://www.tanotofoundation.org/en/news/gen-z-challenges-and-opportunities-for-indonesia/>